



วารสารนวัตกรรมจัดการศึกษาและการวิจัย

Journal of Educational Management and Research Innovation

ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2564

Vol. 3 No. 1 January - June 2021

ISSN: 2773-9775 (Online)

วารสารนวัตกรรมจัดการศึกษาและการวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ และนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ในมิติเพื่อสนับสนุนการศึกษา การสอน การวิจัยวารสารมุ่งเน้นบทความทางด้านการจัดการศึกษา นวัตกรรมทางการศึกษา การศึกษาเชิงประยุกต์ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

วารสารมีกระบวนการประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิก่อนตีพิมพ์ โดยบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed) ทั้งนี้ บทความจากผู้นิพนธ์ภายในจะได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหน่วยงานที่จัดทำวารสาร ส่วน บทความจากผู้นิพนธ์ภายนอกจะได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายใน หรือนอกหน่วยงานที่จัดทำวารสารที่มีความเชี่ยวชาญในสาขา และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์

กำหนดการเผยแพร่

ปีละ 3 ฉบับ (ราย 6 เดือน) คือ

ฉบับที่ 1

มกราคม - มิถุนายน

ฉบับที่ 2

กรกฎาคม - ธันวาคม

เจ้าของ

สมาคมหลวงพ่อใหญ่

บรรณาธิการ

พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมฺมสุทฺธ, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กองบรรณาธิการ

พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, ศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รศ.ดร.สมชัย ศรีนอก

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

รศ.ดร.วรวิทย์ นิเทศศิลป์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร.ชนสิทธิ์ สิทธิ์สูงเนิน

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผศ.ดร.อุทัย สติมัน

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ผศ.ดร.สาโรจน์ เป่าวงศากุล

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

ผศ.ดร.สิทธิธรรม อ่องวุฒิวัฒน์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ผศ.ดร.จันทนา อุดม

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผศ.ดร.ไพโรจน์ บุตรช้วน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

พระปลัดสมชาย ปโยโค, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระมหาไกรวรรณ ชินทตฺติโย, ดร.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ดร.ลำพอง กลมกุล

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดร.รุ่งโรจน์ สรวงบุญ

มหาวิทยาลัยสยาม

ดร.จิตาภา เร่งมีศรีสุข

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ดร.สมพงษ์ เกษานุช

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ดร.เกษภา ผาทอง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Dr.Chai Ching Tan

Rajamangala University of Technology Rattanakosin,
Thailand

สำนักงานกองบรรณาธิการ

สมาคมหลวงพ่อกว๊านใหญ่

39/21 ม.9 ต.ทรงคนอง อ.พระประแดง จ.สมุทรปราการ 10130

บทบรรณาธิการ

วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย Journal of Educational Management and Research Innovation โดย สมาคมหลวงพ่ใหญ่ สำหรับฉบับนี้ ได้รับความสนใจจากคณาจารย์ นักวิชาการ และ นักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา กองบรรณาธิการขอเสนอบทความที่น่าสนใจ ดังนี้

เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา โดย พระมหากันดินันท์ เสงสกุล บทความนี้นำเสนอ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยในการบริหารการศึกษาจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผน ตัดสินใจในการ บริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขอบข่ายของการบริหารการศึกษามี 4 ด้าน คือ การบริหารงาน วิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา โดย ไพพกา ผิวคำ บทความนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นเครื่องมือที่สำคัญเพื่อขับเคลื่อนการ เรียนรู้ของผู้เรียน ที่มีกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ ความรู้ นวัตกรรม และเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน ผ่านกระบวนการทำงานอย่างมืออาชีพ เกิดเป็น วัฒนธรรมหรือ ชุมชนของการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มขีด ความสามารถของครู โดย PLC มีองค์ประกอบสำคัญคือ เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในกลุ่มสาระการ เรียนรู้ หรือปัญหาเดียวกันมีการบูรณาการการทำงานเข้าด้วยกัน แบบร่วมมือร่วมใจ และมีสำนึกร่วมรับผิดชอบต่อ ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกัน จะต้องมีความน่าเชื่อถือจะเป็นผู้บริหารหรือครูที่มีประสบการณ์ เป็นผู้ใช้คำถามนำ ให้ผู้ร่วมวงทุกคนมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการพูดคุยนั้น พูดถึงผู้เรียนเป็นหลัก มีการสร้างบรรยากาศ เสริมพลังบวกให้กับครูไม่รู้สึกโดดเดี่ยว มีกัลยาณมิตรในวิชาชีพ ปฏิบัติจนกลายเป็นวัฒนธรรมของการทำงาน ครูผู้สอนเกิดการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้น

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี โดย ชุตินาพร เขาวนไว บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด ปทุมธานี 2) เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวม 290 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าดัชนี ความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานได้แก่ การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดย สิริพร มูลเมือง บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากร 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของสำนักงาน เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวน 245 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์ สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) โดย ศุภโชค อุบลวรรณ บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์การกับ

ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือการวิจัยในรูปแบบของแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 170 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาน้อยกว่า 5 ปี ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบPearson และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการทดสอบสมมติฐาน จากการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 4 ด้าน พยากรณ์ พบว่า ความเต็มใจในการทำงาน และ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมที่ไม่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพในการทำงานได้ ส่วนความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพ และ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พระพุทธรูปสำคัญ: แนวคิด คุณค่า และอิทธิพลที่มีต่อสังคมไทย โดย ภูริทัต ศรีอร่าม บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง “พระพุทธรูปสำคัญ: แนวคิด คุณค่า และอิทธิพลที่มีต่อสังคมไทย” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาและลักษณะพุทธศิลป์ของพระพุทธรูปสำคัญในสังคมไทย เพื่อศึกษาแนวคิดและคุณค่าของพระพุทธรูปสำคัญในสังคมไทยและเพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของพระพุทธรูปสำคัญกับพัฒนาการทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทย ประชากรที่ใช้คือ เจ้าอาวาส ผู้นำชุมชน นักวิชาการศาสนาและประวัติศาสตร์พุทธศิลป์ ประชาชนผู้มานมัสการ จำนวน 17 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

กองบรรณาธิการขอขอบคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงบทความให้เป็นไปตามมาตรฐาน เพื่อการพัฒนาวารสารเข้าสู่การรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารไทย (TCI) ในระดับที่สูงขึ้นต่อไป



พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธรรมสุโท, ดร.
บรรณาธิการ

สารบัญ

	หน้า
บทบรรณาธิการ	III
บทความประจำฉบับ	
เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา พระมหากันดินันท์ เฮงสกุล	1-10
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา ไพพกา ผิดำ	11-18
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี ชุติมาพร เขาวนไว	19-28
คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตสาย ไหม กรุงเทพมหานคร สิริพร มูลเมือง	29-40
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) ศุภโชค อุนบูรณะวรรณ	41-50
พระพุทธรูปสำคัญ: แนวคิด คุณค่า และอิทธิพลที่มีต่อสังคมไทย ภูริทัต ศรีอร่าม	51-60

เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา

Information Technology for Educational Administration

พระมหากันดินันท์ เฮงสกุล
Phramaha Guntinun Hangsakul

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
E-mail: kantinanhengsakul@gmail.com

Received March 10, 2021; Revised April 14, 2021; Accepted April 24, 2021

บทคัดย่อ

การบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการวิเคราะห์ ประเมิน และตัดสินใจ ในการดำเนินงานของสถานศึกษา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับสารสนเทศที่ถูกต้อง รวดเร็ว มีความน่าเชื่อถือ แม่นยำ สามารถนำมาเปรียบเทียบย้อนหลังได้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยในการบริหารการศึกษาจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผน ตัดสินใจในการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขอบข่ายของการบริหาร การศึกษามี 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป การที่จะนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการบริหารการศึกษาครบทุกด้านและให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้น ผู้บริหารจะต้องมีความสนใจ และมีความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศในการประกอบการตัดสินใจ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ระบบ สารสนเทศต้องทันต่อความต้องการ ทันต่อเหตุการณ์ เป็นมาตรฐาน ถูกต้องแม่นยำ มีการเก็บข้อมูล การ ประมวลผล และสามารถเชื่อมโยงกันระหว่างหน่วยงานได้ ในบทความนี้ผู้เขียนมุ่งเสนอถึงความสำคัญและการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษาตามขอบข่าย ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

คำสำคัญ: การบริหารการศึกษา; ข้อมูล; เทคโนโลยีสารสนเทศ

Abstract

In educational Administration, School administrators are responsible for analyzing, evaluating, and making decisions on the operations of the school. It is therefore essential to obtain accurate, fast, reliable information that can be compared retrospectively Using information technology to assist in educational administration will help administrators plan effective educational management decisions. The scope of education administration consists of 4 areas: academic administration, budget management, personnel management, and general administration. To bring information technology to be used in all aspects of educational

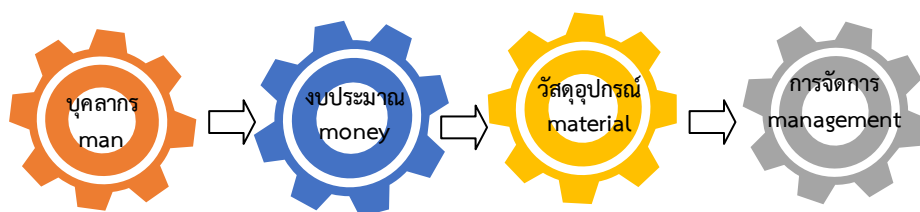
administration and to achieve maximum efficiency. Executives must have an interest and knowledge in information technology, support the use of information technology in decision-making, and encourage continuous development of the staff. Information systems must be up to date, standard, accurate, data collection, processing, and linkages between departments. In this paper, the author focuses on the importance and application of information technology in effective educational administration in the scope.

Keyword: Educational Administration; Information; Information Technology

บทนำ

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology หรือ IT) ได้เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว และมีบทบาทสำคัญในด้านต่างๆ อย่างกว้างขวาง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม การบริการ สังคม สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม รวมทั้งด้านการศึกษา ซึ่งการมีบทบาทสำคัญนี้อาจกล่าวได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือไอทีนั้นเป็นเครื่องจักรที่สามารถรองรับข้อมูลข่าวสารมาทำการประมวลผล และการแสดงผลตามที่ต้องการได้รวดเร็ว โดยอาศัยองค์ประกอบอื่นๆ ช่วยในการจัดการ ได้แก่ โปรแกรมปฏิบัติการ โปรแกรมชุดคำสั่งต่างๆ การพัฒนาการของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ประกอบด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี ช่วยให้นักศึกษามีศักยภาพและความสามารถมากขึ้นทุกๆ ด้าน ทำให้นักศึกษาสามารถบันทึกข้อมูลที่เป็นเหตุการณ์ต่างๆ เอาไว้ได้เป็นจำนวนมาก นำข้อมูลเหล่านั้นมาจัดประมวลให้เป็นสารสนเทศในรูปแบบต่างๆ เพื่อทำความเข้าใจเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นหรือที่จะเกิดขึ้นต่อไปได้ ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญของผู้ใช้งาน ผู้บริหาร ในการตัดสินใจหรือสั่งการให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารงานของสถานศึกษา

การบริหารเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานของทุกๆ องค์กร ทั้งนี้เพราะการบริหารงานสามารถชี้วัดให้เห็นได้ว่าองค์กรนั้นๆ มีความเจริญก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด การบริหารที่ดีผู้บริหารองค์กรจะต้องมีความสามารถในการวางแผน จัดสรร และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญ ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) หรือที่เรียกย่อๆ ว่า 4M's (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545) อีกทั้งผู้บริหารจะต้องมีความสามารถที่จะนำข้อมูลในรูปแบบต่างๆ มาร่วมวิเคราะห์ตัดสินใจในการบริหาร ซึ่งการตัดสินใจสั่งการที่ถูกต้องจะเป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงศักยภาพและความสามารถของตัวผู้บริหารอย่างเห็นได้ชัด ในปัจจุบันการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารทุกระดับ การบริหารด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ และด้านการจัดการ ซึ่งต้องกระทำอย่างรอบคอบ เพื่อการใช้ทรัพยากรเกิดประสิทธิภาพ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการวางแผนและการตัดสินใจ โดยข้อมูลและสารสนเทศต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการ มีความถูกต้อง และมีความทันต่อเหตุการณ์ การตัดสินใจโดยใช้ระบบข้อมูลและสารสนเทศเป็นฐานจะเป็นการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพสูง ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 เทคโนโลยีสารสนเทศกับผู้บริหาร

จากแผนภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่าเทคโนโลยีในสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการบริหาร การศึกษาเป็นอย่างมากเช่นกัน มีการประยุกต์ใช้สารสนเทศเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ หากมีการวางแผนในการบริหารจัดการที่ดี จะทำให้บริหารงานในสถานศึกษาเป็นระบบ สะดวก รวดเร็ว มีความน่าเชื่อถือในการนำข้อมูลไปใช้ในการ ปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารต้องนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล บริหารงานทั่วไป ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหาร ซึ่งถ้าผู้บริหารมีวิธีการบริหาร จัดการการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ดีก็จะนำพาสถานศึกษาประสบความสำเร็จได้ ประเทศไทยให้ความสำคัญต่อการใช้ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้บัญญัติหลักในการปฏิรูปการศึกษาของชาติในหลายด้าน โดยเฉพาะด้าน เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ปรากฏอยู่ในหมวด 9 สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์คือยุทธศาสตร์ที่ 4 การ สร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการยังได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) และได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการใช้สื่อและเทคโนโลยีคือยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยการเร่งพัฒนาแหล่ง เรียนรู้ที่เอื้อต่อการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีความหลากหลาย และสามารถให้บริการได้ อย่างทั่วถึง และยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา โดยการพัฒนาระบบ เครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาและการบริหารจัดการที่ทันสมัยและไม่ซ้ำซ้อน ให้ผู้รับบริการสามารถ เข้าถึงได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

ดังนั้นในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารจะต้องดำเนินการต่อการบริหารด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ และด้านการจัดการ อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาที่มีสถานที่เรียนรู้ ที่เหมาะสมกับการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนต่อไป

ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) มาจากคำว่า “เทคโนโลยี” รวมกับคำว่า “สารสนเทศ” เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง สิ่งที่มีมนุษย์พัฒนาขึ้นเพื่อช่วยในการทำงานหรือแก้ปัญหา ต่างๆ เช่น อุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ เครื่องมือ เครื่องจักรวัสดุ หรือแม้กระทั่งสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เช่น ระบบหรือ กระบวนการต่างๆ เพื่อให้การดำรงชีวิตของมนุษย์ง่ายและสะดวกยิ่งขึ้น สารสนเทศ (Information) หมายถึง ข้อมูล ข้อเท็จจริง ข่าวสาร ความรู้ที่ได้ผ่านการเปลี่ยนแปลง มีการบันทึก วิเคราะห์ผลสรุปด้วยวิธีการต่างๆ ให้อยู่

ในรูปแบบที่มีความสัมพันธ์กัน ประมวลหรือดำเนินการด้วยวิธีใดๆ เพื่อให้มีคุณค่าเพิ่มขึ้นและมีวัตถุประสงค์ในการใช้งาน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์และเผยแพร่ทั้งส่วนบุคคลและสังคม มีแนวคิดดังนี้

เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การใช้สื่อคอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์และอุปกรณ์ร่วมในการทำงาน เพื่อประมวลข้อมูลจัดเก็บอย่างเป็นระบบ สืบค้นสารสนเทศ นำเสนอสารสนเทศ รวมถึงการใช้เครือข่ายและเทคโนโลยีรูปแบบต่างๆ ในการสื่อสารความเร็วสูง เพื่อรับส่งสารสนเทศด้วยความสะดวกรวดเร็ว (ทินกร พูลพุด, 2552) เทคโนโลยีสารสนเทศ เรียกสั้นๆ ว่า IT มาจากคำว่า Information Technology ต่อมาคำว่า ICT เริ่มนำมาใช้ โดยคณะกรรมการการศึกษาของรัฐสภาอังกฤษเนื่องจากเห็นว่า การใช้คำว่า IT หรือ เทคโนโลยีสารสนเทศ ยังขาดความชัดเจนควรเพิ่มคำว่า Communication เข้าไปด้วย ต่อจากนั้นมาทางองค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ หรือยูเนสโก (United Nation Education, Scientific and Cultural Organization : UNESCO) จึงเริ่มใช้ตามและแพร่หลายไปทั่วโลก แต่ความหมายของคำว่า ICT และ IT ไม่มีความแตกต่างกันไปแต่ประการใด (สุชุม เกลยทรัพย์ และคณะ, 2551) เทคโนโลยีที่ใช้จัดการสารสนเทศ เป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การแสดงผลลัพธ์ การทำสำเนา และการสื่อสารโทรคมนาคม เพื่อใช้ในกระบวนการในการจัดเก็บ ประมวลผล เผยแพร่สารสนเทศ อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ต่อการนำไปใช้ประโยชน์ (ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา, 2555; ชริสา พรหมรังสี, 2557)

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นส่วนผสมผสานระหว่างเทคโนโลยี 2 ประเภท คือ 1) เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology : IT) คือ การทำงานร่วมกันระหว่างฮาร์ดแวร์ (Hardware) และซอฟต์แวร์ (Software) ในการประมวล จัดเก็บ เข้าถึง ค้นหา นำเสนอและเผยแพร่สารสนเทศด้วยอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ สำหรับคอมพิวเตอร์ที่มีสมรรถนะสูงมาก สามารถทำงานนอกเหนือจากการประมวลผล และจัดเก็บข้อมูลธรรมดาเป็นสื่อในการสร้างภาพ 3 มิติ การตัดต่อภาพยนตร์ การผสมเสียง และเป็นตัวกลางในการนำเสนอสารสนเทศรูปแบบต่างๆ ตัวอย่างของฮาร์ดแวร์ ได้แก่ อุปกรณ์ที่มีชิพคอมพิวเตอร์เป็นส่วนประกอบ เช่น คอมพิวเตอร์ กล้องถ่ายภาพดิจิทัล โทรศัพท์เซลล์ลูลาร์และรวมถึงวัสดุ เช่น สมาร์ทการ์ด ตัวอย่างของซอฟต์แวร์ เช่น โปรแกรมประมวลคำ โปรแกรมกราฟฟิก โปรแกรมตัดต่อภาพเคลื่อนไหว เป็นต้น 2) เทคโนโลยีการสื่อสาร คือ อุปกรณ์และวิธีการในการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อการเข้าถึง ค้นหา และรับส่งสารสนเทศด้วยความรวดเร็ว ตัวอย่าง เช่น โมเด็ม การส่งสัญญาณผ่านดาวเทียม การประชุมทางไกล (กิดานันท์ มลิทอง, 2548)

จึงกล่าวได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) คือ เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการกับข้อมูลสารสนเทศ ตั้งแต่การเข้าถึงข้อมูล การจัดเก็บ รวบรวม บันทึกข้อมูล การจัดกระทำกับข้อมูล การแปลความหมาย วิเคราะห์ผลสรุป และประมวลผลข้อมูล การแสดงผลข้อมูล การประเมินผลข้อมูล จนกระทั่งการสร้างข้อมูลขึ้นมาใหม่ เพื่อใช้งาน ส่งต่อ หรือสื่อสารระหว่างกัน เป็นการสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับสารสนเทศ ทำให้สารสนเทศสามารถนำไปใช้ประโยชน์ และใช้งานได้กว้างขวางมากขึ้น เกี่ยวข้องโดยตรงกับเครื่องมือเครื่องใช้ในการจัดการสารสนเทศ ซึ่งได้แก่ เครื่อง คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์รอบข้าง ขั้นตอน วิธีการดำเนินการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับซอฟต์แวร์ เกี่ยวข้อง กับตัวข้อมูลเกี่ยวข้องกับบุคลากร เกี่ยวข้องกับกรรมวิธีการดำเนินงานเพื่อให้ข้อมูลเกิดประโยชน์ สูงสุด นอกจากนี้แล้วยังรวมถึง โทรศัพท์ วิทยุ โทรศัพท์ โทรสาร หนังสือพิมพ์ นิตยสารต่างๆ ฯลฯ

