



วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

Journal of MCU Nakhondhat

P-ISSN: 2586-923X

ปีที่ 11 ฉบับที่ 9 (กันยายน 2567)

E-ISSN: 2630-0362

Vol.11 No.9 (September 2024)

📌 วัตถุประสงค์

วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์ เป็นวารสารวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าและเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการ แก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์และนักศึกษา ในมิติเพื่อสนับสนุนการศึกษา การสอน การวิจัยในมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยเน้นสาขาวิชาพุทธศาสนา บริหารการศึกษา ปรัชญา จิตวิทยา การพัฒนาชุมชน การพัฒนาสังคม นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ ภาษาศาสตร์ การจัดการสาธารณะ การศึกษาเชิงประยุกต์ รวมถึงสหวิทยาการอื่น ๆ อาทิ วิทยาศาสตร์สุขภาพ หรือ การพยาบาล

บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่าน ในลักษณะ ปกปิดรายชื่อ (Double blind) เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับของ บุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยเสนอหรือกำลังเสนอตีพิมพ์ในวารสารวิชาการใดมาก่อน

ทัศนะและข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความ มิใช่ความคิดของคณะผู้จัดทำ และมีใช้ความรับผิดชอบของวารสาร คณะบรรณาธิการไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา

วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์ มีกำหนดออกเผยแพร่ปีละ 12 ฉบับ (รายเดือน)*

ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม	ฉบับที่ 2 เดือนกุมภาพันธ์	ฉบับที่ 3 เดือนมีนาคม
ฉบับที่ 4 เดือนเมษายน	ฉบับที่ 5 เดือนพฤษภาคม	ฉบับที่ 6 เดือนมิถุนายน
ฉบับที่ 7 เดือนกรกฎาคม	ฉบับที่ 8 เดือนสิงหาคม	ฉบับที่ 9 เดือนกันยายน
ฉบับที่ 10 เดือนตุลาคม	ฉบับที่ 11 เดือนพฤศจิกายน	ฉบับที่ 12 เดือนธันวาคม

📌 เจ้าของ

สำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช
เลขที่ 3/3 หมู่ที่ 5 ตำบลมะม่วงสองต้น อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80000
โทร. 086-4345903 แฟกซ์. 075-340-042 E-mail: suriya.sur@mcu.ac.th



❖ ที่ปรึกษา

พระพรหมบัณฑิต	ที่ปรึกษาอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	ประเทศไทย
พระธรรมวัชรบัณฑิต	อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	ประเทศไทย
พระเทพวัชรจารย์	ผู้อำนวยการสถาบันพระไตรปิฎกศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	ประเทศไทย
พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	ประเทศไทย
พระครูอรุณสุตาลังการ	รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย

❖ บรรณาธิการบริหาร

บุญญาดา จงละเอียด	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
-------------------	--	-----------

❖ หัวหน้ากองบรรณาธิการ

ธีรวัฒน์ ทองบุญชู	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
-------------------	--	-----------

❖ กองบรรณาธิการ

พระเมธีวชิราภรณ์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช	ประเทศไทย
พระครูโฆสิตวิพัฒนานุกุล	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
ครองชัย หัตถา	มหาวิทยาลัยทักษิณ	ประเทศไทย
ประเวศ อินทองปาน	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	ประเทศไทย
สืบพงษ์ ธรรมชาติ	มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์	ประเทศไทย
กันตภณ หนูทองแก้ว	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช	ประเทศไทย
สมบุรณ์ บุญโท	มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น	ประเทศไทย
นิพนธ์ ทิพย์ศรีนิมิต	มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์	ประเทศไทย
วาสนา แก้วหล้า	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์	ประเทศไทย
ณิศภาพรรณ คูวิเศษแสง	มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น	ประเทศไทย
ธนิศร ยืนยง	มหาวิทยาลัยปทุมธานี	ประเทศไทย
ธานี วรภัทร์	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์	ประเทศไทย
บุษกร สุขแสน	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี	ประเทศไทย
มุกดาวรรณ พลเดช	วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้	ประเทศไทย
อุทัย เอกสะพัง	มหาวิทยาลัยทักษิณ	ประเทศไทย
มะลิวัลย์ โยธารักษ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย

☛ ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ

พระสาโรจน์ ธมมสโร	วัดสนธิ์ (นาสน) นครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
พระณัฐพงษ์ สิริสุณโณ	วัดสนธิ์ (นาสน) นครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
พระณัฐพงษ์ ญาณเมธี	วัดศาลาไม้ชัย นครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
พระบุญญฤทธิ์ ภัททจารี	วัดสนธิ์ (นาสน) นครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
อนุชิต ปราบพาล	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
ศักดิ์ดา หารเทศ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
ทิพย์วรรณ จันทรา	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
อภิรักษ์ คำหารพล	นักวิชาการอิสระ	ประเทศไทย

☛ ฝ่ายประสานงานและจัดการ

พระไกรศร ปิยสีโล	วัดสนธิ์ (นาสน) นครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
สามเณรศักดิ์ณณ อาษา	วัดสนธิ์ (นาสน) นครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
ธีรพันธ์ พาโอภาส	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
ศุภิสรา ณ สุวรรณ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
ศศิธร สงศิริ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
ญาณกวี คำศรี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
ชาลีสา มาสุวรรณ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย

☛ ฝ่ายกฎหมาย

ฉัตรมาศ วิเศษสินธุ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี	ประเทศไทย
---------------------	-------------------------------	-----------

☛ ออกแบบปก

วินัย ธีระพิบูลย์วัฒนา	พีเอช ปรีน & ดีไซน์ ไวนิล สตูดิโอ	ประเทศไทย
------------------------	-----------------------------------	-----------

☛ จัดรูปเล่ม

ธีรพันธ์ พาโอภาส	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
------------------	--	-----------

☛ โรงพิมพ์

ห้างหุ้นส่วนจำกัด กรีนโซน อินเตอร์ 2001

155/2 ถนนปากนคร ตำบลท่าซัก อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80000

โทรศัพท์. 075-466-031, แฟกซ์. 075-446-676

บทบรรณาธิการ



วารสารฉบับนี้ เป็นฉบับที่ 9 ประจำปีพุทธศักราช 2567 วารสารก้าวเข้าสู่ปีที่ 11 ได้รับการประเมินเพื่อรับรองคุณภาพวารสาร จากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index-TCI) ให้มีมาตรฐานอยู่ในกลุ่มที่ 2 (จนถึง 31 ธันวาคม 2567) เพื่อรักษาคุณภาพของวารสารให้เป็นไปตามเงื่อนไขและกติกาสากล จึงเปิดโอกาสให้นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์และนักศึกษา ได้เผยแพร่บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัย ซึ่งกองบรรณาธิการได้ดำเนินการตามกระบวนการเชิงหลักการเผยแพร่บทความตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาทุกประการ

วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์ ปีที่ 11 ฉบับที่ 9 นี้ประกอบด้วย บทความวิจัย 26 เรื่อง บทความวิชาการ 4 เรื่อง มีบทความที่น่าสนใจ ได้แก่ **เศรษฐกิจฐานราก: การพัฒนาวิสาหกิจชุมชน** บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากและวิสาหกิจชุมชน ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของเศรษฐกิจแบบพอเพียง เน้นการร่วมมือกันทำกิจกรรมเพื่อพึ่งตนเองได้ และเน้นการใช้ทุนที่มีอยู่ในท้องถิ่น วิสาหกิจชุมชน เป็นการส่งเสริมความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น การสร้างรายได้ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และพัฒนาระบบเศรษฐกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็ง จึงเป็นเครื่องมือเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ด้านเศรษฐกิจ และสังคม เปรียบเป็นการสร้างรากฐานที่เข้มแข็งให้แก่เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนเป็นการเปิดโอกาสในการพัฒนาไปพร้อมกันกับเศรษฐกิจชุมชน ซึ่งเป็นทางเลือกหนึ่งของชุมชนที่มีศักยภาพพอที่จะดำเนินการภายใต้ความรู้ภูมิปัญญาที่มีอยู่เป็นแนวทางในการเลือกสิ่งที่มีอยู่ในชุมชนที่มีจุดเด่นมาเป็นทุน เศรษฐกิจชุมชนเป็นการทำงานเพื่อการดำรงชีพ และเพื่ออยู่ร่วมกันในชุมชน ชาวบ้านอาจมีการรวมตัวกันอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชนในลักษณะพหุภาคีทั้งใน การผลิต การตลาด การจัดจำหน่าย และการบริโภคในชุมชน ซึ่งก่อให้เกิดรายได้ของคนในชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชน์ร่วมกันเป็นเจ้าของ โดยมีกระบวนการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก ประกอบด้วย ใช้พื้นที่ตำบลเป็นตัวตั้ง สร้างและพัฒนาแกนนำตำบล อำเภอ จังหวัด โดยตำบลและหน่วยงานในพื้นที่ ทั้งภาครัฐ และภาคธุรกิจเอกชน ต้องรับรู้ทำความเข้าใจต่อเป้าหมาย และวางแผนงานร่วมกัน สร้างกลไกการขับเคลื่อนทั้งในระดับประเทศ จังหวัด อำเภอ ตำบล และชุมชน พัฒนาองค์ความรู้ ที่มาจากการอบคึกคิดการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากโดยชุมชน การจัดการองค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชนในด้านต่าง ๆ

กองบรรณาธิการวารสารมหาจุฬานาครทรรศน์ ขอขอบคุณท่านผู้เขียน ขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาอ่านและแนะนำการปรับแก้บทความวิจัยให้มีคุณภาพทางวิชาการยิ่งขึ้น หากผู้อ่านจะมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น กองบรรณาธิการขอน้อมรับไว้ด้วยความยินดี

๒๕.๑.๖๓

บุญญาดา จงละเอียด

บรรณาธิการ วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

สารบัญ



บรรณาธิการ	(ก)
บทบรรณาธิการ	(ง)
แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาชายแดนไทย - เมียนมาร์ อำเภออุ้มผาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 GUIDELINES FOR DEVELOPING THE IMPLEMENTATION OF THE STUDENT SUPPORT SYSTEM OF THAI-MYANMAR BORDER EDUCATIONAL INSTITUTIONS, UMPHANG DISTRICT, UNDER TAK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2 <i>แทน จินะไต้, ธนกฤต สิทธิราช</i>	1
พวงหรีดงานศพ: บทสะท้อนความสัมพันธ์เชิงอำนาจในสังคมไทย FUNERAL WREATHS: REFLECTIONS ON POWER RELATIONS IN THAI SOCIETY <i>พระทวี หอมเกตุ, พิศาล มุกตารัศมี, วรพลชัย วัฒนเดชไพศาล</i>	13
ศึกษาคติธรรมที่ปรากฏในพิธีกรรมการบำเพ็ญกุศลศพของชาวพุทธ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช A STUDY OF MORAL TEACHING IN THE FUNERAL RITES OF BUDDHISTS IN THA SALA DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE <i>พระชัชวฤทธิ์ ชินวโร (สนิยา), พระครูวิจิตรสาธิตสรส เทศธมโม (แก้วมณี), พระครูโฆสิตพัฒนานุกุล อนุวฑฒโน (ปาน ประดิษฐ์), พระครูวิจิตรศีลาจาร ชาตวณฺโณ (กิติโกหะ), สิทธิโชค ปาณะศรี</i>	25
วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในโรงเรียน สังกัดมูลนิธิกนิณี ผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย (ประเทศไทย) THE VISION OF ADMINISTRATORS AND TEACHERS' INTEGRATION OF INFORMATION TECHNOLOGY IN SCHOOLS UNDER THE FOUNDATION OF THE SISTERS OF THE IMMACULATE HEART OF MARY, THAILAND <i>อัจฉราวัลย์ ทองดี, สมบัติ เดชบำรุง, สมใจ เดชบำรุง, วิโรจน์ สุรสาคร, อารมณ จินดาพันธ์</i>	33
ความฉลาดทางอารมณ์วิถีพุทธกับการเสริมสร้างพลังอำนาจภาวะผู้นำสตรี BUDDHIST EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WOMEN'S LEADERSHIP EMPOWERMENT <i>ณัฐพร สิงห์สร, ณัฐภา สงวนวงษ์, ณัฐพัชร สายเสนา, ลำพอง กลมกุล, เรืองวิชัย นิลโคตร</i>	44
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING ACADEMIC ADMINISTRATION REGARDING DEVELOPMENT OF LEARNING PROCESS IN SCHOOLS UNDER BANGKOK SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2 <i>จารุวรรณ เกตุศรีรักษ์, สมบัติ เดชบำรุง, สมใจ เดชบำรุง, วิโรจน์ สุรสาคร, จามจุรี จำเมือง</i>	56



- วิเคราะห์คุณค่าหลักพุทธธรรมในประเพณีบุญเดือนสิบของพุทธศาสนิกชน ตำบลบางพระเหนือ อำเภอละอุ่น จังหวัดระนอง** 67
- AN ANALYSIS OF THE VALUE OF THE BUDDHIST PRINCIPLES IN THE TENTH LUNAR MONTH TRADITION OF BUDDHISTS IN BANG PHRA NUA SUBDISTRICT, LA-UN DISTRICT, RANONG PROVINCE
พระประดิพัทธ์ โสภโณ (คงเมือง), พระครูวิจิตรรัตนวัตร จิตตสุโข (จิตรภัคดี), พระครูโฆสิตวัฒน์นกุล อนุวฑฒโน (ปานประดิษฐ์), พระครูจิตตสุนทร เตชพล (ชูเกลี้ยง), สิทธิโชค ปาณะศรี
- กลยุทธ์การออกแบบการพูดในที่ชุมชนเพื่อการโน้มน้าวใจในงานการบริหารของนายกเทศมนตรี เมืองทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช** 76
- STRATEGIC DESIGNING FOR PERSUASIVE PUBLIC SPEAKING IN ADMINISTRATIVE WORK BY MAYOR OF THUNGSONG MUNICIPALITY, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE
วิทยาธร ท่อแก้ว, กวิทธิ์ ศรีสัมฤทธิ์
- ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบัญชีในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี** 89
- THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT OF ACCOUNTING STAFF IN RUBBER WOOD PROCESSING BUSINESSES SURAT THANI PROVINCE
วันเพ็ญ จันทรงค์, ภารณีพิน คงทอง, พชรชาติ ทองพร้อม
- การอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้** 99
- LIVING TOGETHER IN MULTICULTURAL SOCIETY IN 3 SOUTHERN BORDER PROVINCES
พระอธิการคติ กตปุญโญ (ไชยวงศ์)
- ผลของการใช้รูปแบบการเรียนการสอนโดยบูรณาการทฤษฎีประมวลสารสนเทศและการเรียนรู้เชิงสถานการณ์ที่ส่งเสริมสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนาม สำหรับนักศึกษา ระดับปริญญาตรี** 110
- THE RESULT OF USING INSTRUCTIONAL MODEL BY INTEGRATING INFORMATION PROCESSING THEORY AND SITUATED BASED LEARNING TO ENHANCE VIETNAMESE SPEAKING AND LISTENING COMPETENCIES FOR UNDERGRADUATE STUDENTS
ฉัตร ถี บิ๊ก ถาว, เรชา อรัญวงศ์, นิตกร อ่อนโยน
- แนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยในมณฑลกวางตุ้ง** 121
- THE GUIDELINES FOR IMPROVING THE SAFETY LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS IN UNIVERSITIES IN GUANGDONG
เหลียง เจิ้นหัว, พชรา เดชโฮม, นิรันดร์ สุธีนิรันดร์, สรายุทธ์ เศรษฐจรร, จิตตวิสุทธิ์ วัฒนปัญญา
- การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการพัฒนาชุมชนบ้านหนองบ่อ ตำบลโคกทราย อำเภอบำบอน จังหวัดพัทลุง** 129
- AN APPLICATION OF THE FOUR BRAHMAVIHARA PRINCIPLE TO DEVELOPMENT BAN NONG BO COMMUNITY, KHOK SAI SUBDISTRICT, PA BON DISTRICT, PHATTHALUNG PROVINCE
วรกานต์ สุ่มมาตย์, พระครูวิจิตรศีลาจาร ชาตวณโณ (กิติโกหะ), พระครูโฆสิตวัฒน์นกุล อนุวฑฒโน (ปานประดิษฐ์), พระครูประสุตโพธิคุณ อนุโลโย (สุวรรณรงค์), พระครูวาทีธรรมวิภาช จิตญาโณ (บุรินทร์พาทย์)

แนวทางการพัฒนาการนิเทศการศึกษาภายในของโรงเรียนชุมชนบ้านพอบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 137

GUIDELINES FOR DEVELOPING INTERNAL EDUCATIONAL SUPERVISION OF BAN PHOB PHRA COMMUNITY SCHOOL BE UNDER THE TAK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ปวรณณัฐริชญ์ หลวงธิจา, สุเนตร ทองคำพงษ์, สิริกร ชุ่มไชย

ความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี 148

TAX KNOWLEDGE AND UNDERSTANDING OF SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES (SMES) IN CHONBURI PROVINCE

พรทิพย์ สุขจำลอง, ศศิธร เปอร์เขียว, สุนา สุทธิเกียรติ, รุจิรัตน์ ปาลิพัฒน์สกุล

ชุมชนคุณธรรมน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง: สานต่อที่พ่อสอน 160

THE MORAL COMMUNITY ADOPTS THE PHILOSOPHY OF SUFFICIENCY ECONOMY: CONTINUING WHAT FATHER TAUGHT

พระปลัดวรกิจ วรกิจใจ (กาญจนครุฑ)

รูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 171

DEVELOPMENT MODEL OF DIGITAL CITIZENSHIP OF SECONDARY SCHOOL TEACHER UNDER A JURISDICTION OF BANGKOK METROPOLITAN

อรสา พุ่มสวัสดิ์, ทรงยศ แก้วมงคล, พัชรา เดชโฮม

แนวทางการปรับปรุงประสิทธิผลของความสามารถพิเศษการแนะนำมหาวิทยาลัยในกวางซี 182

GUIDELINES FOR IMPROVING THE EFFECTIVENESS OF TALENT INTRODUCTION OF UNIVERSITIES IN GUANGXI

เหลียง ลี, นีรันดร์ สุธีนิรันดร์, พัชรา เดชโฮม, กุลสิรินทร์ อภิรัตน์วรเดช, จิตตวิสุทธิ วัฒนศิริปัญญา

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการกิจกรรมงานประจำปี วันพ่อท่าน วัดธรรมโฆษณ์ อำเภอลี้หนคร จังหวัดสงขลา 191

AN APPLICATION OF IDDHIPADA PRINCIPLE IN THE MANAGEMENT OF THE ANNUAL PORTHAN'S DAY ACTIVITIES, WAT THAMMAKHOS, SINGNAKORN DISTRICT, SONGKHLA PROVINCE

พระจุฑพร อดิยาภิ (คงช่วย), พระครูวิจิตรศีลาจาร, พระครูโฆสิตพัฒนานุกุล, พระครูโกศลอรธกิจ, พระลิขิต สุขะฐิติ (สอนมา)

ปัจจัยความสำเร็จของการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตภัณฑ์ผ้าเครื่องแต่งกายมุสลิม (ดาหลา ปาเต๊ะ) ตำบลควนสตอ อำเภอกวนโดน จังหวัดสตูล 199

SUCCESS FACTORS IN OPERATING THE COMMUNITY ENTERPRISE OF THE MUSSLIM-CLOTHING PRODUCT GROUP (DALA PATEK) AT KHUAN SATO SUBDISTRICT, KHUAN DON DISTRICT, SATUN PROVINCE

กิตติยา ฤทธิภักดี, นวรัตน์ ลิ้มสกุล



- กรณีศึกษา: ความต้องการคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบัณฑิต เพื่อการปรับปรุงหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรสี่ปี) สาขาวิชาฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา และคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม** 211
- CASE STUDY: THE DESIRABLE CHARACTERISTICS OF GRADUATES FOR THE IMPROVEMENT OF THE BACHELOR OF EDUCATION PROGRAM (FOUR-YEAR PROGRAM) IN PHYSICS, CHEMISTRY, BIOLOGY AND MATHEMATICS, FACULTY OF SCIENCE, NAKHON PHANOM UNIVERSITY
วุฒิชัย กันนุฬา, ธนกร วัฒนนวลสกุล, วิศรุต ศรีธรรมย์, พรพรรณ น้ำค้าง, พิชชลัยย์ อนุไชยวงศ์
- เศรษฐกิจฐานราก: การพัฒนาวิสาหกิจชุมชน** 222
- GRASSROOTS ECONOMY: COMMUNITY ENTERPRISE DEVELOPMENT
ศุภสิน วัตตพรหม, พระครูอรุณสุตาลังการ, ไพรัตน์ ฉิมหาด
- แนวทางการบริหารงานวิชาการแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี** 232
- NEW ACADEMIC MANAGEMENT GUIDELINES OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS UNDER NONTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
อาชวินทร์ กัญญสกุล, ทรงยศ แก้วมงคล, พัชรา เดชโฮม
- กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐาน การพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเจียงซู** 242
- STRATEGIES FOR DEVELOPING THE CULTURAL LEADERSHIP OF PRINCIPALS UNDER THE BACKGROUND OF HIGH-QUALITY EDUCATION DEVELOPMENT IN JIANGSU VOCATIONAL COLLEGES
เจี๋ย เยี่ยน, ภิญญาพัชญ์ ปลากัดทอง, นรินทร์ สุธีนิรันดร์, คณกร สว่างเจริญ, จิตติวิสุทธิ วิมุตติปัญญา
- การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพทางกาย สมรรถภาพทางจิต การจัดการความเครียดและการพัฒนาศักยภาพกับทักษะทางกีฬาของนักกีฬามหาวิทยาลัย** 250
- A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PHYSICAL FITNESS MENTAL FITNESS STRESS MANAGEMENT AND POTENTIAL DEVELOPMENT WITH SPORT SKILLS OF UNIVERSITY ATHLETES
พรวิจักษ์ณ์ ครุฑกะ, ชมสุภักดิ์ ครุฑกะ
- การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการดำเนินชีวิตของชุมชนบ้านลำปำ ตำบลลำปำ อำเภอเมืองจังหวัดพัทลุง** 261
- AN APPLICATION OF 4 SANGAHAVATTHU PRINCIPLES IN LIVING OF LAMPAM COMMUNITY, LAMPAM SUBDISTRICT, MUANG DISTRICT, PHATTHALUNG PROVINCE
พระภูวเดช จดตมโล (ขวัญแสน)*, พระครูโฆสิตพัฒนานุกุล อนุวฑฒโน (ปานประดิษฐ์), พระครูวิจิตรศีลาจารชาตวณโณ (กิติโกพะ), พระครูวิจิตรสาธูรส เดชธมโม (แก้วมณี), สิทธิโชค ปาณะศรี
- การบริหารแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด** 272
- THE PARTICIPATIVE ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL NETWORK PARTNERS AFFECTING THE INTERNAL QUALITY ASSURANCE OF SCHOOLS UNDER TRAT PRIMARY EDUCATIONALSERVICE AREA OFFICE
ณัฐจิตา งอกกลาภ, วัยวุฒิ บุญลอย, เรืองวิทย์ นิลโคตร

การศึกษาแนวโน้มการตั้งชื่อร้านอาหารไทย: กรณีศึกษา ชื่อร้านอาหารไทย เมืองปักกิ่ง ในประเทศจีน	284
A STUDY OF THAI RESTAURANT NAMING TRENDS: A CASE STUDY OF THE NAME OF A THAI RESTAURANT IN BEIJING IN CHINA	

ชินวัฒน์ ศรีพล, หวังเวมิน

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในกวางสี	292
MODEL FOR DEVELOPMENT THE FEMALE LEADERSHIP OF FEMALE MIDDLE ADMINISTRATORS OF UNIVERSITIES IN GUANGXI	

เวียง เช่าเจวียน, นิรันดร์ สุธีนิรันดร์, กุลสิรินทร์ อภิรัตน์วรเดช, พัทธรา เดชโสม, จิตตวิสุทธิ์ วิมุตติปัญญา

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 2 ภาคใต้	301
--	-----

GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF ACADEMY TO LEARNING ORGANIZATIONS OF PHRAPARIYATTIDHAM SCHOOL, GENERAL EDUCATION DEPARTMENT, GROUP 2, THE SOUTHERN

พระปลัดพวงศกร ฐิตเมธี, พระครูประโชติกิจจาภรณ์, ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่, กษมา ศรีสุวรรณ

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

ฅ

แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาชายแดน ไทย - เมียนมาร์ อำเภออุ้มผาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2*

GUIDELINES FOR DEVELOPING THE IMPLEMENTATION OF THE STUDENT SUPPORT SYSTEM OF THAI-MYANMAR BORDER EDUCATIONAL INSTITUTIONS, UMPHANG DISTRICT, UNDER TAK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

แทน จินะไต้*, ธนกร สิทธีราช

Tan Jintaong*, Thanakrit Sitthirath

คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ตาก ประเทศไทย

Faculty of Education, Northern College, Tak, Thailand

*Corresponding author E-mail: tan_302@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อำเภออุ้มผาง 2) เพื่อศึกษาปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อำเภออุ้มผาง 3) เพื่อหาแนวทาง พัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อำเภออุ้มผาง เป็นวิจัยแบบการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูล โดยแบบสอบถาม กับ การวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แหล่งข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษา ครูผู้สอน ปีการศึกษา 2565 จำนวน 150 คน ด้วยวิธีการเจาะจง เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม แบบ สัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เนื้อหา ผลวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านจากสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดทิศทางหรือกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.58) มีการปฏิบัติ สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยระดับมาก รองลงมา ด้านการดำเนินงานตามระบบ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.56) มีค่าเฉลี่ยระดับมาก และด้านการตรวจสอบและประเมินผล ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.55) มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ด้านการวางระบบและ แผนดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.47) ตามลำดับ 2) ปัญหาการบริหาร ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการส่งเสริม ปัญหาระบบข้อมูลการสื่อสาร การจัดทำทะเบียนสะสมของนักเรียนยังได้ข้อมูลไม่ครบถ้วน การปรึกษาความคิดเห็นของคณะกรรมการกับเครือข่ายครู 3) แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สถานศึกษาควรมีการประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการดำเนินงาน มีการตรวจสอบข้อมูลการติดต่อสื่อสารให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน จัดเก็บข้อมูลในทะเบียนสะสมอย่างเป็นระบบ และมีการส่งเสริม นิเทศ กำกับ ติดตาม

คำสำคัญ: ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน, สถานศึกษาชายแดนไทย - เมียนมาร์, อำเภออุ้มผาง

Abstract

This research The objectives are: 1) To study the operating conditions of the student care and assistance system, Umphang District. 2) To study problems in the operation of the student care

* Received July 3, 2024; Revised August 23, 2024; Accepted September 1, 2024



and assistance system, Umphang District. 3) To find ways to develop the operation of the student care and assistance system, Umphang District. This is a research study. exploratory Data were collected by questionnaire. with qualitative research using interviews with experts The research data sources include 150 school administrators and teachers in the academic year 2022 using specific methods. The tools were questionnaires, interviews, data analysis, percentages, frequencies, means, and standard deviations. Content analysis, research results found that 1) Conditions of administration of the student care and support system Overall, there is a high level of practice. When considering each aspect from the highest to the lowest, namely the direction or strategy aspect ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.58,) had the highest practice. has a high level mean, followed by system operations ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.56) has a high level mean and the aspect of inspection and evaluation ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.55) has a high mean level. In terms of system planning and operational planning, the average was the lowest. The average is at a high level ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.47,) respectively. 2) Problems with the administration of the student care and support system. is to organize information systems for promotion Communication information system problems The preparation of cumulative student records still does not contain complete information. Consultation of opinions of the committee with the teacher network 3) Guidelines for developing the operation of the student care and support system Educational institutions should hold meetings to clarify and create understanding of the roles and responsibilities of the operating committee. Communication information is checked to be accurate and up to date. Store information in systematic cumulative records. and there is promotion, supervision, supervision, and follow-up.

Keywords: Developing The Implementation of The Student Support System, Thai-Myanmar, Border Educational Institutions

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 54 ว่ารัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายรัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาจนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่งเพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ด้วยรัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพ กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, 2560) จึงได้ร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการจัดทำระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนขึ้น โดยมุ่งหวังว่าครูทุกคนสามารถให้ความดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้ ซึ่งเป็นการดำเนินงานที่สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษากระทรวงศึกษาธิการที่เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542, 2542) มีการประสานความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกโรงเรียน รวมทั้งวิธีการ กิจกรรมและเครื่องมือต่าง ๆ ที่มีคุณภาพในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอันจะส่งผลให้ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนประสบความสำเร็จ ภาพรวมของระบบช่วยเหลือดูแลปัจจุบันสถานศึกษาหลาย

แห่งยังขาดความเข้าใจในระบบการดำเนินงานในระบบช่วยเหลือเหลือนักเรียน ครูขาดความรู้ในการทำงาน ทำให้เกิดสิ่งต่าง ๆ จากผลข้างต้นตามมา

สถานศึกษาชายแดนไทย - เมียนมาร์ อำเภออุ้มผาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สถานศึกษาชายแดนไทย - เมียนมาร์ เปิดทำการสอน ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2565 ซึ่งจากข้อมูลในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนที่ได้ดำเนินงานมาอย่างต่อเนื่อง พบว่า เด็กนักเรียนควรได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถปฏิบัติตามกฎของห้องเรียนและสถานศึกษาให้มากขึ้น โดยการจัดกิจกรรมให้เด็กปฏิบัติตามข้อตกลงของโรงเรียน เช่น ปฏิบัติตามกฎของสถานศึกษา ควรได้รับการพัฒนาให้ปฏิบัติตามวัฒนธรรมไทยและหลักศาสนาที่นับถือโดยการฝึกมารยาทในการพูด การฟัง การไหว้ การแสดงความเคารพผู้ใหญ่หรือมารยาทการรับประทานอาหารได้เหมาะสมตามวัยและควรได้รับการพัฒนาให้รู้จักการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี โดยจัดกิจกรรมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนในการทำงานร่วมกัน แสดงความคิดเห็นในที่ประชุมหรือการทำงานต่าง ๆ ร่วมกับเพื่อน พบว่า นักเรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีพฤติกรรมที่เป็นปัญหามาก มีนักเรียนที่เป็นกลุ่มเสี่ยง เช่น นักเรียนอพยพย้ายถิ่นฐานข้ามพรมแดนเข้ามา ครอบครัวแตกแยก นักเรียนมีปัญหาการแต่งกายไม่เรียบร้อยความประพฤติไม่เหมาะสม มีพฤติกรรมก้าวร้าว นักเรียนเสี่ยงต่อการเกี่ยวข้องกับ สิ่งเสพติด และสิ่งที่ทำให้การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนยังไม่ประสบผลสำเร็จเกิดจากปัจจัยภายในองค์กรซึ่งเป็นจุดอ่อนของโรงเรียน คือ ความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครู กระบวนการและวิธีการในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ มีการเปลี่ยนครูที่ปรึกษาทุกปี และครูไม่สามารถติดตามดูแลนักเรียนได้อย่างทั่วถึง จึงทำให้แก้ไขปัญหาผู้เรียนไม่ถูกจุด ดังนั้น ครู จึงมีหน้าที่ดูแล ส่งเสริมสนับสนุนป้องกันและช่วยเหลือนักเรียนอย่างใกล้ชิด บทบาทหน้าที่ของครูนอกจากให้ความรู้ด้านวิชาการและวิชาชีพแล้วครูต้องรู้หลักจิตวิทยาที่เป็นศาสตร์เกี่ยวกับพฤติกรรมและการกระทำของเด็กเพื่อช่วยเหลือเด็กตามวัยและพัฒนาการต่าง ๆ (สมพร สุกตัญญี, 2554) ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ได้จากสถิติการออกกลางคันในระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ลภัสรดา เกตุสกุลศึกษาการประเมินโครงการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลนครศรีธรรมราช ณ นครอุทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 วัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลนครศรีธรรมราช ณ นครอุทิศ ด้านปัจจัยกระบวนการและผลผลิต ผลวิจัยพบว่า การบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจะให้ความสำคัญวิธีการดำเนินงานตามขั้นตอนทั้ง 5 ขั้นที่กำหนดไว้ในระบบ โดยนำกระบวนการบริหารไปดำเนินการในแต่ละขั้นตอนตามวงจรบริหารคุณภาพ PDCA ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ได้นำมาใช้เป็นหลักในกระบวนการบริหารและนำขั้นตอนไปไว้ในขั้นตอนการดำเนินงาน ทั้งนี้ เพื่อให้การศึกษาวิจัยสอดคล้องกับนโยบายการบริหารสถานศึกษา (ลภัสรดา เกตุสกุล, 2565) งานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องให้เป็นระบบ เพื่อให้ให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้วิจัยซึ่งเป็นครูที่ปรึกษาและผู้รับผิดชอบงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จึงมีความสนใจศึกษาปัญหาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานของโรงเรียน รวมทั้งสามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหาดังกล่าวในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัดรวมทั้งแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมของชุมชน สังคมต่อไป



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาชายแดนไทย - เมียนมาร์ อำเภออุ้มผาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
2. เพื่อศึกษาปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาชายแดนไทย - เมียนมาร์ อำเภออุ้มผาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
3. เพื่อหาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาชายแดนไทย - เมียนมาร์ อำเภออุ้มผาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยแบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาชายแดนไทย - เมียนมาร์ อำเภออุ้มผาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษาชายแดนไทย - เมียนมาร์ อำเภออุ้มผาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 150 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 150 ฉบับ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 150 ฉบับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัญหาการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 150 ฉบับ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

แบบสอบถามการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาชายแดนไทย - เมียนมาร์ อำเภออุ้มผาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาและนิยามปฏิบัติการ

2. ยกร่างโครงสร้างแบบสอบถามโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาชายแดนไทย - เมียนมาร์ อำเภออุ้มผาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามขอบเขตด้านเนื้อหา จำนวน 4 ด้าน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัญหาการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาชายแดนไทย - เมียนมาร์ อำเภออุ้มผาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 เป็นแบบกำหนดข้อคำตอบให้เลือก (Multiple response) ได้มากกว่า 1 คำตอบ ตามขอบเขตด้านเนื้อหา จำนวน 4 ด้าน

3. วิเคราะห์นิยามปฏิบัติการเพื่อกำหนดตัวชี้วัดรายด้าน กำหนดโครงสร้างแบบสอบถามรายด้าน เพื่อใช้ศึกษาสภาพและปัญหาตามขอบเขตด้านเนื้อหา 4 ด้าน

4. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์พิจารณาความถูกต้องของการใช้ภาษา ความสอดคล้องของคำถามกับจุดประสงค์และให้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

5. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับใหม่เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม ด้วยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน กำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็น 3 ระดับ คือ สอดคล้อง = +1 ไม่แน่ใจ = 0 และไม่เห็นด้วย = -1 โดยหาค่า IOC ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

6. ขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC)

7. ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย คุณสมบัติดังนี้ นักวิชาการทางการบริหารการศึกษาและการวิจัย ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา

8. ขออนุญาตถึงโรงเรียนเพื่อทดลองใช้ (Try out) ถึงผู้บริหารสถานศึกษา

9. นำผลการตรวจประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) โดยการคำนวณหาค่าร้อยละ เลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปเป็นข้อคำถามที่ใช้ได้ และปรับปรุงข้อคำถามที่ใช้ไม่ได้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

10. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและให้ข้อเสนอแนะอีกครั้งหนึ่ง ก่อนนำไปปรับปรุงและจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับใหม่เพื่อนำไปทดลองใช้หาค่าความเชื่อมั่น

11. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีคุณสมบัติเหมือนประชากรที่ไม่ใช่ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนอัมพวงวิทย์าคม จำนวน 30 คน เพื่อพิจารณาและหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีหาค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ที่กำหนดเกณฑ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามไว้ที่ระดับ 0.70 ขึ้นไป คำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

12. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการแก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์และขออนุญาตให้นำไปใช้จัดเก็บข้อมูล

13. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวน 150 ฉบับ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาสถานศึกษาชายแดนไทย - เมียนมาร์ อำเภออัมพวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดาก เขต 2 เพื่อขออนุญาตให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล

2. นำหนังสือเสนอผู้อำนวยการสถานศึกษา พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยและขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลตามจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนด้วยตนเอง

3. ขอความร่วมมือเพื่อกำหนดวันเวลาขอเก็บแบบสอบถามคืนจากผู้ตอบแบบสอบถาม

4. ผู้วิจัยเดินทางไปจัดเก็บแบบสอบถามเมื่อถึงกำหนดตามที่นัดหมายด้วยตนเอง

5. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ ครบถ้วนตามข้อคำถาม ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป



การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามสภาพการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. การวิเคราะห์ปัญหาการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนสถานศึกษาชายแดนไทย - เมียนมาร์ อำเภออุ้มผาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

แหล่งข้อมูล

การหาแนวทางพัฒนาการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนสถานศึกษาชายแดนไทย - เมียนมาร์ อำเภออุ้มผาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์ กำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้ทรงคุณวุฒิ สุ่มแบบเจาะจง สำหรับเป็นผู้ให้ข้อมูล จำนวน 9 คน จาก 3 แหล่งแหล่งละเท่า ๆ กัน เพื่อตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (data triangulation) ดังนี้

1. ผู้บริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือมีวิทยานะชำนาญการ จำนวน 3 คน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือมีวิทยานะชำนาญการ จำนวน 3 คน
3. นักวิชาการหรืออาจารย์ในมหาวิทยาลัย หรือผู้อำนวยการกลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีผลงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือมีตำแหน่งทางวิชาการผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ
2. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับแนวทางพัฒนาการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

นำผลการวิจัยสภาพและปัญหาการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในขั้นตอนที่ 1 ที่มีสภาพการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุดและมีปัญหามากที่สุดของแต่ละด้าน ๆ ละ 3 ข้อมาสรุปอุปนัยแล้วสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์รายด้าน ๆ ละ 1 ข้อ

การรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิกำหนด บันทึกข้อมูลด้วยตัวเอง
2. ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อนำไปเขียนรายงานต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แจกแจงความถี่ จัดลำดับ สรุปอุปนัย อภิปรายผลได้ตารางด้วยความเรียงตามลำดับ จัดทำสรุปข้อเสนอแนะเป็นรายด้าน

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาชายแดนไทย - เมียนมาร์ อำเภออุ้มผาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาชายแดนไทย - เมียนมาร์ อำเภออุ้มผาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 แสดงผลตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาชายแดนไทย - เมียนมาร์ อำเภออุ้มผาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

ที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการกำหนดทิศทางหรือกลยุทธ์	4.41	0.58	มาก
2	ด้านการดำเนินงานตามระบบ	4.39	0.56	มาก
3	ด้านการตรวจสอบและประเมินผล	4.36	0.55	มาก
4	ด้านการวางระบบและแผนดำเนินงาน	4.31	0.57	มาก
รวมเฉลี่ย		4.37	0.53	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาชายแดนไทย - เมียนมาร์ อำเภออุ้มผาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37, S.D. = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดทิศทางหรือกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.58$) รองลงมา คือ ด้านการดำเนินงานตามระบบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39, S.D. = 0.56$) ด้านการตรวจสอบและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.55$) และด้านการวางระบบและแผนดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.47$) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาปัญหาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาชายแดนไทย - เมียนมาร์ อำเภออุ้มผาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 สรุปผล ได้ดังนี้

ด้านการกำหนดทิศทางหรือกลยุทธ์

- สภาพการกำหนดทิศทางหรือกลยุทธ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบเป็นคณะกรรมการอำนวยการ (ทีมหน้า) คณะดำเนินงาน (ทีมทำ) และคณะให้การสนับสนุน (ทีมประสาน) ($\bar{X} = .33, S.D. = 0.77$)

- ปัญหาการกำหนดทิศทางหรือกลยุทธ์ที่มีค่าร้อยละสูงสุด คือ การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการส่งเสริมพัฒนา การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนยังไม่เป็นระบบไม่ครอบคลุมการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ (ร้อยละ 4.90)

ด้านการวางระบบและแผนดำเนินงาน

- สภาพด้านการวางระบบและแผนดำเนินงานค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประชุมวางแผนการดำเนินงานกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ($\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.71$)

- ปัญหาการกำหนดทิศทางหรือกลยุทธ์ที่มีค่าร้อยละสูงสุด คือ ปัญหาระบบข้อมูลการสื่อสาร เช่น เบอร์โทรศัพท์มือถือของผู้ปกครองเพื่อการติดต่อแจ้งข่าว ประสานงานไม่ครบถ้วน ไม่เป็นปัจจุบัน (ร้อยละ 7.6)



ด้านการดำเนินงานตามระบบ

- สภาพด้านการดำเนินงานตามระบบค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดกิจกรรมโฮมรูมระดับชั้นเรียนและระดับโรงเรียนตามแผนปฏิบัติการและปฏิทินกำหนดอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.73)

- สภาพด้านการดำเนินงานตามระบบค่าเฉลี่ยที่มีค่าร้อยละสูงสุด 3 อันดับ คือ การจัดทำระเบียบสะสมของนักเรียนยังได้ข้อมูลไม่ครบถ้วน ข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน ขาดการทำงานที่ต่อเนื่องสม่ำเสมอ (ร้อยละ 6.9)

ด้านการตรวจสอบและประเมินผล

- สภาพด้านการตรวจสอบและประเมินผลที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดทำสรุปผลการดำเนินการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริมพัฒนา การแก้ไขปัญหาและป้องกันให้นักเรียน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.77)

- ปัญหาด้านการตรวจสอบและการประเมินผลที่มีค่าร้อยละสูงสุด คือ การปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของคณะกรรมการกับเครือข่ายครูและผู้บริหารเพื่อหาวิธีการพัฒนาและแก้ไขปัญหาพร้อมกันทำได้ไม่สะดวกขาดประสิทธิภาพ (ร้อยละ 3.50)

3. ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาชายแดนไทย - เมียนมาร์ อำเภอมัณฑะเลย์ จังหวัดตาก เขต 2 สรุปผล ได้ดังนี้

ด้านการกำหนดทิศทางหรือกลยุทธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอว่า สถานศึกษาควรมีการประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการดำเนินงานทั้ง 3 คณะ และควรมีการกำกับ ดูแล ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง สูงที่สุด (ความถี่ = 9) รองลงมา คือ สถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน (ความถี่ = 7) และนโยบายและมาตรการการจัดการศึกษา มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นนโยบาย เป้าหมายและแนวดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน (ความถี่ = 6) ตามลำดับ ส่วน สถานศึกษาควรมีการประเมินระบบข้อมูลสารสนเทศนักเรียนโดยผู้ใช้ข้อมูลเพื่อหาแนวทางปรับปรุง ต่ำที่สุด (ค่าความถี่ = 2)

สรุปได้ว่า แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสถานศึกษาชายแดนไทย - เมียนมาร์ อำเภอมัณฑะเลย์ จังหวัดตาก เขต 2 สถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์ ให้ความรู้บุคลากรที่รับผิดชอบโดยส่งเข้าอบรมกับหน่วยงานภายนอก มีการสร้างความรู้ความเข้าใจให้เกิดการปฏิบัติตามระบบในทิศทางเดียวกัน และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมสะท้อนผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเป็นข้อมูลพัฒนาการดูแลช่วยเหลือนักเรียนต่อไป

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาชายแดนไทย - เมียนมาร์ อำเภอมัณฑะเลย์ จังหวัดตาก เขต 2 อภิปรายผล ได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาชายแดนไทย - เมียนมาร์ อำเภอมัณฑะเลย์ จังหวัดตาก เขต 2 โดยรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีวางแผนปรับปรุง พัฒนาอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด การกำหนดบทบาทหน้าที่ครูประจำชั้น ครูที่ปรึกษาและครูแนะแนวเพื่อทำหน้าที่ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างทั่วถึง แต่งตั้งผู้รับผิดชอบการจัดเก็บข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลเป็นรายชั้นและระดับโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกด้าน และนิเทศ กำกับ ติดตาม ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรให้สามารถดำเนินการตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้ตามแผนกลยุทธ์ จึงทำให้สภาพการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาชายแดนไทย - เมียนมาร์ อำเภอมัณฑะเลย์

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของเทอดศักดิ์ ยะยอง ที่ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนบ้านดอยคำ อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้กระบวนการบริหารงานวงจรคุณภาพของเดมมิง (เทอดศักดิ์ ยะยอง, 2562) สอดคล้องกับการศึกษาของจิตราพร สุทธิสาร ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 พบว่า สภาพการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เช่นกัน (จิตราพร สุทธิสาร, 2562)

2. ปัญหาการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาชายแดนไทย - เมียนมาร์ อำเภออุ้มผาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านการกำหนดทิศทางหรือกลยุทธ์ มีผลการวิจัยแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการกำหนดทิศทางหรือกลยุทธ์ พบว่า มีปัญหา คือ การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการส่งเสริมพัฒนา การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนยังไม่เป็นระบบไม่ครอบคลุมการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ ไม่ได้นำนโยบายและมาตรการการจัดการศึกษา มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นนโยบาย เป้าหมายและแนวดำเนินงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนยังมีการปฏิบัติอยู่ในระดับที่ต่ำ จึงทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจในทิศทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนที่เกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและการปฏิบัติงานร่วมกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ญัฐนิยา ห่องกระจก ที่ได้ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจร คุณภาพ PDCA ของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ญัฐนิยา ห่องกระจก, 2562)

2.2 ด้านการวางระบบและแผนดำเนินงาน พบว่า มีปัญหาปัญหา คือ ปัญหาระบบข้อมูลการสื่อสาร เช่น เบอร์โทรศัพท์มือถือของผู้ปกครองเพื่อการติดต่อแจ้งข่าว ประสานงานไม่ครบถ้วน ไม่เป็นปัจจุบัน ครูประจำชั้น ครูที่ปรึกษาและครูแนะแนวไม่ได้รับการพัฒนาให้มีทักษะการใช้เครื่องมือคัดกรองนักเรียนทำให้ขาดความเชื่อมั่นในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการมีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการสื่อสารกับผู้ปกครอง และการประสานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อแจ้งข่าวสารและการส่งต่อฉุกเฉิน การอบรมให้ความรู้ครูและบุคลากรให้มีความรู้สามารถใช้อุปกรณ์เทคโนโลยี ยังมีการปฏิบัติอยู่ในระดับที่ต่ำ รวมทั้งข้อมูลการติดต่อประสานงานในการดำเนินงาน ตลอดจนการสร้างเชื่อมั่นให้แก่ สอดคล้องกับการศึกษาของ พงษ์จันทร์ กลิ่นสุคนธ์ ที่ได้ศึกษาแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 (พงษ์จันทร์ กลิ่นสุคนธ์, 2563)

2.3 ด้านการดำเนินงานตามระบบ พบว่ามีปัญหา คือ การจัดทำระเบียบสะสมของนักเรียนยังได้ข้อมูลไม่ครบถ้วน ข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน ขาดการทำงานที่ต่อเนื่องสม่ำเสมอ ครูไม่สามารถจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนกลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา ได้อย่างทั่วถึง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการจัดกิจกรรมโฮมรูมระดับชั้นเรียนและระดับโรงเรียนตามแผนปฏิบัติการและปฏิทินกำหนดอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีการปฏิบัติต่ำที่สุด แบ่งกลุ่มนักเรียนออกเป็น 4 กลุ่ม ตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนกำหนดไม่เป็นระบบ การส่งต่อนักเรียน ไม่แจ้งผู้ปกครอง และจัดทำบันทึกเป็นหลักฐานอย่างครบถ้วน และการนำข้อมูลมาบันทึกในระเบียบสะสมและแบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียนของโรงเรียนไม่ทำตามที่กำหนด จึงทำให้ครูไม่สามารถจัดกิจกรรมได้อย่างหลากหลาย รวมทั้งระบบการติดต่อประสานความร่วมมือในการเฝ้าระวังป้องกันให้นักเรียน ไม่ชัดเจนไม่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของรัชพล เทียงดี ที่ได้ศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (รัชพล เทียงดี, 2563)

2.4 ด้านการตรวจสอบและประเมินผล พบว่า มีปัญหา คือ การปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของคณะกรรมการกับเครือข่ายครูและผู้ปกครองเพื่อหาวิธีการพัฒนาและแก้ไขปัญหาาร่วมกันทำได้ไม่สะดวกขาดประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง



กับการสรุปผลการดำเนินงานการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ยังมีข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ครบถ้วน นำไปใช้ประโยชน์ได้ไม่หลากหลาย จึงทำให้การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนานักเรียนให้มีทักษะชีวิตไม่ได้ประสิทธิภาพ ครูขาดขวัญกำลังใจไม่มีความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่ตรงตามความเป็นจริง รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องไม่มีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลจึงทำให้ผลการประเมินไม่ตรงกับสภาพจริง สอดคล้องกับการศึกษาของ นพมาศ สุขอุดม ที่ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดเขาเชิงเทียนเทพาราม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (นพมาศ สุขอุดม, 2560)

3. แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาชายแดนไทย - เมียนมาร์ อำเภอ อัมผาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิสรุปได้ ดังนี้

3.1 ด้านการกำหนดทิศทางหรือกลยุทธ์ ว่าสถานศึกษาควรมีการประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการดำเนินงานทั้ง 3 คณะ และควรมีการกำกับ ดูแล ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน และนโยบายและมาตรการการจัดการศึกษา มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นนโยบาย เป้าหมายและแนวดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน

3.2 ด้านการวางระบบและแผนดำเนินงาน สถานศึกษาควรมีการตรวจสอบข้อมูล การติดต่อสื่อสาร เช่น เบอร์โทรศัพท์ หรือ line ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน มีการจัดสรรงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และมีการอบรมให้ความรู้บุคลากรที่รับผิดชอบทั้งในโรงเรียนและส่งเข้าอบรมภายนอก

3.3 ด้านการดำเนินงานตามระบบ สถานศึกษามีควรการจัดเก็บข้อมูลการคัดกรองใน ระดับชั้นเรียนและของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ มีการประชุมอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคน เพื่อการปฏิบัติตามระบบไปในทิศทางเดียวกัน มีการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย สร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกเพื่อเฝ้าระวังป้องกันไม่ให้เกิดความเสี่ยงต่อนักเรียน และมีการกำกับ ติดตามให้การดำเนินงานเป็นไปตามระบบอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

3.4 ด้านการตรวจสอบและประเมินผล สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมพัฒนา นิเทศ กำกับ ติดตาม และสนับสนุนช่วยเหลือการจัดกิจกรรมของครูให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง สร้างช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างระหว่างครู บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปรึกษาหารือได้อย่างเป็นระบบ และสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้เหมาะสมเพียงพอ สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของจิตราพร สุทธิสาร ที่ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 1 ที่เสนอแนะว่า โรงเรียนควรมีการส่งต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อแก้ไข และติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนควรจัดทำบันทึกข้อมูลนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่องเพื่อจะได้ส่งต่อไปยังบุคคลที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน หรือผู้เชี่ยวชาญ โรงเรียนมีเครือข่ายที่พร้อมและประสานความร่วมมือกันกับทางโรงเรียน จะทำให้การส่งต่อได้ผลและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการแนะแนวอย่างเป็นระบบ ให้ครูได้มีการพูดคุยกันเพื่อการส่งต่อ เพื่อจะได้รู้ และเข้าใจในปัญหาของนักเรียนได้ถูกต้อง และแก้ไขได้ถูกวิธี (จิตราพร สุทธิสาร, 2562)

สรุปและข้อเสนอแนะ

ด้านสภาพการบริหารระบบการดูแล สถานศึกษาที่มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ครูประจำชั้น ครูที่ปรึกษา และครูแนะแนวเพื่อทำหน้าที่ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างทั่วถึง อบรมให้ความรู้ครูและบุคลากรให้มีความรู้สามารถในการทำหน้าที่ดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างทั่วถึง ประชุมชี้แจงบุคลากรอื่นที่สนับสนุนการบริหารระบบให้มีความรู้และเข้าใจในงานระบบช่วยเหลือดูแลนักเรียน ด้านปัญหาการดำเนินงาน จัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อ

นำข้อมูลไปใช้ประโยชน์การส่งเสริมพัฒนา การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนให้เป็นระบบ นำนโยบายและ มาตรการการจัดการศึกษา มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นนโยบาย เป้าหมายและแนวดำเนินงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน การจัดโครงสร้างการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ให้ชัดเจน มีระบบ ข้อมูลการสื่อสาร แจ้งข่าว ประสานงาน ครูประจำชั้น ครูที่ปรึกษาและครูแนะแนวรับการพัฒนาให้มีทักษะการใช้ เครื่องมือคัดกรองนักเรียนทำให้มีความเชื่อมั่นในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีการปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ของคณะกรรมการกับเครือข่ายครูและผู้บริหารเพื่อหาวิธีการพัฒนาและแก้ไขปัญหาร่วมกัน การประเมินผล การปฏิบัติตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงกับการสรุปผลการดำเนินงาน การบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมใน การวางแผนติดตามตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเสนอความคิดเห็น ต่อผล ปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการวางแผนปรับปรุงแผนกลยุทธ์ให้การบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น ครูให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันในลักษณะของเครือข่าย เพื่อให้การติดต่อประสานงานมีความรวดเร็ว และทั่วถึงมากยิ่งขึ้น โดยการให้ข้อมูลเพื่อการสื่อสารที่เป็นปัจจุบัน เพิ่มช่องทางการติดต่อด้วยการมีเครือข่ายครู และผู้บริหารผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลทั้งระดับห้องเรียน ระดับช่วงชั้นและระดับโรงเรียน โดยอาศัยตัวแทนครูและ ผู้ปกครองเป็นแม่ข่ายหลักในการเชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างโรงเรียนกับบ้านอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาตระหนักและให้ความสำคัญของการนำนโยบายการบริหาร ไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ต้องมีการกำกับ ติดตาม สร้างความเข้าใจให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรและผู้ปกครองได้มีความรู้ เข้าใจในแนวปฏิบัติที่ถูกต้องตาม นโยบาย รวมทั้งสนับสนุน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย ให้การสนับสนุน อำนวยความสะดวกโดยการจัดสรรงบประมาณ และสำรวจจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อ ส่งเสริมการทำงานของผูปฏิบัติงาน มีการติดต่อสื่อสารขอความร่วมมือกับหน่วยงานองค์กรภายนอก เช่น สถานีอนามัย สถานีตำรวจ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ให้เข้ามามีบทบาทส่วนร่วม แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาชายแดนไทย - เมียนมาร์ อำเภออุ้มผางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 2 สถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามี ส่วนร่วมวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์ ให้ความรู้บุคลากรที่รับผิดชอบโดยส่งเข้าอบรมกับหน่วยงานภายนอก มีการสร้าง ความรู้ความเข้าใจให้เกิดการปฏิบัติตามระบบในทิศทางเดียวกัน และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมสะท้อนผลการประเมิน การปฏิบัติงานเพื่อเป็นข้อมูลพัฒนาการดูแลช่วยเหลือนักเรียนต่อไป ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย ครั้งต่อไป 1) ควรมีการวิจัยเรื่อง แนวทางการวางระบบและแผนดำเนินงานบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ สถานศึกษาทุกสังกัด เพื่อให้ได้แนวปฏิบัติที่ดี 2) ควรมีการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

- จิตราพร สุทธิสาร. (2562). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐนิชา ห้องกระจก. (2562). แนวทางการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจร คุณภาพ PDCA ของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.



- เทอดศักดิ์ ยะยอง. (2562). การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนบ้านดอยคำ อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้กระบวนการบริหารงานวงจรคุณภาพของเดมมิง. ใน สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- นพมาศ สุขอุดม. (2560). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดเขาเชิงเทียนเทพาราม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. (2542). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก หน้า 9 (19 สิงหาคม 2542).
- พองจันทร์ กลิ่นสุคนธ์. (2563). แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- รัชพล เทียงดี. (2563). การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก หน้า 14 (6 เมษายน 2560).
- ลภัสรดา เกตุสกุล. (2565). การประเมินโครงการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอนุบาลนครศรีธรรมราช ณ นครอุทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ใน คู่มือการคัดเลือกสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรับรางวัลระบบดูแลการช่วยเหลือนักเรียน ประจำปี 2564. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 9(5), 73-81.
- สมพร สุทัศน์ย์. (2554). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พวงหรีดงานศพ: บทสะท้อนความสัมพันธ์เชิงอำนาจในสังคมไทย*

FUNERAL WREATHS: REFLECTIONS ON POWER RELATIONS IN THAI SOCIETY

พระทวี หอมเกต*, พิศาล มุกดาร์ตมี, วรวัลย์ วัฒนเดชไพศาล

Phra Thawee Homket*, Pisan Mukdarratsami, Warnwaluncha Wattanadejphaisarn

สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี ประเทศไทย

School of Political Science, Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi, Thailand

*Corresponding author E-mail: wee_mairoomow@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ที่มาของการมอบพวงหรีดงานศพในสังคมไทย และ 2) บริบทความสัมพันธ์เชิงอำนาจของสังคมการเมือง ผ่านรูปแบบของกระบวนการสื่อสารและสัญลักษณ์ที่ปรากฏอยู่บนพวงหรีดงานศพ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเฉพาะเจาะจง คือ พระสงฆ์ จำนวน 2 รูป ร้านจำหน่ายพวงหรีด จำนวน 2 คน พิธีกรทางศาสนาประจำวัด จำนวน 1 คน เจ้าภาพผู้จัดงานศพ จำนวน 5 คน นักการเมืองและข้าราชการที่มอบพวงหรีด จำนวน 5 คน ผู้ที่มาร่วมงานศพ จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 20 คน ใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์เชิงลึก และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ผลการศึกษาพบว่า 1) ที่มาของการมอบพวงหรีด เป็นวัฒนธรรมตะวันตกที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ทั้งในงานมงคลและอวมงคล รับเข้ามาในสังคมไทยช่วงรัชกาลที่ 4 เพื่อใช้เฉพาะงานอวมงคลหรืองานศพเท่านั้นแทนที่การสักการะศพด้วยดอกไม้ธูปเทียน ช่วงแรกจะใช้ในงานศพของชนชั้นสูงและแพร่หลายสู่สามัญชนทั่วไป ระยะเวลาเป็นเพียงกิ่งไม้ที่นำมาสานขัดกันให้ดูสวยงามใช้แทนความอาลัยแต่ผู้ที่ได้จากไป ปัจจุบันพวงหรีดถูกแปรสภาพให้เป็นการแสดงถึงอำนาจและสถานะ 2) บริบทความสัมพันธ์เชิงอำนาจ เป็นเรื่องของธรรมเนียมสังคมที่สำคัญยังปรากฏอยู่ในเชิงสัญลักษณ์ ที่บ่งบอกถึงตัวตนของผู้มอบและคณะผู้มอบ ความสัมพันธ์ทางสังคมการเมืองระหว่างผู้ตายครอบครัวผู้ตายกับผู้มอบพวงหรีด และยังเป็นสัญลักษณ์ทางการเมืองเชิงอำนาจ คือ โอกาสในการสื่อสารของนักการเมืองที่มีส่วนร่วมในงานศพ เพื่อใช้โอกาสนี้ในการแนะนำตัวเองและโฆษณาหาเสียงให้พรรคการเมืองของตนที่ยังปรากฏให้เห็นอยู่จนถึงปัจจุบัน

คำสำคัญ: สัญลักษณ์, พวงหรีดงานศพ, การสื่อสารทางการเมือง, บทสะท้อนความสัมพันธ์เชิงอำนาจ

Abstract

This research article aimed to study: 1) The origins of offering funeral wreaths in Thai society, and 2) The context of power relations within the political sphere, as expressed through the forms of communication and symbolism found in funeral wreaths. The study employed a qualitative research approach, selecting key informants through purposive sampling. The selected informants included 2 monks, 2 wreath shop owners, 1 religious ceremony master, 5 funeral hosts, 5 politicians and government officials who offered wreaths, and 5 funeral attendees, totaling 20 individuals. In-depth interviews were utilized as the primary data collection tool, and the findings were

* Received July 6, 2024; Revised August 30, 2024; Accepted September 3, 2024



analyzed using descriptive analysis. The study revealed that: 1) The tradition of offering funeral wreaths originated from Western culture, where wreaths were used in both auspicious and inauspicious ceremonies. This practice was introduced to Thai society during the reign of King Rama IV, specifically for use in funerals, replacing the traditional offerings of flowers, incense, and candles. Initially, wreaths were used primarily in the funerals of the elite and later became more common among the general population. The early wreaths consisted of simple branches woven together as a symbol of mourning for the deceased. Over time, funeral wreaths evolved to become symbols of power and status. 2) The context of power relations is embedded within the social customs and symbolism associated with funeral wreaths. These wreaths signify the identity and social standing of the giver and their group, reflecting the social and political relationships between the deceased, the deceased's family, and the giver. Furthermore, funeral wreaths have served as a subtle political tool, providing politicians with an opportunity to communicate and campaign, using the funeral as a platform to introduce themselves and promote their political parties-a practice that continues to the present day.

Keywords: Symbols, Funeral Wreaths, Political Communication, Reflection of Power Relations

บทนำ

มนุษย์ทุกคนย่อมมีความตายเป็นเบื้องหน้าทั้งสิ้น เพราะชีวิตไม่มีความยั่งยืน มีเกิดขึ้น ดำรงอยู่ เสื่อมสลาย และดับไปในที่สุด เมื่อกล่าวถึงความตายย่อมเป็นที่ทราบกันว่าเป็นเรื่องที่ไม่มีความปรารถนา เนื่องจากความตายเป็นสิ่งนำมาซึ่งความเศร้าโศกอันเกิดมาจากความพลัดพรากจากสิ่งที่รักที่ชอบใจ โดยที่มนุษย์หรือสัตว์ทั้งหลายล้วนเป็นผู้ที่ไม่อยากตายหรือไม่ต้องการที่จะเผชิญหน้ากับความตายนั่น พระพุทธศาสนา ได้กล่าวถึงความจริงอันเป็นไปตามกฎเกณฑ์ของธรรมชาติ ซึ่งความจริงดังกล่าวนี้ ก็คือ กฎแห่งเหตุผล (The Laws of cause and effect) อันได้แก่ กฎอัสปปัจจยตา ที่ว่าด้วยความเป็นเหตุเป็นผลของสรรพสิ่งที่ เมื่อสิ่งนี้มี สิ่งนี้จึงมี เมื่อสิ่งนี้ดับ สิ่งนี้จึงดับ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ในโลกนั้นไม่ว่าจะดำรงอยู่โดยลำพังได้ เพราะสรรพสิ่งในโลกล้วนต้องพึ่งพิงสิ่งอื่นเพื่อการดำรงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น การเกิดขึ้นของสรรพสิ่งจึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการรวมตัวกันของสิ่งต่าง ๆ มากกว่า 2 สิ่ง (เสฐียร ทั้งทองมะดัน และसानิตย์ ศรีนาค, 2563) นอกจากนั้น ก็มีกฎไตรลักษณ์ที่อธิบายในแง่ของกระบวนการความเป็นไปของสรรพสิ่งในแง่ของความเป็นธรรมชาติที่สิ่งต่าง ๆ จะต้องเป็นไปใน สามลักษณะ คือ 1) ความเป็นของไม่เที่ยงหรืออนัตตา 2) ความเป็นทุกข์เพราะไม่คงทนอยู่ได้ และ 3) ความเป็นอนัตตา คือ ไม่อาจจะยึดมั่นถือมั่นในความเป็นตัวตนได้ (บุญมี แก้วตา และคณะ, 2562) ซึ่งกฎต่าง ๆ นี้ล้วนกล่าวถึงสภาพของสรรพสิ่งที่จะต้องเป็นไปตามกฎธรรมชาติ อันเป็นกฎสากล คือ สรรพสิ่งจะต้องมีการเกิดขึ้น ตั้งอยู่ และดับไป เป็นธรรมดาของกระบวนการชีวิตมนุษย์ และสัตว์ทั้งหลาย อันมีการเกิดและการตายเป็นของคู่กัน มีเกิดเป็นเบื้องต้น มีความตายเป็นที่สุด ดังปรากฏในพุทธพจน์ว่า “ร่างกายนี้แก่ห่อหมแล้ว เป็นรังของโรคมิแต่จะทรุดโทรมลงไป ร่างกายที่เฒ่าเปื่อยนี้ก็จะแตกดับไป เพราะชีวิตมีความตายเป็นที่สุด” (คณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2558)

ความตาย ถือว่าเป็นสิ่งที่ทุกคนจะหลีกเลี่ยงไปไม่ได้ เพราะเมื่อมีเกิดขึ้นก็ย่อมมีดับเป็นของธรรมดา อันเป็นไปตามสภาวะธรรมของสังขารทั้งหลายที่ไม่เที่ยงแท้แน่นอน ถึงอย่างนั้นเมื่อมีความตายเกิดขึ้น ก็ย่อมต้องมีขนบธรรมเนียมจารีตประเพณีที่เกี่ยวกับความตายเกิดขึ้นเช่นกัน ซึ่งจะเป็นไปตามความเชื่อ ศรัทธาหรือศาสนาที่ผู้คนนั้น ๆ นับถือ และในแต่ละขนบธรรมเนียมจารีตประเพณีนั้นก็ย่อมมีความแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ ก็เพื่อเป็น