ความหมายของการบริหารการศึกษา

การบริหารเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล ในการนำทรัพยากรทางการบริหารมาใช้ในการบวนการการบริหารได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ วิสัยทัศน์ เพื่อให้การปฏิบัติงานมุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย มีแนวคิดกล่าวถึงการบริหารและการบริหารการศึกษา ดังนี้

การบริหาร ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Administration ซึ่งหมายถึง การเป็นผู้บริหารงานขององค์การ หนึ่งใดแห่งหนึ่ง หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง (วิโรจน์ สารรัตน์, 2546) การบริหาร หมายถึง ศิลปะแห่งการ ทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ซึ่งนักบริหารมีหน้าที่ในการวางแผน จัดองค์กร อำนาจการและควบคุมทรัพยากร บุคคลและทรัพยากรอื่นๆ ให้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ หน้าที่ของนักบริหาร คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การแต่งตั้งบุคลากร (Staffing) การอำนาจการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) แม้ว่าหน้าที่ของนักบริหารทั้ง 5 ประการ จะถูกกำหนดโดยวิชาการ สมัยใหม่ก็ตาม คนไทยเราก็กู้การบริหารบ้านเมืองแบบนี้มานานแล้ว หน้าที่ของนักบริหารปรากฏชัดเจนในการปฏิบัติ ขององค์การตั้งแต่สมัยโบราณ (พระเมธีธรรมาภรณ์ ประยูร ธมฺมจิตฺโต, 2539) การกำหนดแนวทาง หรือนโยบาย การสั่งการ การอำนาจการ การสนับสนุน และการตรวจสอบให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ ต้องการ (มัลลิกา ต้นสอน, 2544)

บริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ ทางการศึกษาที่บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้ร่วมมือกันดำเนินงาน โดยใช้ทรัพยากรการบริหาร เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นสมาชิกที่ดีมีคุณภาพของ สังคมตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ (ถวิล เกษสุพรรณ, 2552)

การบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลปะในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ กระบวนการเรียนรู้ และความเจริญงอกงามของบุคคล และสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สมเดช สาวันดี, 2553) เป็นการดำเนินการของกลุ่มบุคคลในการบริหารจัดการในด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และ การบริหารทั่วไป โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการคืนอำนาจ จัดการศึกษาให้ ประชาชน หลักการบริหารตนเอง หลักการตรวจสอบถ่วงดุลเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาคน (นักเรียน) ให้มีคุณภาพ และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (ทรงวิทย์ ชูวงศ์, 2550)

จึงสามารถกล่าวได้ว่าการบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมทางการศึกษา ใช้ทั้งศาสตร์และ ศิลปะในการบริหารเพื่อให้บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีระบบ ระเบียบ กฎเกณฑ์ มีการประสาน ความร่วมมือกันโดยใช้ทรัพยากรและเทคนิคต่างๆ ในการบริหารอย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของการเรียนรู้ที่ได้วางไว้

ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารการศึกษา

ปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานอย่างแพร่หลาย ผู้บริหารและบุคลากร มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ข้อมูลในการบริหารตลอดเวลา จึงต้องนำระบบคอมพิวเตอร์มาช่วยในการปฏิบัติงาน กับ ฐานข้อมูลผ่านกระบวนการประมวล หรือจัดทำให้อยู่ในรูปแบบที่มีความหมาย และสะดวกในการใช้งาน มีผู้ กล่าวถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารการศึกษาไว้ ดังนี้

1) เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษามีความสำคัญมากในปัจจุบันและมีแนวโน้มมากยิ่งขึ้นในอนาคต เพราะเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานสารสนเทศให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนับตั้งแต่การผลิต การจัดเก็บ การ ประมวลผล การเลือก และการสื่อสารสารสนเทศ รวมทั้งการแลกเปลี่ยน และการใช้สารสนเทศร่วมกันให้เกิด ประโยชน์อย่างเต็มที่ ซึ่งความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศสรุปได้ดังนี้ (1) ช่วยในการจัดระบบข่าวสารจำนวน มากมหาศาลของแต่ละวัน (2) ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสารสนเทศ เช่น การคำนวณตัวเลขที่ยุ่งยากการจัด เรียงลำดับสารสนเทศ เป็นต้น (3) เพื่อให้สามารถเก็บสารสนเทศไว้ในรูปที่สามารถเรียกใช้ได้ทุกครั้งอย่างสะดวก (4) ช่วยให้ผู้สามารถจัดระบบอัตโนมัติเพื่อการจัดเก็บประมวลผล และเลือกใช้สารสนเทศ (5) ช่วยในการเข้าถึง สารสนเทศได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพมากขึ้น (6) ช่วยในการสื่อสารระหว่างกันได้อย่างสะดวกรวดเร็วต่อ อุปสรรคเกี่ยวกับเวลาและระยะทาง โดยการระบบโทรศัพท์ (จารึก ชื่นสมบัติ, 2550)

2) การใช้เทคโนโลยีบริหารการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาระดับต่างๆ นั้น โดยทั่วไป ก็เพื่อให้งานต่างๆ ที่ต้องรับผิดชอบสำเร็จลุล่วงด้วยดี

การบริหารการศึกษา เป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งทางด้านการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถาบันการศึกษาที่มีนักศึกษาจำนวนมาก หรือมีวิชาจำนวนมากที่เปิดให้นักศึกษาเลือกเรียนตามความถนัด และความต้องการ ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องทราบข้อมูลต่างๆ เพื่อใช้ในการจัดเตรียมงบประมาณ จัดเตรียมห้องเรียนได้ตามความต้องการ จัดครูหรืออาจารย์ผู้สอนได้ตามความถนัดของผู้สอน และมีชั่วโมงการสอนพอเหมาะทุกคน รวมทั้งการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในแต่ละสาขาวิชา ถ้าจะผลิตนักศึกษาเหล่านั้น จะต้องลงทุนอีกเท่าใด และถ้าเพิ่มจำนวนนักศึกษาขึ้นอีก จะมีผลทำให้ต้องเพิ่มบุคลากร อาคาร ห้องเรียน และงบประมาณเป็นเท่าใด เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้การบริหารจัดการของผู้บริหารการศึกษามีความสะดวกรวดเร็วและมีคุณภาพ การสื่อสารและการประสานงานด้านการบริหารการศึกษาและการปฏิรูปการศึกษาสะดวกรวดเร็ว

การบริหารการศึกษาด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน

การบริหารงานในสถานศึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานธุรการทั่วไป เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารงานของสถานศึกษา

คอมพิวเตอร์คือเทคโนโลยีสำคัญที่ได้ถูกนำมาใช้ในการบริหารการศึกษา ใช้ในการรวบรวมสารสนเทศปริมาณมากให้เป็นระบบ ระเบียบ สามารถเข้าถึงได้ง่าย ถูกต้อง แม่นยำ ตรวจสอบได้ การบริหารการศึกษาด้วยเทคโนโลยีในปัจจุบันแยกมาใช้ในการงานของผู้บริหารสถานศึกษา และงานของครูผู้สอน ในส่วนของผู้บริหารจะใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงานต่างๆ ประกอบด้วยงาน 4 ด้าน คือ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป เช่น การจัดเก็บ บันทึกข้อมูล การจัดทำฐานข้อมูล การคิดคะแนน จัดทำทะเบียนบุคลากร ทะเบียนวัสดุ ครุภัณฑ์ จัดทำบัญชีเงินเดือน จัดทำตารางสอน การเก็บบันทึกข้อมูลเพื่อใช้ในการปกครองนักเรียน และในส่วนของครูผู้สอน ได้แก่ การรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับผู้เรียน การเขียนรายงาน เช่น การตรวจและการรวบรวมคะแนน การใช้คอมพิวเตอร์ร่วมกับสื่อประเภทอื่นๆ เพื่อจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และ การบริหารทั่วไป ดังนี้

1) **การบริหารงานวิชาการ** เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยตรง ซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับหลักสูตรแผนการสอนการนิเทศการสอน สื่อการสอนหรือเทคโนโลยีทางการสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน ห้องสมุด การเลือกเนื้อหาของหลักสูตร การแบ่งและทำประมวลการสอน การจัดตารางสอน การเลือกหาแบบเรียน และการประเมินผลการศึกษา เป็นกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนซึ่งเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน โดยใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ตามความประสงค์ของหลักสูตร

2) **การบริหารงบประมาณ** เป็นการบริหารการเงินภายในหน่วยงานให้สามารถดำเนินไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด งานเกี่ยวกับการเงิน ได้แก่ การรับ การเบิกจ่ายเงิน การจัดทำบัญชี รายรับรายจ่าย การจัดซื้อจัดจ้าง การซื้อวัสดุครุภัณฑ์ และการจัดทำงบประมาณประจำปี การบริหารงบประมาณทั่วไป การเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์ของโรงเรียน การบริหารงบประมาณสามารถใช้คอมพิวเตอร์ช่วยใช้ในการจัดทำเอกสาร จัดเก็บข้อมูลงานการบริหารการเงินด้านต่างๆ ได้แก่ การวางแผนงบประมาณ การใช้จ่ายเงินของโรงเรียน การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณล่วงหน้าระยะสั้นเป็นรายเดือนหรือ

ระยะยาวเป็นรายปี สามารถกระทำได้ด้วยการนำข้อมูลต่างๆ ป้อนไว้ในคอมพิวเตอร์และให้เครื่องคำนวณผลการพยากรณ์งบประมาณในอนาคต การบริหารระบบอาคารสถานที่ การบริหารงาน พัสดุ ตั้งแต่การจัดซื้ออุปกรณ์ การเบิกจ่าย พัสดุโรงเรียน ผู้บริหารสามารถควบคุมยอดการจัดซื้อ เบิกจ่ายได้ถูกต้อง และบริหารการซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์ เพื่อตัดสินใจดำเนินการให้เกิดความประหยัด

3) การบริหารงานบุคคล เนื่องจากการบริหารงานบุคคลมีรายละเอียดต่างๆ ของข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคลากรจำนวนมาก ที่จะต้องนำมาใช้งาน และต้องปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา เช่น การทำทะเบียนประวัติ อัตราค่าจ้าง ความดีความชอบ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ การลาประเภทต่างๆ การให้พ้นจากงาน การบริหารเงินเดือน บุคลากรในโรงเรียน การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรมก่อนเข้าปฏิบัติงาน และระหว่างปฏิบัติงาน ประกาศข่าว ระเบียบข้อบังคับ แก้ไขปรับปรุงประวัติบุคลากรให้ทันสมัยและเป็นข้อมูลปัจจุบัน เพื่อการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน การกำกับ ติดตามนิเทศงาน การวิเคราะห์ และประเมินผล จึงมีความจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการบริหารงานบุคคล โดยจัดให้มีทะเบียนประวัติครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทุกคน มีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับประวัติส่วนตัว ประวัติศึกษา ประวัติการฝึกอบรม ประวัติการทำงาน ประวัติเงินเดือนและสวัสดิการ ความถนัดความสนใจ และความสามารถพิเศษ ตลอดจนอัตราค่าจ้างคนในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถนำสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูง ทั้งการสรรหา การพัฒนาการรักษาไว้ และการใช้ประโยชน์จากบุคลากร

4) การบริหารงานทั่วไป งานด้านการบริหารงานทั่วไปเป็นอีกหนึ่งงานที่มีความสำคัญ สามารถสนับสนุนงานด้านอื่นๆ ให้ดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง มีหน้าที่ในการสนับสนุน ส่งเสริมงานด้านต่างๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ขอบข่ายภารกิจ เช่น อาคารสถานที่ งานธุรการ งานกิจการนักเรียน งานธุรการ การประสาน และพัฒนาเครือข่ายองค์กร การจัดระบบการบริหาร และพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การดูแลอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน งานประชาสัมพันธ์งานการศึกษา ประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล กลุ่มงานความสัมพันธ์กับชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การประสานงานกับหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมภายในองค์กร งานบริการสาธารณะ และงานที่ไม่ระบุไว้ในงานอื่น

การนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้เพื่อการบริหารงานทั่วไปจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากงานบริหารทั่วไปมีหลากหลายลักษณะงาน เช่น การบันทึกแบบฟอร์มงานสารบรรณทะเบียนหนังสือราชการ รายงานการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา รายรับรายจ่ายเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ การเบิกจ่ายเงิน การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายพัสดุ ทะเบียนครุภัณฑ์ การบันทึกตารางสถิติการใช้ห้องเรียน ห้องประชุม ห้องกีฬา ประวัติการซ่อมแซมบำรุงรักษาอาคาร ซึ่งสามารถนำสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ในการบริหารงานทั่วไปให้มีประสิทธิภาพ สะดวกรวดเร็วในการให้บริการแก่บุคลากรภายในสถานศึกษา ตลอดจนบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดทำเว็บไซต์ของสถานศึกษาเผยแพร่ต่อบุคคลภายนอก เช่น แผนผังองค์กร แผนที่สถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ในชุมชน

นโยบายของรัฐที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

ความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารเป็นเครื่องมือเพิ่มศักยภาพให้กับประเทศในด้านต่างๆ ส่งผลให้มีการพัฒนาทางการศึกษาของชาติ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ได้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้บัญญัติหลักในการปฏิรูปการศึกษาของชาติในหลายด้าน มีการส่งเสริมความก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการ

สื่อสาร เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอน โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ปรากฏอยู่ใน หมวด 9 และเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ตามนโยบายของรัฐบาลยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560-2579 กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการ ส่งเสริมการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ยุคทศวรรษที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทาง การศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) อีกทั้งยังได้จัดทำแผนพัฒนา การศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) และได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการ ส่งเสริมการใช้สื่อและเทคโนโลยีคือ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยการเร่งพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีความหลากหลาย และสามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง และยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อการศึกษา โดยการพัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาและการบริหารจัดการที่ทันสมัย และไม่ซ้ำซ้อน ให้ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

องค์ความรู้จากการศึกษา



องค์ความรู้จากการศึกษา

บทสรุป

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานในการนำนโยบายทางการศึกษาทุกระดับไปปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ข้อมูลในการวางแผนและการตัดสินใจเพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ข้อมูลที่ได้รับต้องผ่านกระบวนการทางเทคโนโลยีประมวลผล ออกมาเป็นสารสนเทศ ดังนั้นสารสนเทศต้องมีความ ถูกต้อง แม่นยำ ทันสมัย ทันท่วงที เหตุการณ์ ครอบคลุม กะทัดรัด และสอดคล้องกับความต้องการ

การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารการศึกษาประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหาร วิชาการ ได้แก่ การวางแผนงานโครงการ งานหลักสูตร การจัดทำทะเบียนหนังสือในห้องสมุดโรงเรียน การตรวจ และวิเคราะห์ผลการสอบ การประกาศผลการสอบ การใช้คอมพิวเตอร์จัดการเรียนการสอน การลงทะเบียนของนักเรียน

การจัดทำทะเบียนและผลการเรียน คำนวณค่าเฉลี่ยผลการเรียน 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ได้แก่ การจัดทำเอกสาร จัดเก็บข้อมูลงานการบริหารการเงินด้านต่างๆ งานงบประมาณสามารถกระทำได้ด้วยการนำข้อมูลต่างๆ ป้อนไว้ในคอมพิวเตอร์และให้เครื่องคำนวณผลการพยากรณ์งบประมาณในอนาคต การจัดซื้ออุปกรณ์การเบิกจ่าย 3) ด้านบริหารงานบุคคล ได้แก่ การจัดทำทะเบียนประวัติครู และบุคลากรทางการศึกษา ประวัติส่วนตัว ประวัติศึกษา ประวัติการฝึกอบรม ประวัติการทำงาน ประวัติเงินเดือนและสวัสดิการ ความถนัดความสนใจ และความสามารถพิเศษ ตลอดจนอัตรากำลังคนในปัจจุบันและในอนาคตและ 4. การบริหารงานธุรการทั่วไป ได้แก่ การบันทึกแบบฟอร์มงานสารบรรณทะเบียนหนังสือราชการ รายงานการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา ทะเบียนครุภัณฑ์ การบันทึกตารางสถิติการใช้ห้องเรียน ห้องประชุม ห้องกีฬา ประวัติการซ่อมแซมบำรุงรักษาอาคาร จัดทำเว็บไซต์ของสถานศึกษาเผยแพร่ต่อบุคคลภายนอก

จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าการบริหารงานทุกๆ ด้านได้มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว แม่นยำ สามารถตรวจสอบได้ ทันต่อสถานการณ์ หากผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญ มีทักษะความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่ดี เห็นประโยชน์ของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจะทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

เอกสารอ้างอิง

- กิดานันท์ มลิทอง. (2548). *ไอซีทีเพื่อการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- จารึก ชื่นสมบัติ. (2550). *การศึกษาสภาพและความต้องการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร .
- ชริสา พรหมรังสี. (2557). *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3*(การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ถวิล เกษสุพรรณ. (2552). *การศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทรงวิทย์ ชูวงศ์. (2550). *กระบวนการบริหารจัดการของสถานศึกษาในการส่งเสริมพฤติกรรมด้านความปลอดภัยแก่นักเรียน กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านทุ่งเจดีย์*(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- ทินกร พูลพัฒน์. (2552). *การพัฒนารูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก*(ดุชนิพนธ์การศึกษาดุชนิพนธ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พระเมธีธรรมภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2539). *คุณธรรมสำหรับนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *การจัดการยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา. (2555). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น*(วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). *การบริหารการศึกษาหลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมสาร.

สมเดช สารวันดี. (2553). การนำเสนอรูปแบบการบริหารการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้นแบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564). กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. กรุงเทพฯ: พรินทวามกราฟฟิค.

สุชุม เฉลยทรัพย์และคณะ. (2551). เทคโนโลยีสารสนเทศ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา

Professional Learning Community to the Success of the Organization

ไพพกา ผิวดำ
Paipaka Pewdum

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.
E-mail: paipaka2512@gmail.com

Received March 12, 2021; Revised April 18, 2021; Accepted May 24, 2021

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือที่สำคัญเพื่อขับเคลื่อนการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่มีกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ ความรู้ นวัตกรรม และเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน ผ่านกระบวนการทำงานอย่างมืออาชีพ เกิดเป็นวัฒนธรรมหรือ ชุมชนของการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของครู โดย PLC มีองค์ประกอบสำคัญคือ เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือปัญหาเดียวกันมีการบูรณาการการทำงานเข้าด้วยกัน แบบร่วมมือร่วมใจ และมีสำนึกร่วมรับผิดชอบต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันจะต้องมีผู้นำซึ่งอาจจะเป็นผู้บริหารหรือครูที่มีประสบการณ์ เป็นผู้ใช้คำถามนำให้ผู้ร่วมวงทุกคนมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการพูดคุยนั้น พูดถึงผู้เรียนเป็นหลัก มีการสร้างบรรยากาศ เสริมพลังบวกให้กับครูไม่รู้สึกโดดเดี่ยว มีกัลยาณมิตรในวิชาชีพ ปฏิบัติจนกลายเป็นวัฒนธรรมของการทำงาน ครูผู้สอนเกิดการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้น

คำสำคัญ: ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, ความสำเร็จของสถานศึกษา

Abstract

This academic article aims to study the professional learning community for the success of educational institutions. The study found that Professional learning community (Professional Learning Community: PLC) is an important tool to drive learners' learning with a group of two or more people who share a vision collaborate to share academic learning, knowledge, innovation and teaching and learning techniques through professional work processes is born into a culture or community of reciprocity give rise to the power to change in order to increase the

competence of teachers. By PLC has composition important arising from the mutual learning of the members of the subject group or the same problem is working together cooperative model and share a sense of responsibility for learners' learning outcomes must has a leader who may be an experienced executive or teachers are user of the lead questions, all participants have the opportunity to share and learn by talking that speaking mainly about the students, the atmosphere is create empowering teachers to not feel alone. Have professions practice until it becomes a culture of work. Teachers change learning and teaching learners are developed and upgraded to a higher level.