การจัดการกับงานศพอันเนื่องมาจากความตายที่เกิดขึ้นให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม สำหรับศาสนาพุทธนั้น ได้สอนให้รับรู้ถึงการเวียนว่ายตายเกิดในโลกนี้และโลกหน้า จึงให้ความพิถีพิถันเป็นพิเศษในเรื่องการเกิดและการตาย มีการทำหน้าที่ของพระสงฆ์อันเป็นนีนอบุญเพื่ออุทิศส่วนบุญส่วนกุศลแด่ผู้วายชน อีกทั้งยังมีจารีตประเพณีต่าง ๆ อันเกี่ยวเนื่องกับงานศพเกิดขึ้นมากมายควบคู่กันไปทั้งการวางข้าวปลาอาหารไว้ข้างหีบศพ การทอดผ้าบังสุกุล การนำพวงหรีดไปเพื่อแสดงความอาลัยแด่ผู้ล่วงลับ จะเห็นได้ว่า พิธีกรรมอันเนื่องมาจากความตายมิได้มีความหมายเฉพาะผู้ที่ตายไปเท่านั้น หากยังมีความสำคัญทั้งด้านสังคมและจิตใจแก่บรรดาญาติและญาติพี่น้องผู้อยู่สืบวงศ์ตระกูลต่อมาอีกด้วย (ปราณี วงษ์เทศ, 2534) และเมื่อกล่าวถึงพวงหรีดที่นำไปวางในงานศพนั้น เพื่อเป็นเครื่องหมายแสดงความเศร้าโศก เดิมทีตกแต่งพวงหรีดด้วยริบบิ้นและกระดาษตัดเป็นรูป ดอกไม้ใบไม้เป็นพวงหรีดแห้ง แล้วนำไปถวายวัดเป็นที่ระลึกอุทิศให้ผู้ตาย ต่อมาได้พัฒนาพวงหรีดแห้งเป็นพวงหรีดสดด้วยการใช้ดอกไม้ใบไม้จริงมาตกแต่ง เป็นจารีตประเพณีในปัจจุบัน แต่การนำพวงหรีดไปเพื่อวางในงานศพ กลับไม่ได้มีไว้เพื่อแสดงความอาลัยแด่ผู้ล่วงลับเพียงเท่านั้น แต่มีเป้าหมายบางอย่างของผู้ให้อยู่ด้วย เช่น เพื่อเป็นคติสอนใจ เพื่อเป็นการให้เกียรติแก่เจ้าภาพงานศพ เพื่อเป้าหมายอื่นหรือเกิดขึ้นจากค่านิยมที่มีจุดมุ่งหมายแอบแฝง ชื่อเสียงทางการเมือง ชื่อเสียงทางการงาน เป็นต้น (เสฐียร โกเศศ, 2551) แสดงให้เห็นว่าการมอบพวงหรีดในงานศพถือเป็นการแสดงออกที่สื่อถึงความสัมพันธ์ทางสังคมในหลายมิติ ทั้งในด้านการแสดงความเคารพ ความเสียใจ การปลอบโยน และการยอมรับความตายของผู้ล่วงลับ แต่กลับนำมาซึ่งปัญหาความสัมพันธ์ทางสังคมที่แสดงออกผ่านการมอบพวงหรีดสามารถพิจารณาได้หลายประเด็นในปัจจุบัน ได้แก่ 1) การแสดงสถานะทางสังคม พวงหรีดมักสะท้อนถึงสถานะทางสังคมของผู้มอบและผู้ล่วงลับ เช่น ขนาดและประเภทของพวงหรีดอาจแสดงถึงฐานะทางการเงินหรือสถานะทางสังคมของผู้มอบ บางครั้งการมอบพวงหรีดที่หรูหราหรือพิเศษอาจสะท้อนถึงความพยายามในการสร้างความสัมพันธ์หรือการรักษาสถานะทางสังคม 2) การแสดงออกถึงความเคารพและความเสียใจ พวงหรีดเป็นสัญลักษณ์ที่แสดงถึงการเคารพและความเสียใจต่อผู้ล่วงลับ การมอบพวงหรีดแสดงถึงความสัมพันธ์ทางอารมณ์ที่มีต่อผู้เสียชีวิตและครอบครัว 3) การแสดงออกถึงความสัมพันธ์ทางอาชีพและการเมือง: ในบางกรณี พวงหรีดที่มอบในงานศพอาจมาจากองค์กร หน่วยงาน หรือกลุ่มทางการเมือง การมอบพวงหรีดในลักษณะนี้สามารถแสดงถึงความสัมพันธ์ทางอาชีพหรือการเมืองที่มีต่อผู้ล่วงลับ และ 4) การแสดงความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม การมอบพวงหรีดอาจสะท้อนถึงความเชื่อและประเพณีทางวัฒนธรรมที่มีต่อความตาย เช่น การเลือกใช้ดอกไม้ที่มีความหมายเฉพาะในแต่ละวัฒนธรรม (Turner, V., 1967); (Gennep, A. V., 1960); (Davies, D. J., 2002)

เช่นเดียวกับในวัดมหัตตมังคลาราม (วัดมหาไถ่) ตำบลมหาไถ่ อำเภอมหาไถ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นสถานที่หนึ่งที่สามารถสังเกตได้ถึงกลไกของการเมือง ที่มาพร้อมกับพวงหรีด มีการจัดวางตามความเหมาะสม ความสวยงาม หรือตามความมีสถานะของตัวอักษรที่สลักมาบนพวงหรีด มีตราสัญลักษณ์ ชื่อ ตำแหน่ง หน่วยงานที่เด่นชัด มองเห็นง่าย “พวงหรีด” ในงานศพถือได้ว่าเป็น “สัญลักษณ์” อย่างหนึ่งที่ถูกนำมาใช้เป็นสารที่มอบหรือถูกส่งมอบมายังงานศพ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความนับถือ ความอาลัย ความเสียใจต่อการจากไปของผู้ตาย ซึ่งความหมายเหล่านี้ได้ปรากฏอยู่ในการมอบพวงหรีดงานศพเป็นปกติ แต่ในขณะเดียวกันความหมายต่าง ๆ เป็นไปโดยวัฒนธรรมก็จะถูกนำมาใช้เป็นสารทางการเมืองที่สื่อให้เห็นถึงอำนาจและสถานะของผู้มอบ ซึ่งต้องผ่านการวิเคราะห์จึงเกิดประเด็นที่น่าสนใจอันนำมาสู่การศึกษาพวงหรีดงานศพ บทสะท้อนความสัมพันธ์เชิงอำนาจในสังคมไทยผ่านพวงหรีดงานศพ ตลอดจนทำการศึกษถึงความหมาย ความเป็นมา และความสำคัญของพวงหรีดงานศพ บริบทความสัมพันธ์เชิงอำนาจผ่านกระบวนการสื่อสารและสัญลักษณ์ที่ปรากฏอยู่บนพวงหรีดงานศพ สู่การเผยแพร่ให้กับสังคมภายนอกได้รับรู้ถึงนัยยะสำคัญดังกล่าวนี้ ทั้งในด้านจารีตประเพณี พิธีกรรม ความเชื่อ ที่เป็นข้อมูลรายละเอียด และความสัมพันธ์เชิงอำนาจทางการเมืองที่ปรากฏอยู่ ซึ่งส่วนใหญ่ไม่ได้มีการกล่าวถึงไว้ หรือบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร แต่อาจเป็นการรับรู้โดยทั่วกันในสังคมการเมือง หรือเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นในสังคมไทย



การศึกษาครั้งนี้จึงเป็นประโยชน์ต่อชุมชนที่จะช่วยให้สามารถรับรู้และเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ปรากฏอยู่บนพวงหรีด บนรากฐานจารีตประเพณี พิธีกรรม ที่เป็นสัญลักษณ์สะท้อนถึงอำนาจทางการเมือง ความสัมพันธ์เชิงอำนาจต่อสังคม ชุมชนในพื้นที่นั้น ๆ และเป็นประโยชน์ต่อคนรุ่นหลังได้ศึกษา เรียนรู้ และต่อยอดจากการศึกษาในอนาคต

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว จึงสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง “พวงหรีดงานศพ: บทสะท้อนความสัมพันธ์เชิงอำนาจในสังคมไทย” เพื่อศึกษาที่มาของการมอบพวงหรีดและบริบทความสัมพันธ์เชิงอำนาจผ่านกระบวนการสื่อสารและสัญลักษณ์ที่ปรากฏอยู่บนพวงหรีดงานศพ สู่การเผยแพร่ให้กับสังคมภายนอกได้รับรู้ถึงนัยยะสำคัญต่าง ๆ ดังกล่าว จึงเป็นเรื่องที่ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา ว่ามีการสื่อความหมายอย่างอื่นนอกเหนือจากความหมายโดยตรงที่แสดงออกถึงความไว้อาลัยหรือไม่อย่างไร จากการมอบพวงหรีดงานศพในสังคมไทย โดยศึกษาจากงานบำเพ็ญกุศลศพที่จัดขึ้นในวัดมหัตตมังคลาราม (วัดหาดใหญ่ใน) ตำบลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นวัดที่มีขนาดใหญ่วัดหนึ่งในอำเภอหาดใหญ่ และมีการจัดงานบำเพ็ญกุศลศพในแบบพระพุทธศาสนาจำนวนมาก

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงที่มาของการมอบพวงหรีดงานศพในสังคมไทย
2. เพื่อศึกษาบริบทความสัมพันธ์เชิงอำนาจของสังคมการเมือง ผ่านกระบวนการสื่อสารและสัญลักษณ์ที่ปรากฏอยู่บนพวงหรีดงานศพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ทั้งนี้ เนื่องจากการจัดมอบพวงหรีดงานศพเป็นสิ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับกลุ่มคนจำนวนมากที่มีความสลับซับซ้อน มีความสัมพันธ์หลายมิติ ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับข้อมูลในด้านบริบทประชาชน และกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องกับการจัดมอบพวงหรีดงานศพ ที่ผู้วิจัยเลือกเป็นกลุ่มศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยมาประกอบ เชื่อมโยงให้เห็นถึงบริบทความสัมพันธ์เชิงอำนาจของสังคมการเมือง

2. ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับงานบำเพ็ญกุศลศพ ในวัดมหัตตมังคลาราม (วัดหาดใหญ่ใน) ตำบลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Miles, M. B. & Huberman, A. M., 1994) ได้แก่ พระสงฆ์ จำนวน 2 รูป ร้านจำหน่ายพวงหรีด จำนวน 2 คน พิธีกรทางศาสนาประจำวัด จำนวน 1 คน เจ้าภาพผู้จัดงานศพ จำนวน 5 คน นักการเมืองและข้าราชการที่มอบพวงหรีด จำนวน 5 คน ผู้ที่มาร่วมงานศพ จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 20 รูป/คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ใช้สัมภาษณ์บุคคลที่เป็นแกนนำและสมาชิกกลุ่ม ที่เลือกมาศึกษา เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อ เพศ ช่วงอายุ อาชีพ ตำแหน่ง ของกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อให้ทราบข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้ให้สัมภาษณ์ รวมทั้งการวิเคราะห์การเชื่อมโยงความสัมพันธ์เบื้องต้นระหว่าง กลุ่มประชาสังคมต่าง ๆ ในพื้นที่ ตอนที่ 2 ข้อมูล ความคิดเห็น และแนวคิดเกี่ยวกับพวงหรีดงานศพในสังคมไทย และความสัมพันธ์เชิงอำนาจของสังคมการเมืองผ่านสัญลักษณ์ที่ปรากฏบนพวงหรีด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่สร้างขึ้นโดยพัฒนาจากตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และความสอดคล้องต่อเนื่องของแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

จำนวน 3 ท่าน โดยการใช้การหาดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index) ได้เท่ากับ 1.00 หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมถูกต้อง ตามคำแนะนำ ก่อนนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ในช่วงระหว่าง ปีพ.ศ. 2564 ถึง 2565 โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 วิธี ได้แก่ 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและการสังเกตจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ เจ้าภาพงานศพ นักการเมือง ประชาชนทั่วไป พระสงฆ์ เจ้าของกิจการร้านขายพวงหรีด และพิธีกรทางศาสนา คือ จำนวน 20 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสือจากมหาวิทยาลัย ในการขอเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ ข้อมูลจากหนังสือ บทความ วารสาร เอกสาร งานวิจัย สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เป็นต้น

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) จากข้อมูลที่รวบรวมด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อนำมาวิเคราะห์เป็นข้อมูลสนับสนุนในประเด็นต่าง ๆ โดยผู้ศึกษาเป็นผู้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเอง ใช้วิธีการจำแนกข้อมูลต่าง ๆ ที่เก็บรวบรวมมาได้จากการสัมภาษณ์การพูดคุย และการสังเกต เพื่อพิจารณาเชื่อมโยงประเด็นในการอธิบายความสัมพันธ์เชิงอำนาจของสังคมการเมือง ผ่านกระบวนการสื่อสารและสัญญาณที่ปรากฏอยู่บนพวงหรีดงานศพภายในวัดมิ่งมงคลาราม (วัดหาดใหญ่ใน) อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ทั้งนี้เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลมีความสมบูรณ์ขึ้นจึงอาศัยแนวคิดทฤษฎีมาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ในรูปข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า

1. ที่มาของการมอบพวงหรีดงานศพในสังคมไทย จากการศึกษาได้ พบว่า การมอบพวงหรีดงานศพในสังคมไทย เริ่มจากการนำวัฒนธรรมของชาวตะวันตกซึ่งแผ่อิทธิพลเข้ามาในสังคมไทย มักเชื่อว่าอยู่ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 4 ทรงรับวัฒนธรรมตะวันตกเกี่ยวกับพิธีศพมาปฏิบัติ โดยมีหลักฐานภาพถ่ายที่มีการนำดอกไม้มากมายหลากหลายชนิดมาประดับตกแต่งเป็นพวงดอกไม้ครั้งแรกในพระเมรุของสมเด็จพระปิยมาวดีศรีพัชรินทรมาตา หรือเจ้าจอมมารดาเปี่ยม พระสนมเอกในรัชกาลที่ 4 ใน พ.ศ. 2447 ด้วยความที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับพวงหรีดจึงทำให้มีการคาดการณ์ได้ว่าความเป็นมาของพวงหรีดนั้นได้ถูกเริ่มนำเข้ามาในประเทศไทยตั้งแต่สมัยนั้น ดังที่ปรากฏในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การทำดอกไม้เป็นพวงกลม ๆ ปรากฏในงานพระเมรุสมเด็จพระปิยมาวดีศรีพัชรินทรมาตา พ.ศ. 2447



ช่วงแรกของการรับพวงหรีดเข้ามาใช้เป็นที่รู้จัก ในวงแคบเฉพาะหมู่ชนชั้นสูงและผู้มีฐานะทางการเงินเท่านั้นเพื่อเป็นเครื่องตกแต่งในงานศพและมียศฐานะเจ้าภาพและผู้ถวายชนม์ จำนวนมากหรือน้อยบ่งบอกถึงสำคัญของงานด้วยศพ คนชั้นสูงย่อมมีมากกว่างานศพของสามัญชน และพบว่า มีความเป็นไปได้ที่เจ้าภาพจะหามาเองเพื่อประดับให้สวยงาม

หลังจากที่พวงหรีดได้รับความนิยมแทนการไหว้ศพด้วยดอกไม้ธูปเทียน ที่ต่างคนต่างนำมาวางหน้าศพ มีลักษณะเป็นช่อเป็นกำย้อม ไม่เท่ากันทั้งขนาดและชนิดของดอกไม้ต่างจากพวงหรีดที่ตกแต่งอย่างสวยงาม มีรูปแบบชัดเจนและมีความคงทนไม่เหี่ยวเฉาง่าย จึงเป็นสิ่งที่ดีมีรสนิยม และเป็นเสมือนเครื่องสักการะศพด้วยพวงหรีดจึงเข้ามาแทนที่และเข้ามาเสริมธรรมเนียมปฏิบัติในงานศพอย่างลงตัว ความนิยมใช้พวงหรีดจึงได้แพร่หลายในหมู่ชนชั้นสูงก่อน ดังในภาพที่ 2 จากนั้นจึงแพร่หลายสู่สามัญชนคนทั่วไป ดังในภาพที่ 3



ภาพที่ 2 พวงหรีดในงานศพของเจ้านายที่วังบูรพาภิรมย์



ภาพที่ 3 พวงหรีดในงานศพของสามัญชนไม่ทราบชื่อ

การส่งพวงหรีด มักนิยมส่งกันเพื่อแสดงความเสียใจในวันแรก หรือวันถัดมาหลังจากพิธีรดน้ำศพแล้ว พวงหรีดจะถูกนำมาให้ เพื่อแสดงความเสียใจกับครอบครัวผู้เสียชีวิต เจ้าภาพต้องจัดเตรียมพื้นที่สำหรับวางพวงหรีด งานศพที่มีคนรู้จักเยอะ หรือมีหน้ามีตาในสังคมหรือลูกหลานผู้ตายเป็นนักการเมืองหรือข้าราชการ จะเห็นพวงหรีดที่หลากหลายแบบ หลากหลายชนิดส่งมาให้อย่างต่อเนื่อง

2. บริบทความสัมพันธ์เชิงอำนาจของสังคมการเมือง ผ่านกระบวนการสื่อสารและสัญญาที่ปรากฏอยู่บน พวงหรีดงานศพ จากการศึกษาในวัดมัทตมังคลาราม (วัดหาดใหญ่ใน) ไม่ได้มีกฎเกณฑ์ในเรื่องของการรับพวงหรีด หรือกำหนดอย่างใด เหตุเพราะว่า เป็นเรื่องเกี่ยวกับความสบายใจของญาติโยมที่มาจัดงานศพภายในวัด โดยทางวัด คอยช่วยเหลือสนับสนุนในเรื่องที่ช่วยได้ เช่น เรื่องของพื้นที่การวางพวงหรีด หรือโต๊ะเก้าอี้สำหรับการรองรับจำนวน แยก อันเป็นเรื่องพื้นฐานที่ทางวัดสามารถช่วยเหลือได้ สำหรับงานศพที่มีผู้ร่วมงานเป็นจำนวนมาก ต้องใช้พื้นที่ในการจัดงานมากกว่าปกติ ทางวัดก็ยินดีจัดเตรียมสถานที่ให้เหมาะสมกับการจัดงาน ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“ที่วัดเราจะมีเจ้าหน้าที่เมรุทั้งที่เป็นพระและโยมคอยดูแลอำนวยความสะดวกให้แก่เจ้าภาพ โดยเบื้องต้น ก็จะสอบถามเจ้าภาพก่อนว่าแขกที่มานั้นจะมีเยอะมั้ย ถ้าเยอะก็จะจัดศาลาใหญ่ให้ ถ้าไม่เยอะก็จะจัดศาลาลงเล็ก เพื่อให้เหมาะสมกับแขกที่มา แต่ถ้าศาลาไม่ว่างเลยเต็มหมดทุกศาลา ก็อาจจะมีการปิดศพ (ฝากศพไว้ที่โรงพยาบาล) ไว้ก่อน รอศาลาว่างก็จะนำศพมาจัดบำเพ็ญกุศล ถ้าเจ้าภาพไหนมีเงินบางที่เขาก็จะขอใช้พื้นที่ลานวัด ตั้งเต็นท์โดมหลังใหญ่และจัดงานก็มี ไม่พึ่งศาลาวัด เราก็อำนวยความสะดวกแล้วแต่ความเหมาะสมและความพอใจของเจ้าภาพ”

(เจ้าอาวาสวัดมัทตมังคลาราม (วัดหาดใหญ่ใน), 2565)

“ผมอยู่ที่นี้ตั้งแต่ พ.ศ. 2497 สมัยก่อนผมได้ทำหน้าที่เป็นโฆษกตลอด ตอนนั้นไม่มีใคร ผมเป็นพระและรับหน้าที่เป็นโฆษกดำเนินรายการเอง ก็เห็นว่ามีกรมอบพวงหรีดงานศพมาก่อนแล้วนะ แต่ไม่ได้ครึกครื้นขนาดนี้ เมื่อมีงานศพ ก็มีแค่ญาติพี่น้อง เพื่อน ๆ ที่นำพวงหรีดมามอบเพื่อใช้ในการไว้อาลัยต่อผู้ตาย เป็นกำลังใจให้กับคณะเจ้าภาพ ใช้ประโยชน์ในการประดับประดาหน้าโลงศพให้มีความสวยงาม ต่างกับปัจจุบันนี้ที่เรียกว่าสังคมนิยมหรือเกียรตินิยม กระแสนิยม งานศพงานหนึ่ง ๆ มีพวงหรีดเยอะมาก ๆ กว่าความจำเป็นในเรื่องของการตกแต่งหน้าหีบศพ”

(ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดมัทตมังคลาราม (วัดหาดใหญ่ใน), 2565)

จะเห็นได้ว่า การจัดงานบำเพ็ญกุศลศพงานหนึ่งจะมีผู้คนมาร่วมงานร่วมแสดงความเสียใจเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความจริงใจที่มีต่อกันของคนในสังคม และสิ่งที่เพิ่มมานั้น ก็คือ พวงหรีดที่เข้ามาประดับประดาหน้าหีบศพทำให้การแสดงความไว้อาลัยเกิดเป็นรูปธรรมรวมทั้งทำให้หน้าหีบศพมีความสวยงามมากขึ้น พวงหรีดเข้ามาเป็นสิ่งแทนการแสดงความไว้อาลัยในงานศพ เนื่องด้วยเป็นธรรมเนียมการปฏิบัติของสังคมและเป็นการให้เกียรติผู้วายชนม์ ซึ่งเป็นจุดประสงค์ของการจัดงานบำเพ็ญกุศลศพในทุกงาน ดังแสดงในภาพถ่ายที่ผู้วิจัยได้ถ่ายเก็บเป็นข้อมูลประกอบผลการวิจัย ในภาพที่ 4 - 5



ภาพที่ 4 พวงหรีดในงานบำเพ็ญกุศลศพงานหนึ่งในวัดมัทตมังคลาราม (วัดหาดใหญ่ใน)
ถ่ายเมื่อวันที่ 28 มกราคม 2566



ภาพที่ 5 พวงหรีดในงานบำเพ็ญกุศลศพงานหนึ่งในวัดมหิตมมังคลาราม (วัดหาดใหญ่ใน)
ถ่ายเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2564

การสลักชื่อหรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ บนพวงหรีดที่มามอบในงานศพ พบว่า นักการเมืองที่มามอบพวงหรีดในงานศพ หรือการจัดพวงหรีดเพื่อนำไปมอบในงานศพนั้นเป็นการทำหน้าที่ตัวแทนประชาชนเพื่อมาแสดงความเสียใจ แสดงความให้เกียรติกับผู้วายชนม์ ซึ่งก็มีทั้งงานที่รู้จักและงานที่ถูกเชิญไปร่วมโดยไม่ได้สนิทสนม แต่ก็ยังเป็นโอกาสในการใช้พื้นที่ในการสื่อสารเป็นช่องทางแนะนำตัวเอง แนะนำพรรค ซึ่งก็เป็นการหาเสียงทางอ้อมผ่านพวงหรีด การบันทึกภาพ การสลักข้อความชื่อตำแหน่งหรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่บ่งบอกถึงตนเองให้ผู้ที่มีส่วนร่วมในงานในพิธีศพได้รับรู้และรู้จักเป็นการสื่อสารทางการเมืองผ่านวิถีชีวิต ขนบธรรมเนียมประเพณีของชาวบ้าน อันมีพิธีการทำบุญงานศพ และการมอบพวงหรีดไว้อาลัยเป็นสัญลักษณ์แทนตนเอง ดังในภาพที่ 6 และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“นักการเมืองที่มามอบพวงหรีดในงานศพ มาเพื่อทำหน้าที่ของตัวแทนประชาชน มาแสดงความให้เกียรติประชาชน และมาทำหน้าที่ของเพื่อนมนุษย์ หน้าที่ของความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ซึ่งก็มีทั้งงานที่รู้จักและงานที่ถูกเชิญไปร่วมโดยไม่ได้สนิทสนม แต่ก็ยังเป็นโอกาสในการใช้พื้นที่ในการสื่อสาร เป็นช่องทางแนะนำตัวเอง แนะนำพรรค ซึ่งเป็นการหาเสียงทางอ้อมผ่านพวงหรีด การบันทึกภาพ การสลักข้อความชื่อ ตำแหน่งหรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่บ่งบอกถึงตนเอง ให้ผู้ที่มีส่วนร่วมในงานในพิธีศพได้รับรู้และรู้จักตน นับเป็นการสื่อสารทางการเมืองผ่านวิถีชีวิต ขนบธรรมเนียมประเพณีของชาวบ้าน อันมีพิธีการทำบุญงานศพและการมอบพวงหรีดไว้อาลัยเป็นเครื่องมือเป็นสัญลักษณ์แทนตนเอง”

(เจ้าภาพผู้จัดงานศพ, 2565)



ภาพที่ 6 ภาพพวงหรีดนายนิพนธ์ อุดมอักษร พรรคประชาธิปัตย์ในงานบำเพ็ญกุศลศพงานหนึ่งในวัดมหิตมมังคลาราม (วัดหาดใหญ่ใน) ถ่ายเมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2564

การที่นักการเมืองมีส่วนร่วมในการนำพวงหรีดไปมอบในงานศพ เป็นการโฆษณาหาเสียงและเป็นเวทีในการประชาสัมพันธ์แนะนำตัวกับประชาชน เป็นการแสดงตัวตนและบ่งบอกถึงความรู้สึกของผู้มอบ เป็นสัญลักษณ์แห่งการแสดงความอาลัย ผ่านสิ่งของ คือ พวงหรีด โดยการใส่ชื่อของผู้มอบหรือคณะผู้มอบเพื่อบ่งบอกความเป็นตัวตน จะได้ว่ามาจากไหน พวงหรีดนี้เป็นของใคร เพราะในงานศพบางงานก็มีพวงหรีดจำนวนมาก ถ้าไม่มีการระบุชื่อหรือสัญลักษณ์ใดก็เป็นการยากที่จะจดจำว่าบุคคลใดนำมามอบ เจ้าภาพจะได้รับรู้และรู้สึกขอบคุณถึงความมีน้ำใจของผู้มอบที่แสดงออกถึงความอาลัยและให้เกียรติกัน สิ่งเหล่านี้แสดงถึงความเป็นหน้าเป็นตาต่อเจ้าภาพผู้จัดงานศพ ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“การเมืองในสังคมไทยกับการมางานศพ หรือการมอบพวงหรีดแทนความอาลัยนั้น อาจจะมีความเกี่ยวข้องหรือไม่ก็ได้ เพราะเดิมทีการมอบพวงหรีดในงานศพทุกคนที่มามีงานก็สามารถมอบได้ ไม่ใช่จำเป็นต้องเป็นคนในงานการเมืองเท่านั้น เพราะมันเป็นวัฒนธรรมในการมางานศพอย่างหนึ่ง หากมองว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับการเมืองนั้นก็มองได้เช่นกัน เนื่องจากงานศพเป็นงานที่มีผู้คนมากมาย ไม่แปลกหากจะมีนักการเมืองท้องถิ่น ผู้สมัครต่าง ๆ จะแวะเวียนมาพบปะผู้คน ในขณะเดียวกันก็มาแสดงความมีน้ำใจต่อเจ้าภาพงานศพ แสดงความอาลัยต่อผู้ตาย แสดงออกให้เห็นถึงความเป็นผู้นำในฐานะที่ตนเองทำงานการเมือง ทำให้ประชาชนเห็นถึงความมีน้ำใจต่อประชาชน การเข้าถึงคนในชุมชนนั้น ๆ”

(แขกผู้ที่มีร่วมในงานศพ, 2565)

การไปร่วมงานศพของนักการเมือง นับเป็นการทำหน้าที่ทางการเมืองอย่างหนึ่ง เป็นการทำให้ประชาชนผู้ที่มีร่วมงานศพ ได้รู้จักผู้สมัคร รู้จักพรรคการเมือง เป็นการสื่อสารทางการเมืองผ่านการมอบพวงหรีดในงานศพ ตำแหน่งการวางพวงหรีดจะถูกจัดวางไว้อย่างเด่นชัดแสดงถึงสถานะทางสังคมของผู้มอบและผู้รับมอบพวงหรีดและความสัมพันธ์ในเชิงอุปถัมภ์ค้ำชู ความสนิทสนมของกลุ่มบุคคลผู้มีอำนาจ ทั้งนี้ เพื่อให้ประชาชนรัก เป็นฐานเสียงให้ชนะการเลือกตั้งในอนาคต ดังแสดงในภาพที่ 7



ภาพที่ 7 ภาพบรรดาพวงหรีดนักการเมืองและข้าราชการระดับสูงงานบำเพ็ญกุศลศพแต่ละงาน
ในวัดมหัตตมังคลาราม (วัดหาดใหญ่ใน) ถ่ายเมื่อในช่วงปี พ.ศ. 2565



อภิปรายผล

1. ที่มาของการมอบพวงหรีดงานศพในสังคมไทย การมอบพวงหรีดนั้น เป็นวัฒนธรรมตะวันตกที่เข้ามาในประเทศไทยช่วงสมัยรัชการที่ 4 - 5 สอดคล้องกับการศึกษาของ รุจิราภา งามสระคู ซึ่งมีหลักฐานเป็นภาพถ่ายครั้งแรกในงานพระเมรุสมเด็จพระปิยมหาราชที่พระที่นั่งสุทไธสวรรย์ พ.ศ. 2447 แสดงถึงเป็นการรับเข้ามาใช้แทนที่วัฒนธรรมดั้งเดิมของไทยในการไปเคารพศพและแสดงความไว้อาลัยแก่ผู้วายชนม์ ด้วยการนำดอกไม้รูปเทียนไปไว้ศพ ส่วนมากใช้ดอกช่อกลิ่นเพราะมี สีขาวและมีกลิ่นหอมอบอวลทั่วงานทั้งหาได้ง่ายเพราะมีปลูกตามบ้านเรือน ดอกช่อกลิ่นจึงเป็นเสมือนดอกไม้ประจำงานศพ (รุจิราภา งามสระคู, 2560) และยังสอดคล้องกับ ธงชัย สมบูรณ์ ที่กล่าวว่า พวงหรีดเริ่มแพร่หลายจากชนชั้นสูง มาชนชั้นกลาง และชนชั้นล่างตั้งแต่นั้นมา ในยุคแรกของพวงหรีดในงานศพไทยยังเป็นแค่ดอกไม้กิ่งไม้ที่สานขัดกันให้ดูสวยงามแล้วนำมาประดับในงานศพ ต่างจากในปัจจุบันพวงหรีดกลับถูกแปรผันสภาพภาพให้เป็นการแสดงถึงอำนาจและสถานะ (Power and Status) มีการสลักชื่อตำแหน่ง หน่วยงาน พรรค อย่างชัดเจน พวงหรีดจะถูกจัดวางไว้ในที่ที่คนเห็นได้ง่ายและเด่นชัด เป็นสัญญาณให้เห็นถึงสถานะของผู้ตายและผู้ที่มามอบพวงหรีด (ธงชัย สมบูรณ์, 2552)

2. บริบทความสัมพันธ์เชิงอำนาจของสังคมการเมือง ผ่านกระบวนการสื่อสารและสัญญาณที่ปรากฏอยู่บนพวงหรีดงานศพ แสดงให้เห็นว่าการมอบพวงหรีดงานศพในสังคมไทย กลายมาเป็นส่วนหนึ่งของธรรมเนียมเพื่อแสดงความไว้อาลัยหรือนำไปสู่การระบุป็นผู้ล่งลับ ในปัจจุบันพวงหรีดถูกนำมาแสดงถึงอำนาจและสถานะของผู้นำไปมอบ พวงหรีดจะถูกจัดวางไว้ในที่ที่คนเห็นได้ง่ายและสะดวกสำหรับผู้ที่มีอำนาจมีสถานะทางสังคม หรือนักการเมืองเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการสื่อสารทางการเมือง หรือหาเสียงเลือกตั้ง เช่นเดียวกับการศึกษาของ นงลักษณ์ เกตุบุตร และพรทิพย์ เย็นจะบก เรื่อง การวิเคราะห์ภาพในการหาเสียงเลือกตั้ง ปีพ.ศ. 2554 ผ่านเว็บไซต์ เฟซบุ๊ก ดอทคอม ผลการศึกษาพบว่า ในช่วงหาเสียงเลือกตั้ง เว็บไซต์เฟซบุ๊กดอทคอมของ นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร และนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ มีการใช้ภาพเป็นส่วนหนึ่งของการสื่อสารทางการเมืองเพื่อจัดกิจกรรมรณรงค์ หาเสียงเลือกตั้งและสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักการเมืองและกลุ่มคนบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ ที่มีอุดมการณ์ทางการเมืองเดียวกันได้อย่างทันต่อสถานการณ์และต่อเนื่อง มีการสร้างเนื้อหาในการหาเสียง เลือกตั้งที่มีความหมายเชิงสัญญาณผ่านภาพที่เป็นความหมายโดยตรงและความหมายโดยนัยที่คล้ายคลึง และแตกต่างกัน โดยในเนื้อหาเชิงสัญญาณที่มีความหมายโดยตรง เน้นการรายงานภาพรวมของการทำกิจกรรมของนักการเมืองที่เกิดขึ้นในระยะเวลาหาเสียงเลือกตั้ง ส่วนเนื้อหาเชิงสัญญาณที่มีความหมายโดยนัย มีการการใช้สีเพื่อสร้างการจดจำต่อสัญลักษณ์ขององค์กรการเมือง กลุ่มคน รวมถึงการจัดวางองค์ประกอบ ของภาพเพื่อสร้างอัตลักษณ์ความเป็นผู้นำของนักการเมืองด้วย (นงลักษณ์ เกตุบุตร และพรทิพย์ เย็นจะบก, 2554) การมอบพวงหรีดของชาวไทยพุทธ อำเภหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มักมีการมอบในวันแรกของงานหรือในวันถัด ๆ มาก่อนวันสุดท้ายของงานบำเพ็ญกุศลศพ ไม่นิยมมอบในวันเผา พวงหรีดไม่ได้สำคัญต่อพิธีทางศาสนาแต่อย่างใด เพียงแต่ได้รับความนิยมในปัจจุบัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ธงชัย สมบูรณ์ ที่พบว่า ในงานศพหนึ่งงานต้องมีพวงหรีดให้เห็นอย่างน้อยหนึ่งพวงมักมาจากครอบครัว ญาติพี่น้องเพื่อน ๆ หน่วยงาน องค์กร นักการเมือง ฯลฯ สามารถสังเกตได้จากข้อความที่เขียนไว้บนพวงหรีดอย่างเด่นชัด มันเป็นที่มาให้นักการเมืองใช้พวงหรีดในการสื่อสารทางการเมือง ทำให้เห็นได้ชัดเจนว่าในปัจจุบันพวงหรีดกลับถูกแปรผันสภาพภาพให้เป็นการแสดงถึงอำนาจและสถานะ (Power and Status) ของผู้ที่นำไปมอบ พวงหรีดจะถูกจัดวางไว้ในที่ที่คนเห็นได้ง่ายและสะดวกสำหรับผู้ที่มีอำนาจ มีสถานะทางสังคม ไม่น่าเชื่อว่าในสถานการณ์ที่โลกร้อน เต็มไปด้วยสงครามทางด้านจิตใจและสงครามทางด้านวัตถุ ความร้อนระอุแห่งความอยากมี อยากเป็น (Aspiration) ของคนที่มีความแตกต่างทางด้านฐานคติ วิธีคิด หรือแม้แต่ความขัดแย้งในอุดมการณ์ทำให้ปรากฏการณ์ต่าง ๆ เกิดขึ้นเป็นปรากฏการณ์ที่ทับซ้อนแห่งอำนาจและสถานะ พวงหรีดที่นำไปมอบให้ผู้วายชนม์นั้น เขาไม่อาจรู้ล่วงหน้าเลยว่า พวงหรีดที่นำมาเคารพตนเองจะมีความสวยงามเพียงใด ความสวยงาม