Keywords: Professional Learning Community; The Success of the Organization

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนในสังคม ระบบการศึกษา จึงจำเป็นต้องพัฒนาตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ด้วย เดิมการศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียน มีทักษะเพียงอ่านออกเขียนได้เท่านั้น แต่สำหรับในศตวรรษที่ 21 ต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการปฏิบัติ และการสร้างแรงบันดาลใจไปพร้อมกัน กล่าวคือ จะไม่เป็นเพียงผู้รับต่อไป แต่ผู้เรียนต้องฝึกการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งครูจะเป็นผู้สอนไม่ได้แต่ต้องให้นักเรียนเป็น ผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยครูจะออกแบบการเรียนรู้ฝึกฝนให้และอำนวยความสะดวก ในการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน ของนักเรียนสิ่งที่เป็นตัวช่วยของครูในการจัดการเรียนรู้คือชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ ซึ่งเกิดจากการรวมตัวกันของครูเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การทำหน้าที่ของครูแต่ละคนนั่นเอง จึงเป็นโจทย์สำคัญหนึ่งสำหรับผู้บริหารในปัจจุบันที่จะต้องวางแผนการจัดการที่ชัดเจนเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 (สุภัทจิรา อ่อนสัมฤทธิ์ และคณะ, 2561) สถานศึกษา จำเป็นต้องเป็นองค์กรที่เปิดรับความหลากหลายและความแตกต่างที่มากขึ้นพร้อม ๆ กันกับความจำเป็นในการสร้างให้เกิดความเป็นเอกภาพในองค์กร เพราะเอกภาพในองค์กรคือหัวใจของความสำเร็จ การทำงานเป็นทีมคือ เครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย ด้วยเหตุนี้การสร้างเอกภาพ การทำให้เกิดทีมในการทำงานจึงเป็นโจทย์สำคัญสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นกระบวนการนี้ในการพัฒนาครูในช่วงตั้งแต่ปลายปี 2558 อย่างต่อเนื่องเพื่อจะทำให้เพิ่มสมรรถนะ ในการทำงานในทุกฝ่าย ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในการเรียนการสอนการบริหาร และการปฏิรูปสถานศึกษาที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นการรวมตัวรวมพลังของกลุ่มคนทางวิชาชีพที่สร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นต่อตนเอง ต่อผู้เรียน และต่อวิชาชีพ การพัฒนาวิชาชีพที่มาจากการลงมือปฏิบัติบนฐานการทำงานจริงที่ท้องที่การปฏิบัติงาน ภายใต้วัตถุประสงค์ เป้าหมาย พันธกิจและแนวคิดร่วมกัน ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการพัฒนาผู้เรียนและการพัฒนาการศึกษาของชาติอย่างยั่งยืน ผ่านกระบวนการดำเนินงานในกระบวนการเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนในสถานศึกษา(บุญชอบ จันทาพูน, สุวดี อุปินใจ, สมเกียรติ ตุ่นแก้ว, และไพโรภ รัตนชูวงศ์, 2561) ด้วยเหตุนี้จึงได้มีการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากเอกสารทางวิชาการทั้งภายในและต่างประเทศ สังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ เพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ กรณศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดี และการพัฒนา

สถานศึกษา ความสำเร็จด้วยกระบวนการ PLC ในบริบทของสถานศึกษา โดยหวังว่าแนวคิดนี้จะสามารถประยุกต์ใช้ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายและสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาต่อไป

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

1. ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นแนวทางการดำเนินการที่ช่วยให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนทุกระดับ ครูผู้สอนรวมทั้งบุคลากรในโรงเรียน จะต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้น มากกว่าให้ความสำคัญกับการสอน ภายใต้อำนาจเดียวกันโดยอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน (DuFour, 2007; Mayer, D. and Lloyd, M. , 2011) การเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลในด้านการคิด ความรู้ ทักษะ อุปนิสัย และหรือการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของตนในด้านองค์ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นกิจวัตร และการนำความรู้มาใช้ประโยชน์ ทุกคนคิดและปฏิบัติร่วมกันแบบหุ้นส่วน มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน ดำเนินชีวิตไปพร้อม ๆ กับการเรียนรู้ (สนอง โลหิตวิเศษ , 2563) การส่งสมความรู้และการสร้างความรู้ใหม่เพื่อนำไปพัฒนาตนเองและชุมชน เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ และคุณภาพของผู้เรียนร่วมกัน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมมือร่วมใจ การเรียนรู้ประสบการณ์ การปฏิบัติงานในพื้นที่ (วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล, 2562) ร่วมใจกันเรียนรู้ทางวิชาชีพ การศึกษา ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการทำงานอย่างมืออาชีพ เรียนรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตลอดจนร่วมดำเนินการวางแผนอย่างเป็นระบบ ตั้งเป้าหมายหรือมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ร่วมกันดำเนินงาน ร่วมสะท้อนผลการทำงาน และร่วมพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมหรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

ดังนั้น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงหมายถึง กลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอน โดยมีกระบวนการทำงานอย่างมืออาชีพจนเกิดเป็นวัฒนธรรมหรือ ชุมชนของการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันก่อให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงคุณภาพผู้เรียน

2. ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

จากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้ง PLC โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไป ที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพและ ถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอน พบว่า PLC ส่งผลต่อครูผู้สอนสามารถส่งเสริมให้ครูมีความรู้ลึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจ มีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน ต้องการร่วมกันเรียนรู้ และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน เพราะว่าพลังการเรียนรู้จะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานสถานศึกษา สามารถถ่ายทอดความรู้โดยวิธีการสอนที่หลากหลาย ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและขวัญกำลังใจ ต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น (จूरี่รัตน์ เสนาะกรณ, 2562; สมัย สลักศิลป์, วรปภา อารีราษฎร์ และ ธรัช อารีราษฎร์, 2562)

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้นและจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลงอัตราการขาดเรียนลดลงมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ประวัติศาสตร์

และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัดเมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่าสุดท้าย คือ มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน (นวรรตน์ ไชยมพู และ สุจิตรา จรจิตร, 2560)

สรุปได้ว่า ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพของครูที่มีเป้าหมายเดียวกันร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านความรู้และเทคนิควิธีการในการจัดการเรียนการสอน ทำให้ครูเกิดการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สูงขึ้น

3. องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ที่ทำให้การดำเนินกิจกรรม PLC ประสบความสำเร็จ (วิชัย วงษ์ใหญ่, มาร์ต พัฒนา, 2562) ดังนี้

1) การเรียนรู้ร่วมกัน (learning together) ระหว่างสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบ่งปันความคิด ความรู้และประสบการณ์เติมเต็มซึ่งกันและกันเพื่อนำไปสู่การต่อยอดและการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้

2) การทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ (work collaborative) บนพื้นฐานความคิดว่าสมาชิก ทุกคนมีส่วนร่วมร่วมกันรับผิดชอบในผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ไม่แยกส่วนความรับผิดชอบจนไม่สามารถ

3) สำนึกความรับผิดชอบ (accountable) คือ ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่จะต้องพัฒนาตนเองตามแผนการดำเนินการ ของ PLC ที่ได้ตกลงร่วมกันความรับผิดชอบต่อภารกิจการถอดบทเรียน และนำบทเรียนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา ต้องเกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในกลุ่มเดียวกัน มีการบูรณาการการทำงานเข้าด้วยกัน แบบร่วมมือร่วมใจ และมีสำนึกร่วมรับผิดชอบต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

กรณีศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

โรงเรียนบ้านทุ่งยาวคำโปย จังหวัดศรีสะเกษ เป็น 1 ใน 68 โรงเรียนสุภาพะ ซึ่งจะต้องมีการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) เพื่อให้เกิดความยั่งยืนและเป็นวิถีชุมชน ต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โรงเรียนได้กำหนดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันทุกสัปดาห์ ในวันพฤหัสบดี ตั้งแต่เวลา 15.25 น. เป็นต้นไปใช้เวลาประมาณ 1-3 ชั่วโมง จะไม่มีการกำหนดเวลาเล็กแต่ละจุดที่บรรยากาศในการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีโอกาสได้แทรกความรู้ เทคนิคกระบวนการสอนเพิ่มขึ้นเมื่อเป็นผู้นำวง PLC ครูส่วนใหญ่จะเล่าให้ฟังว่า เด็ก ๆ จะเงียบลงมาก เริ่มที่จะคิดกล้าแสดงออกมากขึ้น รู้จักการรอคอยมากขึ้น คนที่ไม่กล้าพูดจะเริ่มพูด เพราะครูจะตั้งคำถามและให้เด็กคิด ไม่มีถูกไม่มีผิดและเปิดโอกาสให้เด็ก ทุกคนได้พูดได้คิดตามความสามารถของเด็กเองแรก ๆ เด็กอาจจะไม่กล้าพูดทุกคน บางคนยังลอกคำพูดของเพื่อนอยู่ก็มี พอเริ่มมีความไว้วางใจครูมากขึ้น ครูเรียนรู้ไปด้วยกันกับเด็ก เด็กเรียนรู้ไปด้วยกัน เด็กมีความสุขที่ได้เรียนรู้ด้วยการลงมือทำ มีความสุขที่ได้ออกแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่วนตัวของครูเองเกิดความภาคภูมิใจและอยากเล่าให้ครูคนอื่นฟังในวง PLC จากสิ่งที่ตนเองทำแล้วประสบความสำเร็จหรือเห็นการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในตัวของนักเรียน ทำให้มีการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้และที่สำคัญที่สุดคือครูเกิดพลังในการพัฒนาตนเอง เกิดพลังในการทำงาน มีศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง (กัมพล เจริญรักษ์, 2559)

โรงเรียนอนุบาลวัดคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด นำกระบวนการ PLC ไปใช้ “การพัฒนาครู โดยการสร้างระบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง” โดยเกิดจากความร่วมมือรวมพลังระหว่าง 3 สถาบันทางการศึกษา คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนมีเป้าหมายเป็นไปตามกรอบโครงการที่

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนากำหนดขึ้น โดยระบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงสำหรับการพัฒนาครู ผู้บริหารโรงเรียน และ ศึกษานิเทศก์ให้การทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อันนำไปสู่การพัฒนาตนเองแห่งคุณภาพ ห้องเรียนแห่งคุณภาพ ส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีกระบวนการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันโดยใช้ระบบการศึกษา ผ่านบทเรียน ถึง 3 วงจรการเรียนรู้ และยังให้สมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ระหว่างสถาบันการศึกษาทั้งสามสถาบันได้เข้าไปร่วมประชุมปรึกษาหารือกันในเรื่องเรียนอย่างน้อยเดือนละครั้ง และ "สนทนา" การผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ตามแนวการสืบสอบแบบชื่นชมตลอดเวลา มีสื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม คือ ดีวีดีเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู สารคดีชุด Understanding Lesson Study ตอนที่ 1-6 ดำเนินงานตามขั้นตอนที่กำหนด พบว่าผลการพัฒนาสมรรถนะความเป็นครูของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ทั้ง 3 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

สำหรับกลุ่มผู้บริหารได้ร่วมวางแผน สังเกตชั้นเรียนและสะท้อนคิดร่วมกับครูผู้สอนทำให้ผู้บริหารเข้าใจครูมากขึ้น เข้าใจบริบทที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน อันจะนำไปสู่แนวทางการสนับสนุนเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน ส่วนกลุ่มศึกษานิเทศก์สามารถวางแผนเข้าร่วมสังเกตการสอนในชั้นเรียน สะท้อนคิดร่วมกันกับครู ผู้บริหาร อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทำให้เข้าใจบริบท สภาพและความต้องการของครูและแนวทางการสนับสนุนมากขึ้น ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการให้เหตุผล การรู้ภาษา และการรู้เรื่องจำนวน (Literacy Numeracy Reasoning) ตามระดับชั้นหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ตามแนวทางของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผลที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน โรงเรียนมีวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ เกี่ยวกับการ พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้แบบ 5 ขั้นตอน เพื่อร่วมกันเพิ่มคุณภาพการเรียนรู้ทั้งในด้านการให้เหตุผล การรู้ภาษา และการรู้เรื่องจำนวน (Literacy Numeracy Reasoning) ให้กับนักเรียน

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC เป็นเครื่องมือที่สำคัญเพื่อขับเคลื่อนการเรียนรู้ของผู้เรียน PLC ที่ดีจะต้องมีผู้นำซึ่งอาจจะเป็นผู้บริหารหรือครูที่มีประสบการณ์ เป็นผู้ใช้คำถามนำเพื่อให้ผู้ร่วมวงทุกคนมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พูดถึงผู้เรียนเป็นหลักที่เน้นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ โดยเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนเป็น

หัวใจสำคัญ เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคคลและองค์กร ที่พัฒนาจากแนวคิดมาจากองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาต่อมาเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Sergiovanni, 1994) จะเห็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีของผู้เรียน สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เสริมพลังบวกให้กับครู ครูจะไม่รู้สึกโดดเดี่ยว มีกัลยาณมิตรในวิชาชีพ ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นวัฒนธรรมของโรงเรียน

การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ ด้วยกระบวนการ PLC

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นนวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการพัฒนาศักยภาพผู้สอนและนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน เป็นความร่วมมือร่วมใจกันทางวิชาการของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่อง (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา, 2562) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือให้ครูเป็นผู้ลงมือกระทำ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่วงการการศึกษา ไม่ใช่ปล่อยให้ครูเป็นผู้ถูกกระทำอยู่เรื่อยไป หรือเป็นเครื่องมือในการปลดปล่อยครูออกจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจสู่ความสัมพันธ์ในแนวราบ โดยครูร่วมกันสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับวงการการศึกษาเป็นการรวมตัวกันของครูเพื่อทำงานอย่างสร้างสรรค์ ได้แก่ การนำประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้แบบต่าง ๆ และนวัตกรรมที่ใช้อย่างสร้างสรรค์ที่ตนเองปฏิบัติมาแลกเปลี่ยนแบ่งปันหรือยกระดับความรู้ในการทำหน้าที่ของครูจากประสบการณ์โดยตรง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเป็นเครื่องมือสำหรับการรวมกันเป็นชุมชน ทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับ “ปฏิรูป” การเรียนรู้เป็นการปฏิรูปที่ “เกิดจากภายใน” คือ ครู

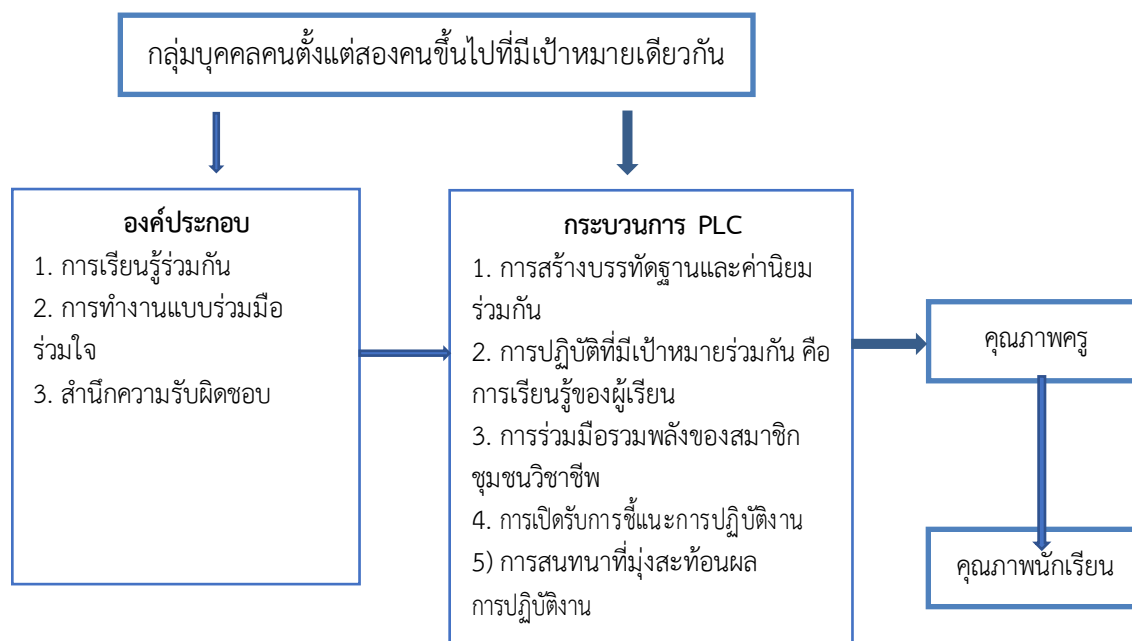
ร่วมกันดำเนินการ Bottom Up เพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้ดำเนินคู่ขนาน และเสริมแรงกันทั้งจากภายในและภายนอก กลยุทธ์การนำกระบวนการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ให้ประสบความสำเร็จ (สมาพร มณีอ่อน, 2560) ดังนี้

1. เริ่มจากจุดเล็ก ๆ (Start Small) จากการรวมกลุ่ม 2-3 คนก่อนแล้วจึงค่อยปรับขยาย
2. การวางแผนด้านความร่วมมือ (Plan Cooperatively) สมาชิกของกลุ่มกำหนดข้อมูลสารสนเทศ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการ เช่น ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ และเครื่องมือวัดและประเมินผล ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลสอบ NT, O-net เป็นต้น
3. เริ่มจากขั้นตอนง่าย ๆ (Take a Baby Steps) ด้วยการกำหนดเป้าหมาย อภิปราย สะท้อนผล แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน กำหนดและวางแผนว่าจะดำเนินการพัฒนาอย่างไร โดยพิจารณาและสะท้อนผลในประเด็น มีหลักการอะไรบ้างในการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินการ เราจะเริ่มต้นการพัฒนาตนเองอย่างไร เครื่องมืออะไรที่ควรนำมาใช้ในการตรวจสอบหลักฐาน การเรียนรู้การกำหนดความคาดหวังในระดับสูง (Set High Expectations) และวิเคราะห์ผลสำเร็จและการจัดการเรียนรู้ของตนเอง แสวงหาวิธีการที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้ประสบความสำเร็จสูงสุด
4. ศึกษาและใช้ข้อมูล (Study and Use the Data) ตรวจสอบผลการนำไปใช้ และการสะท้อนผล เพื่อนำมากำหนดว่า เทคนิควิธีไหนควรใช้ต่อไป เทคนิควิธีไหนควรปรับปรุงหรือยกเลิก
 - 1) ดำเนินการตามแผนและข้อตกลงที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้
 - 2) จัดให้มีช่วงเวลาของการสังเกต การจัดการเรียนรู้ สะท้อนผล และชี้แนะ โดยเน้นที่ทักษะและกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ของครู
 - 3) ให้อาจารย์ที่ยังไม่พร้อม ขาดทักษะ อาจใช้วิธีศึกษาเรียนรู้จากการสังเกต การสอนจากครูต้นแบบ หรือครูที่ประสบความสำเร็จ
5. วางแผนเพื่อความสำเร็จ (Plan for Success) เรียนรู้จากอดีตที่ผ่านมาปรับปรุงแก้ไขในสิ่งที่ไม่สำเร็จ และพัฒนาต่อไป ความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับเจตคติของครูและพฤติกรรมของครูเป็นสำคัญ
6. เผยแพร่สู่สาธารณะ (Go Public) เทคนิควิธีไหนที่ประสบความสำเร็จ ก็เผยแพร่ให้ครูคนอื่น ๆ ได้รับรู้ และเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
7. ฝึกฝนร่างกาย และหล่อเลี้ยงสมอง (Exercise the Body & Nourish the Brain) จัดกิจกรรมที่ได้มีการเคลื่อนไหว และเตรียมครูที่ทำงานสำเร็จของแต่ละกลุ่ม โดยมีการจัดอาหาร เครื่องดื่มที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย

การทำ PLC นั้นสามารถทำได้ในหลากหลายระดับ เช่น ในกลุ่มสาระวิชาในโรงเรียน ภายในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนในเครือข่าย ระดับเขตพื้นที่ ระดับจังหวัด หรือข้ามจังหวัด ควรปรับให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนตนเอง (กัมพล เจริญรักษ์, 2559) เพราะว่าการศึกษาคือหัวใจของการพัฒนาคนในประเทศ หนึ่งในมิติการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น คือ ระบบการศึกษาต้อง “ก้าวข้ามสาระวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21” ที่ครูสอนไม่ได้ นักเรียนต้องเรียนเอง แต่ครูต้องออกแบบการเรียนรู้และอำนวยความสะดวก (วิจารณ์ พานิช, 2555)

สรุปได้ว่า การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ ด้วยกระบวนการ PLC ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมตัวของครูเพื่อนำความรู้ประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ และนวัตกรรม การสอนของตนเอง มาแลกเปลี่ยนแบ่งปันหรือยกระดับความรู้ในการทำหน้าที่ของครูอย่างสร้างสรรค์ โดยมีเป้าหมายเดียวกัน คือ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนจนเกิดนวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามบริบทของโรงเรียน

องค์ความรู้จากการศึกษา



ภาพที่ 1 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา

บทสรุป

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือที่สำคัญเพื่อขับเคลื่อนการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่มีกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ ด้านความรู้ นวัตกรรม การสอน และเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน มีกระบวนการทำงานอย่างมืออาชีพ เกิดเป็นวัฒนธรรมหรือ ชุมชนของการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอน โดย PLC มีองค์ประกอบสำคัญในบริบทสถานศึกษา กล่าวคือ ต้องเกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือปัญหาเดียวกัน มีการบูรณาการ การทำงานเข้าด้วยกัน แบบร่วมมือร่วมใจ และมีสำนึกร่วมรับผิดชอบต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกัน ซึ่ง PLC ที่ดีนั้นจะต้องมีผู้นำซึ่งอาจจะเป็นผู้บริหารหรือครูที่มีประสบการณ์ เป็นผู้ใช้คำถามนำเพื่อให้ผู้ร่วมวงทุกคนมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการพูดคุยนั้น พูดถึงผู้เรียนเป็นหลักมีการสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เสริมพลังบวกให้กับครูทำให้ครูไม่รู้สึกลำบากเดียว มีกลยุธยมิตรในวิชาชีพ ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นวัฒนธรรมของการทำงาน ครูผู้สอน เกิดการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กัมพล เจริญรักษ์. (2559). กลยุทธ์การนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ไปใช้ในโรงเรียน. *วารสารวิชาการ*, 19(2), 4-6.

- จุรีรัตน์ เสนาकरण. (2562). กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในยุคประเทศไทย 4.0. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, 30(1), 12-23.
- นวรรตน์ ไชยมพู่ และ สุจิตรา จรจิตร. (2560). การเปลี่ยนแปลงสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 ของ อาจารย์พยาบาล. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 4(1), 265 – 279.
- บุญชอบ จันทาพูน สุวดี อุปินใจ สมเกียรติ ตุ่นแก้ว และไพโรภ รัตนชูวงศ์. (2561). กลยุทธ์การเสริมสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเทศบาล 1 ต้นยาง จังหวัดเชียงราย. *วารสาร วิจัยและพัฒนาโดยออลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 13(2), 17-27.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ตลาดา พับลิเคชั่น.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล. (2562). *การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สนอง โลหิตพิเศษ. (2563). ชุมชนแห่งการเรียนรู้. แหล่งที่มา: <http://ejournals.swu.ac.th/index.php/ENEDU/article/view/7820> [20 ตุลาคม 2563].
- สมัย สลักศิลป์, วรภา อาธิราษฎร์ และ ธรัช อาธิราษฎร์. (2562). การสังเคราะห์องค์ประกอบของคู่มือการ ประเมินการปฏิบัติที่ดีสำหรับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูออนไลน์ โดยใช้เทคนิค EDFR. *วารสารวิชาการการจัดการเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 6(1), 127-136
- สมาพร มณีอ่อน. (2560). กลยุทธ์การนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ไปใช้ในโรงเรียน. *วารสาร ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 15(1), 30-31.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุภักจิรา อ่อนสัมฤทธิ์. (2561). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts)*, 11(3), 1193-1210.
- DuFour R. (2007) Professional Learning Communities: A Bandwagon, an Idea Worth Considering, or Our Best Hope for High Levels of Learning?.
- Hord, S. M. (1997). *Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement*. Retrieved March 20, 2017, from <http://www.sedl.org/siss/plccredit.html>.
- Mayer, D. & Lloyd, M. (2011). *Professional Learning: An Introduction to the Research Literature*. Australia: AITSA
- Sergiovanni, T. J. (1994). *Building Communities in Schools*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Thompson, S.C., Gregg, L., & Niska, J.M. (2004). Professional learning communities, leadership, and student learning. *Research in Middle Level Education Online*, 28(1), 1-15.

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี*

The Role of School Administrators in Managing Internal Resources under the
Local Organization in Pathum Thani Province

ชุติมภาพร ชาวนัว
Chutimaphorn Chaowai

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage, Thailand.
Email: chutimaphorn@hotmail.com

Received March 8, 2021; Revised April 12, 2021; Accepted May 20, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี 2) เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวม 290 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานได้แก่ การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงบทบาทในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปต่ำที่สุดได้ดังนี้ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ด้านการกำหนดนโยบาย ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ดูแล และประเมินผล และด้านการสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน และปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา; แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา; การบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา

* ปรับปรุงจากการประชุมวิชาการ MCU.RK. 2019.

Abstract

The research aimed to 1) study The Role of School Administrators in Managing Internal Resources under the Local Organization Patum thani Province and 2) compare The Role of School Administrators in Managing Internal Resources under the Local Organization Patum thani Province as. The samples were 290 school administrators and teachers. Krejcie and Morgan's table was used to determine the sample size. The research instrument was a questionnaire with a congruence index ranging between 0.80 -1.00 and a confidence value equivalent to 0.97. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, and standard deviation, and those used to test the hypothesis were t-test and F-test.

The research findings were as follows.

1. The school administrators had played a role in managing the internal learning sources at a high level. The result could be arranged in the order of significance: promotion and development of the personnel; policy making, supervision; supervision, follow-up and evaluation; and support and encouragement for full participation from all parties.

2. The school administrators and teachers who had different educational levels, different working experience, who worked at different sized schools and who worked under different types of the local administrative organizations held a different view on the roles of the school administrators in managing the learning sources in the schools affiliated to the local administrative organizations at a statistical significance of 0.05.

Keywords: Role of the School Administrators; Schools Internal Resources; Managing of Schools Internal Resources

บทนำ

“การศึกษาในยุค Thailand 4.0” การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 - 2561) มุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลัก คือ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษา สถานศึกษาจึงเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญของผู้เรียน เพื่อเป็นองค์ประกอบในการทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามหลักสูตร มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ และเป็นผู้กำหนดนโยบาย วางแผนเพื่อเสริมสร้างสนับสนุนการจัดหา จัดสร้าง เพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ประสพการณ์ในการจัดการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการนำเสนอผลงาน โครงการ หรือนวัตกรรมที่เกิดจากการศึกษาหรือใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตาม ดูแล และประเมินผล ระบบการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี เพื่อได้ข้อมูลไปนำเสนอ

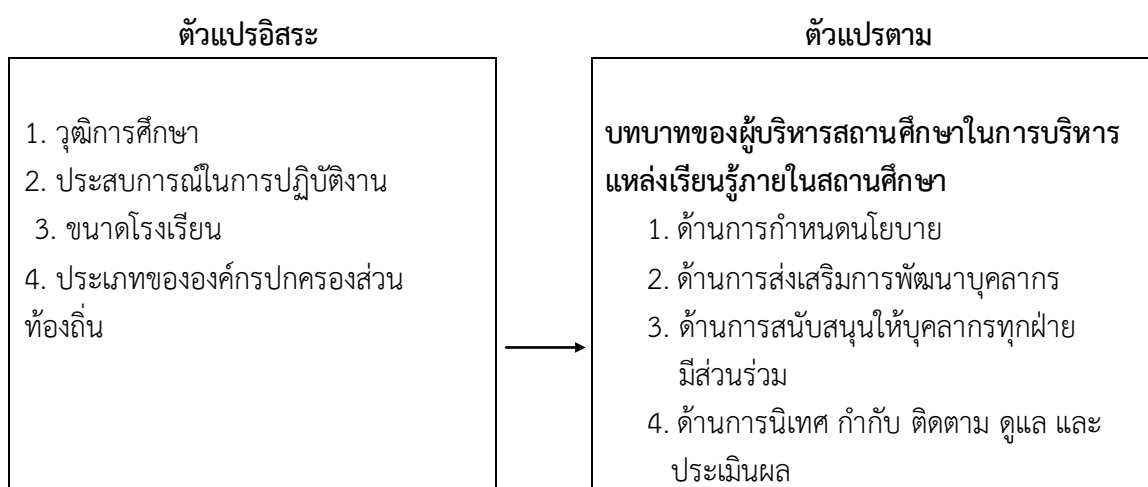
ผู้บริหารระดับต้นสังกัดประกอบการพิจารณาแนวทางในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์แก่การจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียน และประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยได้มุ่งเน้นศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ตามแนวทางของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบาย ด้านการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ดูแล และประเมินผล และได้กำหนดตัวแปรอิสระ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียน และประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบที่ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี ทั้งหมดจำนวน 1,167 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี จำนวน 290 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : อ้างอิงในกัณฑ์ทัตย์ คลังพหล, 2561) ผู้วิจัยนำไปคำนวณสัดส่วนแล้วใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จากการเทียบสัดส่วนจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม เท่ากับ 283 คน ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 290 คน จึงเพียงพอต่อการอ้างอิงไปยังจำนวนประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียน และประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) มีเกณฑ์แปลความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารแสดงบทบาทในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารแสดงบทบาทในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารแสดงบทบาทในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารแสดงบทบาทในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารแสดงบทบาทในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล (กัณฑ์ทัตย์ คลังพหล, 2561) ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย
2. สร้างแบบสอบถาม 1 ฉบับ ประกอบ 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 4 ข้อ และตอนที่ 2 ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 43 ข้อ
3. นำแบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพ

3.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้เทคนิคประเมินผลค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objectives Congruence: IOC) กำหนดเกณฑ์ 0.60 ขึ้นไป พบว่า ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

3.2 ความเชื่อมั่น (reliability)

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้จำนวน 30 คน แล้วหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

4. นำแบบสอบถามไปจัดทำฉบับสมบูรณ์ เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี จำนวน 290 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำนวน 1,167 คน โดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : อ้างอิงในกัณฑ์ทัตย์ คลังพหล, 2561)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้คอมพิวเตอร์วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวมแล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง ผู้บริหารแสดงบทบาทระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง ผู้บริหารแสดงบทบาทระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง ผู้บริหารแสดงบทบาทระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง ผู้บริหารแสดงบทบาทระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง ผู้บริหารแสดงบทบาทระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ใช้การวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test for independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในการบริหารแหล่งเรียนรู้โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียน และประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ค่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of variance) โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) สำหรับด้านที่มีความแตกต่างกันนำไปวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ต่อไปด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) ถ้าความแปรปรวนระหว่างกลุ่มไม่เท่ากันจะใช้วิธีการของเกมส์โฮเวล Games-howell

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบ ค่าที และค่าเอฟ และเมื่อพบความแตกต่าง ผู้วิจัยทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไปด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) เมื่อความแปรปรวนเท่ากัน และทดสอบด้วยวิธีการของเกมส์โฮเวล (Games-howell) เมื่อความแปรปรวนไม่เท่ากัน

ผลการวิจัย

เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี สามารถแสดงผลการวิจัยได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานีภาพรวมและรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการกำหนดนโยบาย	4.22	0.29	มาก	2
2. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	4.48	0.32	มาก	1
3. ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วม	4.18	0.26	มาก	4
4. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ดูแล และประเมินผล	4.19	0.45	มาก	3
รวม	4.27	0.19	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.19$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปต่ำที่สุดได้ดังนี้ 1) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.32$) 2) ด้านการกำหนดนโยบาย ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.29$) 3) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ดูแล และประเมินผล ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.45$) และ 4) ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.26$)

การอภิปรายผล

จากการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากทุกด้าน อาจมีสาเหตุเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาปฐมวัยในแต่ละระดับ จึงทำให้ผลการวิจัยบ่งชี้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี มีบทบาทในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สอดคล้อง สนธยา พลศรี (2545) ที่ให้ความหมายว่า บทบาท หมายถึง หน้าที่ของบุคคลตามสถานภาพหรือตำแหน่งฐานะที่ตนดำรงอยู่ บทบาทจึงเป็นกลไกอย่างหนึ่งของสังคมที่ทำให้คนที่อยู่ร่วมกันสามารถสร้างระบบความสัมพันธ์ต่อกันได้อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานีได้ดี และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของถิรมนัส ยอดบุญมา (2551) ได้ทำการวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยประเสริฐ แทนพลกรัง (2557) พบว่า ด้านการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โรงเรียนควรจะมีการพัฒนาบุคลากรโดยการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อนำความรู้มาพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน

2. เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียน และประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเรณูภา ศรีสวัสดิ์ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแหล่งเรียนรู้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแหล่งเรียนรู้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบาย การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และด้านการนิเทศ กำกับติดตาม ดูแล และประเมิน และไม่แตกต่างกันจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นว่า ผลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จในการกำหนดแหล่งเรียนรู้ที่จะมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีคุณค่าในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเรณูภา ศรีสวัสดิ์ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแหล่งเรียนรู้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารแหล่งเรียนรู้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครู เห็นว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความพร้อมทั้งในด้านงบประมาณและบุคลากรสำหรับใช้ในการจัดแหล่งเรียนรู้ได้มากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก อีกทั้งสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องอดิพันธ์ อมาตยคง (2552) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การจัดการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาครที่มีขนาดของสถานศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมวดี ยลวงค์ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพปัญหาการบริหารแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร เขต 2

จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรจักร ใจแก้ว (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นการตรวจสอบ ติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรเกียรติ งามเลิศ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทในการบริหารแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก มีบทบาทในการบริหารแหล่งเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นไปตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow : อ้างถึงใน วิภาดา คุณาวิทีกุล, 2549) ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์เราทุกคนต่างพยายามดิ้นรนเพื่อต่อสู้สู่จุดมุ่งหมายของตนเอง แต่เนื่องจากการที่มนุษย์มีความแตกต่างกัน ฉะนั้น การที่จะได้รับการตอบสนองถึงขั้นไหนย่อมขึ้นอยู่กับศักยภาพของแต่ละบุคคล และอาจเป็นเพราะอำนาจหน้าที่ที่กำหนดตามกฎหมายแตกต่างกัน จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับอัจฉรา วงษ์เอก (2548) ได้กล่าวว่า นับตั้งแต่ พ.ศ. 2523 ซึ่งรัฐบาลได้อิโณโรงเรียนประชาบาล จากองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ คงเหลือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพียง 3 รูปแบบที่จัดการศึกษา คือ เทศบาล เมืองพัทยา และกรุงเทพมหานคร โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 3 ประเภทรับผิดชอบการบริหารจัดการการศึกษาภายในพื้นที่ การจัดตั้ง ยุบ เลิก และขยายโรงเรียน รวมถึงการจัดงบประมาณการตรวจกิจการโรงเรียน และการบริหารงานบุคคล

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานีแสดงบทบาทต่อการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ด้วยค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารระดับนโยบาย ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ควรจัดโครงการและให้ความร่วมมือด้านการจัดการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอพร้อมสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอ

2. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการกำหนดนโยบาย ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทต่อการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ในข้อผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน โดยจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายได้ดำเนินงานตามโครงการการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ให้รอบคอบโดยมีหน่วยงานจากภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ดูแล และประเมินผล ในข้อผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครูสรุปและรายงานผลการจัดการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมนิเทศ กำกับ ติดตาม ดูแล และประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีที่

หลากหลาย มีการกำหนดวิธีการ และเครื่องมือนิเทศ กำกับ ติดตาม ดูแล และประเมินผลเพื่อรายงานต่อหน่วยงานต้นสังกัดทราบ

3. จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อบทบาทในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนั้น ผู้บริหารระดับนโยบาย ควรส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้มีการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม พร้อมอำนวยความสะดวกในการใช้แหล่งเรียนรู้ และผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัย พบว่า ควรวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา
2. จากผลการวิจัย พบว่า ควรศึกษาเรื่องการประเมินผลโครงการสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา
3. จากผลการวิจัย พบว่า ควรวิจัยเชิงลึกคุณภาพเรื่องการสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ดูแล และประเมินผล ในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา
4. ควรวิจัยพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ดูแล และประเมินผล

เอกสารอ้างอิง

- กันต์ฤทัย คลังพล. (2561). *วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา*. ปทุมธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ถิรมนัส ยอดบุญมา. (2551). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เบญญาภา อินตะวงค์. (2556). *การบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนอำเภอบาง จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปฐวี มณีวงศ์. (2558). *การบริหารแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดแพร่ (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2558). *การจัดการห้องเรียนและแหล่งเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: มิน เซอร์วิส ซัพพลาย.
- เพลินทิพย์ ตาแก้ว. (2553). *การพัฒนาสารสนเทศแหล่งเรียนรู้ในชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนของโรงเรียนในเขตอำเภอมะสา จังหวัดเชียงราย (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- มณฑิพย์ ทรงกิตติไพศาล. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- รัฐเขต ศรีเกื้อกุล. (2552). การศึกษาแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นในการพัฒนาการศึกษาโรงเรียนบ้านทรายทอง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงราย.
- เรณูภา ศรีสวัสดิ์. (2560). การบริหารแหล่งเรียนรู้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดอ่างทอง (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วรจักร ใจแก้ว. (2554). การศึกษาสภาพการบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาตราด (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุรเกียรติ์ งามเลิศ (2557). บทบาทในการบริหารแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟ
ฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนรู้
จากแหล่งเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- อดิพันธ์ อมาตยคง. (2552). การจัดการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สมุทรสงคราม (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัคราวุฒิ จันทะแสง. (2557). การบริหารแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อุมาวดี ยลวงค์. (2553). สภาพปัญหาการบริหารแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษابุรีรัมย์ เขต 2 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- Keefe, D. D. (2003). A Case Study of the Integration of a Video Learning Center at an Elementary
School. *Dissertation Abstracts International*, 64 (5), 1613-A.
- Turner. J. H. (2002). *The Structure of Sociological Theory*. Illinois: Dancy Press.

**คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร**
**The Quality of Work Life and Organizational Commitment of Personnel at
Saimai District Office, Bangkok Metropolis**

สิริพร มุลเมือง
Siriporn Moonmuang

มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Ramkhamhaeng University, Thailand.
Email: yannakorn1978@gmail.com

Received March 12, 2021; Revised April 18, 2021; Accepted May 24, 2021

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวน 245 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับดีมาก ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
2. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดีมาก ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
4. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 2 ปัจจัย คือ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

This research aims to study 1) the quality of work of personnel at SaiMai District office 2) the Organizational commitment of personnel at SaiMai District office 3) the relation between quality of work life and organizational commitment of personnel at SaiMai District office

The sample population consisted of two hundred forty personnel at SaiMai District office. The instrument was questionnaire. Statics were frequency, percentage, average, standard deviation, the test of Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis was administered

Results are as follows:

1. The level of overall quality of work life as a whole was at the high level .When considering each side,it was found that the mean of opinion about quality of work life on constitutionalism in work organization, social integration in work organization, immediate opportunity to use and develop human capacities , work and the total life space, the social relevance of the work life and safe and healthy working conditions.

2. The level of overall organization commitment as was at the high level. When considering each side, it was found that the mean of opinion about organization commitment that trust in accepting of organizational goals and values.

3. Overall the quality of working life are relatively low and positively related with personnel commitment of SaiMai District office at statistically significant level of 0.05.

4.The quality of work life factors affecting organizational commitment was found that development of human capacities and social relevance of work life at statistically significant level of 0.05.

Keyword: Quality of Work Life; Organizational Commitment

บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีถูกนำมาช่วยให้การทำงานในยุคใหม่มีความสะดวกรวดเร็ว เชื่อมโยงถึงกันได้มากทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพได้ผลงานที่มีคุณภาพ ทำให้โลกธุรกิจมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เกิดการแข่งขันทางธุรกิจมากขึ้น เพื่อช่วงชิงส่วนแบ่งทางการตลาด และพยายามหาข้อได้เปรียบในการแข่งขันมาใช้ในทางธุรกิจ ดังนั้นองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพราะองค์กรถูกขับเคลื่อนด้วยคน สิ่งที่คนคิด สิ่งที่คนเชื่อ สิ่งที่คนลงมือทำ รวมไปถึงเหตุผลที่คนเลือกมาทำงาน ในองค์กร ล้วนแต่เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยกันทั้งสิ้นการทำงานอยู่ร่วมกัน ก็เหมือนสังคมสังคมนึง ที่จำเป็นต้องมีกฎ กติกาในการอยู่ร่วมกัน แต่การทำงานในโลกดิจิทัลจำเป็นต้องมีมากกว่ากฎกติกานั้นคือวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรสร้างได้จากกลุ่มคนที่มีความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน การคัดเลือกบุคคลสำหรับองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ ไม่ใช่เพียงแค่คนที่สามารถทำงานได้ แต่เป็นคนที่มีความวิสัยทัศน์และความเชื่อไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งในเรื่องของการทำงานรวมถึงเรื่องทัศนคติในการใช้ชีวิต เพราะคนเหล่านี้ไม่ได้ต้องการทำงานเพื่อเงินเพียงอย่างเดียว แต่คนเหล่านี้มีเป้าหมายที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง มี

ความเชื่อที่จะเป็นในสิ่งต่างๆที่ตัวเองคาดหวัง และต้องการโอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถในการความสร้างสรรค์ผลงาน รวมถึงการเปิดโอกาสในการใช้ชีวิต องค์กรที่ดีต้องสามารถเข้าใจถึงวิถีคิด มีเป้าหมายร่วมกัน และตอบใจกับความคาดหวังของกลุ่มคนยุคดิจิทัล

ดังนั้นความพยายามที่จะให้องค์กรขับเคลื่อนต่อไปนั้นจึงเกิดแนวคิดเรื่องการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่า โดยคำนึงการเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรรวมถึงพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เหมาะสม เช่น การเพิ่มค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ได้รับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง รวมทั้งมีการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกันและประชาธิปไตยในองค์กรเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นก่อให้เกิดเป็นประโยชน์ต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญกับความอยู่รอดขององค์กรที่เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์กร และยังแสดงถึงแนวโน้มในความตั้งใจของบุคคลที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์กรได้ องค์กรที่มีสภาพเอื้อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานย่อมจะให้ผลผลิตขององค์กรทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ การเสริมสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรภายในองค์กรหรือหน่วยงาน ผู้บริหารต้องเรียนรู้ปัจจัยที่เสริมสร้างให้เกิดความผูกพันในองค์กร ประเมินค่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างถูกวิธี พัฒนาแผนการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพันในองค์กร ตอบแทนพนักงานที่ดีด้วยรางวัลที่เหมาะสม ซึ่งเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งที่จะสามารถทำให้บุคลากรมีความรัก มีความจงรักภักดี รู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และพร้อมมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ทำให้อยู่กับองค์กรได้นานเพราะความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการที่บุคลากรมีความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจทุ่มเทให้การปฏิบัติงานอันเป็นประโยชน์กับองค์กร

สำนักงานเขตสายไหม เป็นหน่วยงานราชการปฏิบัติงานในด้านบริการประชาชน ในการให้บริการสาธารณะภายในพื้นที่รับผิดชอบ และการบริการด้านต่าง ๆ ตามที่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบัญญัติให้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานไว้ในการพัฒนาระบบการทำงาน สำนักงานเขตสายไหมมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตอบสนองต่อประชาชนมากที่สุด

ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จึงมีความสนใจเพื่อที่จะศึกษาว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในปัจจุบันอยู่ในระดับใด ซึ่งผลการศึกษาจะทำให้ทราบว่าการกำลังประสบปัญหาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหรือไม่ เพื่อพิจารณาหาทางแก้ไขและเพิ่มพูนคุณภาพชีวิต ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม

สมมติฐานของการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กร
2. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอในการทำงานและยุติธรรมมีผลต่อความผูกพันในองค์กร
3. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีผลต่อความผูกพันในองค์กร

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กร
5. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีผลต่อความผูกพันในองค์กร
6. การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กร
7. ประชาธิปไตยในองค์กรมีผลต่อความผูกพันในองค์กร
8. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัวมีผลต่อความผูกพันในองค์กร
9. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีผลต่อความผูกพันในองค์กร

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานซึ่งได้รับจากประสบการณ์การทำงาน ทำให้เกิดความพอใจมีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดี คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความสุข ความมั่นคง เมื่อเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามที่ได้ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงเลือกแนวคิดของ Walton (1973, pp. 12-16 อ้างถึงใน ปวีณา กรุงพลี, 2553) ที่มีองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มี ความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีข้อกำหนดในการทำงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงการรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and security) ควรให้ความสนใจ การให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตามจะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีก ในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงาน รวมถึงสมาชิก ในครอบครัวด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะ และความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่า ตนมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่า มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่า มีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่า มีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิด ความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) คือ บุคคลจะต้องจัด ความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) คือ การที่พนักงาน มีความรู้สึกกว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้ง องค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกรักภูมิใจในองค์การของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงาน ของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

(Steers, 1977) ความผูกพันต่อองค์การ (Employee Engagement) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับ องค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่นและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์การ ประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึงความรู้สึกเห็น ด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การที่กำหนด

2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ หมายถึง การยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่าง ๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์การในภาพรวม

3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป หมายถึงความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงาน เจ้าหน้าที่คนหนึ่งขององค์การอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความ ต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกภาพขององค์การไม่ว่าจะเป็นการลาออกเพื่อไปประกอบ อาชีพอื่นหรือโยกย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

- 1.การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2.สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3.ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- 4.โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 5.การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- 6.ประชาธิปไตยในองค์การ
- 7.ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- 8.ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์การ

- 1.ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- 2.ความเต็มใจที่จะพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ
- 3.ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 631 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1970) โดยมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และสัดส่วนของการคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้เท่ากับ 5% จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 245 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

- 1.1 การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม
- 1.2 สภาพการทำงานที่คำนึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 1.3 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- 1.4 โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 1.5 การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน
- 1.6 ประชาธิปไตยในองค์กร
- 1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว
- 1.8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

- 2.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2.2 ความเต็มใจที่จะพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 2.3 ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดลำดับเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Questionnaire) ได้แก่ คำถามเลือกตอบ (Check list) แบบมาตรฐานส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยแบ่งเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทบุคลากร และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีข้อความรวมทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจำนวน 8 ด้าน จำนวน 40 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ได้แก่

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่คำนึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล
5. การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน
6. ประชาธิปไตยในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 ด้าน จำนวน 15 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

การสร้างเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมากำหนดกรอบและขอบเขตเนื้อหาในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดค่านิยมศัพท์เฉพาะ เพื่อใช้เป็นกรอบในร่างข้อคำถาม

3. ร่างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับประเด็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม ในแต่ละด้านให้เหมาะสมกับเนื้อหาโดยพิจารณาจากเอกสาร ตำรา บทความ และหลักการทางวิชาการ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดที่กำหนด นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความครบถ้วน ความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาการวิจัย เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขตามอาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำเพิ่มเติม

5. ปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะที่อาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำตรวจสอบความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาของงานวิจัย

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรจำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient)

7. คำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านกระบวนการทดสอบเครื่องมือแล้วมาสำเนาเอกสารเพื่อดำเนินการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีแจกแบบสอบถามโดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามให้กับบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 245 ชุด พร้อมชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย ตลอดจนลักษณะของแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทราบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน แล้วจึงทำการตอบแบบสอบถามโดยจะให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้กรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง

2. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้อง จากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูล โดยตรวจทานดูความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ครบถ้วน พร้อมทั้งนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องด้วยโปรแกรม Microsoft Excel

2. การลงรหัส ทำการลงรหัสข้อมูลตามที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากข้อมูลในแบบสอบถามด้วยโปรแกรม Microsoft Excel

3.การประมวลโดยใช้คอมพิวเตอร์ นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้ลงรหัสไว้แล้วในโปรแกรม Microsoft Excel มาเข้าโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อประมวลผล

4.นำผลของข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลไปนำเสนอด้วยสถิติ

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6 อายุระหว่าง 35-45 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 สถานภาพสมรส /อยู่ด้วยกัน จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 79.2 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 179คน คิดเป็นร้อยละ 73.1 รายได้ 10,000 -20,000 บาท จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1 ประเภทบุคลากรเป็นข้าราชการ จำนวน 121คน คิดเป็นร้อยละ 49.4 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดีมาก ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X} = 4.41$) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.27$) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 4.26$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 4.26$) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 4.21$) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 4.22$) และอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 4.19$) และด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 4.09$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดีมาก ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.28$) และอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.20$) และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ($\bar{X} = 4.20$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.375 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์การมีตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคมสามารถรวมพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถรวมพยากรณ์ได้ร้อยละ 24.4 ($R^2 = 0.244$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.269

สรุปและข้อเสนอแนะ

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ดังนี้

ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งงาน จึงส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973 อ้างถึงใน ปวีณา กรุงพลี, 2553) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มี ความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่สะดวกในการทำงาน รวมทั้งมีสถานที่ทำงานสะอาด ปลอดภัย และมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีการตกแต่งภูมิทัศน์สวยงาม ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973 อ้างถึงใน ปวีณา กรุงพลี, 2553) คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีข้อกำหนดในการทำงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุม เกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะเพิ่มขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น และก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973 อ้างถึงใน ปวีณา กรุงพลี, 2553) คือ ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตามจะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีก ในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์การ ในสายงาน รวมถึงสมาชิก ในครอบครัวด้วย

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ การที่บุคลากรมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างสม่ำเสมอ ทำให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองและได้นำมาประโยชน์ในการทำงาน ไม่ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ และไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973 อ้างถึงใน ปวีณา กรุงพลี, 2553) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการ

ปฏิบัติงานตามทักษะ และความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่า มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ การที่บุคลากรได้ทำงานร่วมกันเกิดความร่วมมือสมัครสมานสามัคคี มีบรรยากาศเป็นกันเอง เพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันเวลางานมีปัญหา ไม่ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973 อ้างถึงใน ปวีณา กรุงพลี, 2553) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่า มีคุณค่าได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมือคดและการทำลายซึ่งกันและกัน

ด้านประชาธิปไตยในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ไม่ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973 อ้างถึงใน ปวีณา กรุงพลี, 2553) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่า มีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ บุคลากรมีเวลาสำหรับการพักผ่อนอย่างเพียงพอที่บ้าน หลังเวลาเลิกงานหรือวันหยุดเสมอ จึงส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973 อ้างถึงใน ปวีณา กรุงพลี, 2553) คือ บุคคลจะต้องจัด ความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ บุคลากรมีความเสียสละและยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคม เนื่องจากองค์กรเป็นหน่วยงานที่ให้บริการประชาชนและทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ให้กับสังคมอยู่เสมอๆ จึงส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973 อ้างถึงใน ปวีณา กรุงพลี, 2553) คือ การที่พนักงาน มีความรู้สึก ว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้ง องค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ ว่า หน่วยงาน ของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอในและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกับความ

ผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตในการวิจัยอยู่ในสำนักงานเขตสายไหม ดังนั้นควรทำการศึกษาให้ครอบคลุมทุกสำนักงานเขตในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การต่อไป

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะสามารถร่วมอธิบายคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ เช่น ความสามารถในการทำงาน การปรับเปลี่ยนนโยบาย หรือความพึงพอใจในงาน เป็นต้น

3. ควรศึกษาถึงตัวแปรอื่นที่เป็นข้อมูลทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับปัจจัยสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การเพื่อทำการขยายผลเพิ่มเติม ความศรัทธาในอาชีพ อุดมการณ์จากสถาบันการศึกษา วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศในการทำงาน รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานและส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา บุญเพลิง. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร*(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- การเกด อนันต์นาวิสูตรณ์. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวิทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา*(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- แก้วตา ผู้พัฒพงษ์. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย*(ดุขภูนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- จริยาพรรณ แก้วสุวรรณ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล*(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- จุฑาพร กบิลพัฒน์. (2524). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชญาณิศ นิลแจ้ง. (2550). *การศึกษาการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา ความผูกพันต่อองค์การพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราวในบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่ง*(วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีรภัทร ชติยะหล้า. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน*(การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนอร์ท
- ปวีณา กรุงพลี. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สำนักงาน*(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พงศ์ศักดิ์ วังเร็ว. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ(วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา
- พิสิษฐ วงศ์นากนกร. (2549). คุณชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารหลวงไทย จำกัด (มหาชน) : ศึกษาเฉพาะกรณีสาขาในสังกัดสำนักงานเขต 1 (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- มณฑิกานต์ สุขขวัญ. (2559). อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานความผูกพันกับองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงเรียนในจังหวัดภูเก็ต(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มาลินี คำเครือ. (2545). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัชมรงค์ คำชู. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา(การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร
- เลิศชัย สุธรรมมานนท์. (2560). กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อองค์กรยั่งยืน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน

บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน)*

Factors Influencing Organizational Commitment among Employees of
Saha Pathanapibul Public Company Limited

ศุภโชค อุนบุรณวรรณ

Suppachok Ounburanawan

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Ramkhamhaeng University, Thailand.

E-mail: fook_17533@hotmail.com

Received March 14, 2021; Revised April 21, 2021; Accepted May 28, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์การกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือการวิจัยในรูปแบบของแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 170 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation) และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการทดสอบสมมติฐาน จากการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ทั้ง 4 ด้าน พยากรณ์ พบว่า ความเต็มใจในการทำงาน (Sig 0.016) และ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม (Sig 0.963) ที่ไม่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพในการทำงานได้ ส่วนความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพ และ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.686 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 75.4 ($R^2=0.754$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์ เท่ากับ 0.179

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การ; พนักงาน; บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน)

* ปรับปรุงจากการประชุมวิชาการ MCU.RK. 2019.

Abstract

The objective of this research was to study the relationship between organizational commitment and the work performance among employees of Saha Pathanapibul Public Company Limited. A questionnaire was used as a research instrument to collect data. The population of this study was 170 employees at the operational level of Saha Pathanapibul Public Company Limited, Head Office. Most of the respondents were female, 20-30 years old, single person, graduated with a bachelor's degree, and had less than 5 years of working experience. Data were analyzed using Pearson's Product Moment Correlation and Multiple Regression Analysis at the statistical significance level of 0.05. By considering regression coefficients of predictor variables, the results of hypothesis testing indicated that of four organizational commitment factors, the willingness to work (Sig= 0.016) and confidence and acceptance of goals and values (Sig =0.963) could not predict work performance. In contrast, the desire to maintain membership and organizational citizen could predict work performance with a statistical significance level of .05.

In conclusion, organizational commitment influenced work performance with a multiple correlation coefficient of 0.686 and this factor could predict 75.4% of the variation in work performance ($R^2 = 0.754$) with a statistical significance level of .05 with the standard error of estimate of 0.179.