ของพวงหรีดจะมีคุณค่านั้น สะท้อนได้อย่างหนึ่งว่า สักวันหากเราตายไปจากโลกนี้ อยากให้ผู้ที่มีสิทธิ์เลือกได้ในแต่ละวันว่า เรามีคุณค่าพอที่จะได้รับพวงหรีดหรือไม่ ก็คงจะเหมาะสม เพราะหากเรามองว่า ปรากฏการณ์ต่าง ๆ ล้วนแต่เป็นเรื่องปกติแล้วก็จะเข้าใจว่า เหตุใดประเทศที่กำลังพัฒนาหรือสังคมที่กำลังพัฒนาทุกสิ่งทุกอย่างจึง “ถูกสังเวยให้กับการเมือง” ไม่เว้นแม้กระทั่งการมอบพวงหรีดในงานศพ (ธงชัย สมบูรณ์, 2552)

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้สรุปได้ว่า 1) ที่มาของการมอบพวงหรีดงานศพในสังคมไทยนั้น มีที่มาจากการรับเอาทางวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาในประเทศไทยช่วงสมัยรัชการที่ 4 - 5 ที่ชาวตะวันตกทำขึ้นเพื่อใช้ในงานมงคลและงานอวมงคล แต่ชาวไทยนั้นนำมาใช้เพียงงานอวมงคลเท่านั้น และแพร่หลายในหมู่ชนชั้นสูง ก่อนจากนั้นจึงแพร่หลายสู่สามัญชนคนทั่วไป ซึ่งแต่เดิมพวงหรีดในงานศพไทยยังเป็นแค่ดอกไม้กิ่งไม้ที่สานขัดกันให้ดูสวยงามแล้วนำมาประดับในงานศพ ต่างจากในปัจจุบันที่พวงหรีดมีความสวยงามมากขึ้น ประณีตยิ่งขึ้น ซึ่งพวงหรีดนั้นไม่ได้มีเพียงความสวยงามเท่านั้น แต่ยังแฝงไปด้วยสัญลักษณ์ของชีวิตจากการใช้ดอกไม้ประดับพวงหรีด นั่นคือดอกไม้ย่อมเหี่ยวเฉาตามกาลเวลาเปรียบเสมือนกับชีวิตมนุษย์ที่ย่อมประสบกับการเกิด แก่ เจ็บ ตาย ไม่ยั่งยืนนั่นเอง และ 2) บริบทความสัมพันธ์เชิงอำนาจของสังคมการเมือง ผ่านกระบวนการสื่อสารและสัญลักษณ์ที่ปรากฏอยู่บนพวงหรีดงานศพ แสดงให้เห็นว่าการมอบพวงหรีดงานศพในสังคมไทย กลายมาเป็นส่วนหนึ่งของธรรมเนียมเพื่อแสดงความไว้อาลัยหรือนำไปสู่การระบุปณิธานผู้ล่วงลับ ในปัจจุบันพวงหรีดถูกนำมาแสดงถึงอำนาจและสถานะของผู้นำไปมอบ พวงหรีดจะถูกจัดวางไว้ในที่ที่คนเห็นได้ง่ายและสะดวกสำหรับผู้ที่มีอำนาจมีสถานะทางสังคม หรือนักการเมืองเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการสื่อสารทางการเมือง หรือหาเสียงเลือกตั้ง ปัจจุบันในการมอบพวงหรีดงานศพยังกลายเป็นสัญลักษณ์กับการสื่อสารทางการเมือง เป็นเครื่องหมายแสดงความไว้อาลัยที่ใช้อบให้กันในงานศพและความหมายโดยนัย ได้แก่ ความหมายทางอารมณ์ที่เกิดจากข้อตกลงหรือความเข้าใจเฉพาะกลุ่ม หรือเกิดจากประสบการณ์เฉพาะของบุคคล ในที่นี้หมายถึงสัญลักษณ์ทางการเมือง ตราพรรค ชื่อบุคคลผู้ลงสมัคร ตลอดถึงคนที่มีชื่อเสียงฐานะทางสังคมนั้น ๆ อีกด้วย จึงมีข้อเสนอแนะ มีดังนี้ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ คือ 1) ควรเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงอำนาจในสังคมไทย โดยเฉพาะในการตีความสัญลักษณ์และพิธีกรรมซึ่งสามารถช่วยให้คนในชุมชนมีความรู้และเข้าใจในบทบาทและความหมายของการกระทำในบริบททางสังคมและวัฒนธรรมได้มากขึ้น 2) การควรมีการจัดกิจกรรมหรือแคมเปญที่เน้นการสร้างความรู้ในชุมชนเกี่ยวกับความสำคัญของพิธีกรรมและสัญลักษณ์ในวัฒนธรรม ซึ่งอาจส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในกิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรมมากขึ้น และ 3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถใช้ข้อมูลจากงานวิจัยนี้ในการวางแผนหรือปรับปรุงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมและสังคม เพื่อส่งเสริมการรักษาและการถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรม และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป คือ 1) ควรศึกษาประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นบ้านเกิดในจังหวัดวัดสงขลาที่มีความเกี่ยวข้องในเชิงทางการเมือง และ 2) ควรศึกษาเกี่ยวกับการสื่อความหมายในการนำพวงหรีดมาเป็นเครื่องมือในการเรียกร้องทางการเมืองของไทย อาทิ วางพวงหรีดหน้าบัลลังก์ประธานรัฐสภาหรือหน้ารัฐสภา

เอกสารอ้างอิง

- แขกผู้มาร่วมในงานศพ. (1 พฤษภาคม 2565). พวงหรีดงานศพ: บทสะท้อนความสัมพันธ์เชิงอำนาจในสังคมไทย. (พระที หอมเกตุ, ผู้สัมภาษณ์)
- คณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2558). คู่มือ ประโยค ป.ธ.3 อรรถกถาธรรมบท ภาค 5 แปลโดยอรรถ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- เจ้าภาพผู้จัดงานศพ. (19 เมษายน 2565). พวงหรีดงานศพ: บทสะท้อนความสัมพันธ์เชิงอำนาจในสังคมไทย. (พระทิว หอมเกตุ, ผู้สัมภาษณ์)
- เจ้าอาวาสวัดมัทตมังคลาราม (วัดหาดใหญ่ใน). (15 พฤษภาคม 2565). พวงหรีดงานศพ: บทสะท้อนความสัมพันธ์เชิงอำนาจในสังคมไทย. (พระทิว หอมเกตุ, ผู้สัมภาษณ์)
- ธงชัย สมบูรณ์. (2552). การเมืองในพวงหรีด. เรียกใช้เมื่อ 21 ธันวาคม 2564 จาก http://www.edu.ru.ac.th/images/edu_files/politics.pdf
- นงลักษณ์ เกตุบุตร และพรทิพย์ เย็นจะบก. (2554). การวิเคราะห์ภาพในการหาเสียงเลือกตั้ง ปีพ.ศ. 2554 ผ่านเว็บไซต์เฟซบุ๊กดอทคอม. ใน การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 50: สาขาศึกษาศาสตร์, สาขาเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ, สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (หน้า 354-361). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญมี แก้วตา และคณะ. (2562). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรลักษณ์กับหลักความผาสุกทางจิตวิญญาณ. วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา, 10(2), 447-461.
- ปราณี วงษ์เทศ. (2534). พิธีกรรมเกี่ยวกับการตายในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้ง.
- ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดมัทตมังคลาราม (วัดหาดใหญ่ใน). (16 พฤษภาคม 2565). พวงหรีดงานศพ: บทสะท้อนความสัมพันธ์เชิงอำนาจในสังคมไทย. (พระทิว หอมเกตุ, ผู้สัมภาษณ์)
- รุจิราภา งามสระคู. (2560). การพัฒนาต้นแบบพวงหรีดเพื่อสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- เสฐียร โกเศศ. (2551). ประเพณีเกี่ยวเนื่องในการตาย. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: ศยาม.
- เสฐียร ทั้งทองมะดัน และसानิตย์ ศรีนาค. (2563). การตีความคำสอนเรื่องอิทัปปัจจยตาในทัศนะของพุทธทาสภิกขุ. วารสาร มจร พุทธศาสตร์ปริทรรศน์, 4(1), 39-54.
- Davies, D. J. (2002). *Death, Ritual and Belief: The Rhetoric of Funerary Rites*. London: Bloomsbury Academic.
- Gennep, A. V. (1960). *The Rites of Passage*. Chicago, United States of America: University of Chicago Press.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. Thousand Oaks, London: Sage Publications, Inc.
- Turner, V. (1967). *The Forest of Symbols: Aspects of Ndembu Ritual*. Ithaca, New York: Cornell University Press.

ศึกษาคติธรรมที่ปรากฏในพิธีกรรมการบำเพ็ญกุศลศพของชาวพุทธ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช*

A STUDY OF MORAL TEACHING IN THE FUNERAL RITES OF BUDDHISTS IN THA SALA DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE

พระชัชวฤทธิ์ ชินวโร (สนิยา)*, พระครูวิจิตรสาธูรส เทศมณโ (แก้วมณี), พระครูโฆสิตวัฒน์นุกุล อนุวตฺตโน (ปานประดิษฐ์),
พระครูวิจิตรศีลาจาร ชาตวณฺโณ (กิติโกหะ), สิทธิโชค ปาณะศรี

Phra Chatcharit Chinavaro (Saniya)*, Phrakru Wijitsathuros Tachathammo (Keawmanee), Phrakru Kositwattananukul Anuwutthano
(Panpradit), Phrakru Wijitsilajarn Chatawunno (Kitikora), Sittichok Panasree

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช ประเทศไทย

Master of Buddhism Program, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si Thammarat, Thailand

*Corresponding author E-mail: kky301993@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาพิธีกรรมการบำเพ็ญกุศลศพในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท 2) ศึกษาพิธีกรรมการบำเพ็ญกุศลศพของชาวพุทธ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช และ 3) ศึกษาคติธรรมที่ปรากฏในพิธีกรรมการบำเพ็ญกุศลศพของชาวพุทธ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร และสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 20 รูป/คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความตายเป็นเรื่องปกติ สาระแห่งการตายสามารถนำมาสร้างสิ่งดีงาม เพื่อเตือนสติไม่ให้ประมาท ใช้สอนธรรม และนำไปปฏิบัติจนบรรลุผลสำเร็จ และทำให้บรรลุมรรคผลต่อไป 2) พิธีกรรมการบำเพ็ญกุศลศพในชุมชนอำเภอท่าศาลา มีประเพณีการปฏิบัติต่อกัน ทำบุญอุทิศให้แก่ผู้ตาย เป็นอัตลักษณ์ของชุมชน ปัจจุบันประเพณีการจัดงานบำเพ็ญกุศลศพของชุมชนเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย 3) คติธรรมที่ได้จากประเพณีดังกล่าว คือ การมีสติ ไม่ประมาท เห็นสังขารในชั้น 5 ประเพณีดังกล่าวได้คติธรรม คือ ความกตัญญูตเวที ความเคารพนับถือ หลักไตรลักษณ์ ประเพณีการสวดศพ ได้คติธรรม คือ การอุทิศส่วนกุศล การมีน้ำใจต่อกัน ประเพณีการบวชนาคและจุ่งศพได้คติธรรม คือ ความกตัญญู การสร้างอริยทรัพย์ คือ คุณความดีต่าง ๆ ประเพณีการเผาศพได้คติธรรม คือ สังขารของชีวิต ได้แก่ กฎไตรลักษณ์ ความไม่ประมาทในชีวิต และประเพณีการเก็บอัฐิ การทำบุญอุทิศให้แก่ผู้ตาย ให้คติธรรมด้านความกตัญญูตเวที และการเกิดใหม่ ด้วยอาศัยอำนาจของบุญกุศลที่ทำอุทิศให้แก่ผู้ตายจะทำให้ผู้ตายได้ไปเกิดในภพภูมิที่ดีสืบไป

คำสำคัญ: คติธรรม, พิธีกรรม, การบำเพ็ญกุศลศพ, ชาวพุทธ

Abstract

This research aimed 1) To study the funeral rite in Theravada Buddhist scriptures, 2) To investigate the funeral rite of Buddhists in Tha Sala District, Nakhon Si Thammarat Province, and 3) To explore the moral virtue in the Buddhist funeral ritesTha Sala District, Nakhon Si Thammarat

* Received August 5, 2024; Revised September 1, 2024; Accepted September 7, 2024



Province. This qualitative research consists of a study of documentary data and in-depth interviews with 20 people. Findings were as follows: 1) Death is a common phenomenon, and its essence can be used to create good things as a reminder not to be careless. It is used to teach the Dharma and put it into practice until one achieves success in life and spiritual attainment. 2) The funeral rites in Tha Sala District community, the tradition of treating corpses and making merit to dedicate to the deceased is the identity of the community. Currently, the tradition of organizing funeral services in the community has changed according to the trend. 3) The moral teaching obtained from the funeral services is mindfulness without carelessness, realizing the truth in the Pancakhandha. Treating corpses explains morality, namely gratitude, respect, and Tilakkhana (Three signs). This ceremony is to dedicate merits and to show kindness to each other. The tradition of ordination in front of cremation indicates moral value about gratitude and it is the way to accumulate the various virtues which are the noble wealth. Funeral rite teaches moral virtue, the truth of life, including impermanence, suffering, non-self, named Three Characteristics Rule. It is carelessness in life, and the tradition of collecting ashes, making merit to dedicate to the deceased teach the moral of gratitude and rebirth. By the power of merit and charity dedicated to the deceased, the deceased will be reborn in a good realm continue investigating.

Keywords: Moral Teaching, Rite, Funeral Service, Buddhists

บทนำ

ศาสนาเกิดขึ้นจากความพยายามของมนุษย์ที่จะแก้ไขปัญหาชีวิต ทั้งปัญหาในเชิงปัจเจกบุคคลและปัญหา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ด้วยกัน เมื่อมีศาสนาเกิดขึ้นและเผยแผ่ไปทั่วทุกภูมิภาคของโลกแล้ว พื้นที่ต่าง ๆ จึงรับศาสนาไว้และผสมผสานกับประเพณีของชีวิต ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมที่มนุษย์สร้างขึ้นมาจากสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติและสังคมเพื่อเป็นเครื่องผูกพันผู้คนในสังคม การแก้ปัญหาาร่วมกันและการขัดเกลาทางสังคม โดยเห็นว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและดีงามจึงได้ปฏิบัติสืบต่อกันมา (ชนิษฐา จิตชินะกุล, 2545) ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย โดยใช้ศาสนาจัดระเบียบของประเพณีให้มีลำดับขั้นตอนสอดคล้องกับวิถีชีวิตและชุมชนกันได้อย่างเป็นเอกภาพ

ความตายในมิติทางศาสนาเป็นสิ่งที่ทุกคนหลีกเลี่ยงไม่ได้เพราะเป็นไปตามสภาวะธรรมของสังขารทั้งหลาย ที่ไม่เที่ยง แต่ในระบบความเชื่อของแต่ละศาสนาทำให้มนุษย์มั่นใจว่าสามารถเอาชนะความตายได้ด้วยการยืนยันชีวิตในภพหน้า (พระครูกันทรธรรมาภิวัดน์ (คัมภีร์), 2555) ความสำคัญของพิธีกรรมเกี่ยวกับศพทำให้ผู้ที่ยังมีชีวิตอยู่ได้เห็น ได้รู้พิธีกรรมเกี่ยวกับศพตามหลักพระพุทธศาสนามากมายที่แฝงความหมายอยู่ในพิธีกรรมบางตอน เช่น ชีวิตเหมือนดวงไฟที่จุดหน้าศพ มีการเกิดขึ้นเปลี่ยนแปลงและดับสลาย ทำให้เข้าใจธรรมชาติของชีวิต จะได้ไม่ ลุ่มหลงมัวเมาและเศร้าโศกเสียใจเมื่อชีวิตต้องมอดดับเป็นไปอย่างใดอย่างหนึ่ง พิธีกรรมศพทำให้ความสัมพันธ์ทางสังคม ของคนในชุมชนแน่นแฟ้นมั่นคงยิ่งขึ้น (สุเมธ เมธาวิทย์กุล, 2532) เพราะต่างก็ได้คบหาสมาคม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เนื่องจากญาติมิตรที่มาร่วมงานศพทำให้เจ้าภาพอบอุ่นใจ ไม่ว่ารุ่น ว้าเหวเดียวตาย รู้สึกสำนึกบุญคุณที่ญาติมิตรให้ กำลังใจยามทุกข์ การจากไปของบุคคลในครอบครัวเป็นภาวะที่ทำให้เกิดความเศร้าโศก แต่ก็มีเชื่อว่า คนตาย ไปจะกลายเป็นผีซึ่งเป็นสิ่งที่น่ากลัวจึงมีประเพณีเพื่อผ่อนคลายความเศร้าโศก และตัดความสัมพันธ์ระหว่างคน กับผี วิธีทำศพส่วนใหญ่จะต้องคล้ายตามความเชื่อทางศาสนา ซึ่งโดยทั่วไปจะมีเพียง 2 วิธี คือ การฝังและการเผา (วิมล จิโรจพันธุ์ และคณะ, 2548) ประเพณีการบำเพ็ญกุศลศพเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ ความเชื่อ และสังคม เพื่อเป็นเครื่องร้อยรัดความสัมพันธ์ของคนในสังคม การแก้ปัญหาาร่วมกัน และการขัดเกลาทางสังคม

ประเพณีการบำเพ็ญกุศลศพของชาวพุทธ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ก็เช่นเดียวกัน คือ แผงปรัชญาชีวิตที่เป็นข้อคิดและคติธรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่อเป็นเครื่องเตือนใจในการดำเนินชีวิตและสอดแทรกคติธรรมไว้ในพิธีกรรมและให้ผู้คนได้ศึกษาเรียนรู้และเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบแห่งความดี

จากประเด็นความสำคัญพิธีกรรมการบำเพ็ญกุศลศพของชาวพุทธ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ลำดับขั้นตอนของพิธีกรรมได้แผงไว้ด้วยข้อคิด คติธรรมและวิธีการสอนธรรมทางพระพุทธศาสนาในพิธีกรรมการบำเพ็ญกุศลศพ จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะวิจัยเรื่อง “ศึกษาคติธรรมที่ปรากฏในพิธีกรรมการบำเพ็ญกุศลศพของชาวพุทธ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช” ในประเด็น พิธีกรรมการบำเพ็ญกุศลศพในคัมภีร์พระพุทธศาสนา เถรวาท พิธีกรรมการบำเพ็ญกุศลศพของชาวพุทธ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช และคติธรรมในการบำเพ็ญกุศลศพของชาวพุทธ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยเชื่อว่า ผลของการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา การศึกษาพระพุทธศาสนา การเสริมสร้างศรัทธาและความเข้มแข็งแก่ชุมชนชาวพุทธ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช และการศึกษาพระพุทธศาสนาในมหาวิทยาลัย ตลอดจนเป็นมรดกทางวัฒนธรรมของชาติที่สามารถนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพิธีกรรมการบำเพ็ญกุศลศพในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท
2. เพื่อศึกษาพิธีกรรมการบำเพ็ญกุศลศพของชาวพุทธ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช
3. เพื่อศึกษาคติธรรมที่ปรากฏในพิธีกรรมการบำเพ็ญกุศลศพของชาวพุทธ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบด้วย การศึกษาข้อมูลเชิงเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก มีขั้นตอนดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) มีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1.1 ข้อมูลชั้นปฐมภูมิ เก็บข้อมูลจากคัมภีร์พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2539

1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ เก็บข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร วารสาร วิทยานิพนธ์ บทความ และงานวิชาการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการวิจัย รวมถึงข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่เชื่อถือได้

2. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ข้อมูลภาคสนาม ใช้วิธีสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 2 ประเด็น คือ คำถามเกี่ยวกับข้อปฏิบัติในพิธีกรรมการจัดการศพของชาวพุทธ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช และคำถามเกี่ยวกับคติธรรมในพิธีกรรมการจัดการศพของชาวพุทธ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ได้แก่ พระสงฆ์ในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช 10 รูป และญาติผู้เสียชีวิต (ปราชญ์ชาวบ้าน) 10 คน รวมทั้งหมด 20 คน โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะจง

ขั้นวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อได้ข้อมูลจากภาคเอกสารและภาคสนามจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งข้อมูลที่รวบรวมได้จากการประมวลเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกต โดยการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยจัดลำดับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา และสังเคราะห์ข้อมูล แล้วนำเสนอในรูปแบบเชิงพรรณนา



ผลการวิจัย

1. ในสมัยพุทธกาลมีวิธีการจัดการเกี่ยวกับการบำเพ็ญกุศลศพ โดยจะใช้วิธีการต่าง ๆ หลายวิธี ด้วยกัน คือ การนำศพไปทิ้งในป่าหรือในป่าช้า การนำศพไปฝังดิน การนำศพไปเผา การนำกระดูกมาก่อเจดีย์เพื่อเก็บไว้บูชา การนำศพไปลอยทิ้งในแม่น้ำสายสำคัญ การจัดพิธีพระบรมศพของพระพุทธเจ้าและบุคคลสำคัญมีอยู่ในสมัยพุทธกาล เช่น การจัดพิธีพระบรมศพของพุทธบิดา การจัดพิธีศพพระสารีบุตร การจัดพิธีศพของพระโมคคัลลานะ การจัดพิธีศพของพระอัญญาโกณฑัญญะ การจัดพิธีศพของพระอานนท์การจัดพิธีศพพระพาหิยะ การจัดพิธีศพของพระนาลกะเถระ การเผาศพมารดาของสังกัจจายน์

2. การบำเพ็ญกุศลศพของชาวพุทธ ในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช เมื่อพิจารณาจะ พบว่ามีคติธรรมคำสอนที่ได้สอดแทรกไว้ในพิธีกรรม เพื่อให้เกิดแนวคิด คติเตือนใจและแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ที่สอดคล้องกับความจริงของชีวิตในแง่ของสังขารธรรม ดังนี้ คือ มีประเพณีการปฏิบัติต่อศพ เมื่อตายลงก็มีการปฏิบัติต่อศพ เช่น การแจ้งเรื่องการตาย การเตรียมสถานที่จัดงานศพ การจัดพิธีตั้งศพบำเพ็ญกุศล การปฏิบัติในการสวดศพ ก็จะมีพิธีการสวดมติกา บังสุกุล การสวดพระอภิธรรมการปฏิบัติในการเผาศพ การสวดพระพุทธรูปเพื่ออุทิศส่วนกุศลให้แก่ผู้ตาย การบวชหน้าศพและการจุณศพ คือ ลูกหลานของผู้ตายบวชเป็นสามเณรหรือพระภิกษุในวันเผาเรียกว่าบวชหน้าไฟหรือบวชหน้าศพ เป็นการบวชเพื่อจุณศพ และอุทิศส่วนกุศลให้ผู้ตาย

ประเพณีการปฏิบัติในการเผาศพ ในปัจจุบันของชุมชนอำเภอท่าศาลา มีพิธีเผาจริงอย่างเดียว เมื่อถึงกำหนดประชุมเพลิงหรือเผาศพจริง สัปเหร่อจะยกศพลงจากจิตกาธานหรือเชิงตะกอนแล้วเปิดผ้าหีบให้เจ้าภาพดูศพเป็นครั้งสุดท้าย แล้วก็ใช้น้ำมะพร้าวรดลงที่ศพ ทั้งนี้เนื่องจากเชื่อถือนั่นมาแต่โบราณว่าน้ำมะพร้าวเป็นน้ำบริสุทธิ์ ผู้ที่ไปเผาศพก็คงจะช่วยกันนำฟืนคนละท่อน สองท่อนไปเผา เหมือนอย่างที่ทำกันอยู่ในชนบทเป็นส่วนใหญ่ ต่อมาภายหลังจึงใช้รูป 1 ดอก เทียน 1 เล่ม และดอกไม้จันทน์ 1 ช่อ วางไว้ที่เชิงตะกอนได้ศพเวลาเผาพระสงฆ์ 4 รูป สวดพระอภิธรรม เรียกว่า สวดอภิธรรมหน้าไฟ เวลาจุดไฟเผาศพมีความเชื่อถือนับถือและปฏิบัติสืบต่อกันมาว่า ห้ามมิให้ต่อไฟกัน

ประเพณีการเก็บอัฐิและทำบุญอุทิศให้แก่ผู้ตาย เมื่อทำพิธีเผาแล้ว เจ้าภาพจะทำการเก็บอัฐิในวันที่เผาศพเลยทีเดียวหรือแล้วแต่เจ้าภาพ แต่ถ้าหากว่าเก็บอัฐิไม่ทันเพราะมีดหรือดึกไป ก็จะไปทำการเก็บอัฐิในวันรุ่งขึ้นแล้วจึงนำอัฐิมาตั้งบำเพ็ญกุศลเพื่ออุทิศให้ผู้ตายต่อไป ซึ่งมีประเพณี พิธีกรรม คือ ประเพณีการแปรรูป ประเพณีการตั้งอัฐิบำเพ็ญกุศล ประเพณีการทำบุญอุทิศให้ ประเพณีการบรรจุอัฐิไปตามตามลำดับ จนเสร็จพิธี

3. คติธรรมจากประเพณีการบำเพ็ญกุศลศพของชุมชนอำเภอท่าศาลา จากการวิจัยคติธรรมจากประเพณีการบำเพ็ญกุศลศพของชุมชนอำเภอท่าศาลา กล่าวได้ดังนี้

คติธรรมจากประเพณีการปฏิบัติต่อศพ คือ คติธรรมในการทำพิธีอาบน้ำศพ รดน้ำศพ การมัดตราสัง แต่งตัวให้ศพ การนำเงินใส่ปากศพ เคาะโลงรับศีล การทำบุญอุทิศให้แก่ผู้ตาย เพราะเชื่อว่าบุญกุศลที่ลูกหลานอุทิศให้ทำให้ผู้ตายได้ไปเกิดในโลกหน้าที่ดี เป็นการตอบแทนบุญคุณอีกด้วย

คติธรรมจากประเพณีการปฏิบัติในการสวดศพ คือ คติธรรมความเชื่อในการเกิดใหม่ในโลกหน้า และคติธรรมความกตัญญูทดแทนบุญคุณท่านเหมือนที่พระพุทธเจ้าได้แสดงพระอภิธรรมโปรดมารดาที่สวรรค์ชั้นดาวดึงส์

คติธรรมจากประเพณีการบวชหน้าศพและการจุณศพ คือ คติธรรมความกตัญญูและความไม่ประมาทในชีวิตสักวันหนึ่งเราก็ต้องตายจากโลกนี้เช่นเดียวกัน หนีความจริงไม่พ้นทุกคนเกิดมา แล้วก็ต้องตายด้วยกันทั้งนั้น ไม่มีใครหลีกเลี่ยงพ้นไปได้เพราะเป็นสังขารของชีวิต

คติธรรมจากประเพณีการปฏิบัติในการเผาศพ มีคติธรรม คือ ความไม่ประมาท เป็นเครื่องเตือนจิตสะกิดใจให้ชวนชวนบำเพ็ญบุญกุศลเอาไว้ไม่ว่า ทาน ศีล ภาวนา ตลอดถึงเห็นกฎความจริงของชีวิต คือ อนิจจัง ทุกขัง อนัตตานี้คือ สัจธรรมของชีวิต

คติธรรมจากประเพณีการเก็บอัฐิและทำบุญอุทิศให้แก่ผู้ตาย คือ คติธรรมเรื่องขันธ 5 และอริยทรัพย์เป็นการสอนคนเป็นว่า ร่างกายนี้ ประกอบด้วย ธาตุ 4 หรือ มาจากธาตุทั้ง 4 คือ ธาตุดิน ธาตุน้ำ ธาตุลม ธาตุไฟ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติ เป็นธาตุเล็กในธาตุใหญ่ในวาระสุดท้าย ก็ไหลคืนไปรวมอยู่กับธรรมชาติ ซึ่งเรียกว่าเป็นการคืนสู่ธรรมชาติดั้งเดิม คือ การคืนสู่ธาตุไฟ ด้วยการเผา คืนสู่ธาตุดิน ด้วยการฝัง คืนสู่ธาตุน้ำด้วยอังคาร และเถาถ่านที่เหลื่อไปลอยน้ำ ส่วนธาตุลม ก็ลอยอยู่ทั่วไปในที่ว่างอยู่แล้ว เมื่อพิจารณา ได้ดังนี้ มนุษย์ก็ไม่ควรลืมห่วง ไม่เย่อหยิ่ง ถือตนว่าใหญ่โตเหนือสิ่งอื่นใดกว่าสิ่งอื่น แม้แต่ทรัพย์สมบัติที่แสวงหาไว้ก็ไม่สามารถติดตามตนเองไปได้เห็นจะมีแต่ อริยทรัพย์หรือทรัพย์ภายในและบุญกุศลคุณงามความดีเท่านั้นที่ติดตามตนไปในทุกสถานและเป็นที่พึ่งได้ตลอดไป

คติธรรมที่เกี่ยวกับการบำเพ็ญกุศลศพถือว่าเป็น ประเพณีและวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับความตาย ที่ได้ประเพณีปฏิบัติมาจนปัจจุบัน ก็มีบางสิ่งบางอย่างที่สูญหายไปตั้งแต่อดีตนั้นอยู่รวมกันเป็นครอบครัวใหญ่ มีพ่อ แม่ ลูก ปู่ ย่า ตา ยาย ในการดำรงชีวิตเป็นสังคมย่อยที่ถ้อยอาศัยกัน มีความสามัคคีช่วยเหลือเอื้ออาทรอยู่รวมกันเป็นกลุ่มก้อนด้วยความสันติสุข พระพุทธศาสนาได้แทรกซึมลึกเข้าไปมีอิทธิพลในจิต จนเป็นแรงบันดาลใจให้สร้างสรรค์ศิลปะและก่อให้เกิดวัฒนธรรมพื้นบ้าน จนกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ ขึ้นเป็นอย่างมาก ทำให้คนในชุมชนมีค่านิยมและอุปนิสัยเฉพาะตัว แตกต่างจากภาคอื่น ๆ ของไทย หลักฐานทางด้านวัตถุที่แสดงให้เห็นอิทธิพลของพระพุทธศาสนามีอยู่มากมาย เช่น ศิลปวัตถุโบราณทางศาสนา เป็นต้น นอกจากนี้พระพุทธศาสนายังมีส่วนให้เกิดวรรณกรรมขึ้นในท้องถิ่นมากมาย ได้รับอิทธิพลรูปแบบมาจากพระพุทธศาสนาทั้งสิ้น

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ความตายเป็นกระบวนการจบของชีวิต การสิ้นใจ การสิ้นสภาพของการมีชีวิต มนุษย์มีความเชื่อเกี่ยวกับชีวิตหลังความตาย ส่วนพิธีกรรมศพทำให้คนที่มียศอยู่ได้รับความรู้เข้าใจปรัชญาชีวิตตามหลักพระพุทธศาสนาที่แฝงความหมายอยู่ในพิธีกรรม (สุเมธ เมธาวิทยกุล, 2532) เสนอไว้ว่าพิธีกรรมศพทำให้คนเป็นได้ เห็น ได้รู้พิธีศพ ได้รับความรู้เข้าใจปรัชญาชีวิตตามหลักพระพุทธศาสนามากมายที่แฝงความหมายอยู่ในพิธีกรรมบางตอน เช่น ชีวิตเหมือนดวงไฟที่จุดหน้าศพ มีการเกิดขึ้น เปลี่ยนแปลงและดับสลาย ทำให้คนเราเข้าใจธรรมชาติของชีวิต จะต้องเปลี่ยนแปลงไปไม่คงที่และตายลงในที่สุด จะได้ไม่ลุ่มหลงมัวเมาและเศร้าโศกเสียใจเมื่อชีวิตต้องมอันเป็นไปอย่างใดอย่างหนึ่ง พิธีกรรมศพทำให้ความสัมพันธ์ทางสังคมของคนในชุมชน แน่นแฟ้นมั่นคงยิ่งขึ้น เพราะต่างก็ได้คบหาสมาคม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ พระครูสุตถัทธธรรม (สำเริง) ที่กล่าวว่า มีหลักต่อการปฏิบัติต่องานศพที่หลากหลาย และสามารถนำมาประยุกต์ใช้และนำมาปฏิบัติตามแล้ว ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ที่จัดงาน และผู้ที่ไปงานศพด้วย คติธรรมที่มีในการจัดงานศพนั้นเป็นการบอกให้คนที่มียศอยู่ศึกษาความจริงของชีวิต และจงดำเนินชีวิตอย่างมีสติและไม่ประมาท เมื่อยังมีชีวิตอยู่ในพิธียังสอนว่า อย่ามัวรอให้คนมาบอกข้าง ๆ โลงว่ารับศีลนะ ฟังพระสวดนะ สิ่งนี้จะเป็นการสอนคนที่มาร่วมงานศพ แม้แต่ก่อนนาขึ้นเชิงตะกอนยังเปิดให้ดูก่อนเพื่อแสดงให้เห็นว่าศพไม่ได้น่าอะไรติดตัวไปเลย (พระครูสุตถัทธธรรม (สำเริง), 2563) ดังนั้น พิธีกรรมงานศพจึงมีคติพุทธธรรมมากมาย สุนทร สุทรัพย์ทวีผล ที่พบว่า วิธีการจัดงานศพในคัมภีร์พระพุทธศาสนาศึกษาได้จากการจัดงานศพของพระพุทธเจ้า พระเจ้าสุทโธทนะ พระสารีบุตร พระโมคคัลลานะ นางสิริมา และนางสุทตติ ซึ่งมีลักษณะร่วมกัน คือ ความเรียบง่ายไม่มีความซับซ้อน ไม่มีรูปแบบของพิธีที่ชัดเจน ในส่วนของการจัดการศพนั้นมี 3 ประเภท คือ การเผาศพ การฝังศพ และการทิ้งศพ พระพุทธเจ้าได้อาศัยศพที่ถูกทิ้งนั้นมาเป็นอุบายในการสอน