Keywords: Factors Influencing Organizational Commitment; Employees; Saha Pathanapibul Public Company Limited

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจของประเทศอยู่ในสภาวะผันผวน มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการเมือง รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงส่งผลให้องค์การต่างๆต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย กลยุทธ์ รวมไปถึงโครงสร้างองค์การ เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ซึ่งการปรับเปลี่ยนดังกล่าวย่อมส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ที่ต้องมีการปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ นโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งในบางครั้งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก็ส่งผลในด้านบวกและด้านลบ โดยที่ผลที่มีต่อองค์การในด้านบวก คือ องค์การมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน แต่ในบางครั้งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วก็อาจจะส่งผลกระทบในด้านลบต่อองค์การ คือ บุคลากรทำงานโดยไม่ได้มีความผูกพันต่อองค์การ ความพอใจในการทำงานลดน้อยลง ซึ่งหากมีโอกาสที่ดีกว่า บุคลากรก็อาจจะลาออกเพื่อไปทำงานใหม่ที่ มีโอกาสก้าวหน้าในด้านการงาน เงินเดือน สวัสดิการ รวมไปถึง สังคมการทำงานที่ดีกว่า เป็นต้น

ความผูกพันต่อองค์การ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะในองค์การใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อ องค์การสูง องค์การนั้นก็จะมีบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น เพราะบุคลากรจะมีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย กลยุทธ์ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ก่อให้เกิดความทุ่มเท ความพยายาม เพื่อให้องค์การไปสู่ความสำเร็จที่ได้ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังทำให้เกิดความรู้สึกที่จะรักษาสถานะของบุคลากรในองค์การไว้ ไม่คิดลาออกหรือโยกย้ายไป

ที่อื่น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กรผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) ว่ามีแนวโน้มอย่างไร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) ว่ามีความสัมพันธ์ต่อกันหรือไม่ อย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

1. ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน)
2. ความเต็มใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน)
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน)
4. ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันในองค์กร ที่ส่งผลต่อโดยผู้วิจัยจะทำการศึกษาตัวแปรที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม และค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยมีเครื่องมือในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 170 คน จากจำนวนพนักงานระดับ ปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) ทั้งหมด โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน จะใช้ในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขอบเขตระยะเวลาดำเนินการในช่วง กุมภาพันธ์-เมษายน 2562 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน)

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่ออธิบายระดับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลระดับความรู้ ความเข้าใจ ทศนคติ และความคิดเห็น ที่เกี่ยวข้องกับ ความผูกพันในองค์กร ตลอดจนประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) โดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 1.สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 2.สถิติเชิงอนุมาน เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson's Product

Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และการทดสอบสมมติฐานความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ความเต็มใจในการทำงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3.นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบเรียงความ

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

ความผูกพันในองค์กร	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1.ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพ	4.16	.08	มาก
2.ความเต็มใจในการทำงาน	4.14	.115	มาก
3.ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.17	.091	มาก
4.ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยม	4.16	.062	มาก
รวม	4.15	.012	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มากที่สุดคือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17 รองลงมาคือ ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพ และ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.16 เท่ากัน และ ความเต็มใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.14 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

ประสิทธิภาพในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1.คุณภาพและความถูกต้องของงาน	4.20	.094	มาก
2.ปริมาณงานที่ได้	4.21	.074	มาก
3.เวลาในการทำงาน	4.16	.123	มาก
4.การได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่น	4.17	.090	มาก
5.การทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.26	.060	มาก
รวม	4.20	.039	มาก

จากตาราง พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มากที่สุด ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.26 รองลงมาคือ ด้านปริมาณงานที่ได้ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.21 ด้านคุณภาพและความถูกต้องของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.20 ด้านการได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่น อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17 และ ด้านเวลาในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.16 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ประสิทธิภาพในการทำงาน			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความผูกพันต่อองค์กร				
1.ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพ	.852 ^{**}	.000	สูง	ทิศทางเดียวกัน
2.ความเต็มใจในการทำงาน	.670 ^{**}	.000	ค่อนข้างสูง	ทิศทางเดียวกัน
3.ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	.789 ^{**}	.000	ค่อนข้างสูง	ทิศทางเดียวกัน
4.ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม	.709 ^{**}	.000	ค่อนข้างสูง	ทิศทางเดียวกัน

^{**}มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1.ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) มีค่า sig เท่ากับ.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .852 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ ถ้าความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพที่ดี จะมีความสัมพันธ์ต่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน)ในระดับสูง

2.ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) มีค่า sig เท่ากับ.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท

สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดนมี่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .670 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ ถ้าความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานที่ดี จะมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน)ในระดับค่อนข้างสูง

3.ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) มีค่า sig เท่ากับ.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดนมี่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .789 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ ถ้าความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ดี จะมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน)ในระดับค่อนข้างสูง

4.ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน มีค่า sig เท่ากับ.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .709 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ ถ้าความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม จะมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในระดับค่อนข้างสูง

สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ความเต็มใจในการทำงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม สามารถส่งผลกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	Sig.
1.ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพ	.503	.085	.533	5.905	.000
2.ความเต็มใจในการทำงาน	.127	.052	.136	2.445	.016
3.ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	.218	.059	.268	3.715	.000
4.ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม	-.003	.064	-.003	-.047	.963
ค่าคงที่ = .686					
R= .869 R ² = .754 R ² adj = .748 F = 126.709 p=.000					

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณเพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน พบว่ามีตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ด้านความเต็มใจในการทำงาน และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถรวมพยากรณ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยสามารถรวมพยากรณ์ได้ร้อยละ 74.8 ($R^2_{adj} = .748$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .869

เมื่อนำตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน มาเขียนเป็นสมการวิเคราะห์พหุคูณในรูปของคะแนนดิบได้ดังนี้

ประสิทธิภาพในการทำงาน = $.686 + 5.905$ (ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพ) + 2.445 (ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงาน) + 3.715 (ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร)

สรุปผลการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 170 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือการวิจัยในรูปแบบของแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยพิจารณาเนื้อหาขอบเขตวัตถุประสงค์และสมมติฐาน

ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาน้อยกว่า 5 ปี

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานใหญ่ มากที่สุดคือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพ และ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$) เท่ากัน และ ความเต็มใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$) ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

จากผลการวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มากที่สุด ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.26$) รองลงมาคือ ด้านปริมาณงานที่ได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$) ด้านคุณภาพและความถูกต้องของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$) ด้านการได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$) และ ด้านเวลาในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$) ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

1. ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ความเต็มใจในการทำงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน จากการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 4 ด้าน พยากรณ์ พบว่า ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม (Sig 0.963) ที่ไม่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพในการทำงานได้ ส่วนความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ความ

เต็มใจในการทำงาน และ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.686 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 75.4 ($R^2=0.754$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์ เท่ากับ 0.179

การอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) ” สามารถอภิปรายผลโดยแยกประเด็นได้ดังต่อไปนี้

ความผูกพันในองค์กร สรุปว่า พนักงานให้ระดับความผูกพันในองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ประสิทธิภาพในการทำงาน สรุปว่า พนักงานให้ระดับประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน

จากผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำตอบจากคำถามการวิจัยที่ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานหรือไม่อย่างไร มีอะไรบ้าง ได้ดังนี้

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) โดยมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ความเต็มใจในการทำงาน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยม และความเต็มใจในการทำงาน ที่สามารถส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นได้

ในส่วนของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ผู้วิจัยพบว่า มีแนวโน้มที่ดี มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยคือ คุณภาพและความถูกต้องของงาน ปริมาณงานที่ได้ เวลาในการทำงาน การได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่น และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ที่ส่งผลให้แนวโน้มของประสิทธิภาพในการทำงานมีแนวโน้มสูงขึ้น และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน พบว่าความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คือด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ด้านความเต็มใจในการทำงาน และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่วนปัจจัยด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ไม่สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์สำหรับใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) ให้เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนี้

1.พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานแล้ว จะเห็นได้ว่า ด้านความเต็มใจในการทำงาน นั้นไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานได้ ดังนั้น บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ วิธีการทำงาน สิ่งแวดล้อมต่างๆในการทำงานและกระบวนการในการทำงาน เพื่อหาจุดอ่อนแล้วนำมาพัฒนา เพื่อให้พนักงานเกิดความเต็มใจในการทำงาน ไม่ได้ถูกบริษัทมองข้ามหรือละเลยกับปัญหาของพนักงาน ซึ่งน่าจะทำให้พนักงานเกิดความเต็มใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่จะสูงขึ้นตามอย่างแน่นอน

2.พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (มหาชน) อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานแล้ว จะเห็นได้ว่า ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม นั้นไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานได้ ดังนั้น บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสสอบถามข้อสงสัยต่างๆเกี่ยวกับเป้าหมายและค่านิยม รวมทั้งการอธิบายให้พนักงานได้รู้ถึงเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ เชื่อมโยง จนนำไปสู่การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท และนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บริษัทได้เดินไปในทิศทางเดียวกัน จนนำไปสู่เป้าหมายของบริษัทได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 170 คน และเพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงควรทำการศึกษาให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานทั่วประเทศ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานและเป็นประโยชน์ทางการศึกษาแก่ผู้สนใจที่ต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิภาพในการทำงาน ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาและในการทำวิจัยในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ มั่งนุ้ย.(2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ชนิษฐา เพิ่มชัย. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทย เคเค อุตสาหกรรม จำกัด(ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). *ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชลวานา อะธานี. (2550). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานโรงงานแยก ก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)(สารนิพนธ์คณะทรัพยากรมนุษย์)*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ตรีชา แซ่จิ่ง. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธนรัฐ นาทอง.(2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5(การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี.(2552). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสรรพากรภาค 5(วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พิฑูร อมรวิทวัส. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลด้าน แรงงานสัมพันธ์ของภาคอุตสาหกรรมและบริการจังหวัดนครราชสีมา(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- แสงเดือน รักษาใจ. (2554) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพมหานคร ประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่(การศึกษาเฉพาะบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อุษณะ อำนาจสกุลฤทธิ์. (2550). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี(วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พระพุทธรูปสำคัญ: แนวคิด คุณค่า และอิทธิพลที่มีต่อสังคมไทย*

The Important Buddha Images: Concepts, Values and Influences in Thai Society

ภุริทัต ศรีอร่าม

Phurithat Sri-aram

วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Buddhasothorn Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

Email: phurithat2007@gmail.com

Received March 20, 2021; Revised April 20, 2021; Accepted June 26, 2021

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง “พระพุทธรูปสำคัญ: แนวคิด คุณค่า และอิทธิพลที่มีต่อสังคมไทย” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาและลักษณะพุทธศิลป์ของพระพุทธรูปสำคัญในสังคมไทย เพื่อศึกษาแนวคิดและคุณค่าของพระพุทธรูปสำคัญในสังคมไทยและเพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของพระพุทธรูปสำคัญกับพัฒนาการทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทย ประชากรที่ใช้คือ เจ้าอาวาส ผู้นำชุมชน นักวิชาการศาสนาและประวัติศาสตร์พุทธศิลป์ ประชาชนผู้มานมัสการ จำนวน 17 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้คือ สัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผลการวิจัยพบว่า

1) หลวงพ่อโสธรเป็นพระพุทธรูปปฏิมากรปางสมาธิ ครั้งแรกหล่อด้วยสำริด ภายหลังพอกปูนเสริมให้ใหญ่หุ้มองค์จริง จึงเป็นแบบปูนปั้น ลงรักปิดทองพระวรกายแบบเทวรูป พระพักตร์แบบล้านนา พระเกตุมาลาแบบป्ली ประทับอยู่เหนือรัตนบัลลังก์ 4 ชั้น ปลายด้วยผ้าทิพย์ ขื่อพระกรข้างขวามีกำไรรัดตรึง ทรงจีวรแบบเนื้อ หลวงพ่อวัดไร่ขิงเป็นพระพุทธรูปปางมารวิชัย หล่อด้วยทองสัมฤทธิ์สมัยเชียงแสนโดยช่างสมัยล้านนาและล้านช้าง หลวงพ่อโตวัดบางพลีใหญ่เป็นพระพุทธรูปปางมารวิชัย ลักษณะเบิกพระเนตร ขัดสมาธิราบ ศิลปะสมัยสุโขทัย องค์พระเป็นทองสำริดทั้งองค์ลงรักปิดทอง ตามประวัติสร้างสมัยล้านช้างและล้านนา หลวงพ่อบ้านแหลมเป็นพระพุทธรูปทองสัมฤทธิ์ปิดทอง เป็นศิลปะสมัยสุโขทัยตอนปลายจนสมัยกรุงศรีอยุธยาตอนต้น อิริยาบถยืนปางอุ้มบาตร สูงประมาณ 170 เซนติเมตร พระหัตถ์ถือดอกประเกอบ พระบาทแบบพระพุทธรูปทรงเครื่อง สมัยล้านช้างและล้านนา

2) แนวคิดและคุณค่าของพระพุทธรูปสำคัญในสังคมไทย พบว่า คนส่วนมากเชื่อว่าพระพุทธรูปมีความศักดิ์สิทธิ์สามารถช่วยให้คำขอพรสำเร็จได้ การได้กราบไหว้สักการบูชาพระพุทธรูปศักดิ์สิทธิ์เป็นสิริมงคลเท่านั้นยังไม่พัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ตามหลักพระพุทธศาสนา ผู้มีศรัทธาในพระพุทธรูปต้องบำเพ็ญบุญ พัฒนาตนด้วยศีล สมาธิ และปัญญาจึงจะสามารถบรรลุเป้าหมายและความสุขแท้จริงได้

3) การกราบไหว้สักการะพระพุทธรูปสำคัญ ทำให้ได้เจริญพุทธานุสติ ธรรมานุสติ แล้วน้อมนำเอามาใช้ประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวัน มีสติปัญญาในการดำเนินชีวิต และแก้ปัญหาชีวิตประจำวัน จนสามารถเจริญ

* ปรับปรุงจากการประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 3 Buddhaghosa: A Buddhist Modernity in 21st century

วิปัสสนาจนถึงความหลุดพ้นได้ และมีคุณค่าทางจิตใจและเป็นรากฐานแห่งจารีตประเพณีและวัฒนธรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของคนไทย

คำสำคัญ: พัฒนาการ; ประวัติ; ลักษณะ; พระพุทธรูปสำคัญ

Abstract

This article is the part of research entitled 'The Important Buddha Images: Concepts, Values and Influences in Thai Society' has 3 objectives: 1) to study the history and characteristics of Buddhist arts of Buddha statues in Thai society, 2) to study the concepts and value and 3) analysis of important Buddha statues along with development of Buddhism in Thai society. The sample population includes 17 people such as abbots, community leaders, religious scholars, experts on history of Buddhist arts and devotees. Research tool was in-depth-interview. The result found that;

1) Luang Phor Sothorn was casted by Lanchang or Laos style. At first, the statue was made of bronze but later covered by concrete to enlarge the statues' size, then coated with gold leaves as deity. The face is like Lanna style. The top of the head is designed like banana flower. He was sitting on 4 gem thrones, covered by holy robe, in the right hand, statue is wearing bangle and wearing the thin robe. Luang Phor Wat Rai khing, made of bronze with Chiangsan style in evil victory posture, casted by Lanna and Lanchang crafts. Luang Phor Tho Wat Bangpli Yai, with the gesture of Subduing Mara and opened eyes, sitting in half lotus posture, was casted in Sukhothai style, all body had been made from bronze. In the record, it was built in Lanchang and Lanna Period. Luang Phor Wat Banlam, had been casted with bronze and pasted by gold leaves. His characteristics was found in last Sukhothai and earlier Ayutthaya period, standing and carrying alms bowl posture with 170 meters in high. Statue's hands and arms are movable. It was wearing clothes and casted in Lanchang and Lanna.

2. Most of Buddhists believe that these Buddha images contain divine power, able to fulfill wishes and success to the prayers. This is the reason that people like to come and pay respect to the important Buddha statues. Only worshiping of these images is not perfect and truly blissful but the devotees to these important Buddha images must cultivate merits by following morals, concentration, wisdom which can truly reach goal and true happiness.

3. Buddha statues were the replica of the real Buddha to Buddhists which can make people remember all His quality and teaching then urging to follow his preaching in daily life with mindfulness and wisdom until one can upgrade themselves with insight meditation through the way of eliminating all of suffering to enlightenment, it also provides the mental value and ground for tradition and culture Thais from birth to die.

Keywords: Important Buddha Statue; Concepts; Value; Influence; Thai society

บทนำ

พระบรมศาสดาสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงตรัสรู้และประกาศพระศาสนาจนมีพุทธบริษัทเข้มแข็งมั่นคงในพระพุทธศาสนาในปลายพุทธกาล พระมหาสาวกสืบทอดพระธรรมวินัยมาตามลำดับจนถึงปัจจุบัน พระพุทธรัตนะซึ่งเป็นหนึ่งในพระรัตนตรัยที่พุทธศาสนิกชนให้ความนับถือเคารพสักการะ เพื่อการบำเพ็ญกัลยาณธรรมในเบื้องต้น ระดับกลางและระดับสูงมีการระลึกถึงปฏิบัติที่ทรงเป็นแบบแห่งการปฏิบัติมีพุทธคุณ 9 เป็นต้น ด้วยความเลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธรัตนะ จึงมีการสร้างพระพุทธรูปเพื่อเป็นที่ระลึกถึงพระพุทธรูปคุณ ซึ่งเป็นวัตถุแทนพระองค์หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นอุบายในการระลึกถึงพระพุทธรูปคุณ เพื่อการปรารภบุญกิริยาวัตถุในเบื้องต้นมีทาน เป็นต้น เพื่อการปรารภปฏิบัติแห่งพระพุทธรูปคุณมีคุณแห่งศีลอันนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามและเพื่อเป็นแบบปฏิบัติตามพุทธปฏิบัติด้วยการเจริญจิตภาวนาจนถึงการรอบรู้ในกองสังขารด้วยปัญญาภาวนาเป็นต้น

ประวัติการสร้างพระพุทธรูปนั้น หากสืบค้นลงไปถึงประวัติความเป็นมาแล้วจะพบว่ามีความนานพระแก่นจันทน์ซึ่งกล่าวถึงการสร้างพระพุทธรูปว่ามีขึ้นเป็นครั้งแรกตั้งแต่ในสมัยพุทธกาล เมื่อครั้งที่พระพุทธองค์ทรงเสด็จไปโปรดพระพุทธรูปมารดาบนสวรรค์ชั้นดาวดึงส์ พระเจ้าปเสนทิโกศลไม่ได้ทรงเห็นพระพุทธองค์เป็นเวลานานเกิดความระลึกถึงจึงรับสั่งให้นายช่างสร้างพระพุทธรูปขึ้นด้วยไม้แก่นจันทน์แดง แล้วประดิษฐานไว้เหนืออาสนะที่พระพุทธองค์เคยประทับ ครั้นเมื่อพระพุทธองค์เสด็จกลับมาจากดาวดึงส์แล้ว ก็ทรงบันดาลให้พระแก่นจันทน์นั้นเลื่อนหลีกไปจากพระอาสนะ แต่พระพุทธองค์ก็ตรัสสั่งให้รักษาพระแก่นจันทน์นั้นไว้ให้แก่สาธุชนรุ่นหลังเพื่อเป็นตัวอย่างพระพุทธรูปเมื่อพระองค์ทรงดับขันธปรินิพพานไปแล้ว (ส.พลายน้อย, 2545) ตำนานพระแก่นจันทน์นี้ มีความขัดแย้งกับข้อมูลทางประวัติศาสตร์ค่อนข้างมาก ด้วยในสมัยพระเจ้าอโศกมีการสร้างพุทธเจดีย์มากมายแต่ไม่ปรากฏมีการสร้างพระพุทธรูปรวมอยู่ด้วย เป็นเพียงการแกะสลักรูปสมมติขึ้นแทนรูปเคารพ เช่น รูปดอกบัว แทนสัญลักษณ์ของการประสูติ รูปพระแท่นรูปต้นโพธิ์แทนสัญลักษณ์ของการตรัสรู้ รูปกวางหมอบคู่หนึ่งหน้าธรรมจักรแทนสัญลักษณ์ของการแสดงพระปฐมเทศนา รูปพระสถูปแทนสัญลักษณ์การปรินิพพาน เป็นต้น เพราะในสมัยพระเจ้าอโศก ยังไม่มีพุทธศาสนิกายใดกล้าสร้างรูปเคารพของพระพุทธเจ้า เนื่องจากเชื่อกันว่าเป็นการดูหมิ่นไม่ให้ความเคารพ (สุจิตต์ วงษ์เทศ, 2545)

ประวัติการสร้างพระพุทธรูปครั้งแรกอันเป็นที่ยอมรับในสมัยพระเจ้ามิลินท์ (เมเน็นเดอร์) กษัตริย์อินเดียเชื้อสายกรีกแห่งนครสาละ แคว้นคันธารราฐ ผู้มีความสนพระทัยในปรัชญาทางธรรมของทุกศาสนาได้สนทนารธรรมกับพระนาคเสน ซึ่งปรากฏข้อบันทึกการสนทนาในคัมภีร์มิลินทปัญหา และเกิดความเลื่อมใสจึงรับสั่งให้สร้างพระพุทธรูปขึ้นมาโดยยึดรูปแบบศิลปะกรีก ซึ่งต่อมาเรียกศิลปะกรรมกรีกผสมอินเดียนี้ว่า “ศิลปะแบบคันธารราฐ” (สมเกียรติ โล่เพชรรัตน์, 2546) และมีการสร้างพระพุทธรูปอันมีศิลปะแตกต่างกันออกไปตามยุคสมัยจนถึงปัจจุบัน ความเชื่อในพระพุทธรูปมีปรากฏให้เห็นในเกือบทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทยและมีประวัติความเป็นมายาวนาน ตัวอย่างเช่น ความเชื่อในความศักดิ์สิทธิ์ของหลวงพ่อพระพุทธโสธร ดังปรากฏในพระบรมราชวินิจฉัยเกี่ยวกับหลวงพ่อโสธร ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 เมื่อคราวเสด็จประพาสเมืองฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2451 ไว้ดังนี้ “กลับมาแะวัดโสธร ซึ่งกรมหลวงดำรง คิดจะแปลว่าเยโสธร จะให้เกี่ยวข้องแก่การที่ได้สร้างเมื่อเสด็จกลับจากไปตีเขมร แผ่นดินพระบรมไตรโลกนาถหรือเมื่อใดนั้น แต่เป็นที่สงสัยด้วยเห็นไม่ถนัด พระพุทธรูปทำด้วยศิลาแลงทั้งนั้น องค์ที่สำคัญว่าเป็นหมุดดินนั้น คือองค์ที่อยู่กลางดงรูปดัก

และเอวความเป็นทำนองเดียวกันกับพระพุทธรูปเทวปฏิมากร แต่ตอนบนกลายเป็นฝีมือผู้ที่ไม่ปั้นว่าลอยน้ำมา ก็เป็นความจริง เพราะเป็นศิลาคงจะไม่ได้ทำในที่นี้ และในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้ข้าราชการถือน้ำพิพัฒน์สัตยาในพระอุโบสถวัดโสธร อันเป็นที่ประดิษฐานองค์พระพุทธรูปโสธรอีกด้วย (วัดโสธรวราราม วรวิหาร, 2518)

พระพุทธรูปปฏิมา หรือพระพุทธรูป ถือว่าเป็นสัมมาสัมพุทธเจดีย์หรืออุทเทสิกเจดีย์ อันมีความสำคัญและมีคุณค่ายิ่งสำหรับพุทธศาสนิกชนเป็นที่สักการบูชา เป็นสัญลักษณ์ของพระพุทธศาสนาและความดีงามทั้งพุทธภาวะที่เป็นธรรมกาย และ พระพุทธรูป เป็นสื่อในการถ่ายทอดปรมัตถธรรมอันเป็นแก่นแท้ของพระพุทธศาสนา การสร้างพระพุทธรูปเพื่อเป็นรูปเคารพในระยะเริ่มแรกได้สร้างลักษณะท่าทางเพื่อระลึกถึงพระพุทธรูปประวัติหรือเหตุการณ์ที่สำคัญซึ่งพุทธศาสนิกชนรำลึกถึง เช่น เมื่อรำลึกถึงเหตุการณ์ก่อนตรัสรู้ก็สร้างพระพุทธรูปนั่งชันพระหัตถ์เป็นกิริยาสมาธิ เป็นต้น (เสาวณิต วิงวอน และคณะ, 2550) โดยในปัจจุบันมีการสร้างสิ่งอันเป็นสัญลักษณ์แทนพระพุทธรูปที่เรียกว่า พระเครื่องหรือพระพุทธรูปองค์เล็กๆ อันเป็นสิ่งแสดงความระลึกนึกถึงและมีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตของผู้มีความเคารพในพระพุทธรูปแต่ละองค์แตกต่างกัน เช่น บูชาในฐานะเป็นเครื่องรางของขลังที่สามารถช่วยคุ้มครองป้องกันอันตราย เป็นพุทธานุสสติ เป็นกุศโลบายในการปฏิบัติธรรม มีการให้ทาน รักษาстилและเจริญภาวนา เป็นต้น (รอบทิศ ไวยสุศรี, 2551) ด้วยความศรัทธาของพุทธศาสนิกชนทุกระดับชนชั้นประกอบกับประวัติศาสตร์ของสังคมไทยที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนาจึงมีประวัติการสร้างพระพุทธรูปไว้สักการะทั่วทุกภูมิภาค มีพระพุทธรูปองค์สำคัญที่พุทธศาสนิกชนให้ความนับถือเคารพกราบไหว้และได้รับผลจากความศรัทธาบูชากราบไหว้แตกต่างหลากหลาย ทำให้มีพระพุทธรูปเป็นที่เคารพนับถือและเชื่อในความศักดิ์สิทธิ์หลายองค์ประดิษฐานอยู่ทั่วภูมิภาคของประเทศไทยในปัจจุบัน เพื่อที่จะเป็นแบบแผนทางปฏิบัติโดยทั่วไปในสังคมอันจะนำมาซึ่งความสุข ทั้งในปัจจุบันและอนาคต (พระมหาพงศ์ศิริ ปญญาวชิโร, 2563)

ด้วยข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า มีความจำเป็นและเป็นประโยชน์ที่จะศึกษาประวัติความเป็นมาและลักษณะพุทธศิลป์ของพระพุทธรูปสำคัญในสังคมไทย ศึกษาแนวคิดและคุณค่าของพระพุทธรูปสำคัญในสังคมไทย และวิเคราะห์อิทธิพลของพระพุทธรูปสำคัญกับพัฒนาการทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทย อันจะเป็นประโยชน์ในการนำไปเผยแพร่ให้กับสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาและลักษณะพุทธศิลป์ของพระพุทธรูปสำคัญในสังคมไทย
2. เพื่อศึกษาแนวคิดและคุณค่าของพระพุทธรูปสำคัญในสังคมไทย
3. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของพระพุทธรูปสำคัญกับพัฒนาการทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้รูปแบบงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) โดยเป็นการลงพื้นที่ศึกษาพระพุทธรูปมีพุทธศาสนิกชนเลื่อมใสศรัทธา มีคุณค่าและอิทธิพลต่อวิถีชีวิตของประชาชนในสังคมไทย ดังนี้

1. ข้อมูลเชิงเอกสาร ใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ด้วยกระบวนการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารหรือการวิจัยเชิงเอกสาร (documentary research) โดยการทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธรูปมีพุทธศาสนิกชนเลื่อมใสศรัทธา มีคุณค่าและอิทธิพลต่อวิถีชีวิตของประชาชนในสังคมไทย ได้แก่ หลวงพ่อโสธร จังหวัดฉะเชิงเทรา, หลวงพ่อวัดไร่ขิง จังหวัดนครปฐม, หลวงพ่อโต จังหวัดสมุทรปราการ, หลวงพ่อบ้านแหลม จังหวัดสมุทรสงคราม

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้กำหนดให้มีกระบวนการวิธีการวิจัย (methodology) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้ให้ข้อมูลเป็นเจ้าของอาวาส ผู้นำชุมชน ประชาชนผู้มานมัสการพระพุทธรูปสำคัญ นักวิชาการศาสนาและประวัติศาสตร์พุทธศิลป์ โดยลงพื้นที่ 4 แห่ง ซึ่งเป็นสถานที่ประดิษฐานของพระพุทธรูปสำคัญ 4 องค์ ได้แก่ หลวงพ่อโสธร จังหวัดฉะเชิงเทรา, หลวงพ่อวัดไร่ขิง จังหวัดนครปฐม, หลวงพ่อโต จังหวัดสมุทรปราการ, หลวงพ่อบ้านแหลม จังหวัดสมุทรสงคราม

3. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้ เจ้าของอาวาส ผู้นำชุมชน นักวิชาการศาสนาและประวัติศาสตร์พุทธศิลป์ ประชาชนผู้มานมัสการพระพุทธรูปสำคัญ รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด จำนวน 17 รูป/คน ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์เจาะลึก และการศึกษาจากข้อมูลที่มีผู้บันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น (Unobtrusive Research)

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้กำหนดกระบวนการหรือแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ กระบวนการหรือแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการและข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และกระบวนการหรือแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแนวทางของกระบวนการวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1) ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยนำคำสัมภาษณ์จากผู้ถูกสัมภาษณ์มาเปรียบเทียบความเหมือนและความต่างของแต่ละบุคคล และจัดลำดับความสำคัญและคุณลักษณะของข้อมูล

2) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และจากการศึกษาต่าง ๆ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันอย่างเป็นระบบและนำไปสู่การเชื่อมโยงข้อมูลเข้าด้วยกัน แสดงความสำคัญของข้อมูลได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อสะดวกในการวิเคราะห์และเขียนรายงานข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

3) ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการตอบประเด็นสัมภาษณ์ (Interview Research) และข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ (Document Research) จะถูกนำมาวิเคราะห์และประมวลผลออกมาในลักษณะของการพรรณนา ซึ่งนำไปสู่คำตอบในการศึกษาและสรุปตามหลักวิชาการประกอบการเขียนรายงานเพื่อชี้ให้เห็นถึงประวัติความเป็นมาและลักษณะพุทธศิลป์ แนวคิด คุณค่า และอิทธิพลของพระพุทธรูปสำคัญกับพัฒนาการทางพระพุทธศาสนาต่อไป

ผลการวิจัย

ประวัติความเป็นมาและลักษณะพุทธศิลป์ของพระพุทธรูปสำคัญในสังคมไทย

1) หลวงพ่อโสธร ซึ่งนักโบราณคดีหลายท่านมีความเห็นเรื่องประวัติการก่อสร้างและการมาประดิษฐานของหลวงพ่อโสธรที่แตกต่างกันออกไป พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้รับการยกย่องว่าทรงพระปรีชาสามารถในทางปกครองเป็นยอดเยี่ยม ทรงเป็นนักโบราณคดี นักประวัติศาสตร์และอื่นๆ ได้ทรงบันทึกไว้ในจดหมายถึงมกุฎราชกุมาร เมื่อเสด็จประพาสมณฑลปราจีนบุรี ร.ศ. 127 ความตอนว่า “...พระพุทธรูป ว่าด้วยศิลาแลงทั้งนั้น องค์ที่สำคัญว่าเป็นหมอดินนั้น คือองค์ที่อยู่กลาง คูรูปตักและเอวงามทำเป็นทำนองเดียวกันกับพระพุทธรูปปฏิมากร แต่ตอนบนกลายเป็นด้วยฝีมือผู้ที่ไปปั้นว่า ลอยน้ำก็เป็นความจริง เพราะเป็นพระศิลาคงจะไม่ได้ทำในที่นี้”

ลักษณะพุทธศิลป์ของพระพุทธรูปโสธร เป็นพระพุทธรูปปฏิมากรปางสมาธิ ประทับอยู่เหนือรัตนบัลลังก์ 4 ชั้น ซึ่งปูลาดด้วยผ้าทิพย์ เดิมเป็นพระพุทธรูปหล่อด้วยสำริดอย่างสวยงาม ต่อมาได้พอกปูนเสริมให้ใหญ่หุ้มองค์

จริงไว้ภายใน พระพุทธรูปลักษณะขององค์หลวงพ่อโสธรที่ปรากฏในปัจจุบันจึงเป็นแบบปูนปั้น ลงรักปิดทองพระวรกายแบบเทวรูป พระพักตร์แบบศิลปะล้านนา พระเกตุมาลาแบบป्ली ข้อพระกรข้างขวามีกำไรรัดตรึง ทรงจีวรแบบเนื้อ มีความกว้างของพระเพล (หน้าตัก) 3 ศอก 5 นิ้ว (1 เมตร 65 เซนติเมตร) สูง 1 เมตร 98 เซนติเมตร ลักษณะของหลวงพ่อโสธรมีความแตกต่างจากพระพุทธรูปปางองค์อื่นอันเป็นเอกลักษณ์เฉพาะไม่เหมือนพระพุทธรูปศิลปะสมัยต่างๆ พระพักตร์แบบศิลปะล้านนามีความเรียบง่าย อมยิ้มแบบอัมมัญญคล้ายใบหน้าของชาวจีน ลักษณะภาพรวมขององค์หลวงพ่อโสธรมีรูปลักษณะเป็นคล้ายมนุษย์ทางกายภาพมากกว่าเป็นพุทธลักษณะตามมหาปฐิฐลักษณะ หรือเรียกว่ามีโหงวเฮ้งที่ดีตามลักษณะพยากรณ์ แม้ในส่วนของที่ประดิษฐานองค์หลวงพ่อโสธรตามหลักฮวงจุ้ยของจีนเรียกว่าเป็นที่มังกร อาจเป็นด้วยเหตุนี้จึงมีชาวจีนให้ความเคารพศรัทธาเป็นจำนวนมาก

2) หลวงพ่อวัดไร่ขิง มีประวัติจากคำบอกเล่าสืบต่อกันมาหลายตำนาน ตามตำนานกล่าวถึงการได้มาซึ่งหลวงพ่อวัดไร่ขิง ว่าได้ถูกอัญเชิญมาจากวัดศาลาปูนวรวิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยวางลงบนแพไม้ไผ่และนำล่องมาตามลำน้ำ และอัญเชิญขึ้นประดิษฐานในพระอุโบสถ ตรงกับวันพระขึ้น 15 ค่ำ เดือน 5 วันสงกรานต์

ลักษณะพุทธศิลป์ เป็นพระพุทธรูปปางมารวิชัย หล่อด้วยทองสัมฤทธิ์ หน้าตักกว้าง 4 ศอก 2 นิ้วเศษ สูง 4 ศอก 16 นิ้วเศษ พุทธศิลปะสมัยเชียงแสน สันนิษฐานว่า เป็นฝีมือช่างสมัยล้านนา และล้านช้าง มีลักษณะพระวรกายอวบอ้วนพระพักตร์กลมคล้ายผลมะตูม พระขนงโก่ง พระนาสิกโค้งงุ้ม พระเกตุมาลาเป็นเปลว นั่งขัดสมาธิราบ ชายสังฆาฏิยาว เส้นพระศกขมวด มีพระพักตร์และพระโอษฐ์กว้างนั้นเป็นลักษณะของพระพุทธรูปขอม ปลายสังฆาฏิใหญ่และมีหลายแฉก ฐานไม่มีบัวรอง พุทธศิลป์เป็นพระพุทธรูปเชียงแสนของไทยชาวล้านนา และล้านช้าง ทำตามอย่างพระพุทธรูปสมัยสุโขทัย มีลักษณะต่างไปจากเชียงแสนชั้นแรก

3) หลวงพ่อโต วัดบางพลีใหญ่ใน เป็นหนึ่งในพระพุทธรูป 3 องค์ที่ลอยมาตามลำน้ำ และได้ล่องไปตามลำน้ำเจ้าพระยา ลอยวกกลับเข้ามาในลำคลองสำโรง ชาวบ้านได้อัญเชิญท่านขึ้นไปประดิษฐานในวิหาร แต่ต้องชะลอขึ้นข้ามฝายฉางวิหาร เพราะขณะนั้นหลังคาวิหารยังไม่สร้าง และประตูลิขิตมีขนาดเล็ก หลังจากนั้นท่านได้ประดิษฐานอยู่ในวิหารเรื่อยมา ครั้นต่อมาได้มีการทำนุบำรุงวิหารอีก เพื่อสร้างเป็นอุโบสถที่ถาวรจึงต้องชะลอองค์ท่านมาพักไว้ยังศาลาชั่วคราว จนกระทั่งได้สร้างอุโบสถสำเร็จแล้ว จึงได้อาราธนาท่านไปประดิษฐานไว้ในอุโบสถเพื่อเป็นพระประธานของวัดบางพลีใหญ่ใน

ลักษณะพุทธศิลป์ของหลวงพ่อโต วัดบางพลีใหญ่ใน เป็นพระพุทธรูปสมัยสุโขทัยปางมารวิชัย(สะดุ้งมาร) ศิลปะสุโขทัย องค์พระเป็นทองสำริดทั้งองค์ หน้าตักกว้าง 3 ศอก 1 คืบ ลืมพระเนตร ลักษณะมีเกตุมาลา ยาวเป็นเปลว เส้นพระศกขมวดกันหอย โดยมากไม่มีไรพระศก พระโขนงโก่ง พระนาสิกงุ้ม พระหนุเสี้ยว หัวพระถันโปน สังฆาฏิยาว มักมีปลายเป็น 2 แฉกยื่น ขัดสมาธิราบ พระพุทธรูปที่มีเกตุมาลาเป็นเปลว นั้น เป็นแบบอย่างช่างลังกาเป็นผู้คิดขึ้นก่อน จึงดูแปลกกว่าแบบอย่างพระพุทธรูปในประเทศอื่น

4) หลวงพ่อบ้านแหลม ตามประวัติวัดบ้านแหลม มีนามพระราชทานว่า วัดเพชรสมุท วรวิหาร เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พุทธศักราช 2498 ตั้งอยู่ ณ อำเภอสุมทิวาสระเกษ จังหวัดสมุทรสงคราม มีพระพุทธรูปสำคัญประดิษฐานอยู่ในพระอุโบสถ เรียกกันว่า หลวงพ่อบ้านแหลม ซึ่งมีความศักดิ์สิทธิ์และพุทธานุภาพเป็นที่เลื่องลือไปทั่ว พุทธศาสนิกชนจึงให้ความเคารพ สักการบูชาและไปนมัสการกันอย่างเนืองแน่น

หลวงพ่อบ้านแหลม ทางกรมศิลปากร ได้จดทะเบียนไว้เป็นโบราณวัตถุแห่งชาติ เมื่อปีพุทธศักราช 2496 เป็นพระพุทธรูปหล่อด้วยทองสัมฤทธิ์ อิริยาบถยืนปางอุ้มบาตร ภายในองค์พระโปร่ง ขนาดสูงตั้งแต่ปลายนิ้วพระบาทถึงยอดพระเกตุมาลาประมาณ 170 เซนติเมตร ประดิษฐานทำยืนอยู่บนแท่น มีพุทธลักษณะเป็นศิลปะตามสมัยสุโขทัยตอนปลายจนสมัยกรุงศรีอยุธยาตอนต้น

ลักษณะพุทธศิลป์ของหลวงพ่อบ้านแหลม เป็นพระพุทธรูปหล่อด้วยทองสัมฤทธิ์ปิดทอง ศิลปะสุโขทัย อิริยาบถยืนปางอุ้มบาตร ภายในองค์พระโปร่ง ขนาดสูงตั้งแต่ปลายนิ้วพระบาทถึงยอดพระเกตุมาลาประมาณ 170 เซนติเมตร ประดิษฐานทำยื่นอยู่บนแท่น มีพุทธลักษณะเป็นศิลปะตามสมัยสุโขทัยตอนปลายจนสมัยกรุงศรีอยุธยา ตอนต้น มีลักษณะพิเศษ คือ พระพักตร์ตรงดงามอ่อนช้อย ส่วนพระหัตถ์เป็นคนละชิ้นกับพาหาทำให้สามารถถอดออกประกอบได้ พระบาทไม่สวมฉลอง พระบาทแบบพระพุทธรูปทรงเครื่องที่เรียกว่าพระโพธิสัตว์สมัยอยุธยา พระเกตุมาลาเป็นเปลวเพลิงแบบพระพุทธรูปสมัยสุโขทัย สังขาริยาบถยาวลงมาถึงพระขงฆ์ จีวรทำแผ่นเป็นแผ่นแผงอยู่เบื้องหลัง แท่นฐานรองพระบาทนั้นตอนบนทำเป็นรูปดอกบัวบานรองรับพระบาท ตอนล่างทำเป็นฐานย่อมุมสิบสอง เป็นรูปฐานพระเจดีย์ ล่างสุดทำเป็นฐานทำสิ่งให้มีวดลายวิจิตรบรรจง เมื่อทรงเครื่องเต็มยศ สวมสายสะพาย พาดเครื่องราชอิสริยาภรณ์ปฐมมาจุลจอมเกล้าวิเศษ คาตรัดประคดปักดินเงิน บาตรแก้วสีน้ำเงิน