ธรรมแก่พุทธบริษัท เช่น ศพของนางสิริมา เป็นต้น (สุนทร สุทรัพย์ทวีผล, 2562) รูปแบบการจัดงานศพในคัมภีร์พระพุทธศาสนาจึงเรียบง่ายและเป็นอุบายสำหรับสอนธรรมได้อีกด้วย

จากผลการวิจัย การจัดการศพของมนุษย์ในสมัยการตั้งถิ่นฐานบ้านเรือนในระยะแรก นำศพไปทิ้งในป่าให้สัตว์กินต่อมานำไปฝังดิน เมื่อได้รับอิทธิพลของศาสนาพราหมณ์และพระพุทธศาสนา จึงเริ่มการเผาศพตามความเชื่อใหม่ จึงมีความสลับซับซ้อนและอำนาจอภิลักษณ์ของวิญญาณ (ผี) จึงได้เน้นพิธีกรรมการเซ่นไหว้ พิธีกรรมการปัดรังควาน พิธีกรรมทางพระพุทธศาสนา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พระครูพิพิธธรรมจักร (ทองอินทร์ รุ่งเรือง) ที่พบว่า พิธีบำเพ็ญกุศลศพในพระพุทธศาสนาเถรวาทในสมัยพุทธกาล มีวิธีจัดการศพในหลายรูปแบบ มีการจัดงานศพที่ยิ่งใหญ่ก็เฉพาะบุคคลสำคัญ ๆ เท่านั้น บุคคลทั่วไปจะจัดการศพแบบเรียบง่ายไม่เน้นพิธีกรรม โดยนำไปฝังหรือเผาหรือนำไปทิ้งให้เป็นอาหารของสัตว์ป่าทั่วไป การบำเพ็ญกุศลศพในทางพระพุทธศาสนาจะมีพิธีและขั้นตอนต่าง ๆ ซึ่งแต่ละขั้นตอนล้วนมีแนวคิดหรือหลักปริศนาธรรมแฝงอยู่ (พระครูพิพิธธรรมจักร (ทองอินทร์ รุ่งเรือง), 2559) พบว่า รูปแบบการจัดการงานศพที่ปรากฏในพระไตรปิฎก 4 ประการ คือ 1) การจัดงานพระบรมศพของพระพุทธเจ้า 2) การจัดงานพระบรมศพของพระมหากษัตริย์กษัตริย์พระเจ้าสุทโธทนะ 3) รูปแบบการจัดการงานศพของอริยบุคคล และ 4) รูปแบบการจัดการงานศพของสามัญชน จากผลการศึกษาของ พระครูโกศลอรรรถกิจ และพระครูอภิชาติ ปัญญาภรณ์ พบว่า พิธีการจัดงานศพของประชาชนชาวไทยพุทธท้องถิ่น อำเภอสังขละบุรี จังหวัดสงขลา ได้มีการเปลี่ยนแปลงจากอดีตมาสู่ยุคปัจจุบันที่มีความเจริญของสังคมและค่านิยมของเจ้าภาพเองที่ได้เปลี่ยนไปเพื่อให้การจัดงานศพได้มีความสะดวกและรวดเร็วของงาน ทำให้คนในท้องถิ่นบางส่วนลืมพิธีกรรมเก่าแก่ที่โบราณได้ยึดถือปฏิบัติ มาแต่ก็เป็นการประยุกต์งานให้เข้ากับยุคและค่านิยมที่เปลี่ยนไปโดยยังยึดหลักการเอาไว้บางส่วนเพื่อไม่ให้สูญหายไปทั้งหมดในปัจจุบันนี้ (พระครูโกศลอรรรถกิจ และพระครูอภิชาติ ปัญญาภรณ์, 2560)

ด้านหลักธรรมและความเชื่อเกี่ยวกับพิธีกรรมในการทำศพของพุทธศาสนิกชนนั้น พระมหาวิเชียร วชิรธมโม (พุลมนัส) เสนอว่า 1) หลักธรรมที่เกี่ยวกับพิธีกรรมในการทำศพมุ่งแสดงธรรมมีอยู่และความเป็นไปของชีวิตหลังการตาย และทำให้อำนาจอยู่ที่พึงปฏิบัติต่อผู้ตาย 2) ความเชื่อเกี่ยวกับพิธีกรรมในการทำศพ มีความเชื่อเรื่องการเวียนว่ายตายเกิด การทำบุญอุทิศจะทำให้ผู้ตายได้รับประโยชน์สุขในปรโลก 3) ความเข้าใจของพุทธศาสนิกชนต่อพิธีกรรมในการทำศพ พบว่า มี 10 ขั้นตอน (พระมหาวิเชียร พุลมนัส, 2555) สอดคล้องกับ พระธรรมธัช อธิปัญญา (ศิลาศิลป์) ที่พบว่า พิธีศพตามหลักพุทธธรรมของชาวตำบลคูคำเพื่อให้เห็นความดีของผู้ตายเด่นชัดขึ้นอะไรก็ตามที่พลัดพรากจากไปแล้วไม่สามารถนำกลับคืนมาได้ สิ่งนั้นก็จะมีคุณค่า เพื่อเป็นการระลึกถึงคุณงามความดีของผู้ตาย คุณค่าการจัดพิธีศพของชาวพุทธด้านหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนาทำให้เข้าใจถึงหลักบุญกิริยาวัตถุ 3 และได้เข้าใจในสังขารมนุษย์ว่าเป็นของไม่เที่ยงด้านจิตใจนั้นทำให้ตระหนักโดยการตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ต่อกันของบุคคลที่อยู่ในสังคมเดียวกัน (พระธรรมธัช อธิปัญญา (ศิลาศิลป์), 2555) และสอดคล้องกับ พระครูอรรถธรรมโสภิต (ตีด อคฺควโส/เอี่ยมสะอาด) เสนอว่า พิธีกรรมการจัดงานฌาปนกิจศพนั้นแม้มีพิธีกรรมมากมาย แต่ไม่ใช่เป็นเรื่องความไร้สาระงมงาย เป็นเหตุให้เสียเวลาและเสียทรัพยากรประโยชน์อันใดไม่ได้ เหมือนบางคนสงสัยและเข้าใจกัน แต่ความจริงแล้วพิธีกรรมต่าง ๆ เหล่านั้นล้วนมีคุณค่าทางจิตใจโดยมีคติธรรมสอดแทรกอยู่สำหรับเป็นหลักปฏิบัติพัฒนาชีวิตของตนให้รู้ถึงสังขารของชีวิตอย่างแท้จริงต่อไป (พระครูอรรถธรรมโสภิต (ตีด อคฺควโส/เอี่ยมสะอาด), 2557) ส่วนของพระประพันธ์ กตคุโณ (สันทาลุนัย) เสนอว่า คติธรรมที่ได้จากประเพณีการบำเพ็ญศพ คือ การมีสติไม่หลงตาย ไม่ตั้งอยู่ในความประมาท เห็นสังขารในชั้น 5 ประเพณีการปฏิบัติต่อศพได้คติธรรม คือ ความกตัญญูแก่เวทีกความเคารพนับถือ หลักไตรลักษณ์ ประเพณีการสวดศพได้คติธรรม คือ การอุทิศส่วนกุศล การมีน้ำใจต่อกัน ประเพณีการบวชหน้าศพและจุณศพได้คติธรรม คือ ความกตัญญูรู้คุณ การสร้างอริยทรัพย์ คือ คุณความดีต่าง ๆ ประเพณีการเผาศพได้คติธรรม คือ สังขารของชีวิต ได้แก่ อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา ความไม่ประมาทในชีวิต ความเคารพนับถือต่อกัน และประเพณีการเก็บอัฐิ การทำบุญอุทิศให้แก่ผู้ตาย ให้คติธรรมด้านความกตัญญูแก่เวทีกความสำนึกในบุญคุณต่อกัน

และการเกิดใหม่ในโลกหน้า ด้วยอาศัยอำนาจของบุญกุศลที่ทำอุทิศให้แก่ผู้ตายนั้นจะทำให้ผู้ตายได้ไปเกิดในภพภูมิที่ดีในโลกหน้าต่อไป (พระประพนธ์ กตคุโณ (สันทาลุนัย), 2557)

สรุปและข้อเสนอแนะ

ในการบำเพ็ญกุศลศพตามพระพุทธศาสนา มีจุดมุ่งหมายหลัก 3 ประการ คือ 1) เพื่อรวมญาติ คือ เปิดโอกาสให้ญาติมิตรที่มีชีวิตอยู่ ได้ทำหน้าที่โดยการแสดงน้ำใจตั้งใจต่อคนตาย 2) ประกาศความดี คือ ความดีของคนตาย และความดีของคนเป็น 3) พิธีบำเพ็ญกุศล คือ ทำบุญ เพื่ออุทิศบุญกุศลให้คนตาย จะเกิดขึ้นก็ต้องปฏิบัติให้ถูกต้อง ทำบุญหรือทำความดีอย่างเหมาะสม เพราะเราจะแสดงความดีต่อศพ จากการศึกษาคติธรรมจากประเพณีการบำเพ็ญกุศลศพของชุมชน อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ในการจัดงานศพของชุมชนอำเภอท่าศาลาในปัจจุบัน มีสิ่งที่น่ายกย่องสรรเสริญ คือ ไม่มีการดื่มสุราและเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ที่ทำให้เกิดการมึนเมา นับว่าเป็นตัวอย่างที่ดีงาม แต่มีบางอย่างไม่ควรมีในงานนี้ คือ การเล่นการพนันต่าง ๆ และการจัดงานนั้นในเรื่องการได้ซึ่งกำไร ขาดทุน (เชิงธุรกิจ) เป็นต้น และจากการวิเคราะห์คติธรรมจากในประเพณีการบำเพ็ญกุศลศพ พบว่า มีการอิงหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาประกอบเข้าไว้ ที่บ่งบอกถึงความเชื่อในเรื่องของบาป บุญ ความกตัญญูกตเวที จึงมีประเพณีในการทำบุญอุทิศให้แก่ผู้ตายไปแล้ว เนื่องจากได้รับอิทธิพลของหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา ทำให้ประเพณี ตลอดจนคติธรรมยังคงอยู่และมีการสืบทอดต่อ ๆ มา ดังนั้น จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 1) ควรให้ความรู้แก่เยาวชนรุ่นใหม่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องประเพณีการบำเพ็ญกุศลศพของชาวพุทธ ในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อสืบทอดถึงเจตนารมณ์ของบรรพบุรุษ 2) ควรพัฒนาส่งเสริมการวิจัยพระพุทธศาสนาอย่างต่อเนื่อง และจัดดำเนินการให้ความรู้สำหรับแก่โฆษก ผู้นำศาสนพิธีกรในงานบำเพ็ญกุศลศพของชาวพุทธ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ดำเนินการเป็นไปตามระเบียบแบบแผนถูกต้องตามประเพณี นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป 1) เปรียบเทียบรูปแบบการปฏิบัติที่เกี่ยวกับพิธีการบำเพ็ญกุศลศพของชุมชน อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราชกับภาคอื่น ๆ 2) ศึกษาเปรียบเทียบคติธรรมที่เกี่ยวกับประเพณีการบำเพ็ญกุศลศพของชุมชนอำเภอ ท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ว่ามีข้อปฏิบัติของชุมชนชาติพันธุ์อื่น ๆ ที่อาศัยอยู่ในเขตใกล้เคียงกัน มีความเหมือนหรือมีความแตกต่างกันอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- ชนิษฐา จิตชินะกุล. (2545). คติชนวิทยา. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- พระครูกันตธรรมาภิวัดน์ (คุ้มบัวลา). (2555). การศึกษาความเชื่อในพิธีกรรมการฃาปนกิจของชาวบ้านขอนแก่นเหนือ ตำบลขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- พระครูโกศลอรธกิจ และพระครูอภิชาติปัญญารณณ์. (2560). ศึกษาประเพณีงานศพของชาวไทยพุทธท้องถิ่นอำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนธ์, 4(2), 65-66.
- พระครูพิพิธธรรมจักร (ทองอินทร์ รุ่งเรือง). (2559). ศึกษาหลักปริศนาธรรมในพิธีบำเพ็ญกุศลศพของชาวตำบลน้ำแคม อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย. วารสารธรรมทรรศน์, 15(3), 67-68.
- พระครูสุตภัทรธรรม (สำเรียง). (2563). พิธีกรรมงานศพของไทยตามคติพุทธธรรม. วารสารสังคมศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 1(1), 50-51.
- พระครูอรุณธรรมโสภิต (ตีต อคควโส/เอี่ยมสะอาด). (2557). การศึกษาคติธรรมจากพิธีกรรมงานฃาปนกิจศพของชุมชนตำบลเทพรักษา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์. วารสารวันมัญจแหงพระพุทธศาสตรปริทรรศน์, 1(1), 219-228.



- พระครูธรรม อธิปัญญา (ศิลาศิลป์). (2555). การศึกษาหลักความเชื่อในพิธีศพของชาวพุทธตำบลคูคำที่สอดคล้องกับหลักพุทธธรรม. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระประพันธ์ กตคุโณ (สันทาลุนัย). (2557). วิเคราะห์คตินิยมจากประเพณีการบำเพ็ญกุศลศพของชุมชนตำบลกลันทา อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาวิเชียร พูลมนัส. (2555). หลักธรรมและความเชื่อเกี่ยวกับพิธีกรรมในการทำศพของพุทธศาสนิกชนกรณีศึกษาวัดประยุรวงศาวาสวรวิหาร. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาไทยศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วิมล จิโรจพันธุ์ และคณะ. (2548). ศิลปะและวัฒนธรรมไทย. กรุงเทพมหานคร: แสงดาว.
- สุนทร สุทรัพย์ทวีผล. (2562). การศึกษาวิถีจัดงานศพที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนา. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 7(2), 287-288.
- สุเมธ เมธาวิทยกุล. (2532). สังกับพิธีกรรม. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในโรงเรียน
สังกัดมูลนิธิการุณีย์ผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย (ประเทศไทย)*
THE VISION OF ADMINISTRATORS AND TEACHERS' INTEGRATION OF
INFORMATION TECHNOLOGY IN SCHOOLS UNDER THE FOUNDATION OF
THE SISTERS OF THE IMMACULATE HEART OF MARY, THAILAND

อัจฉราวัลย์ ทองดี*, สมบัติ เดชบำรุง, สมใจ เดชบำรุง, วิโรจน์ สุรสาคร, อารมณ จินดาพันธ์

Atcharawan Thongdee*, Sombat Dejbamrung, Somchai Dejbamrung, Wirot Surasacron, Arom Jindaphan

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Faculty of Arts and Sciences, Southeast Asia University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: june_atcharawan@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดมูลนิธิการุณีย์ผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย (ประเทศไทย) 2) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการุณีย์ผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย (ประเทศไทย) และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการุณีย์ผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย (ประเทศไทย) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการุณีย์ผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย (ประเทศไทย) 9 โรงเรียน จำนวน 917 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 274 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการุณีย์ผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย (ประเทศไทย) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.55) 2) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการุณีย์ผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย (ประเทศไทย) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.57) และ 3) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการุณีย์ผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย (ประเทศไทย) มีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา, การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครู, โรงเรียนสังกัดมูลนิธิการุณีย์ ผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย (ประเทศไทย)

Abstract

The purposes of this research were to study 1) The vision of school administrators under the Foundation of the Sisters of the Immaculate Heart of Mary, Thailand 2) The Teachers' Integration of Information Technology in schools under the Foundation of the Sisters of the Immaculate Heart

* Received July 15, 2024; Revised August 21, 2024; Accepted August 29, 2024



of Mary, Thailand and 3) The relationship between the vision of the school administrator and Teachers' Integration of Information Technology in schools under the Foundation of the Sisters of the Immaculate Heart of Mary, Thailand. This research was a quantitative research. The population consisted of 917 teachers in 9 schools under the Foundation of the Immaculate Heart of Mary, Thailand. The sample size was determined by using the Krejci and Morgan's table. The sample of this research consisted 274 teachers in schools under the Foundation of the Sisters of the Immaculate Heart of Mary, Thailand. The research instrument was a opinionnaire. The statistical analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. The results of this research were as follow: 1) The vision of school administrators in schools under the Foundation of the Sisters of the Immaculate Heart of Mary, Thailand were a high level, ($\bar{x}$ = 4.09, S.D. = 0.55) 2) The Teachers' Integration of Information Technology in schools under the Foundation of the Sisters of the Immaculate Heart of Mary, Thailand were a highest level, ($\bar{x}$ = 4.35, S.D. = 0.57) and 3) The vision of school administrators and The Teachers' Integration of Information Technology in schools under the Foundation of the Sisters of the Immaculate Heart of Mary, Thailand was found statistically significant at .01 level.

Keywords: Viision of School Administrators, Teachers' Integration of Information Technology, Schools Under the Foundation of the Sisters of the Immaculate Heart of Mary (Thailand)

บทนำ

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีสังคม สิ่งแวดล้อม การใช้เทคโนโลยีส่งผ่านข้อมูลและเชื่อมต่อกันอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการวางแผนการจัดการศึกษาในปัจจุบันเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งเสริม ความรู้ ความคิด ทักษะและทักษะเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21 ในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับโลกอนาคต การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เท่าทันของการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทั้งระบบการศึกษาเพื่อให้การจัดการศึกษาของประเทศเท่าทันโลกแห่งอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) ซึ่งการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจเชิงบริหารจัดการและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการภายในกระทรวง การจัดการเรียนการสอน การจัดการศึกษาผ่านระบบดิจิทัลมีความสะดวก รวดเร็ว คุ่มค่า เข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา และทุกอุปกรณ์ “Anywhere, Anytime, Any Device” ตลอดจนสามารถเชื่อมโยงการทำงานของหน่วยงานภายในกระทรวง ตั้งแต่ส่วนกลางไปจนถึงสถานศึกษาภายใต้ฐานข้อมูลเดียวกัน โดยการบูรณาการข้อมูลข้ามหน่วยงานผ่านระบบดิจิทัล ผู้บริหารและบุคลากรภายในกระทรวงสามารถเข้าถึงฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ได้อย่างรวดเร็วและทันที (Real Time) ทำให้สามารถวางแผนและตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และสามารถติดตามประเมินผลการดำเนินงานหรือโครงการต่าง ๆ ได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

โรงเรียนในสังกัดมูลนิธิคณะเซนต์คาซิโอ (ประเทศไทย) มีจำนวน 9 โรงเรียน เป็นโรงเรียนเอกชนคาทอลิกที่ยึดปรัชญาการศึกษาคาทอลิก เน้นการให้ความสำคัญกับคุณค่าศักดิ์ศรีของมนุษย์ สิทธิเสรีภาพ ความรับผิดชอบต่อสังคม และถือว่าการศึกษาร่วมกับชีวิต ตามแนวปรัชญาการศึกษาของสภาการศึกษาคาทอลิก และตามแนวการบริหารงานโรงเรียนในเครือภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ ที่เป็นเสมือนกรอบช่วยคุ้มครองการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายที่โรงเรียนต้องการ และมีภารกิจสำคัญ

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความสมดุลของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ในยุคปัจจุบันที่เด็ก ๆ และเยาวชนถูกท้าทายอย่างรุนแรงในด้านต่าง ๆ (คณะกนิษฐ์รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย, 2554) การกิจดังกล่าว จะสามารถกระทำการสำเร็จได้ตามเป้าหมายนั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสูงสุดของแต่ละแห่ง ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างสูง และมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการควบคุม การสั่งการ และการประสานงาน การสื่อสารสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหารกับครู ทั้งในด้านนโยบายและการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (สถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ, 2560) ซึ่งในระยะเวลาที่ผ่านมา มักจะสนใจพัฒนาด้านวัสดุอุปกรณ์เป็นส่วนใหญ่ ประกอบกับครูยังไม่สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนการสอนได้อย่างแท้จริง ผู้เรียนไม่ได้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ภาวะการแข่งขันที่ไร้พรมแดน ภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ และภาวะที่มีทรัพยากรจำกัด และมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพที่ดี เพื่อทำงานให้เกิดผลสูงสุด

จากแนวคิดและสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเรื่อง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในโรงเรียน สังกัดมูลนิธิการศึกษาของพระแม่มาเรีย (ประเทศไทย) ซึ่งในการศึกษาเรื่องวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยศึกษาตามแนวคิดของบรอน (Braun) ซึ่งได้เสนอความคิดไว้ว่า วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 3 ด้าน คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Braun, J. B., 1991) และการศึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการศึกษาของพระแม่มาเรีย (ประเทศไทย) ผู้วิจัยศึกษาตามแนวคิดของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) ซึ่งกำหนดทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 9 ทักษะ ได้แก่ 1) ด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์ 2) ด้านการใช้งานอินเทอร์เน็ต 3) ด้านการใช้งานเพื่อความปลอดภัย 4) ด้านการใช้โปรแกรมประมวลคำ 5) ด้านการใช้โปรแกรมตารางคำนวณ 6) ด้านการใช้โปรแกรมการนำเสนอ 7) ด้านการใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล 8) ด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ และ 9) ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน), 2562) เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษามาเป็นข้อมูลเพื่อการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานในการบริหารโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการศึกษาของพระแม่มาเรีย (ประเทศไทย) และคาดหวังว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาตัดสินใจวางแผนในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในอนาคต อีกทั้งเพื่อเป็นประโยชน์ให้แก่โรงเรียนทั่วไป โดยพิจารณาบูรณาการอย่างเหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน และได้มีส่วนร่วมกันพัฒนาการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิการศึกษาของพระแม่มาเรีย (ประเทศไทย)
2. เพื่อศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการศึกษาของพระแม่มาเรีย (ประเทศไทย)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในโรงเรียน สังกัดมูลนิธิการศึกษาของพระแม่มาเรีย (ประเทศไทย)



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการศึกษาเพื่อสังคมและพัฒนา (ประเทศไทย) 9 โรงเรียน จำนวน 917 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการศึกษาเพื่อสังคมและพัฒนา (ประเทศไทย) 9 โรงเรียน จำนวน 274 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งประเภทแบบมีสัดส่วน (Stratified Random Sampling) โดยเทียบสัดส่วนแต่ละโรงเรียน และจับผลการวิจัยของแต่ละโรงเรียนตามสัดส่วน

ตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดมูลนิธิการศึกษาเพื่อสังคมและพัฒนา (ประเทศไทย) ตามแนวคิดของบรอน (Braun) ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ตัวแปรตาม ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการศึกษาเพื่อสังคมและพัฒนา (ประเทศไทย) ตามแนวคิดของสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ มี 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่องวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการศึกษาเพื่อสังคมและพัฒนา (ประเทศไทย) และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการศึกษาเพื่อสังคมและพัฒนา (ประเทศไทย) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษาวิจัย แล้วนำมาจัดทำ โครงสร้างของเครื่องมือ โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบสอบถามตามแนวคิดการจัดลำดับของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดค่าระดับของน้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ มีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนัก 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง อยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนัก 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนัก 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนัก 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนัก 1 คะแนน

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาเครื่องมือ โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบ และผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความสอดคล้องด้านเนื้อหา ความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและโครงสร้าง (Content Validity) โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC = Index of Item Objective Congruence) โดยผลวิเคราะห์ค่า IOC

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไข แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในโรงเรียนเอกชนพื้นที่สังกัดสำนักงานเขตราชบุรีจังหวัดราชบุรี จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือทั้งฉบับ โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach, L. J., 1990)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (frequency: f) และ ร้อยละ (percentage: %)

2. การวิเคราะห์ข้อมูล วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในโรงเรียนสังกัดมูลนิธินี้ผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย (ประเทศไทย) สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (arithmetic mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) โดยจะพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนน ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, W., 1997) ดังนี้

1.00 - 1.49 แสดงว่า วิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษา/การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.50 - 2.49 แสดงว่า วิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษา/การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

2.50 - 3.49 แสดงว่า วิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษา/การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

3.50 - 4.49 แสดงว่า วิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษา/การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

4.50 - 5.00 แสดงว่า วิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษา/การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในโรงเรียนสังกัดมูลนิธินี้ผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย (ประเทศไทย) สถิติที่ใช้ คือ สัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนกระบวนการวิจัย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำเสนอผลการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.	เพศ		
	ชาย	51	18.60
	หญิง	223	81.40
	รวม	274	100.00



ตารางที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อที่	ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2.	อายุ		
	ต่ำกว่า 30 ปี	71	25.90
	31 - 40 ปี	91	33.20
	41 - 50 ปี	69	25.20
	51 ปีขึ้นไป	43	15.70
	รวม	274	100.00
3.	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี	181	66.10
	ปริญญาโท	89	32.50
	ปริญญาเอก	4	1.50
	รวม	274	100.00
4.	ตำแหน่งหน้าที่		
	ผู้รับใบอนุญาตหรือผู้แทนใบอนุญาต	10	3.65
	ผู้จัดการ	10	3.65
	ผู้อำนวยการ	10	3.65
	ครู	244	89.05
	รวม	274	100.00
5.	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
	น้อยกว่า 10 ปี	29	10.60
	10 - 20 ปี	98	35.80
	21 - 30 ปี	51	18.60
	31 ปีขึ้นไป	96	35.00
	รวม	274	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 81.40 ส่วนเพศชาย มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60

อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พบว่า มีมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 91.00 รองลงมา คือ ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 25.90 ช่วงอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20 และช่วงอายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พบว่า มีมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 66.10 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 และระดับปริญญาเอก มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50

ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พบว่า มีครู จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 89.05 รองลงมา คือ เป็นผู้รับใบอนุญาตหรือผู้แทนใบอนุญาต จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.65 เป็นผู้จัดการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.65 และผู้อำนวยการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.65

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พบว่า มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ช่วงระหว่าง 10 - 20 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 รองลงมา คือ ช่วง 31 ปีขึ้นไป จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 ช่วงระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60 และช่วงน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.60

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดมูลนิธิชินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย (ประเทศไทย) มีรายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)	4.56	0.63	มากที่สุด	2
การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X_2)	4.56	0.62	มากที่สุด	1
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3)	3.86	0.93	มาก	3
รวม (X_{tot})	4.32	0.61	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดมูลนิธิชินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย (ประเทศไทย) โดยภาพรวม (X_{tot}) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.61) อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.62) การสร้างวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.63) และ (3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.93) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า อยู่ระหว่าง 0.62 - 0.93 มีการกระจายของข้อมูลน้อยแสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในโรงเรียน สังกัดมูลนิธิชินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย (ประเทศไทย) มีรายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิชินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย (ประเทศไทย)

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครู (Y)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศพื้นฐาน (Y_1)	4.51	0.62	มากที่สุด	1
การใช้งานอินเทอร์เน็ต (Y_2)	4.51	0.64	มากที่สุด	2
การใช้โปรแกรมสร้างสื่อสารสนเทศ (Y_3)	4.50	0.64	มากที่สุด	3
การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างปลอดภัย (Y_4)	3.87	0.87	มาก	5
การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ (Y_5)	4.48	0.64	มาก	4
รวม (Y_{tot})	4.38	0.58	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในโรงเรียน สังกัดมูลนิธิชินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย (ประเทศไทย) โดยภาพรวม (Y_{tot}) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.62) การใช้งานอินเทอร์เน็ต ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.64) การใช้โปรแกรมสร้างสื่อสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.64) การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างปลอดภัย ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.87) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า อยู่ระหว่าง 0.62 - 0.87 มีการกระจายของข้อมูลน้อยแสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในโรงเรียน สังกัดมูลนิธิชินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย (ประเทศไทย) ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังรายละเอียดในตารางที่ 4



ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ของครูในโรงเรียน (Y)	วิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)					
	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเบื้องต้น (Y ₁)	การใช้งานอินเทอร์เน็ต (Y ₂)	การใช้โปรแกรมสร้างสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ (Y ₃)	การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างปลอดภัย (Y ₄)	การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ (Y ₅)	ภาพรวม (Y _{tot})
การสร้างวิสัยทัศน์ (X ₁)	.796**	.786**	.799**	.233**	.780**	.763**
การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X ₂)	.781**	.776**	.782**	.231**	.766**	.750**
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X ₃)	.389**	.353**	.407**	.244**	.389**	.411**
ภาพรวม (X _{tot})	.732**	.709**	.743**	.281**	.722**	.722**

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัด
มูลนิธิคีนีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย (ประเทศไทย) โดยภาพรวม (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับการใช้
เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในโรงเรียน สังกัดมูลนิธิคีนีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย (ประเทศไทย)
โดยภาพรวม (Y_{tot}) มีความสอดคล้องตามกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r_{xy} = .722^{**}$)
มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดมูลนิธิคีนีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย
(ประเทศไทย) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดมูลนิธิคีนี
ผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย (ประเทศไทย) สามารถใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในความเป็นผู้นำและ
เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติอย่างมีระบบ และแบบแผนตามกระบวนการ และขั้นตอนที่เกิดจากการตกผลึก
ทางความคิด การมีส่วนร่วมในการออกแบบของบุคลากร สร้างความสามัคคี และความสัมพันธ์ในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น
ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รัตนา คนไฉ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก (รัตนา คนไฉ, 2565) และสอดคล้องกับการศึกษา
ของมาลัยพร สาวีสัย พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (มาลัยพร สาวีสัย,
2563) และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ อรกาญจน์ เฉียงกลาง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (อรกาญจน์ เฉียงกลาง, 2562) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ
นพรินทร์ สุบินรัตน์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 19 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (นพรินทร์ สุบินรัตน์, 2561) และสอดคล้องกับการศึกษา

ของ ภาณุวัฒน์ กาศแก้ว พบว่า มิติวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (ภาณุวัฒน์ กาศแก้ว, 2559)

2. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในโรงเรียน สังกัดมูลนิธินิธิคุณิผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย (ประเทศไทย) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากสภาพบริบทของการทำงานในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยส่งผลให้ครูต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน การติดต่อสื่อสาร รวมถึงการจัดการเรียนการสอน และพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอื่น ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมยุคดิจิทัลมากขึ้น โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศหรือเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามามีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนให้เปลี่ยนแปลงไปจากรูปแบบเดิม มีรูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลายมากขึ้น ทั้งนี้เป็นไปโดยสอดคล้องกับการศึกษาของกรณีฐาน ฐิตากรพงศ์สถิต เรื่อง การวิจัยเรื่อง สภาพ ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของครู เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของทักษะดิจิทัลของครู เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (กรณีฐาน ฐิตากรพงศ์สถิต, 2565) นอกจากนี้การศึกษาของ นริกันต์ ทำมาน เรื่อง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก (นริกันต์ ทำมาน, 2564) และการศึกษาของ จารุณันท์ ผิวผาง เรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน (จารุณันท์ ผิวผาง, 2564) นอกจากนี้การศึกษาของ นงลักษณ์ ศิริพิภัก เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (นงลักษณ์ ศิริพิภัก, 2561)

3. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในโรงเรียน สังกัดมูลนิธินิธิคุณิผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย (ประเทศไทย) โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายคลึงกัน อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำวิสัยทัศน์ที่สร้างไปสู่การปฏิบัติได้ โดยการหลอมรวมวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่ปรัชญา นโยบาย เป้าหมาย ตลอดจนโครงการต่าง ๆ เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ สอดคล้องกับการศึกษาของ วรณนา จำเนียรพีช พบว่า ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์ในทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (วรณนา จำเนียรพีช, 2564) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาการศึกษา วสันต์ชัย สดคมขำ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบูรณาการเทคโนโลยีและเจตคติต่อการใช้เทคโนโลยีของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (วสันต์ชัย สดคมขำ, 2563) และสอดคล้องกับการศึกษาของ อธิฤทธิ์ กลิ่นเดช พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสระบุรี มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (อธิฤทธิ์ กลิ่นเดช, 2560)



สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดมูลนิธินี้ผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย (ประเทศไทย) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกำกับดูแลสถานศึกษา ควรเน้นย้ำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญและบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ด้วยวิธีการใหม่ ๆ ควรนำความรู้ความสามารถที่มีความตื่นตัวพร้อมรับสถานการณ์ทุกรูปแบบและสามารถปรับตัวได้มองหาโอกาสเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น และยอมรับความเสี่ยง และสามารถจัดการความเสี่ยงในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง เพื่อทำให้เกิดการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ในอนาคตที่สื่อถึงมาตรฐานที่เป็นเลิศและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกเพื่อนำมาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาต่อไป และพบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในโรงเรียนสังกัดมูลนิธินี้ผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย (ประเทศไทย) ด้านการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้แนวทางและสนับสนุนให้ครูมีความรู้ความสามารถ เหมาะสมเกี่ยวกับภัยคุกคามทางอินเทอร์เน็ต เข้าใจข้อกำหนดด้านลิขสิทธิ์เนื้อหาออนไลน์และการใช้งานบริการอินเทอร์เน็ตได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนของครู นอกจากนี้ยังพบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในโรงเรียนสังกัดมูลนิธินี้ผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย (ประเทศไทย) มีความสัมพันธ์กันทางบวก ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สร้างความศรัทธาเป็นที่ยอมรับนับถือแก่ครูและบุคลากร นอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญกับเรื่องการสื่อสารระหว่างบุคลากรในองค์กรและสถานศึกษาอย่างเปิดเผย สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความรักความสามัคคี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรณีฐิติ ฐิตาการพงศ์สถิต. (2565). สภาพความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. วารสารรัชต์ภาคย์, 16(4), 189-205.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). แผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563 - 2565. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- คณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย. (2554). พัฒนาการและนโยบายเกี่ยวกับอัตลักษณ์ของโรงเรียนในเครือคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย. ประจวบคีรีขันธ์: สำนักงานกลางคณะผู้รับใช้ฯ หัวหิน.
- จารุนันท์ ผิวผาง. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วารสารรัชต์ภาคย์, 15(39), 96-108.
- นงลักษณ์ ศิริพัก. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 480-493.
- นพรินทร์ สุบินรัตน์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. วารสารอินทนิลทักษิณสาร, 13(3), 75-88.

- นริกันต์ ทามาน. (2564). สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และแนวทางพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. วารสารรัชต์ภาคย์, 15(42), 189-203.
- ภาณุวัฒน์ กาศแก้ว. (2559). มิติวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มาลัยพร สาวิสัย. (2563). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- รัตนา คนไฉ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรรณภา จำเริญพิช. (2564). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วสันต์ชัย สดคมขำ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบูรณาการเทคโนโลยีและเจตคติต่อการใช้เทคโนโลยีของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ. (2560). รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ปีการศึกษา 2559 - 2560. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงพิมพ์อักษรไทย (น.ส.พ.ฟ้าเมืองไทย).
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน). (2562). เป็ด 9 ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือ Digital Literacy ของบุคลากรภาครัฐเพื่อผลลัพธ์ที่ดีกว่าในยุค 4.0. เรียกใช้เมื่อ 14 ธันวาคม 2566 จาก <https://www.dga.or.th/document-sharing/infographic/36321/>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค.
- อรกาญจน์ เฝียกลาง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระบุรี. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Best, W. (1997). Research in Education. (2ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Braun, J. B. (1991). An Analysis of Principal Leadership Vision and Its Relationship to school Climate. Dissertation Abstracts International, 52(4), 1139-A
- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of Psychological Testing. (5 ed). New York: Harper And Row.

ความฉลาดทางอารมณ์วิถีพุทธกับการเสริมสร้างพลังอำนาจภาวะผู้นำสตรี*

BUDDHIST EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WOMEN'S LEADERSHIP EMPOWERMENT

ณัฐพร สิงห์สร*, ณัฐกา สงวนวงษ์, ณัฐพัชร สายเสนา, ลำพอง กลมกุล, เรืองวิทย์ นิลโคตร

Natataporn Singporn*, Nattaka Sanguanwong, Natthapat Saisena, Lampong Klomkul, Reongwit Nilkote

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พระนครศรีอยุธยา ประเทศไทย

Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Phra Nakhon Si Ayutthaya, Thailand

*Corresponding author E-mail: natataporn1223@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอความฉลาดทางอารมณ์วิถีพุทธกับการเสริมสร้างพลังอำนาจภาวะผู้นำสตรี ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์วิถีพุทธมีความหมายครอบคลุมถึงให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์และการตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีสติทั้งต่ออารมณ์ของตนเองและของผู้อื่นโดยการฝึกให้มีสติและความเข้าใจต่อความรู้สึกและความคิดของตนเอง สามารถพัฒนาทักษะในการจัดการกับอารมณ์ที่เกิดขึ้น เรียนรู้และประยุกต์ใช้กับการแก้ไขปัญหาอย่างมีสติและสอดคล้องกับความเป็นจริงได้อย่างเหมาะสม ในทางปฏิบัติความฉลาดทางอารมณ์วิถีพุทธเน้นการฝึกให้มีสติสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมและความเป็นจริงของสถานการณ์ หลักธรรมของพระพุทธศาสนาเป็นที่ยอมรับว่าเป็นแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมให้มนุษย์มีความสุขและเจริญรุ่งเรืองทางจิตใจและอารมณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจภาวะผู้นำสตรีควรเน้นไปที่การพัฒนาความเข้าใจในหน้าที่และบทบาทของผู้นำ การพัฒนาทักษะการสื่อสาร การเลือกตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา การนำทีมสู่การดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นเลิศ สามารถสร้างผลลัพธ์ที่เชื่อถือได้ และนำพาองค์กรให้เติบโตอย่างต่อเนื่องไปในทิศทางที่ดี การผสมผสานระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ที่เกิดจากการฝึกสมาธิและหลักธรรมของพระพุทธศาสนากับการเสริมสร้างพลังอำนาจภาวะผู้นำสตรีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการควบคุมอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ช่วยเสริมความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของผู้นำ และเสริมสร้างทักษะการสื่อสารและการนำทีมให้มีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ที่ได้จากการผสมผสานดังกล่าวจะเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาทั้งส่วนบุคคลและองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์วิถีพุทธ, การเสริมพลังอำนาจ, ภาวะผู้นำสตรี

Abstract

This article aims to present the integration of Buddhist emotional intelligence with empowerment in female leadership. The study reveals that developing Buddhist emotional intelligence encompasses learning and improving the relationship between emotions and responses to various situations with mindfulness, both towards one's own emotions and those of others. This is achieved through mindfulness training and understanding one's feelings and thoughts, allowing for effective emotional management and problem-solving in alignment with reality. Practically, Buddhist emotional

* Received August 7, 2024; Revised August 29, 2024; Accepted September 6, 2024

intelligence emphasizes mindfulness in relation to one's environment and the reality of situations. Buddhist principles are recognized as practices that promote mental and emotional well-being. Empowering female leadership should focus on enhancing understanding of leadership roles and responsibilities, communication skills, decision-making, problem-solving, and effective team management. This approach leads to reliable outcomes and fosters continuous organizational growth in a positive direction. The integration of emotional intelligence developed through meditation and Buddhist principles with female leadership empowerment enhances the ability to control one's own and others' emotions, improve understanding of leadership roles, and strengthen communication and team leadership skills. The results from this integration provide a crucial approach for effective and sustainable development both at the individual and organizational levels.

Keywords: Buddhist Emotional Intelligence, Empowerment, Women's Leadership

บทนำ

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความสามารถในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จนั้น การเสริมศักยภาพสมาชิกองค์กรให้เป็นกำลังสำคัญเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก เนื่องจากจะปัจจัยสำคัญในการหนุนเสริมให้องค์กรสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเท่าทัน การมีสมาชิกขององค์กรที่มีความเป็นผู้นำจะสามารถช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา อย่างก็ตามการวิจัยพบว่า เพียง 13% เท่านั้นของผู้นำและผู้บริหารที่สามารถพัฒนาพนักงานให้มีความเป็นผู้นำได้อย่างดีเยี่ยม (Ruchaneeya L., 2565) ผู้นำจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรและเป็นการแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership) โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลต้องการความฉลาดทางอารมณ์และสังคม ทั้งนี้ เพื่อสร้างความเข้าใจในตนเองและในความรู้สึกของผู้อื่น การพัฒนาทักษะนี้เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างบุคลิกภาพของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและเป็นแบบอย่างในการบริหารจัดการองค์กรในยุคการเปลี่ยนแปลง และสะท้อนถึงความสามารถในการจัดการกับอารมณ์และสังคมของผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสำเร็จ (วิชญพงศ์ ไชยธิดกุลโรจน์ และคณะ, 2564) ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องเป็นผู้ที่สามารถบริหารความฉลาดทางอารมณ์ กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีใจกว้างใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) มีทักษะทางสังคมที่ดี (Social Skills) และต้องประกอบด้วยทักษะการบริหารตนเองที่สำคัญ คือ การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) การจัดการตนเอง (Self-Regulation) และการสร้างแรงจูงใจตนเอง (Motivation) (Daniel G., 1998) ดังกล่าวนั้น ความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นเครื่องมือหนึ่งสำหรับผู้นำยุคใหม่ในการบริหารจัดการองค์กร

ปัจจุบันผู้นำสตรีมีบทบาทและสิทธิมากขึ้นในสังคม ผลสืบเนื่องจากหลายภาคส่วนสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศและสิทธิสตรีอย่างต่อเนื่อง มีปัจจัยเกี่ยวข้องที่จำต้องอาศัยจากทักษะและประสบการณ์ที่หลากหลาย บางสถานการณ์ทางการบริหารจะต้องอาศัยการทำงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ และการทำงานร่วมกันเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญ ผู้นำสตรีมักมีความเปรียบในการบริหารมากกว่าบุรุษ โดยเฉพาะในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับฟังและการจูงใจผู้อื่น และการปฏิบัติตามกฎระเบียบว่าผู้นำสตรีจะมีความสำเร็จและได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีในองค์กรต่าง ๆ บทบาทของสตรีจะหนุนเสริมให้การบริหารจัดการองค์กรจะมีความสำคัญและเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น (Fisher, H., 2010) บริบทของสังคมไทยได้มีการเปิดกว้างขึ้นต่อเรื่องสิทธิเสรีภาพทางเพศมากขึ้น สตรีได้เข้ามามีบทบาทในการบริหารองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเป็นจำนวนมาก และรับผิดชอบตำแหน่งหน้าที่สำคัญในธุรกิจและการศึกษา นอกจากนี้แล้วผู้นำสตรีซึ่งเข้ามามีบทบาทเกี่ยวกับการบริหารองค์กรมีส่วนอย่างยิ่งในการนำพาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข (พรพรหมพรรณ บุญโคกล่าม และคณะ, 2566) มิติทางศาสนาใน



ประเทศไทย ได้มีการยกฐานะของผู้นำสตรีในองค์กรศาสนาโดยเฉพาะประเด็นการบวชได้รับการสนับสนุนอย่างมาก และยังมีความสำคัญที่จะส่งเสริมให้สตรีมีบทบาทในการเป็นผู้นำในองค์กรศาสนาและชุมชนอย่างเพียงพอในปัจจุบันและอนาคต (มติชนสุดสัปดาห์, 2559) นอกจากนี้แล้ว ผู้นำสตรียังมีบทบาทต่าง ๆ มากขึ้นทั้งด้านการศึกษา การบริหารจัดการเครือข่าย การเสริมสร้างการมีส่วนร่วม รวมถึงการรักษาและเจริญของศาสนาภายในชุมชนและองค์กรศาสนา และสามารถสนับสนุนและส่งเสริมบทบาทของผู้นำสตรีอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างมาก (วรรณดี เกตแก้ว, 2552) บทบาทของผู้นำสตรีมีแนวโน้มต่อการบริหารและการขับเคลื่อนองค์กรทั้งปัจจุบันและโอกาสในอนาคตอย่างต่อเนื่อง

พระพุทธศาสนาได้เชื่อว่าเป็นศาสนาแห่งการศึกษาและพัฒนาศักยภาพปัจเจกบุคคล การบรรลุจุดหมายตามแนวพุทธศาสนามุ่งพัฒนาให้จิตใจสลายท่ามกลางสถานการณ์ต่าง ๆ แนวทางการบูรณาการความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาสามารถนำหลักธรรมมาบูรณาการในการดำเนินชีวิต เช่น การเจริญสติตามหลักสติปัฏฐาน หรือกระบวนการคิดตามแนวทางโยนิโสมนสิการ เป็นต้น จุดมุ่งหมายสำคัญ คือ การพัฒนาตนเองให้สามารถดำรงอยู่กับสถานะที่เป็นจริง และมีความสุขกับปัจจุบัน (สมบุรณ์ วัฒนะ และคณะ, 2566) นอกจากนี้แล้วแนวทางการฝึกสมาธิยังเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ สมาชิกจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิต (พระพิทย วชิรวิโช, 2018) หลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับแนวคิดการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการมุ่งเสริมศักยภาพเพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขทั้งระดับปัจเจกและการเป็นองค์กร

บทความนี้ผู้นิพนธ์มุ่งนำเสนอความฉลาดทางอารมณ์วิถีพุทธกับการเสริมสร้างพลังอำนาจภาวะผู้นำสตรี โดยการสังเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์วิถีพุทธซึ่งใช้แนวคิดพื้นฐานจากความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ตามแนวคิดของ ดาเนียล โกลแมน (Daniel Goleman) และเชื่อมโยงกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้อง จากนั้นได้นำเสนอแนวทางการเสริมพลังอำนาจภาวะผู้นำสตรี เป็นการทำความเข้าใจและความตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น รวมถึงทักษะใน การปรับตัวและการเข้าใจทางสังคม ทั้งนี้ เพื่อเสริมความเชื่อมั่นและความเป็นผู้นำที่มีอิทธิพล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้นำสตรีที่มีคุณภาพและสามารถสร้างผลการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้เป็นอย่างดีในสถานการณ์ที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน

พุทธธรรมกับความฉลาดทางอารมณ์: องค์รวมบนฐานปัญญาปฏิบัติการ

พุทธศาสนากับการบริหารจิตและเจริญปัญญา

พระพุทธศาสนาเป็นภูมิปัญญาสูงสุดของมนุษย์ และพระพุทธศาสนาเป็นทรัพยากรของชาติ หัวใจของพระพุทธศาสนา คือ กรุณาและปัญญา คำสอนของพระพุทธศาสนามุ่งให้โลกทรรศน์และวิถีดั้งเดิมที่สามารถปลดปล่อยปัจเจกบุคคลไปสู่อิสรภาพ ความสุข ความสร้างสรรค์อันยิ่งใหญ่ วางรากฐานชีวิตตลอดจนหลักประพฤติปฏิบัติในการอยู่ร่วมกันกันผู้อื่นอย่างเหมาะสม เป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันสร้างสรรค์สังคมให้เจริญก้าวหน้าและดำเนินชีวิตไปในทางที่ดีงาม มีเป้าหมาย คือ การอยู่ร่วมกันอย่างสันติระหว่างมนุษย์กับมนุษย์และระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ จนถึงระดับการเข้าถึงจุดหมาย คือ การหลุดพ้น (ประเวศ วะสี, 2546); (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตโต), 2559) พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับการศึกษา และเป็นการศึกษาที่ตั้งอยู่บนฐานของความเป็นจริงที่เป็นธรรมชาติ ตั้งแต่ธรรมชาติของการดำเนินชีวิตประจำวัน และธรรมชาติแห่งพัฒนาการแบบองค์รวม จนถึงความสมบูรณ์ที่เป็นจุดหมายโดยบุคคลที่ได้พัฒนาสมบูรณ์จริงแล้วเป็นต้นแบบ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตโต), 2564) หลักพุทธธรรมถือว่าจิตใจเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เป็นหลักการที่ผสมผสานระหว่างคุณธรรมและจริยธรรม การกระทำต่าง ๆ นั้น จิตใจเป็นจุดเริ่มต้น แนวทาง การบริหารจิต และการฝึกฝนสติและปัญญา จะช่วยส่งเสริมให้รู้เท่าทันอารมณ์ ควบคุมอารมณ์ เข้าใจผู้อื่นและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตโต),

2559) กล่าวได้ว่า พระพุทธศาสนาเห็นคุณค่า เชื้อมั่น และมุ่งพัฒนาชีวิตด้วยการบริหารจัดการ และการเจริญปัญญา เป็นการให้ความสำคัญกับร่างกายและจิตใจเชื่อมประสานกัน

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนามีมากถึง 84,000 ข้อ หรือพระธรรมชั้นตรี สามารถแบ่งออกได้เป็นพระวินัย 21,000 ข้อ พระสูตร 21,000 ข้อ และพระอภิธรรม 42,000 ข้อ อย่างไรก็ตาม หลักคำสอนสามารถสรุปได้ คือ “การดำเนินชีวิตโดยไม่ประมาท” (กัลยาณมิตร, 2560) การน้อมนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาสู่การปฏิบัติ จึงมีความหลากหลาย และสามารถประยุกต์ได้ตามบริบทของปัจเจกบุคคลและองค์กร บทความนี้มุ่งนำหลักธรรมที่เป็นพื้นฐานสำคัญทั้งการศึกษา การบริหารจัดการ และการพัฒนาปัญญาทางพระพุทธศาสนาตามหลักการพื้นฐาน 2 ประการ คือ

1. การบริหารจัดการให้มีสมาธิ หรืออาจเรียกว่าเป็นการฝึกสมถกรรมฐาน ที่เป็นพื้นฐานและเป็นแนวปฏิบัติที่สำคัญ ตามความหมายคำว่า “สมาธิ” หมายถึง ความตั้งมั่นแห่งจิต หรือภาวะที่จิตมีเรื่องที่คิดเป็นหนึ่งหรืออาการที่จิตแนบแน่นอยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งนาน ๆ (วิทย์ วิศุทเทวฤทธิ์ และเสฐียรพงษ์ วรรณปก, 2562) การบริหารจัดการที่เป็นแนวปฏิบัติ คือ การปฏิบัติตามแนวทางของ สติปัฏฐาน 4 ซึ่งหมายถึง ที่ตั้งของสติ การตั้งสติกำหนดพิจารณาสิ่งทั้งหลายให้รู้เห็นตามความจริง คือ ตามที่สิ่งนั้น ๆ มันเป็นอย่างมันเอง (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตโต), 2561) ประกอบด้วย 1) กายานุปัสสนาสติปัฏฐาน การตั้งสติกำหนดพิจารณากายให้รู้เห็นตามเป็นจริงว่าเป็นเพียงกาย ไม่ใช่สัตว์บุคคลตัวตนเราเขา จำแนกปฏิบัติไว้หลายอย่าง คือ อานาปานสติ กำหนดลมหายใจ 1 อิริยาบถ กำหนดรู้ทันอิริยาบถ 1 สัมผัสสัญญา สร้างสัมผัสสัญญาในการกระทำเคลื่อนไหวทุกอย่าง 1 ปฏิกุลมณสิการ พิจารณาส่วนประกอบอันไม่สะอาดทั้งหลายที่ประสมเข้าเป็นร่างกายนี้ 1 ธาตุมนสิการ พิจารณาเห็นร่างกายของตน โดยสักว่าเป็นธาตุแต่ละอย่าง ๆ 1 นวสีวิถิกา พิจารณาซากศพในสภาพ ต่าง ๆ อันแปลกกันไปใน 9 ระยะเวลา ให้เห็นคติธรรมดาของร่างกาย ของผู้อื่นเช่นใด ของตนก็จักเป็นเช่นนั้น 1 2) เวทนานุปัสสนาสติปัฏฐาน หมายถึง การตั้งสติกำหนดพิจารณาเวทนา ให้รู้เห็นตามเป็นจริงว่า เป็นแต่เพียงเวทนา ไม่ใช่สัตว์บุคคลตัวตนเราเขา คือ มีสติรู้ชัดเวทนาอันเป็นสุขก็ดี ทุกข์ก็ดี เฉย ๆ ก็ดี ทั้งที่เป็นสามีส และเป็นนิราษตามที่เป็นไปอยู่ในขณะนั้น ๆ 3) จิตตานุปัสสนาสติปัฏฐาน กล่าวคือ การตั้งสติกำหนดพิจารณาจิต ให้รู้เห็นตามเป็นจริงว่า เป็นแต่เพียงจิต ไม่ใช่สัตว์บุคคลตัวตนเราเขา คือ มีสติรู้ชัดจิตของตนที่มีระคะ ไม่มีระคะ มีโทสะ ไม่มีโทสะ มีโมหะ ไม่มีโมหะ เศร้าหมองหรือผ่องแผ้ว พุ้งซ่านหรือเป็นสมาธิ ฯลฯ อย่างไร ๆ ตามที่เป็นไปอยู่ในขณะนั้น ๆ และ 4) ธัมมานุปัสสนาสติปัฏฐาน คือ การตั้งสติกำหนดพิจารณาธรรม ให้รู้เห็นตามเป็นจริงว่า เป็นแต่เพียงธรรม ไม่ใช่สัตว์บุคคลตัวตนเราเขา คือ มีสติรู้ชัดธรรมทั้งหลาย ได้แก่ นิเวธน์ 5 ชั้น 5 อายตนะ 12 โพชฌงค์ 7 อริยสัจ 4 ว่าคืออะไร เป็นอย่างไร มีในตนหรือไม่ เกิดขึ้น เจริญบริบูรณ์ และดับไปได้อย่างไร เป็นต้น ตามที่เป็นจริงของมันอย่างนั้น ๆ

2. การเจริญปัญญาตามกระบวนการคิดแบบโยนิโสมนสิการ ตามความหมาย โยนิโสมนสิการ หมายถึง การทำในใจให้ละเอียดถี่ถ้วน กล่าวคือ การพิจารณาอย่างรอบคอบถี่ถ้วน ทางพุทธศาสนาถือว่ามโนคณาเท่ากับ ความไม่ประมาทหรือ “อัปมาทธรรม” ซึ่งเป็นแหล่งรวมแห่งธรรมฝ่ายดีหรือ “กุศลธรรม” ทั้งปวงเป็นธรรมะข้อหนึ่งในกลุ่มธรรมที่เป็นไปเพื่อความเจริญด้วยปัญญา (บรรจง อมรชีวิต, 2558) กระบวนการคิดตามหลักโยนิโสมนสิการ ประกอบด้วย 1) วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย (Inquiry) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเหตุและผล พิจารณาว่าสิ่งใดเกิดขึ้นเพราะสิ่งใดมี ความเชื่อมโยงกันและกันอย่างไร 2) วิธีคิดแบบแยกส่วน (Analysis) แยกองค์ประกอบของสิ่งต่าง ๆ ออกมาศึกษา วิเคราะห์โครงสร้างและระบบการทำงาน 3) วิธีคิดแบบสามัญลักษณ์ (The Three Characteristic) พิจารณาความไม่เที่ยง เป็นทุกข์ และไม่ใช่อัตถ์ของสรรพสิ่ง 4) วิธีคิดแบบอริยสัจ (The Four Noble Truths) เข้าใจความจริงของทุกข์ ต้นเหตุของทุกข์ วิธีดับทุกข์ และหนทางสู่ความพ้นทุกข์ 5) วิธีคิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์ (Principle and Rational) ศึกษาเป้าหมายและวิธีการ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายและวิธีการ 6) วิธีคิดแบบพิจารณาคุณโทษและทางออก (Reward and Punishment Approach



and Avoidance) พิจารณาข้อดี ข้อเสีย และทางออกของสถานการณ์ต่าง ๆ 7) วิธีคิดแบบคุณค่าแท้คุณค่าเทียม (Real Value and Unreal Value) แยกแยะแก่นแท้และสิ่งประดับ พิจารณาคุณค่าที่แท้จริง 8) วิธีคิดแบบเร้าคุณธรรม (Virtue and stimulation) คิดสร้างสรรค์ หาประโยชน์จากสิ่งต่าง ๆ คิดบวก มองโลกในแง่ดี 9) วิธีคิดแบบปัจจุบัน (Present Thought) ค้นหาความจริงจากประสบการณ์ตรงผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 6 เน้นการมีสติในปัจจุบัน และ 10) วิธีคิดแบบวิเศษชาติ (Well-Rounded Thought) เป็นกระบวนการคิดแบบ องค์กรวม แยกแยะ เทียบเคียงประเด็น พิจารณาความเป็นไปได้

กล่าวได้ว่าโยนิโสมนสิการ เป็นกระบวนการทางปัญญาที่ทรงพลัง ช่วยให้คิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล ตัดสินใจอย่างรอบคอบ แก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ และเข้าใจความจริงของชีวิต นอกจากนี้แล้วหลักธรรมพระพุทธศาสนาสอนให้บริหารจัดการด้วยการฝึกสติและสมาธิ ซึ่งช่วยให้จิตสงบและมั่นคง เมื่อจิตมีความสงบ ปัญญาจะเกิดขึ้น โดยสามารถมองเห็นความจริงของสิ่งต่าง ๆ ตามที่เป็นจริง การเจริญปัญญาในพระพุทธศาสนาจึงเป็นการพัฒนาความเข้าใจและการตัดสินใจที่ถูกต้องด้วยจิตที่บริสุทธิ์และมีสติครบถ้วน

ความฉลาดทางอารมณ์: แนวคิด และหลักการสำคัญ

ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) เป็นความสามารถในการรับรู้และเข้าใจอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น รวมถึงการจัดการอารมณ์และความรู้สึกในทางที่เป็นประโยชน์ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวไม่ได้แสดงถึงความฉลาดทางปัญญาเท่านั้น แต่เน้นไปที่การเข้าใจและปรับตัวต่ออารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่นและตนเองอย่างมีประสิทธิภาพในสังคมและการทำงาน (Salovey, P. & Mayer, J. D., 1990) ความฉลาดทางอารมณ์มีส่วนประกอบหลัก 4 ด้าน (Goleman, D., 1995) ได้แก่ 1) การรับรู้อารมณ์ (Emotion Perception) ความสามารถในการรับรู้และจำแนกแยกอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นอย่างถูกต้อง ซึ่งรวมถึงการรับรู้สภาวะอารมณ์จากทัศนคติ สีหน้า และพฤติกรรมของผู้อื่น 2) การใช้อารมณ์ให้เป็นประโยชน์ (Emotion Regulation) ความสามารถในการจัดการและควบคุมอารมณ์ของตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมถึงการเรียนรู้การจัดการกับความเครียด ความโกรธ ความเศร้า และความรู้สึกอื่น ๆ อย่างสมดุล และ 3) การเข้าใจอารมณ์ (Emotion Understanding) ความสามารถในการเข้าใจและวิเคราะห์ว่าทำไมผู้คนมีความรู้สึกแบบนี้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความเข้าใจถึงสาเหตุและผลของอารมณ์ต่าง ๆ และ 4) การจัดการความสัมพันธ์ (Emotion Management) เป็นความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น โดยใช้ความเข้าใจและการจัดการอารมณ์และความรู้สึกอย่างเหมาะสม

Checklist

ความฉลาดทางอารมณ์ในที่ทำงาน

Self-awareness ความตระหนักรู้ในตนเอง	☐ คุณสามารถรับรู้อารมณ์ของตนเองได้ดี ☐ คุณกล้าเปิดเผยถึงสภาพอารมณ์ของตนเอง ☐ คุณเลือกจุดเด่นของตนเองมาใช้ในการทำงานได้เต็มที่
Self-regulation การควบคุมตนเอง	☐ คุณมีความสุขุมเมื่ออยู่ภายใต้ความเครียดกดดัน ☐ คุณจัดการภาวะสับสนทางอารมณ์ในตนเองได้ดี ☐ คุณไม่แสดงอารมณ์เสียใจง่ายเมื่อต้องเผชิญกับสิ่งรบกวนจิตใจในการทำงาน
Motivation แรงบันดาลใจ	☐ คุณมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมายอย่างจริงจัง ☐ คุณกระตือรือร้นไม่ย่อท้อเพื่อยกระดับคุณภาพงาน ☐ คุณรู้จักมองสถานการณ์ให้เป็นช่องทางที่เป็นโอกาส
Empathy ความเห็นอกเห็นใจ	☐ คุณเปิดใจรับรู้อารมณ์ความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ☐ คุณสามารถสังเกตอารมณ์ความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ☐ คุณรับรู้ รับฟัง ให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน
Social skill ทักษะการเข้าสังคม	☐ คุณมีเครือข่ายคนรู้จักขนาดใหญ่ที่สนับสนุนคุณ ☐ คุณสามารถหาจุดร่วมกับคนทุกประเภทได้ ☐ คุณสามารถโน้มน้าวใจเพื่อนร่วมงานได้

ภาพที่ 1 รายการตรวจสอบความฉลาดทางอารมณ์ในที่ทำงาน

กล่าวได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ และจัดการอารมณ์ของตนเอง และผู้อื่น ซึ่งส่งผลให้สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดี จัดการความเครียด และตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญมากในชีวิตประจำวันและการทำงาน เนื่องจากเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้ผู้นำสามารถมีสมดุลในความรู้สึก รับมือกับสถานการณ์ที่ท้าทาย และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในบริบทขององค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างบรรยากาศทำงานที่ดี และสร้างความเชื่อมั่นในพนักงานและผู้นำในองค์กร ปัจจุบันได้มีการประยุกต์ความฉลาดทางอารมณ์เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กร

ผู้นำและภาวะผู้นำสตรี

ผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการการนำทีมและองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้นำมีหน้าที่หลากหลาย เช่น อำนวยความสะดวก วางแผน ชี้แนะ สั่งการ และควบคุมการดำเนินงาน เพื่อให้ผลลัพธ์ที่เป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ คำว่า “ภาวะผู้นำ” และ “ผู้นำ” มีความหมายที่เกี่ยวข้องกันโดยสมมติในทางปฏิบัติ แสดงถึงคุณสมบัติและความสามารถของบุคคลที่เป็นผู้นำในการนำกลุ่มหรือองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยมีการให้ความหมายตามพจนานุกรม และการศึกษาของ นักทฤษฎีและนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งเน้นไปที่คุณลักษณะและภาวะที่ผู้นำต้องมีการทำหน้าที่ของตนในบทบาทที่ได้รับมอบหมาย คำว่า “ภาวะผู้นำ” และ “ผู้นำ” เป็นคำที่มีความหมายสอดคล้องกัน จึงไม่สามารถแยกจากกันเด็ดขาด เนื่องจากการเป็นผู้นำย่อมมีภาวะผู้นำด้วยเสมอไม่ว่าจะเป็นในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2554) การมีภาวะผู้นำ ความสามารถด้านกระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (ภารดี อนันต์นารี, 2552) ภาวะผู้นำ หรือบารมี หมายถึง ความดีที่สั่งสมมา เป็นสิ่งที่ผู้นำทำให้คนพูดถึงได้ตลอดไป ด้วยการยกย่องผลงานและคุณงามความดี และความเด่นเป็นที่รู้จักของผู้นำ โดยภาวะผู้นำมีคุณลักษณะ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ พฤติกรรมของบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กระบวนการใช้อิทธิพลและอำนาจ เป็นได้ทุกอย่างทั้งแยกส่วนและรวมกันหลายส่วน อยู่ที่แนวทางในการเลือกที่จะศึกษาและฝึกฝน (วิษณุ เครืองาม, 2554) เป็นบุคคลที่กระตุ้นให้ ผู้ตามดำเนินการตามวัตถุประสงค์ โดยวัตถุประสงค์นั้นต้องเป็นวัตถุประสงค์ร่วมของทั้งผู้นำและผู้ตาม (Burn, J. M., 1978) ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทในการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ทำหน้าที่เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้า ซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงในองค์กรนำไปสู่การบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ (Durin, A. J., 2004) กล่าวได้ว่า การเป็นผู้นำ คือ การมีคุณสมบัติหรือใช้อิทธิพลให้เกิดกิจกรรมและความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือองค์กร โดยสามารถบริหารตนเองและชักจูงผู้อื่นให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ไม่ต้องการบังคับหรือข่มขู่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คุณลักษณะที่ดีของผู้นำ คือ บุคลิกภาพที่ดี สติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความสามารถพิเศษเฉพาะตัว และมีคุณธรรมและจริยธรรมที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักของสังคมอันดีงาม ในทางปฏิบัติ ผู้นำควรสร้างสรรค์และสนับสนุนบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความสุขและความเข้าใจซึ่งจะกระตุ้นและส่งเสริมการทำงานของทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้นำยังต้องมีความเป็นศัตรูต่อตนเองและสนับสนุนให้คนในทีมมีโอกาสพัฒนาและเติบโตในทุกมิติของชีวิตความรู้และทักษะ ผู้นำที่ดีจะสร้างเครือข่ายที่แข็งแกร่งและสร้างพลังที่จำเป็นสำหรับการเผชิญหน้ากับความท้าทายและสร้างผลลัพธ์ที่ยอดเยี่ยมสำหรับองค์กร