แนวคิดและคุณค่าของพระพุทธรูปสำคัญในสังคมไทย

การวิเคราะห์แนวคิด ความเชื่อและคุณค่าของหลวงพ่อโสธร หลวงพ่อดำไร่จิง หลวงพ่อดำ หลวงพ่อบ้านแหลม พบว่า พระพุทธรูปสำคัญแต่ละองค์ ส่วนใหญ่มีประวัติความเป็นมาที่เชื่อมโยงหากัน และมีความเกี่ยวข้องกับการสัญจรทางน้ำเป็นหลัก เป็นพระพุทธรูปคู่บ้านคู่เมือง มีประชาชนเลื่อมใสศรัทธาจำนวนมาก และเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ แนวคิดและความเชื่อเกี่ยวกับพระพุทธรูปสำคัญ ส่วนใหญ่ประชาชนเชื่อในความศักดิ์สิทธิ์ ช่วยดลบันดาลให้ประสบความสำเร็จสมดังปรารถนา สามารถคุ้มครองปกป้องภัยอันตรายต่างๆ รวมทั้งช่วยให้ผู้ที่มาบนบานสานกล่าว ให้ประสบความสำเร็จในการในสิ่งที่ตนเองปรารถนาได้

การวิเคราะห์แนวคิด ความเชื่อและคุณค่าของพระพุทธรูปสำคัญในสังคมไทย พบว่า ส่วนใหญ่มีความเชื่อว่าพระพุทธรูปมีความศักดิ์สิทธิ์สามารถช่วยให้บรรลุนสิ่งที่ตนประสงค์ได้ คนที่ไปเกี่ยวข้องกับผู้อ้างฤทธิ์หรืออำนาจสิ่งศักดิ์สิทธิ์ มักไปเพื่อขอความช่วยเหลือ หวังอำนาจดลบันดาลให้เกิดโชคลาภเป็นต้น การปฏิบัติเช่นนี้ย่อมไม่ถูกต้องตามหลักพระพุทธศาสนาที่เป็นกรรมวาท กิริยาท ละวิริยาท สอนให้คนหวังผลสำเร็จจากการลงมือทำด้วยความเพียรพยายามตามเหตุตามผล การมีหวังผลจากการอ้อนวอนขอความช่วยเหลือจากอำนาจดลบันดาล อาจทำให้เป็นคนมีนิสัยเฉื่อยชา กลายเป็นคนงอมืองอเท้า อย่างน้อยก็ทำให้ขาดความเพียรพยายาม ไม่รับแรงทำสิ่งที่ควรทำ ไม่เร่งเว้นในสิ่งที่ควรเร่ง ขัดกับหลักความไม่ประมาท (พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ.ปยุตโต, 2557) โดยชาวพุทธส่วนใหญ่มองว่า การได้กราบไหว้สักการบูชาพระพุทธรูปสำคัญเพื่อความเป็นสิริมงคล โดยไม่ปฏิบัติธรรมให้ตรงกับเป้าหมาย และนิยมไปไหว้พระพุทธรูปที่มีชื่อเสียง ซึ่งเชื่อว่ามีศักดิ์สิทธิ์ โดยการเล่าลือกันมาอย่างนี้ก็คือว่าเป็นการถือนมกลตื้นเขินซึ่งไม่สอดคล้องกับหลักคำสอนในทางพระพุทธศาสนา

การวิเคราะห์อิทธิพลของพระพุทธรูปสำคัญกับพัฒนาการทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทย

พระพุทธรูปเป็นสัญลักษณ์สำคัญในทางพระพุทธศาสนา เป็นวัตถุธรรมที่สร้างขึ้นเพื่อแทนองค์ จริตของพระพุทธเจ้า การสร้างพระพุทธรูปขึ้นมานอกจากความเป็นวัตถุสำคัญแล้ว การสร้างพระพุทธรูปจึงเป็นไปตามหลักพุทธานุสสติ แต่เป็นการใช้วัตถุเป็นเครื่องสื่อให้ระลึกถึงพระพุทธเจ้า เป็นการสร้างตามแนวคิดเรื่องพุทธเจดีย์ 4 ซึ่งพระพุทธรูปจัดเป็นอุเทสิกเจดีย์ (เสนอ นิลเดช, 2543) และเป็นการสร้างเพื่อยกย่องบูชาบุคคลที่ควรบูชาตามหลักมงคลสูตร นอกจากนี้การบูชาพระพุทธรูปในฐานะองค์แทนของพระพุทธเจ้า ถือเป็นหลักธรรมสำคัญประการหนึ่งในหลักศีลธรรม 6 ประการ ได้แก่ สัตถุคารวตา คือ การแสดงความเคารพต่อพระศาสดาด้วย (เสฐียรพงษ์ วรรณปก, 2550)

เมื่อกล่าวถึงคุณค่าและความสำคัญของสัญลักษณ์ทางพระพุทธศาสนา สามารถจำแนกประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้ (กระทรวงวัฒนธรรม, 2554)

1) เป็นเครื่องมือในการสร้างศรัทธาแก่พุทธศาสนิกชน จะเห็นว่า พระพุทธรูปเป็นสัญลักษณ์ที่สำคัญ เนื่องจากเป็นองค์แทนของพระพุทธเจ้า ซึ่งศิลปินได้พยายามที่จะสะท้อนสัญลักษณ์ของความสะอาด สงบ และสว่างของพระพุทธเจ้าออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรม ฉะนั้น เมื่อใดก็ตามที่พุทธศาสนิกชนซึ่งจะมีความทุกข์หรือไม่ก็ตาม ได้มีโอกาสกราบไหว้บูชาพระพุทธรูปหรือภาพวาดจะสามารถรับรู้ และสัมผัสคุณค่าดังกล่าวทางจิตใจ อันจะทำให้ความศรัทธาต่อพระรัตนตรัยมั่นคงมากยิ่งขึ้น

2) เป็นเครื่องมือในการสร้างแรงจูงใจในการประกอบกุศลธรรม เนื่องจากพระพุทธรูปเป็นสัญลักษณ์ที่ถือได้ว่าเป็นองค์แทนของพระพุทธเจ้า ฉะนั้น จุดเด่นประการหนึ่งของพระพุทธเจ้าคือ การที่พระองค์ทรงเป็นมนุษย์ และให้ความสำคัญกับมนุษย์ว่า “มนุษย์ที่ฝึกตนดีแล้ว เป็นผู้ประเสริฐที่สุด” พระองค์จึงเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับมนุษย์ในการสร้างแรงจูงใจเพื่อที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวไปสู่ความพ้นทุกข์ดังที่พระองค์เคยเป็นต้นแบบดังกล่าว

3) เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวทางจิตใจของพุทธศาสนิกชน จะเห็นว่า พระพุทธรูปในฐานะที่เป็นพระเครื่องนั้น สามารถเป็นที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจของพุทธศาสนิกชน โดยมีการพกพระเครื่องติดตัว หรืออัญเชิญไว้ในยานพาหนะเพื่อเป็นสิริมงคล ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการสร้างกำลังใจ และความอ่อนใจต่อการด าเนินชีวิตและการทำงาน อย่างไรก็ดี เมื่อใดก็ตามที่พุทธศาสนิกชนมีใจที่เข้มแข็งเพียงพอแล้ว เขาก็จะสามารถข้ามพ้น และพัฒนาใจของตนเองไปสู่การร่วมเป็นหนึ่งกับพระรัตนตรัย สุดท้ายแล้วที่พึงภายนอกจะไม่มี ความจำเป็นอีกต่อไป

4) เป็นสื่อธรรมที่สะท้อนประวัติและความเป็นมาของพระพุทธศาสนา จะเห็นว่า สัญลักษณ์ทางพระพุทธศาสนาได้สะท้อนให้เห็นถึงบริบทของพระพุทธศาสนาในยุคต่าง ๆ ตั้งแต่สมัยสุโขทัย ลพบุรี อยุธยา ธนบุรี และรัตนโกสินทร์ ในด้านต่าง ๆ เช่น ประวัติศาสตร์ สังคมศาสตร์ และรัฐศาสตร์

5) เป็นสื่อที่สะท้อนศิลปะและวัฒนธรรมของประชาชนในชาติ จะเห็นว่า สัญลักษณ์ทางพระพุทธศาสนา เช่น พระพุทธรูป โบสถ์ ศาลา และกุฏิ เป็นสื่อที่แสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของประชาชนในสังคมต่าง ๆ เช่น ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ที่มีเอกลักษณ์และจุดเด่นในด้านวัฒนธรรม ศิลปกรรม และจิตรกรรมต่างกัน ซึ่งวัฒนธรรมและศิลปะดังกล่าวได้สะท้อนให้เห็นถึงความงดงามของจิตใจที่ซ่อนอยู่ภายใน

6) เป็นเครื่องมือในการขัดเกลาจิตใจของประชาชนให้เข้าถึงธรรมะอย่างแท้จริง จะเห็นว่า ศาสนพิธีและศาสนธรรม เป็นเครื่องมือสำคัญในการหล่อหลอม และพัฒนาคุณค่าทางจิตใจให้งดงาม และเป็นสุขมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ศาสนพิธีจะเป็นเครื่องมือในการน้อมนำจิตใจของผู้ปฏิบัติให้เข้าถึงและเข้าใจคุณค่าของธรรมะมากยิ่งขึ้น

7) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาระเบียบ วินัย และสร้างความสามัคคีของพุทธศาสนิกชน ในประเด็นนี้ หลักศาสนาพิธีจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาพุทธศาสนิกชนให้รู้จักระเบียบ ขั้นตอน และแนวทางในการปฏิบัติตนต่อพระรัตนตรัย อันจะนำไปสู่การปฏิบัติทางกาย วาจา และใจอย่างประสานสอดคล้องและสามัคคีกันมากยิ่งขึ้น

พระพุทธรูปสำคัญเป็นสัญลักษณ์สำคัญของแต่ละจังหวัด และเป็นเครื่องหมายสื่อแทนพระพุทธเจ้าที่มีคุณค่าทางจิตใจต่อพุทธศาสนิกชนเป็นอย่างมาก เป็นรากฐานแห่งจารีตประเพณีและวัฒนธรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของคนไทยตั้งแต่เกิด จนถึงตาย เป็นสัญลักษณ์สำคัญในทางพระพุทธศาสนา เป็นวัตรธรรมที่สร้างขึ้นเพื่อแทนองค์จริงของพระพุทธเจ้า และแผ่ไฉวด้วยปรัชญาและคติคำสอนทางพระพุทธศาสนาอย่างลึกซึ้ง นำมาสู่ความระลึกถึงพระพุทธเจ้าในฐานะเป็นบุคคลสำคัญผู้เป็นบรมครูและเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนเพื่อให้ พ้นทุกข์อันเป็นแก่นคำสอนของพระพุทธศาสนา

บทสรุป

ประวัติความเป็นมาและลักษณะพุทธศิลป์ของพระพุทธรูปสำคัญในสังคมไทย

ประวัติความเป็นมาและลักษณะพุทธศิลป์ของพระพุทธรูปสำคัญในสังคมไทย พบว่า 1) หลวงพ่อโสธร ไม่ได้ทำขึ้นในจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้วยฝีมือเป็นช่างแบบล้านช้าง หรือแบบพระลาว ครั้งแรกหล่อด้วยสำริด ภายหลังพอกปูนเสริมให้ใหญ่หุ้มองค์จริงไว้ภายใน พระพุทธรูปลักษณะจึงเป็นแบบปูนปั้น ลงรักปิดทองพระวรกาย แบบเทวรูป พระพักตร์แบบศิลปะลพบุรี ตามประวัติสร้างในสมัยล้านช้างและล้านนา 2) หลวงพ่อวัดไร่ขิง ตามตำนานกล่าวว่าได้อัญเชิญมาจากกรุงเก่า (พระนครศรีอยุธยา) ลักษณะพุทธศิลป์เป็นพระพุทธรูปปางมารวิชัย หล่อด้วยทองสัมฤทธิ์ พุทธศิลป์สมัยเชียงแสน สันนิษฐานว่า เป็นฝีมือช่างสมัยล้านนาและล้านช้าง 3) หลวงพ่อโต วัดบางพลีใหญ่ใน เป็นหนึ่งในพระพุทธรูป 3 องค์ที่ลอยมาตามลำน้ำ และได้ล่องไปตามลำน้ำเจ้าพระยา ชาวบ้านพากันอาราธนาให้ขึ้นที่ปากคลองสำโรง ได้อัญเชิญท่านขึ้นไปประดิษฐานในวิหาร และอาราธนาประดิษฐานไว้ในอุโบสถ เพื่อเป็นพระประธานของวัดบางพลีใหญ่ใน ลักษณะพุทธศิลป์ของหลวงพ่โต วัดบางพลีใหญ่ใน เป็นพระพุทธรูปสมัยสุโขทัยปางมารวิชัย (สะดุ้งมาร) ศิลปะสุโขทัย 4) หลวงพ่อบ้านแหลม เป็นพระพุทธรูปหล่อด้วยทองสัมฤทธิ์ อิริยาบถยืนปางอุ้มบาตร ภายในองค์พระโปร่ง ขนาดสูงตั้งแต่ปลายนิ้วพระบาทถึงยอดพระเกตุมาลา ประมาณ 170 เซนติเมตร ประดิษฐานทำยื่นอยู่บนแท่น มีพุทธลักษณะเป็นศิลปะตามสมัยสุโขทัยตอนปลายจนสมัยกรุงศรีอยุธยาตอนต้น มีลักษณะพิเศษ คือ พระพักตร์ตรงตาม อ่อนช้อยราวกับเทพบุตร ส่วนพระหัตถ์เป็นคนละชิ้นกับพาหาทำให้สามารถถอดออกประกอบได้ พระบาทไม่สวมฉลอง พระบาทแบบพระพุทธรูปทรงเครื่องที่เรียกว่าพระโพธิสัตว์สมัยอยุธยา พระเกตุมาลาเป็นเปลวเพลิงแบบพระพุทธรูปสมัยสุโขทัย สันหาภูปาดยาวลงมาถึงพระขงฆ์ จีวรทำแผ่นเป็นแผ่นแผงอยู่เบื้องหลัง แท่นฐานรองพระบาทนั้นตอนบนทำเป็นรูปดอกบัวบานรองรับพระบาท ตอนล่างทำเป็นฐานย่อมุมสิบสอง เป็นรูปฐานพระเจดีย์ ล่างสุดทำเป็นฐานเท้าสิงห์มีลวดลายวิจิตรบรรจง

แนวคิดและคุณค่าของพระพุทธรูปสำคัญในสังคมไทย

แนวคิดและคุณค่าของพระพุทธรูปสำคัญในสังคมไทย พบว่า ส่วนใหญ่มีความเชื่อว่าพระพุทธรูปมีความศักดิ์สิทธิ์สามารถช่วยให้บรรลุนิสงค์ในสิ่งที่ตนประสงค์ได้ โดยชาวพุทธส่วนใหญ่มองว่า การได้กราบไหว้สักการบูชาพระพุทธรูปสำคัญเพื่อความเป็นสิริมงคล และนิยมไปไหว้พระพุทธรูปที่มีชื่อเสียง ซึ่งเชื่อว่ามี ความศักดิ์สิทธิ์ โดยการเล่าลือกันมาอย่างนี้ก็ถือว่าเป็นการถือมงคลต้นข้าวซึ่งไม่สอดคล้องกับหลักคำสอนในทางพระพุทธศาสนา ดังนั้นจึงควรฝึกตนให้เข้ากับหลักการพื้นฐานของพระพุทธศาสนา ที่สอนให้พึ่งตนเอง สอนให้ทำตนให้เป็นที่ยอมรับได้ หรือสามารถพึ่งตนได้ และสอนมรรคาแห่งความหลุดพ้นเป็นอิสระ ซึ่งในขั้นสุดท้าย ให้ข้ามพ้นได้ แม้กระทั่งศรัทธาที่มีเหตุผล ไปสู่ความเป็นอยู่ด้วยปัญญาบริสุทธิ์ เริ่มตนมรรคาจากการอิงอาศัยปัญญาสองน้าขององค์พระศาสดาผู้เป็นกัลยาณมิตร ไปสู่การยืนได้ลำพังตน โดยไม่ต้องอาศัยการประคับประคองของพระศาสดา

การวิเคราะห์อิทธิพลของพระพุทธรูปสำคัญกับพัฒนาการทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทย พบว่า การที่พุทธศาสนิกชนได้มากราบไหว้สักการะพระพุทธรูปสำคัญ ซึ่งเป็นเครื่องหมายสื่อแทนพระพุทธเจ้า ได้ระลึกนึกถึงพุทธคุณ นึกถึงหลักธรรมคำสอนแล้วน้อมนำเอามาใช้ประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวัน อยู่บนพื้นฐานของปัญญาหรือความมีเหตุผล โดยมุ่งหมายให้เกิดความสงบทางใจ และเกิดสติปัญญาในการแก้ปัญหาชีวิต ก็เชื่อว่าได้พัฒนาจิตใจ และปัญญา สามารถอบรมเจริญวิปัสสนาซึ่งเป็นหนทางทางดับกิเลส หรือความหลุดพ้นได้, พระพุทธรูปสำคัญเป็นสัญลักษณ์สำคัญของแต่ละจังหวัด และเป็นเครื่องหมายสื่อแทนพระพุทธเจ้าที่มีคุณค่าทางจิตใจต่อพุทธศาสนิกชนเป็นอย่างมาก เป็นรากฐานแห่งจารีตประเพณีและวัฒนธรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของคนไทยตั้งแต่เกิด จนถึงตาย เป็นสัญลักษณ์สำคัญในทางพระพุทธศาสนา เป็นวัตถุธรรมที่สร้างขึ้นเพื่อแทนองค์จริงของพระพุทธเจ้า และแผ่ไฉวด้วยปรัชญาและคติคำสอนทางพระพุทธศาสนาอย่างลึกซึ้ง นำมาสู่ความระลึกถึง

พระพุทธรูปเจ้าในฐานะเป็นบุคคลสำคัญผู้เป็นบรมครูและเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนเพื่อให้พินทุทุกขอันเป็นแก่นคำสอนของพระพุทธศาสนา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงวัฒนธรรม. (2554). *ข้อควรระวังในการใช้สัญลักษณ์ทางพระพุทธศาสนา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2557). *พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย*. กรุงเทพฯ: ผลิตภัณ์.
- พระมหาพงศ์ศิริ ปญญาวิโร. (2563). วิเคราะห์ทานบารมีในคัมภีร์อรรถกถาชาดก. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4(1), 63-73.
- รอบทิศ ไวยสุศรี. (2551). *การศึกษาวิเคราะห์พระเครื่องในฐานะเป็นกุศโลบายในการปฏิบัติธรรม*(ดุขภูนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วัดโสธรวราราม วรวิหาร. (2518). *อนุสรณ์งานสมโภชหลวงพ่อโสธร พ.ศ. 2518*. กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร.
- ส.พลายน้อย. (2545). *พระพุทธรูปสำคัญในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สารคดี.
- สงวน รอดบุญ. (2533). *พุทธศิลป์สุโขทัย*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- สมเกียรติ โลเพชรัตน์. (2546). *วิเคราะห์ประวัติการนับถือพุทธและศิลปะพระพุทธรูปในเอเชีย*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สุจิตต์ วงษ์เทศ. (2545). *อภินิหารสถานแหล่งผลิตพระพุทธรูปองค์แรกของโลก*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- เสฐียรพงษ์ วรรณปก. (2550). *คำบรรยายพระไตรปิฎก*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- เสนอ นิลเดช. (2543). *ประวัติสถาปัตยกรรมไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เสาวณิต วิงวอน และคณะ. (2550). *ตำราพระพุทธรูปปางต่างๆ ตามพระมติ สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระปรมานุชิตชิโนรส*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.