ผู้นำสตรีกับการบริหารองค์กรในปัจจุบันนับว่ามีความสำคัญมากและมีแนวโน้มว่าผู้นำสตรีจะมีบทบาทต่อการบริหารและพัฒนาในด้านมิติต่าง ๆ มากขึ้น ในปัจจุบัน บทบาทและสิทธิของสตรีหรือผู้หญิงในสังคมไทยมีการเพิ่มมากขึ้น มีการเสนอแนะและรณรงค์เพื่อสร้าง “ความเท่าเทียมทางเพศ” และ “สิทธิสตรี” อย่างต่อเนื่อง ทำให้สังคมไทยเปิดกว้างขึ้นในด้านเพศ ดังเห็นได้จากการมีสตรีเข้ามาเล่นหน้าที่สำคัญในหลายสาขาอาชีพ รวมถึงการเริ่มมีองค์กรสตรีและการเคลื่อนไหวของสตรีในวงการธุรกิจและการศึกษา ในอดีต ในปี พ.ศ. 2475 มีการจัดตั้งองค์กรสตรีครั้งแรกในชื่อของสมาคมสตรีไทยแห่งกรุงสยาม (วันทนี วาสิกะสิน, 2553) และในปี พ.ศ. 2478 มีองค์กรสตรีเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในวงการวิชาชีพ ซึ่งการรวมตัวกันของผู้หญิงในวิชาชีพต่าง ๆ ได้ช่วยให้มีการแก้ไขกฎหมายเพื่อให้สตรีได้รับสิทธิเท่าเทียมกับชาย ในปี พ.ศ. 2516 หลังจากเหตุการณ์ 14 ตุลาคม มีการเพิ่มเติมผลงานของนักคิดนักเขียนเพื่อสิทธิสตรีในประเทศไทย โดยมีผลงานจากนักคิดนักเขียนชื่อดังหลายคน เช่น จิตร ภูมิศักดิ์ และจิระนันท์ พิตรปรีชา ในกลุ่มปัญญาชนโดยเฉพาะมหาวิทยาลัยได้มีการจัดตั้ง “กลุ่มผู้หญิง” ในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในกระบวนการต่อสู้และเผยแพร่อุดมการณ์เกี่ยวกับสิทธิสตรีและความเท่าเทียมในสังคม (สุนิ ไชยรส, 2554) กล่าวได้ว่า สตรีในสังคมไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงเรื่อยมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ตามลักษณะของการเมืองการปกครองของไทยที่มีการเปลี่ยนแปลง การปกครองมาเป็นระบอบประชาธิปไตย ซึ่งกลุ่มคนรุ่นใหม่ได้ให้ความสำคัญและผลักดันเรื่องของสิทธิสตรีและสิทธิมนุษยชนมากยิ่งขึ้น ผ่านกระบวนการเรียกร้องและการแก้ไขกฎหมายต่าง ๆ เกี่ยวกับสิทธิสตรี ส่งผลให้สตรีในสังคมไทยเริ่มได้รับการยอมรับในการเข้ามามีบทบาทสำคัญทั้งในด้านการเมืองการปกครองและการเข้าถึงการศึกษา ซึ่งเป็นการสร้างความเท่าเทียมและสถานภาพทางสังคมที่ดีขึ้นให้แก่ผู้หญิง ผลสืบเนื่องดังกล่าวได้ส่งเสริมให้สตรีมีบทบาทในการเป็นผู้นำในองค์กรต่าง ๆ อย่างทัดเทียมกับผู้ชายมากยิ่งขึ้นดังปรากฏในปัจจุบัน

สถานการณ์ปัจจุบัน บทบาทผู้นำของสตรีในองค์กรได้ปรากฏความสำคัญมากขึ้นความสำคัญของการมีบทบาททางการบริหารของสตรีเป็นที่รับรู้การรับรู้ว่าคุณสมบัติในการบริหารเท่าเทียมกับบุรุษ โดยเฉพาะภาวะผู้นำของสตรีที่เป็นนักพัฒนา พบว่า มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การรู้จักตนเอง และมีเป้าหมายในการทำงาน มีความอดทนต่อความยากลำบาก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ 2) ความเหมือนและแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำของบุรุษและภาวะผู้นำของสตรี ได้เปรียบเทียบการบริหารมากกว่าบุรุษ ในบางสถานการณ์ทางการบริหารในองค์กร โดยเฉพาะการทำงานที่ต้องอาศัยความสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกันระหว่างบุคคลต่าง ๆ ตามในองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีมและการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันระหว่างพนักงานในทีมงานรวมทั้งทุกระดับ ขอบบังคับต่าง ๆ ในที่ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จพบว่า สตรี ได้รับความสำเร็จและได้เปรียบบุรุษในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับฟังความคิดเห็นและการจูงใจผู้อื่นทำให้สตรีได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีในองค์กรต่าง ๆ ในอนาคต (Fisher, H., 2010) แม้ว่าบุรุษและสตรีสามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้เหมือนกัน และมีรายงานผลการศึกษาว่าบุรุษและสตรีมีแนวโน้มที่จะใช้รูปแบบในการทำงานแตกต่างกัน สตรีจะใช้หลักประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม โดยการให้เกียรติผู้อื่นแบ่งปันข้อมูลและอำนาจกับคนอื่น (Solovic, W. S., 2007)

กล่าวได้ว่า บุคลิกลักษณะของผู้นำสตรีมีแนวโน้มที่จะเน้นการมีส่วนร่วม การสร้างความเชื่อมั่นและการเป็นเอกฉันท์ในการทำงานมากกว่า และมีการยอมรับว่าสตรีมีความสำเร็จในการบริหารและสร้างความพึงพอใจมากกว่าบุรุษในบางสถานการณ์ ดังนั้น การเรียนรู้และการส่งเสริมบทบาทผู้นำของสตรีในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนได้ในอนาคต

ความฉลาดทางอารมณ์วิถีพุทธกับการเสริมสร้างพลังอำนาจภาวะผู้นำสตรี

แนวคิดการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) คือ การเพิ่มความสามารถและความมั่นใจให้บุคคลหรือกลุ่มคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและควบคุมชีวิตของตนเอง โดยผ่านการพัฒนาทักษะ การสนับสนุน และการเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็น (รสสุคนธ์ วาริทสกุล, 2560) การเสริมพลังอำนาจไม่เพียงแต่เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคล แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างองค์กรและชุมชนที่มีประสิทธิภาพ การให้โอกาสและการสนับสนุนในการตัดสินใจช่วยให้บุคคลมีความรับผิดชอบและความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งส่งผลดีต่อการเติบโตและความสำเร็จขององค์กรโดยรวม นอกจากนี้ การเสริมพลังอำนาจยังช่วยในการลดความตึงเครียดและความขัดแย้งในที่ทำงานหรือในสังคม โดยการสร้างบรรยากาศที่ทุกคนรู้สึกได้รับการสนับสนุนและเคารพ (กาญจนา เหมะรัตน์ และคณะ, 2555) กล่าวได้ว่า การเสริมพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลและกลุ่มมีความสามารถในการควบคุมและตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีผลดีต่อการพัฒนาและการเติบโตทั้งในระดับบุคคลและในระดับองค์กรหรือชุมชน มิติด้านพระพุทธศาสนา หลักธรรมของพระพุทธศาสนาประกอบด้วยหลักธรรมที่มุ่งเสริมศักยภาพและพัฒนาปัจเจกบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ การน้อมนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาสู่การปฏิบัติสามารถประยุกต์ได้ตามความเหมาะสมทั้งนี้เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข เสริมสร้างชุมชน และองค์กรให้เกิดความร่วมมือและดำเนินการตามภารกิจองค์กรได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ดังนั้น การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) และการเรียนรู้วิถีพุทธ (Buddhist practices) เป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจและภาวะผู้นำในสตรี โดยเฉพาะในสังคมที่กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาผู้นิพนธ์เสนอแนะ ในการ ความฉลาดทางอารมณ์วิถีพุทธกับการเสริมสร้างพลังอำนาจภาวะผู้นำสตรี ดังนี้

1. ด้านการประยุกต์ใช้ความฉลาดทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตประจำวัน

1.1 การเสริมทักษะความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) การเสริมสร้างทักษะสตรีให้เป็นผู้มีความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง และปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ จะมีความเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลในองค์กรได้มากขึ้นทั้งการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การสร้างสัมพันธภาพ และการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น ซึ่งทักษะต่าง ๆ สามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ผ่านการเจริญสติในการรับรู้และเข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น การเรียนรู้การแก้ไขปัญหาและการต่อสู้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ในองค์กรได้อย่างสมดุลและเหมาะสม

1.2 การเรียนรู้การปฏิบัติวิถีพุทธ บนพื้นฐานของพระพุทธศาสนาที่ให้ความสำคัญกับการเสริมศักยภาพโดยเฉพาะด้านการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง และให้ความสำคัญกับการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ดังนั้น การประยุกต์ใช้หลักธรรมและปฏิบัติตามวิถีพุทธอย่างเหมาะสมจะเป็นการเสริมศักยภาพให้สตรีมีความเข้มแข็งทางจิตใจให้มีความสงบ และใช้สติประกอบการเป็นผู้นำ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาจะส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำที่สมบูรณ์ และสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ท้าทายเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างเหมาะสม เท่าทันต่อสถานการณ์ หลักธรรมที่เป็นพื้นฐานเริ่มจากการปฏิบัติตามศีล สมาธิ และภาวนาขั้นพื้นฐาน จนถึงระดับสูง คือ การเจริญตามแนวสติปัฏฐาน 4 เพื่อนำมาใช้ในชีวิตประจำวัน

1.3 วัฒนธรรมเรียนรู้องค์กร การสนับสนุนและเสริมสร้างกลุ่มและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร การทำงานเป็นกลุ่มหรือพลังความเป็นทีมจำเป็นว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนความเป็นผู้นำ และนำพาองค์กรสู่เป้าหมายได้ การสนับสนุนกลุ่มโดยเฉพาะสตรีในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และการปฏิบัติตามวิถีพุทธจะช่วยให้มีศักยภาพและเกิดพลังการสนับสนุนในการทำงานเป็นทีมในองค์กร การสร้างพื้นที่สำหรับสตรีให้มีบทบาทในการนำองค์กรจะเป็นการเปิดพื้นที่ให้กับผู้นำสตรี เกิดการยอมรับ และและการสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้



1.4 การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการนำองค์กร แนวโน้มและบทบาทสตรีมีศักยภาพ และเข้าใจในทักษะการนำและมีความสามารถในการประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม ในสถานการณ์ที่แตกต่าง การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอจะเป็นแนวทางการพัฒนาที่สำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจและภาวะผู้นำสำหรับสตรี

1.5 องค์กรที่เป็นมิตรต่อสตรี การสนับสนุนและสร้างองค์กรที่เป็นมิตรต่อสตรี โดยการเปิดโอกาสให้สตรีได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในการเป็นผู้นำ การส่งเสริมความเสมอภาคและสนับสนุนเพื่อให้สตรีมีโอกาสนในการเป็นผู้นำในระดับต่าง ๆ จะเป็นการเปิดพื้นที่ให้เกิดการพัฒนาบทบาทสตรีในองค์กรได้อย่างยั่งยืน

ดังกล่าวมาแล้วนั้น การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และการเรียนรู้วิถีพุทธในสตรีจะเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจและภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในสังคมและองค์กรให้แข็งแกร่งขึ้นอย่างยั่งยืนและสร้างประสิทธิผลในการเป็นผู้นำที่ดีในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านการบูรณาการหลักธรรมวิถีพุทธในชีวิตประจำวัน

การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันสามารถช่วยพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และความสามารถในการเป็นผู้นำของสตรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างหลักธรรมที่สามารถนำมาปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ซึ่งสามารถจะนำมาเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิต มีดังนี้

2.1 การสร้างสมาธิและเจริญสติสำหรับการดำเนินชีวิตประจำวัน หลักธรรมที่ควรมี คือ หลักสติปัฏฐาน 4 ตัวอย่างการประยุกต์ใช้ เช่น การนั่งสมาธิทุกวัน ช่วงเช้าหรือเย็น สามารถออกแบบกิจกรรมตามความสะดวก เพียงวันละ 10 - 15 นาที เพื่อฝึกการมีสติและการทำสมาธิ การฝึกสติในการทำงานประจำวัน เช่น การกำหนดลมหายใจ การรู้สึกถึงการเคลื่อนไหวของร่างกายระหว่างการทำกิจกรรมต่าง ๆ

2.2 การพัฒนาปัญญาตามแนวพุทธ หลักธรรมสำหรับการประยุกต์ใช้ คือ หลักโยนิโสมนสิการ โดยสามารถนำมาประยุกต์ใช้สำหรับการปฏิบัติในการฝึกคิดแบบโยนิโสมนสิการในชีวิตประจำวัน เช่น การวิเคราะห์เหตุและผลของสถานการณ์ต่าง ๆ การพิจารณาข้อดีข้อเสียของการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ การพิจารณาความไม่เที่ยงของสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตเพื่อสร้างความเข้าใจและความสงบ การวิเคราะห์เหตุและผลของสถานการณ์ต่าง ๆ การฝึกคิดและวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยการพิจารณาว่าเหตุใดจึงเกิดเหตุการณ์นี้ขึ้น และผลที่ตามมาคืออะไร เป็นการคิดอย่างมีระบบที่ช่วยให้เราเข้าใจความเชื่อมโยงและความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล การพิจารณาข้อดีข้อเสียของการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ก่อนที่จะตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ควรพิจารณาทั้งข้อดีและข้อเสียของการตัดสินใจนั้น ๆ อย่างละเอียด เป็นการคิดอย่างรอบคอบที่ช่วยให้เรามีมุมมองที่ครอบคลุมและตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล และการพิจารณาความไม่เที่ยงของสิ่งต่าง ๆ ในชีวิต การฝึกคิดและพิจารณาถึงความไม่เที่ยงของสิ่งต่าง ๆ ในชีวิต เช่น ความเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศ การเสื่อมสภาพของสิ่งของ หรือการเปลี่ยนแปลงของอารมณ์ ความรู้สึกของตนเอง เป็นการเสริมสร้างความเข้าใจและความสงบทางจิตใจ เป็นต้น

2.3 การสร้างสมดุลในการดำเนินชีวิต หลักธรรมที่สำคัญ คือ มัชฌิมาปฏิปทา (ทางสายกลาง) และตัวอย่างการปฏิบัติในการดำเนินชีวิตประจำวัน เช่น การจัดการเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวให้สมดุล การดูแลสุขภาพกายและใจ การสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน การพักผ่อน และการพัฒนาตนเอง

2.4 การสร้างสัมพันธภาพที่ดี หลักธรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ คือ ความเมตตา (ความรักและความปรารถนาดี) ตัวอย่างการปฏิบัติ เช่น การใช้เมตตาในการสื่อสารกับผู้อื่น การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน การใช้คำพูดที่ดี เป็นที่รื่นรมย์จิตใจ และการกระทำที่สร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดี

2.5 การส่งเสริมความยั่งยืน หลักธรรมสำหรับการประยุกต์ใช้ คือ อุเบกขา (ความสมดุลและยั่งยืน) ตัวอย่างการปฏิบัติในการดำเนินชีวิตประจำวัน เช่น การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน การส่งเสริมความเสมอภาคและความเท่าเทียมในองค์กร การสนับสนุนให้มีการพัฒนาทักษะและศักยภาพของสตรีในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ แต่ยังเสริมสร้างพลังอำนาจและภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในสังคมและองค์กร การบริหารจัดการให้มีสมาธิและการเจริญปัญญาตามหลักโยนิโสมนสิการเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาตนเองและการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน การประยุกต์ใช้หลักธรรมเหล่านี้จะช่วยให้ผู้นำสตรีสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ท้าทายได้อย่างเหมาะสมและเท่าทันต่อสถานการณ์ สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์วิถีพุทธกับการเสริมสร้างพลังอำนาจภาวะผู้นำสตรี

สรุป

การนำเสนอบทความดังกล่าวข้างต้นผู้พนธ์ได้นำเสนอข้อสะท้อนถึงแนวคิดที่เชื่อว่าความฉลาดทางอารมณ์วิถีพุทธโดยได้นำเสนอแนวคิดการบริหารจิตและการเจริญปัญญาซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานทางพระพุทธศาสนา ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีในยุคปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งจะเน้น การสร้างความเข้าใจและความตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น รวมถึงการพัฒนาทักษะในการปรับตัวและ การเข้าใจทางสังคม เพื่อเสริมความเชื่อมั่นและความเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลที่มีประสิทธิภาพ การสร้างความเข้าใจและความตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำสตรีควรมี เพื่อทำให้พวกเขาสามารถเข้าใจความต้องการและความรู้สึกของทีมและบุคคลในองค์กรได้อย่างแม่นยำ เช่น การเข้าใจถึงความต้องการของทีม หรือการสนทนาเพื่อสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความเป็นกันเอง การพัฒนาทักษะในการปรับตัวและการเข้าใจทางสังคมเป็นอีกด้านหนึ่งที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำสตรีสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์และความต้องการของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม โดยสร้างความไว้วางใจและความสนับสนุนให้กับทีม เช่น การแสดงความเห็นที่เป็นสัดส่วนและการสนับสนุนในการเรียนรู้และ การพัฒนาของสมาชิกในทีม ทั้งนี้ การพัฒนาภาวะผู้นำสตรีให้มีความสามารถในการเป็นผู้นำที่มีคุณภาพและสามารถสร้างผลการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อ



องค์การในสถานการณ์ที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบันจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีในองค์กร นอกจากนี้ การพัฒนาผู้นำหญิงมีความสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพในการนำทีม โดยเริ่มจากการจัดโปรแกรมฝึกอบรมที่เน้นทักษะการเป็นผู้นำ การตัดสินใจ และการสื่อสาร รวมถึงการให้โอกาสในการนำโครงการสำคัญและการมีบทบาทในการตัดสินใจในองค์กร การให้คำปรึกษาจากพี่เลี้ยง (Mentor) และการสนับสนุนจากผู้นำระดับสูงช่วยเสริมสร้างทักษะและความมั่นใจ ในขณะเดียวกัน การพัฒนาทักษะทางอารมณ์ เช่น การฝึกสติและการจัดการอารมณ์ เป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มความเข้าใจและการตอบสนองต่อสถานการณ์ และการสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพและการสนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่นช่วยให้ผู้นำหญิงมีโอกาสเติบโตและจัดการกับภาระงานได้ดีขึ้น การติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องจะช่วยปรับปรุงกลยุทธ์การพัฒนาให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา เหมะรัต และคณะ. (2555). รูปแบบการเสริมพลังอำนาจการพยาบาลผู้ป่วยจิตเภทในสังคมเมือง. วารสารพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต, 26(3), 81-86.
- บรรจง อมรชีวิต. (2558). พุทธวิธีคิดวิเคราะห์ด้วยโยนิโสมนสิการ การคิดเพื่อนำไปสู่ปัญญาวิมุตติ. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- ประเวศ วะสี. (2546). ยุทธศาสตร์พระพุทธศาสนากับการพัฒนาประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิโกมลคีมทอง.
- พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2554). ผู้นำ. เรียกใช้เมื่อ 20 พฤษภาคม 2567 จาก <https://dictionary.orst.go.th>
- พรพรหมพรรณ บุญโคกล่าม และคณะ. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 10(5), 142-152.
- พระปวิทย์ วชิรวิโช. (2018). ประโยชน์ของการฝึกสมาธิแนวพุทธเซน ในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ศักยภาพผู้ปฏิบัติธรรมชาวฝรั่งเศส. ธรรมธารา, 1(1), 186-200.
- ภาณี อนันต์นาวิ. (2552). หลักการ แนวคิด ทฤษฎี การบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.
- มติชนสุดสัปดาห์. (2559). ฉัตรสุมาลย์: เสวนาเรื่องบทบาทสตรีฯ. เรียกใช้เมื่อ 20 พฤษภาคม 2567 จาก https://www.matichonweekly.com/column/article_1468
- รสสุคนธ์ วาริตสกุล. (2560). กลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจในผู้ป่วยโรคไตเรื้อรัง. วารสารพยาบาลสภากาชาดไทย, 10(1), 1-12.
- วรรณดี เกตแก้ว. (2552). การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้. วารสารศึกษาศาสตร์, 20(2), 45-58.
- วันทนี วาสิกะสิน. (2553). สังคมสงเคราะห์แนวสตรีนิยม: ทฤษฎีและการปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิษณุพงศ์ ไชยธิกุลโรจน์ และคณะ. (2564). ผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์และสังคม. วารสารการวัด ประเมินผล สถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์, 4(2), 17-26.
- วิทย์ วิทศทเวทย์ และเสฐียรพงษ์ วรรณปก. (2562). พระพุทธศาสนา ม. 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด.

- วิชญ์ เครื่องาม. (2554). เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น. วารสารนิติธรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 13(1), 570-571.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2559). พุทธธรรม ฉบับเดิม. พิมพ์ครั้งที่ 31. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พระพุทธรูปของธรรมสภา.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2561). พจนานุกรมพุทธศาสตร์: ฉบับประมวลศัพท์. (พิมพ์ครั้งที่ 31). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2564). การศึกษาเพื่อพัฒนาอารยธรรมให้สมนาม สยามสามไตรศึกษา 3 พัฒนา 4. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์สวย จำกัด.
- สมบุรณ์ วัฒน และคณะ. (2566). การบูรณาการพระพุทธศาสนาเพื่อสร้างคุณค่าตามคติสุวรรณภูมิ กรณีวัดพระปฐมเจดีย์. ธรรมธารา, 9(1), 80-111.
- สุนี ไชยรส. (2554). เภมินิสต์ ประชาธิปไตยและสิทธิมนุษยชน: การต่อสู้บนเส้นทางแห่งความเสมอภาค. กรุงเทพมหานคร: เดือนตุลา.
- Burn, J. M. (1978). Leadership. New York: Harper and Row.
- Daniel G. (1998). Working with Emotional Intelligence. New York: Bantam Books.
- Durin, A. J. (2004). Leadership Research Findings, Practice, and Skills. New York: Houghton Mifflin.
- Fisher, H. (2010). The first sex: The natural talents of women and how they are changing the world. New York: Ballantine Books.
- Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. New York: Bantam Books.
- Ruchaneeya L. (2565). ความฉลาดทางอารมณ์-สิ่งสำคัญที่ผู้นำต้องมี. เรียกใช้เมื่อ 20 พฤษภาคม 2567 จาก <https://blog.happily.ai/th/emotional-intelligence-important-key-for-leaders-th/>
- Salovey, P. & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. Imagination, Cognition, and Personality, 9(3), 185-211.
- Solovic, W. S. (2007). The girl's guide to power and success. New York: AMACOM.
- กัลยาณมิตร. (2560). หลักธรรมสำคัญในพระไตรปิฎก. เรียกใช้เมื่อ 20 พฤษภาคม 2567 จาก https://kalyanamitra.org/th/article_detail.php?i=14327

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*

INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING ACADEMIC
ADMINISTRATION REGARDING DEVELOPMENT OF LEARNING PROCESS IN
SCHOOLS UNDER BANGKOK SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

จรรวณ เกตุศรีรักษ์*, สมบัติ เดชบำรุง, สมใจ เดชบำรุง, วิโรจน์ สุรสาคร, จามจุรี จำเมือง

Jaruwan Ketsiruk*, Sombat Dejbamrung, Somchai Dejbamrung, Wirot Surasacron, Jamjuree Jammuang

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Faculty of Arts and Sciences, Southeast Asia University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: jaruwan.nada@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 2) การบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 6,291 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 364 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นจำนวน 6 สหวิทยาเขต เทียบสัดส่วนประชากรแต่ละสหวิทยาเขต และจับฉลากรายชื่อครูตามสัดส่วนจำนวนประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.78) 2) การบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.78) และ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารงานวิชาการ, การพัฒนากระบวนการเรียนรู้, สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

* Received July 25, 2024; Revised August 27, 2024; Accepted September 4, 2024

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) The innovative leadership of school administrators under Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2, 2) The academic administration regarding development of learning process in schools under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2, and 3) The Innovative Leadership of school administrators affecting to the academic administration regarding development of learning process in schools under Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2. This research was a quantitative research. The population consisted of 6,291 teachers in schools under the Office of the Secondary Education Service Area 2, and the sample consisted of 364 teachers in schools under the Office of the Secondary Education Service Area 2, Bangkok. The sample size was determined by using the Krejci and Morgan's table and stratified random sampling method. Six sub-campus were selected, the population proportion of each sub-campus, and teachers were drawn by lottery according to the population proportion. The research instrument consisted of a questionnaire. Data analysis methods included frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis. The research findings that: 1) The innovative leadership of school administrators under Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2 were a highest level, ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.78) 2) The academic administration regarding development of learning process in schools under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2 were a highest level, ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.78) and 3) The Innovative Leadership of school administrators affecting to the academic administration regarding development of learning process in schools under Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2 was found statistically significant at .01 level

Keywords: Innovative Leadership of The Administrators, Academic Administration, Learning Process Development, The Schools Under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2

บทนำ

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ทั้งด้านวิทยาการความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นสังคมที่ต้องอาศัยความรู้ (Knowledge Based Society) ซึ่งมีผลทำให้การบริหารการศึกษาของไทยอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการแข่งขัน ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้และปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และความท้าทายดังกล่าว ได้แก่ คุณภาพคน การพัฒนาคนให้มีคุณภาพต้องเริ่มด้วยการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ได้ศักยภาพที่มีอยู่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้คนรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และรู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องจัดให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี เป็นการสร้างกลยุทธ์ใหม่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลและสังคมไทย เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความชำนาญในการประยุกต์ใช้ ทั้งวิธีคิดวิธีการทำงาน มีความซื่อสัตย์และพร้อมทั้งเปิดโอกาสรับข้อมูลเพื่อพัฒนาคุณภาพพัฒนาผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และความยั่งยืนของการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้นำต้องมีความเชี่ยวชาญทางด้านนวัตกรรมที่แปลกใหม่ เพื่อนำมาพัฒนาและยกระดับในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา



เพราะนวัตกรรมเป็นสิ่งที่จับต้องได้และอยู่บนโลกออนไลน์ ผู้บริหารจึงต้องสร้าง ความตระหนักถึงความสำคัญของการนำนวัตกรรมลงสู่สถานศึกษา ให้กับครูผู้สอนให้นำนวัตกรรม มาประยุกต์ใช้ในการงานของตนเอง การศึกษาจึงมีความจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้องค์กรก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี (พรพิมล อินทรรักษา, 2564)

งานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพที่สุด ตามจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และยังเป็นตัวชี้วัดความสามารถและสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้บริหารอาจประสบปัญหาในการบริหารค่อนข้างมาก เพราะเนื่องจากการดำเนินงานขยายโอกาสทางการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาตอนต้นนับตั้งแต่ปี 2533 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันพบว่า การดำเนินงานขยายโอกาสทางการศึกษาประสบปัญหาหลายประการ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่รับผิดชอบสูงสุดในการจัดการศึกษาอย่างเสมอภาคและทั่วถึงอย่างมีคุณภาพ และการบริหารงานวิชาการถือเป็นงานสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) กล่าวได้ว่าผู้บริหาร คือ ผู้นำที่มีความสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำเป็นกระบวนการหรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้อธิพลงใจบุคคลหรือกลุ่มงานให้ปฏิบัติตามกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่กำหนด โดยใช้อำนาจหน้าที่ที่ตนมีอยู่ ต่อผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความเชื่อ ความศรัทธา การยอมรับ จนกระทั่งยอมอุทิศตนเพื่อทำงาน ด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จึงมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสังคมในยุคปัจจุบันเป็นอันมาก เนื่องจากผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีพฤติกรรมที่หลากหลาย ในการทำให้เกิดอิทธิพล ในการใช้กระบวนการ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (รุจิรัตน์ นาคะรัมย์, 2554) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นขอบข่ายหนึ่งของการบริหารงานวิชาการ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน การจัดการกระบวนการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันแก้ปัญหา และเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (จันทร์านิ สงวนนาม, 2545) ดังนั้น การจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้จัดการเรียนรู้ จะต้องอาศัยการพัฒนากระบวนการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้ไปในทิศทางเชิงสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น และการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียน ที่สามารถพัฒนาส่งเสริม และการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการสร้างและขยายองค์ความรู้

ใหม่ ๆ ต่อระบบการศึกษาต่อไป โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของบริพัทธ์ สารผล ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม 4) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และ 5) การบริหารความเสี่ยง (บริพัทธ์ สารผล, 2565) และขอบข่ายการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 10 ด้าน คือ 1) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม 2) การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่น 3) ส่งเสริมให้ผู้เรียน รักการอ่านและใฝ่รู้ 4) ปลูกฝังผู้เรียนให้มีคุณธรรม 5) จัดบรรยากาศ 6) ภูมิปัญญาท้องถิ่น 7) การนิเทศการเรียนการสอน 8) ส่งเสริมให้ใช้การวิจัย 9) ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา และ 10) จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2552)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดวิธีการดำเนินการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้แก่ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 6,291 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง 364 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยแบ่งเป็นสหวิทยาเขต จำนวน 6 สหวิทยาเขต เทียบสัดส่วนประชากรแต่ละสหวิทยาเขต และจับฉลากรายชื่อครูแต่ละสหวิทยาเขตตามสัดส่วนจำนวนประชากร ได้ดังนี้ 1) สหวิทยาเขตนวมินทร์ จำนวน 8 โรงเรียน จำนวนครู 1,161 คน จำนวนตัวอย่าง 67 คน 2) สหวิทยาเขตวชิรบุรพา จำนวน 7 โรงเรียน จำนวนครู 916 คน จำนวนตัวอย่าง 53 คน 3) สหวิทยาเขตภาคินพวัฒน์ จำนวน 9 โรงเรียน จำนวนครู 1,006 คน จำนวนตัวอย่าง 58 คน 4) สหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ จำนวน 9 โรงเรียน จำนวนครู 883 คน จำนวนตัวอย่าง 51 คน 5) สหวิทยาเขตรัษฎา จำนวน 10 โรงเรียน จำนวนครู 1,247 คน จำนวนตัวอย่าง 72 คน และ 6) สหวิทยาเขตนวสินทรินทร์ จำนวน 9 โรงเรียน จำนวนครู 1,078 คน จำนวนตัวอย่าง 63 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 364 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งออกแบบในลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อวัดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน



ตอนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารงานวิชาการด้านกระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 10 ด้าน แบบสอบถาม ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน เรียงจากค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุด คือ 5, 4, 3, 2, 1 ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/การบริหารงานวิชาการด้าน กระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/การบริหารงานวิชาการด้าน กระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/การบริหารงานวิชาการด้าน กระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/การบริหารงานวิชาการด้าน กระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/การบริหารงานวิชาการด้าน กระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาวรรณกรรมและแบบสอบถามที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างเป็น แบบสอบถาม ภายใต้การแนะนำ และ คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและการปรับปรุงพัฒนา
2. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถาม ไป ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องกับลักษณะ การปฏิบัติงาน โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 0.8 - 1.0
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 30 คน
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณและวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (reliability) โดยพิจารณา ค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .994
5. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ไปยังครูในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ออนไลน์ ได้รับแบบสอบถามออนไลน์ตอบกลับคืนมา จำนวน 364 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาและทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ การทำงานใช้ความถี่ (f) และร้อยละ (%)
2. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ถือว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้ จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลอยู่ในช่วงคะแนนใด แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับนั้น ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)
3. วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiply Regession Analysis) เพื่อค้นหา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตารางและการบรรยายประกอบได้ตาราง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏรายละเอียด ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.51	0.81	มากที่สุด	3
2. การมีความคิดสร้างสรรค์	4.52	0.76	มากที่สุด	2
3. การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม	4.50	0.79	มากที่สุด	4
4. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.49	0.81	มาก	5
5. การบริหารความเสี่ยง	4.52	0.75	มากที่สุด	1
รวม	4.51	0.78	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 5 การบริหารความเสี่ยง ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.75) รองลงมา คือ ด้านที่ 2 การมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.76) และต่ำสุด คือ ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.81)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล การบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏรายละเอียด ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

การบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม	4.54	0.77	มากที่สุด	4
2. ด้านจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่น	4.54	0.77	มากที่สุด	4
3. ด้านส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการอ่านและใฝ่รู้	4.45	0.88	มาก	9
4. ด้านการปลูกฝังผู้เรียนให้มีคุณธรรม	4.54	0.74	มากที่สุด	3
5. ด้านการจัดบรรยากาศ	4.53	0.77	มากที่สุด	5
6. ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.52	0.80	มากที่สุด	8
7. ด้านการนิเทศการเรียนการสอน	4.55	0.75	มากที่สุด	2
8. ด้านส่งเสริมให้ใช้การวิจัย	4.53	0.79	มากที่สุด	6
9. ด้านส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา	4.56	0.73	มากที่สุด	1
10. ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.52	0.78	มากที่สุด	7
รวม	4.53	0.78	มากที่สุด	-



จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 9 ด้านส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.73) รองลงมา คือ ด้านที่ 7 ด้านการนิเทศการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.75) และต่ำสุด คือ ด้านที่ 3 ด้านส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการอ่านและใฝ่รู้ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.88)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์สมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏรายละเอียด ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม (Y_{tot})

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่(Constant)	0.550	0.110		4.977	0.000
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโดยภาพรวม (X_{tot})	1.337	0.126	1.367	10.570	0.000
การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X_3)	-0.339	0.128	-0.377	-2.651	0.008
การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_1)	0.212	0.067	0.221	3.149	0.002
การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X_4)	-0.327	0.114	-0.361	-2.883	0.004
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) = .888					
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) = .789					
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) = .787					
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) = .2943					

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มีตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X_3) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_1) และการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .888 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .789 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม (Y_{tot}) ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X_3) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_1) และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X_4) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เท่ากับร้อยละ 78.90 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 0.550 + 1.337(X_{tot}) + -0.339(X_3) + 0.212(X_1) + -0.327(X_4)$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการด้าน การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถ อภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้อง กับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ ผลงานนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ทำให้ ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้พร้อมทั้งยังส่งเสริมและสนับสนุนการให้ความสำคัญต่อบุคคล ผลักดัน ให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาและต่อยอดแนวคิด นวัตกรรม มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้น ให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดี และสามารถถ่ายทอดสู่แนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ และส่งเสริมให้ครู ได้รับการพัฒนาตนเองในเรื่องของการใช้เทคโนโลยี โดยผ่านกระบวนการอบรมให้ความรู้ อีกทั้งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ศิริพร พงษ์เนตร เรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านการคิดสร้างสรรค์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (ศิริพร พงษ์เนตร, 2564) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวัชร สิทธิชาติบุรณะ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้าน การทำงานเป็นทีม (ธนวัชร สิทธิชาติบุรณะ, 2566) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิญญา สายศิริสุข เรื่องภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต นวลจันทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นให้ บรรลุจุดสูงสุดขององค์กรเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรม ผู้บริหารเป็นผู้มีส่วน สำคัญในการสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ด้วยการมีวิสัยทัศน์ ที่กว้างไกลมีการวิเคราะห์อย่างเป็น ระบบ มีความยุติธรรม ตลอดจนมีความภูมิใจที่ได้มีส่วนสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงองค์กรให้บรรลุจุดมุ่งหมาย สนับสนุนการทำงานเป็นทีมเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการวางแผนระยะยาวเพื่อ การบริหารงานในสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารมีความกล้าเสี่ยงในการตัดสินใจให้เกิดนวัตกรรม และสามารถ ยอมรับความล้มเหลวอันเป็นผลมาจากความกล้าเสี่ยง ผู้บริหารเกิดแนวคิดใหม่ ๆ เน้นความคาดหวังในการนำไปสู่ การสร้างนวัตกรรมในที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน (ภิญญา สายศิริสุข, 2565)

2. การบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการมากยิ่งขึ้น รวมทั้ง ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณเป็นอย่างดีจากทางหน่วยงานต้นสังกัด และมีการบริหารงานวิชาการ อย่างเป็น ระบบมากยิ่งขึ้น ช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานพัฒนาคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องตามที่ รุ่งรัชดาพร เวระชาติ ได้กล่าวว่า การบริหารวิชาการเป็นหัวใจสำคัญ และเป็นส่วนที่ผู้บริหารจะต้อง ให้ความสำคัญ ส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปอย่างมี ประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยมีการจัด กิจกรรมที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน



ผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารตามบทบาทหน้าที่ และโครงสร้างการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้นำครูในด้านวิชาการ ทำงานร่วมกับครูกระตุ้นให้คำแนะนำ และประสานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ มอบหมายความรับผิดชอบไปให้ครูทุกคนที่จะหาแนวทางหรือวิธีการที่จะให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถดำเนินการ หรือการจัดกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในโรงเรียนหรือสถานศึกษา เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2554) อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ มณีรัตน์ อภิวัฒนวรรณ เรื่องการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า การบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้สำหรับ สถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า การวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ส่วนด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมสื่อและ แหล่งการเรียนรู้ (มณีรัตน์ อภิวัฒนวรรณ, 2559) นอกจากนี้ยังสอดคล้อง กับการศึกษาของ สายทอง พรหมมา เรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า การบริหารงานวิชาการในด้านการพัฒนา ระบบการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (สายทอง พรหมมา, 2554)

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการทางด้านการพัฒนา ระบบการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็น การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การมีความคิดสร้างสรรค์การสร้างองค์กรแห่ง นวัตกรรม การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และการบริหารความเสี่ยง เป็นความสามารถในการนำความรู้ ความเข้าใจ มาปรับใช้ในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพในองค์กร ทักษะของผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญ ในการสร้าง ความสำเร็จ และการทำให้เกิดคุณภาพงานวิชาการของสถานศึกษาจากความสามารถของผู้บริหารเอง นับว่าทั้ง 5 ด้าน นี้ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อคุณภาพของการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ สอดคล้อง กับการศึกษาของ สุพรรณษา แสงจันทร์นวล เรื่อง การบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ในยุค การศึกษา 4.0 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 พบว่า สภาพ การบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ในยุคการศึกษา 4.0 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปถึงต่ำสุดตามลำดับได้ ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการส่งเสริมสื่อและแหล่งเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมและพัฒนาครู ซึ่งผล การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อสภาพการบริหารงานวิชาการด้าน การพัฒนาระบบการเรียนรู้ในยุคการศึกษา 4.0 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า จำแนกตามวุฒิ การศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมสื่อและแหล่งเรียนรู้และด้านการวัดและประเมินผล มีความคิดเห็น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการส่งเสริมและพัฒนาครู มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (สุพรรณษา แสงจันทร์นวล, 2563) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Ailin, M. & Lindgren, P. เรื่องภาวะผู้นำด้าน นวัตกรรมที่สนับสนุนให้องค์การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมต้อง มีวิสัยทัศน์เป้าหมายและกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมและต้องส่งเสริม และเชื่อว่านวัตกรรมเป็นกลไกที่สำคัญที่ทำให้

องค์การประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมจะต้องมีพันธสัญญา ที่มุ่งมั่นในการริเริ่มการเป็นภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ซึ่งจะได้รับมุ่งเน้นสนับสนุนภาวะผู้นำในเชิงกลยุทธ์ จากกิจกรรมนวัตกรรมขององค์การมีบทบาทในระดับกลยุทธ์ และระดับปฏิบัติการด้านนวัตกรรมมีเทคนิคในการจัดการนวัตกรรม และการมีเครือข่าย และพันธมิตรด้านนวัตกรรม (Ailin, M. & Lindgren, P., 2008)

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหาร มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม จึงควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารมีการทำงานร่วมกัน แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนความรู้ รับฟังข้อเสนอแนะ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน และก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และพบว่า การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการอ่าน และใฝ่รู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงควรเสริมสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนเกิดการอ่านอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมกับวัยอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้สื่อการอ่านที่หลากหลาย ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนอย่างสม่ำเสมอ ร่วมมือกันดำเนินการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา และสร้างแบบอย่างที่ดีในการอ่าน สู่การมีนิสัยรักการอ่านที่ยั่งยืน นอกจากนี้ ยังพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ การสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม การคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม การสร้างทีม การจัดการทีมนวัตกรรม การให้รางวัลในการสร้างนวัตกรรม การพัฒนาทักษะ การค้นหาและทำงานร่วมกับผู้สนับสนุนเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้มากยิ่งขึ้น ซึ่งควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อการบริหารงานบุคคล บริหารงานทั่วไป และบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อนำข้อค้นพบมาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์.
- ธนวัชร สิทธิชาติบุรณะ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 7(2), 422-437.
- บริพัทธ์ สารผล. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- พรพิมล อินทรรักษา. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 6(3), 115-129.



- ภริญา สายศิริสุข. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(8), 419-433.
- มณีนีรัตน์ อภิวัฒนวรรณ. (2559). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2554). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (พิมพ์ครั้งที่ 5). สงขลา: บริษัทนาศิลป์.
- รุจิรัตน์ นาคะรัมย์. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- ศิริพร พงษ์เนตร. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- สายทอง พรหมมา. (2554). สภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟิก จำกัด.
- สุพรรณา แสงจันทร์นวล. (2563). การบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในยุคการศึกษา 4.0 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.*
- Ailin, M. & Lindgren, P. (2008). Conceptualizing strategic innovation leadership for competitive survival and excellence. *Journal of Knowledge Globalization*, 1(2), 87-108.

วิเคราะห์คุณค่าหลักพุทธธรรมในประเพณีบุญเดือนสิบของพุทธศาสนิกชน ตำบลบางพระเหนือ อำเภอละอุ่น จังหวัดระนอง*

AN ANALYSIS OF THE VALUE OF THE BUDDHIST PRINCIPLES IN THE TENTH LUNAR MONTH TRADITION OF BUDDHISTS IN BANG PHRA NUA SUBDISTRICT, LA-UN DISTRICT, RANONG PROVINCE

พระประติพัทธ์ โสภณ (คงเมือง)*, พระครูวิจิตรรัตนวัตร จิตตสุโก (จิตรภักดี), พระครูโสสิตวัฒนานุกูล อนุวาทมโน (ปานประดิษฐ์),
พระครูจิตตสุนทร เทชพล (ชูเกลี้ยง), สิทธิโชค ปานะศรี

Phra Pradiphat Sopano (Khongmueang)*, Phrakru Wijitrattanawat Jittasupho (Jitphskdee), Phrakru Kositwatthanakul Anuwutthano
(Panpradit), Phrakru Chittasunthon Techaphalo (Chookliang), Sitthichok Panasree

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช ประเทศไทย

Master of Buddhism Program, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si Thammarat, Thailand

*Corresponding author E-mail: donnok65@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประเพณีบุญเดือนสิบของพุทธศาสนิกชนตำบลบางพระเหนือ อำเภอละอุ่น จังหวัดระนอง 2) ศึกษาหลักพุทธธรรมที่ปรากฏในประเพณีบุญเดือนสิบ 3) วิเคราะห์คุณค่าหลักพุทธธรรมในประเพณีบุญเดือนสิบของพุทธศาสนิกชนตำบลบางพระเหนือ อำเภอละอุ่น จังหวัดระนอง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร และเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์เชิงลึก และนำเสนอในรูปแบบการเขียนบรรยายเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า 1) ประเพณีบุญเดือนสิบ มีความเชื่อว่าเป็นการทำบุญอุทิศส่วนกุศลให้กับบรรพบุรุษที่ล่วงลับไปแล้ว เป็นแสดงความกตัญญูต่องูที่ต่อผู้มีพระคุณ มีกิจกรรมแบ่งออกเป็นสองวาระ คือ วาระแรก วันรับตายาย ตรงกับวันแรม 1 ค่ำ เดือน 10 และวาระที่สอง คือ วันส่งตายาย ตรงกับวันแรม 15 ค่ำ เดือน 10 2) หลักพุทธธรรมในประเพณีบุญเดือนสิบ 2.1) ความกตัญญูต่องูที่ เป็นหลักการแสดงความรักต่อผู้ที่ล่วงลับหรือผู้ที่ยังมีชีวิตอยู่ที่มีพระคุณต่อเรา 2.2) ความสามัคคี เป็นการแสดงความมีน้ำใจต่อกัน 2.3) บุญกิริยาวัตถุ 3 ได้แก่ ทาน การให้ ศีล ภาวนา และ 2.4) สังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่ยึดเหนี่ยวจิตใจให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขมี ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา 3) คุณค่าหลักพุทธธรรมในประเพณีบุญเดือนสิบ ส่งผลให้กับคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านจิตใจ มีจิตสำนึกต่อสังคม มีจิตเจตมิตตา ด้านความสามัคคีของชุมชน มีจิตอาสาทั่วไป รู้จักการเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ด้านวิถีชุมชน รู้จักหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่อชุมชน ด้านศาสนาและวัฒนธรรม สืบทอดพระพุทธศาสนาและประเพณีวัฒนธรรมไทย

* Received August 6, 2024; Revised September 2, 2024; Accepted September 9, 2024



คำสำคัญ: หลักพุทธธรรม, ประเพณีบุญเดือนสิบ, พุทธศาสนิกชน

Abstract

The objectives of the research paper were 1) To study the tenth-lunar month tradition of Buddhists in Bang Phra Nua Subdistrict, La-un district, Ranong province, 2) To investigate the Buddhist principles in the tenth-lunar month tradition, and 3) To analyze the value of the Buddhist principles in the tenth-lunar month tradition of the Buddhists of Bang Phra Nua sub-district, La-un district, Ranong province. It is qualitative research in which the focus of the study was based on documents and data collection was conducted by in-depth interviews and a descriptive form was used to present results. Results were as follows: 1) The tenth-lunar month tradition was believed to be the way to dedicate merits to the deceased ancestors and as a way to express gratitude to those who the benefactors. The activity was divided into two phases: the first dealing with the day of receiving grandparents, which falls on the 1st waning moon of the 10th lunar and the second phase dealing with the day of sending grandparents, which falls on the waning day of the 15th waning moon of the 10th lunar month. 2) Buddhist principles in the tenth-lunar month tradition were 2.1) Gratitude, the principle showing love to those who have passed away or those who are still alive who are our benefactors; 2.2) Unity showing expression of kindness to each other; 2.3) Bass of meritorious action consisting of charity, precepts, and mental development, 2.4) Principles of service, the principle that the people's mind to live together happily, with the data, piyavaca, attacharya, and samanattata. 3) The value of Buddhist principles in the tenth lunar month tradition resulted in the quality of life in all 4 aspects: psychological or mental with consciousness and compassion, and community; Unity with volunteering, knowing how to sacrifice for the benefit of the community; community way with knowing the duty of responsibility to the community; Religion and culture by inheriting Buddhism and cultural traditions.

Keywords: Buddhist Principle, The Tenth-Lunar Month Tradition, Buddhists

บทนำ

คัมภีร์ในพระพุทธศาสนาเถรวาท ได้กล่าวถึงลักษณะความเชื่อที่เป็นจุดเริ่มต้นและ พัฒนาการของพิธีสารท “คำว่า สารท เป็นคำภาษาบาลีของอินเดีย แปลว่า ฤดูใบไม้ร่วง” (สมปราชญ์ อัมมะพันธ์, 2548) มีมูลเหตุมาจากความเชื่อของมนุษย์ในยุคแรก ซึ่งในยุคนั้นพวกเขามี ความเชื่อกันว่า บาปนั้นเกิดจากการทำผิดศีลธรรม ดังความปรากฏในสมัยหนึ่ง เมื่อพระผู้มีพระภาค ประทับอยู่ที่ปราสาทของนางวิสาขาไมคารมาตา ในบุพพาราม เขตกรุงสรวัดถิสมัยนั้นพระผู้มีพระภาคเจ้า ทรงตอบปัญหาของสามเณร ชื่อวาเสฏฐะ และสามเณร ชื่อภารทวาชะ ความว่า “เพราะสัตว์ทั้งหลาย พากันลอยบาปอกุศลธรรมทิ้งไป คำแรกว่า “พราหมณ์” (ที.ปา.(ไทย) 11/132/97) (มหา

จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) “จึงเกิดขึ้นทรงอธิบายผล ของกรรมที่มีต่ออภยธรรมต่าง ๆ ว่า “แม้กษัตริย์ พราหมณ์ แพศย์ ศูทร สมณะ ผู้ประพฤติกายทุจริต วจีทุจริต มโนทุจริต มีความเห็นผิด และชักชวนผู้อื่น ให้ทำ กรรมตามความเห็นผิด เพราะการชักชวนผู้อื่น ให้ทำกรรมตามความเห็นผิดนั้น เป็นเหตุให้หลังจากตายแล้ว จะไปเกิด ในอบาย ทุกติ วินิบาต นรก แม้กษัตริย์ พราหมณ์ แพศย์ ศูทร สมณะ ผู้ประพฤติกายสุจริต วจีสุจริต มโนสุจริต มีความเห็นชอบ และชักชวนผู้อื่นให้ทำกรรม ตามความเห็นชอบ เพราะการชักชวนผู้อื่นให้ทำกรรม ตามความ เห็นชอบนั้น หลังจากตายแล้วจะไปเกิดในสุคติโลกสวรรค์” (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ในครั้งพุทธกาล ได้เสด็จโปรดพระเจ้าพิมพิสารและหมู่ประชาชนราว 11, 000 คน พระราชาบรลุโสดาปัตติผล เป็นพระอริยโสดา บันแล้วได้กราบทูลอาราธนาพระพุทธเจ้าและภิกษุสงฆ์ให้เสด็จไปทรงรับมหาทานที่พระราชานิเวศน์ในวันรุ่งขึ้น หมู่ เปรตเหล่านั้นรู้เห็นแล้วพากันดีใจว่า “ใกล้เวลาที่พระราชาจะทรงอุทิศทานให้พวกเราแล้ว พวกเราจะได้พ้นความ ทุกข์ยากกันแล้ว” แต่พระราชามิได้ทรงอุทิศทานให้แก่ใคร ๆ เลยพวกเปรตเหล่านั้นส่งเสียงโหยหวนกรีดร้องคร่ำ ครวญด้วยเสียงอันน่าสะพรึงกลัวแบบต่าง ๆ พระเจ้าพิมพิสารทรงได้สดับแล้ว ทรงหวาดกลัวบรรทมหลับไม่สนิท รุ่ง เช้าพระพุทธเจ้าเสด็จดำเนินประทับยังที่เขาคัณโฑในพระราชานิเวศน์ พร้อมด้วยภิกษุสงฆ์ เหล่าเปรตรู้เห็นแล้วดีใจว่า “วันนี้พระราชาจะทรงอุทิศทานให้แก่พวกเรา ๆ จะได้ทิพยสมบัติ” จึงพากัน มายืนอยู่ตามที่ตั้งต่าง ๆ บริเวณพระราช นิเวศน์ พระพุทธเจ้าทรงแสดงพุทธานุภาพทำให้พระราชาทอดพระเนตรเห็นเปรตเหล่านั้นท่ามกลางเบื้องหน้าของ พระองค์ เมื่อพระราชาเข้าพระทัยประทับนั่งแล้ว ทรงถวายน้ำทักษิณทกตรัสอุทิศ (เจาะจง) ว่า “ขอทานนี้จะมีแก่ หมู่ญาติของเรา” (อิทฺ โน ญาติินํ โหตุ) “ขอญาติทั้งหลายจงมีสุขเถิด” (สุขิตา โหตุ ญาติโย) พวกเปรตได้รับการอุทิศ ทานแล้วอนุโมทนา พระราชาทอดพระเนตรแล้วทรงพอพระทัยอย่างยิ่ง (เสฐียรพงษ์ วรรณปก, 2560)

ความเชื่อของชาวพุทธที่เกิดขึ้นในปัจจุบันมีความเชื่อว่าเมื่อบรรพบุรุษของเราตายไปแล้วไปเกิดในภพภูมิ ที่เป็น สุคติภูมิ หรือทุคติภูมิ ลูกหลานก็ยังจะต้องทำหน้าที่ทำบุญและอุทิศส่วนกุศลไปให้เหล่าบรรพบุรุษที่ล่วงลับ ไปแล้ว เพื่อเป็นการแสดงถึงความกตัญญูต่อบุคคลเหล่านั้น จึงเกิดเป็นความเชื่อสืบทอดมาจนถึงปัจจุบัน การอุทิศส่วนกุศล ให้บรรพบุรุษไว้ว่า “เหล่าชนผู้นุเคราะห์ย่อมถวายอาหารและน้ำดื่มที่สะอาดประณีต เหมาะแก่ พระสงฆ์ตามกาลอุทิศให้ญาติทั้งหลาย (ที่เกิดเป็นเปรต) อย่างนี้ว่าขอทานนี้จงสำเร็จแก่ญาติทั้งหลาย ของเราขอ ญาติทั้งหลาย จงเป็นสุขเถิดส่วนญาติที่เกิดเป็นเปรตเหล่านั้นพากันมาประชุมพร้อมกัน ณ ที่ให้ทานนั้นย่อม อนุโมทนาในอาหารและน้ำดื่มเป็นอันมากโดยเคารพว่าเพราะเหตุแห่งญาติ เหล่าใด พวกเราจึงได้สุขสมบัติเช่นนี้ ขอญาติเหล่านั้นของพวกเราจงมีอายุยืน อนึ่งการบูชาญาติผู้ เป็นทายกก็ได้ทำแก่พวกเราแล้วและทายกก็ไม่ไร้ผล” (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) เรื่องของพิธีกรรมใน พระพุทธศาสนาในหนังสือพิธีกรรมใครว่าไม่สำคัญว่า ในพระพุทธศาสนานี้สิ่งที่เหนือกว่าพิธีกรรมยังมี อีกหลายอย่างแต่เดี๋ยวนี้เรามองเห็นกันว่าชาวพุทธใส่ใจในเรื่องที่ สำคัญ ๆ เหล่านั้นน้อยไปหน่อย มัวไปเน้นในด้านพิธีกรรมกันมากไป อย่างไรก็ตามจะต้องเข้าใจว่าเรื่องพิธีกรรมนั้น ไม่ใช่ไม่สำคัญ ในบางโอกาสเราอาจจะพูดกันถึงเรื่องพิธีกรรมให้ชัดเจนไปว่าเราควรจะปฏิบัติต่อมันอย่างไร อย่างน้อย ก็จะได้เอาสิ่งที่เป็นอยู่ปรากฏอยู่มาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อเป็นสื่อ นำเข้าสู่สิ่งที่สำคัญยิ่งขึ้นไป ถ้าไปมองว่าอย่ามา วุ่นวายในเรื่องพิธีกรรมนี้เลยไม่มีประโยชน์ไม่ใช่ตัวแท้ตัวจริงของพระพุทธศาสนาแล้วละเลย ไม่เอาใจใส่ก็อาจจะ ทำให้พลาด ในเมื่อมันเป็นของมีอยู่ปรากฏอยู่ก็ต้องทำให้ถูกต้องถ้าเราเข้าใจความหมายถูกและปฏิบัติให้ถูก ทำ ด้วยความรู้ความเข้าใจมันก็จะกลายเป็นสื่อ นำเข้าสู่สิ่งที่ถูกต้องดีงามยิ่งขึ้นจนถึงสิ่งที่ เป็นหลักการของ



พระพุทธศาสนาเลยทีเดียว เพราะฉะนั้นพิธีกรรมนี้ถ้าเข้าใจ ถูกต้องและปฏิบัติถูกต้องก็จะกล้านำเข้าสู่พระพุทธศาสนาได้ดี (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2554)

ดังนั้น ประเพณีบุญเดือนสิบของพุทธศาสนิกชนตำบลบางพระเหนือ อำเภอละอุ่น จังหวัดระนอง ในปัจจุบัน มักจะทำตามแบบอย่างเท่านั้น เห็นเขาทำก็เลยทำตามหรือเรียกอีกอย่างว่า ทำตามแบบประเพณีเท่านั้น เลยไม่ได้เข้าใจถึงหลักการที่แท้จริงของประเพณีบุญเดือนสิบ เพราะคนเรานั้นได้ละเลยจากคำสั่งสอนของผู้หลักผู้ใหญ่ ละเลยจากการเข้าวัด ละเลยจากการฟังธรรม การทำตามแบบอย่างนั้นจึงเห็นแค่ภาพหรือรูปแบบภายนอกที่มองเห็นเท่านั้น จึงเข้าใจไม่ถึงหลักธรรมแก่นแท้ของการอุทิศส่วนบุญส่วนกุศลจริง ๆ จึงมีการเข้าใจผิดว่าทำบุญอุทิศส่วนกุศลไปให้ญาติในวันนี้แล้วและมีความเชื่อว่าญาติจะได้รับการอุทิศส่วนบุญส่วนกุศลได้เต็มที่และมีโอกาสหมดหนี้กรรม จะได้ไปเกิดในภพภูมิที่ดีไปสู่สุคติ ไม่ไปตกในภพภูมิที่เป็นทุกข์อีก ซึ่งต่างจากคนในอดีตหรือรุ่นปู่ย่า ตายาย ที่เข้าใจถึงหลักของการปฏิบัติที่แท้จริง เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ดังกล่าว โดยมีพระพุทธศาสนาเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงสายสัมพันธ์อันดีงามนี้ตลอดไป “พุทธธรรมมีหลักการว่า ไม่ว่าพระพุทธเจ้าจะอุบัติขึ้นหรือไม่ก็ตาม ความจริงก็ดำรงอยู่ตามธรรมดาของมันเป็นกลาง ๆ พระพุทธเจ้าทรงตรัสรู้ คือ การค้นพบความจริงแล้วนำมาเปิดเผยไว้ซึ่งสาระของความจริงนี้” (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2557) ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นเพื่อให้ประเพณีบุญเดือนสิบ มีคุณค่าและสามารถเชื่อมโยงแนวคิดให้สอดคล้องกันกับ หลักธรรม คติธรรม และความเชื่อทางพระพุทธศาสนา เพื่อช่วยสร้างปฏิสัมพันธ์อันแน่นแฟ้น ระหว่างคนในครอบครัว เครือญาติ ตลอดถึงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนในสังคมให้ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับดังกล่าวจึงได้ทำวิจัยเรื่องนี้

ดังนั้น ผู้ศึกษาวิจัยเรื่อง “วิเคราะห์คุณค่าหลักพุทธธรรมในประเพณีบุญเดือนสิบของพุทธศาสนิกชนตำบลบางพระเหนือ อำเภอละอุ่น จังหวัดระนอง” พบว่า ความสำคัญของการทำบุญอุทิศส่วนบุญส่วนกุศลให้กับบรรพบุรุษที่ล่วงลับไปแล้ว ของพุทธศาสนิกชนตำบลบางพระเหนือ อำเภอละอุ่น จังหวัดระนอง ซึ่งคนรุ่นใหม่ในปัจจุบันได้สืบทอดประเพณีบุญเดือนสิบในรูปแบบที่ไม่เข้าใจหลักการปฏิบัติที่แท้จริง มักจะทำตามรูปแบบอย่างภายนอกที่มองเห็น ไม่เข้าใจลึกซึ้งถึงความสำคัญของคำว่า ความกตัญญูต่อบรรพบุรุษที่ล่วงลับไปแล้ว อาจจะทำให้ประเพณีบุญเดือนสิบหมดความสำคัญและอาจจะไม่มีประเพณีบุญเดือนสิบในอนาคตข้างหน้า และเพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมให้พุทธศาสนิกชนตำบลบางพระเหนือ เข้าใจถึงหลักการปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา จะได้สืบทอดประเพณีบุญเดือนสิบให้กับลูกหลานได้เข้าใจเช่นเดียวกันคงอยู่ต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประเพณีบุญเดือนสิบของพุทธศาสนิกชนตำบลบางพระเหนือ อำเภอละอุ่น จังหวัดระนอง
2. เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมที่ปรากฏในประเพณีบุญเดือนสิบ
3. เพื่อวิเคราะห์คุณค่าหลักพุทธธรรมในประเพณีบุญเดือนสิบของพุทธศาสนิกชนตำบลบางพระเหนือ

อำเภอละอุ่น จังหวัดระนอง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เจาะเชิงลึกและวิจัยลักษณะเชิงเอกสารโดยมีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมเอกสาร ผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ งานวิจัย เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณค่าหลักพุทธธรรมในประเพณีบุญเดือนสิบ

1.1 ข้อมูลชั้นปฐมภูมิ เก็บข้อมูลจากคัมภีร์พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2539 และคัมภีร์อรรถกถา

1.2 ศึกษาเอกสารจากแหล่งทุติยภูมิ คือ หนังสือ วิทยานิพนธ์ ตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก นักปกครองระดับอำเภอ นักปกครองระดับท้องถิ่น ผู้นำชุมชน มัคทายกวัด ปราชญ์ชาวบ้านหรือผู้สูงอายุในชุมชน และหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลของประชาชนตำบลบางพระเหนือ อำเภอละฮุ่น จังหวัดระนอง จำนวน 21 คน

1.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการนำเครื่องมือที่ได้สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งตรวจสอบด้านโครงสร้างและผู้เชี่ยวชาญอีก 3 ท่าน ทั้งตรวจสอบในด้านเนื้อหาและรูปแบบในครั้งนี้ เมื่อเสร็จแล้วนำไปแก้ไขปรับปรุงก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริงในภาคสนาม เครื่องบันทึกเสียง กล้องถ่ายภาพ

1.5 ผู้วิจัยกำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถามกับผู้ที่มีความรู้เรื่องประเพณีบุญเดือนสิบ ลงสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่กำหนดไว้ มีการบันทึกเสียงในขณะที่สัมภาษณ์ ถ่ายรูปในขณะที่สัมภาษณ์ จำนวน 21 คน ที่อาศัยในตำบลบางพระเหนือ อำเภอละฮุ่น จังหวัดระนอง และเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามด้วยตัวเอง

2. วิเคราะห์ข้อมูล

2.1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น พระไตรปิฎก อรรถกถา หนังสือ วิทยานิพนธ์ นิตยสาร วารสาร สื่อออนไลน์และสื่ออื่น ๆ และประสานงานติดต่อกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เพื่อสัมภาษณ์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น พระไตรปิฎก อรรถกถา หนังสือ วิทยานิพนธ์ นิตยสาร วารสาร สื่อออนไลน์และสื่ออื่น ๆ และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยใช้วิธีพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “วิเคราะห์คุณค่าหลักพุทธธรรมในประเพณีบุญเดือนสิบของพุทธศาสนิกชนของตำบลบางพระเหนือ อำเภอละฮุ่น จังหวัดระนอง” สรุปผลการวิจัย ได้เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ประเพณีบุญเดือนสิบของพุทธศาสนิกชนของตำบลบางพระเหนือ อำเภอละฮุ่น จังหวัดระนอง เป็นการนำวัฒนธรรมประเพณีของนครศรีธรรมราชมาเผยแพร่ในตำบลบางพระเหนือ อำเภอละฮุ่น จังหวัดระนอง เพราะมีผู้ที่อพยพมาจากนครศรีธรรมราช ได้มาสร้างถิ่นฐานในตำบลบางพระเหนือ อำเภอละฮุ่น จังหวัดระนอง มีความเชื่อที่สืบทอดกันมาว่าประเพณีบุญเดือนสิบเป็นการทำบุญอุทิศส่วนกุศลให้แก่บรรพบุรุษที่ล่วงลับไปแล้ว ซึ่งเกิดขึ้น 2 วาระ คือ วาระแรกในวันแรม 1 ค่ำ เดือน 10 เรียกว่า วันรับตายาย วาระที่สอง ในวันแรม 15 ค่ำ เดือน 10 เรียกว่า วันส่งตายาย เชื่อกันว่าบรรพบุรุษที่ล่วงลับไปแล้วได้กลับมายังโลกมนุษย์เพื่อมาหาลูกหลานญาติพี่น้อง



ที่ยังมีชีวิตอยู่ ลูกหลานญาติพี่น้องจึงเตรียมข้าวปลาอาหาร เช่น ขนมทั้ง 5 ชนิด ที่เป็นสัญลักษณ์ของประเพณี บุญเดือนสิบและขนมอื่น ๆ รวมไปถึงผลไม้ต่าง ๆ ตามฤดูกาล “บุญแรก (วันรับตายาย) ทำบุญเลี้ยงพระต้อนรับดวงวิญญาณของบรรพบุรุษที่ให้กลับมาเยี่ยมลูกหลานบนโลกมนุษย์ หลังจากนั้นลูกหลานญาติพี่น้องผู้มีฐานะก็จะจัดเตรียมอาหารคาวหวานที่บรรพบุรุษชอบทานในครั้งที่ยังมีชีวิตอยู่ และนิมนต์พระทำอุทิศส่วนบุญที่บ้านของตนตามความสะดวกของแต่ละครอบครัว บุญหลัง (วันส่งตายาย) ลูกหลานญาติพี่น้องก็จะจัดเตรียมอาหารหวานคาว ผลไม้ ขนมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเพณีบุญเดือนสิบ นอกเหนือจากขนม 5 อย่าง แล้วก็จะทำขนมอาหารตามท้องถิ่น เช่น ขนมจาก ข้าวหลาม ขนมแข่ง ขนมเทียน ข้าวต้มมัด เป็นต้น ส่วนผลไม้ก็นำผลไม้ตามฤดูกาล เช่น ทุเรียน มังคุด เงาะ เป็นต้น ก็จะจัดเตรียมนำไปตั้งร้านเปรตตามจุดต่าง ๆ ที่ได้เตรียมไว้ และนำไปถวายพระ เพื่อทำอุทิศบุญกุศลให้กับบรรพบุรุษ และในพิธีกรรมส่งตายายกลับภพภูมิ (ครวญ บัวต่ม, 2567)” เพื่อเป็นสิริมงคลแก่ตนเองและความอุดมสมบูรณ์ของสวนผลไม้ ไร่นาต่าง ๆ จะได้ผลผลิตให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น เป็นการเสร็จสิ้นของประเพณีบุญเดือนสิบ ประเพณีนี้ของชาวภาคเหนือ เรียกว่า วันทำบุญสลาภภัตร ภาคกลาง เรียกว่า บุญข้าวสารทนต์ไทย ภาคอีสาน เรียกว่า บุญข้าวสาก จุดมุ่งหมายในประเพณีบุญเดือนสิบ คือ ความกตัญญู กตเวทิต่อบรรพบุรุษที่ล่วงลับไปแล้ว

2. หลักพุทธธรรมที่ปรากฏในประเพณีบุญเดือนสิบ พบว่า เป็นหลักธรรมคำสอนในทางพระพุทธศาสนา ซึ่งทำให้ครอบครัว ชุมชน สังคมเกิดความรักต่อกัน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน หลักธรรมที่ปรากฏมีดังนี้ ความกตัญญู กตเวทิตะ ความกตัญญูเป็นเครื่องหมายของคนดี พระพุทธเจ้าทรงยกย่องผู้ที่มีความกตัญญูต่อบิดามารดาเป็นมงคลสูงสุด ผู้ที่เคยอุปการะเรามาก่อนนั้นเป็นผู้เจริญอย่างยิ่ง ความกตัญญูกตเวทิตะ เป็นการสำนึกในพระคุณ ด้วยการแสดงความเคารพ นบถื้อ เชื้อฟุ้ง ช่วยเหลือในกิจการงานต่าง ๆ ให้สำเร็จ ความสามัคคีของชุมชน ความสามัคคี คือ ความสมัครใจพร้อมใจ ความกลมเกลียว ความปรองดอง ที่เกิดขึ้นกันอย่างพร้อมเพรียง ความสามัคคีจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลนั้นมีความต้องการที่จะร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ บุญกิริยาวัตถุ 3 มี 1) ทานมัย คือ การให้ การเสียสละ การแบ่งปัน ด้วยความเต็มใจ เช่น การเสียสละทรัพย์สินส่วนตัว เพื่อประโยชน์แก่คนที่ลำบากกว่าเราเขาจะได้นำไปใช้ในสิ่งที่เขาขาดแคลน 2) ศีลมัย คือ การรักษาศีล บุญจะสำเร็จด้วยการรักษาศีล การรักษาศีล คือ ความปฏิบัติตนในชีวิตประจำวัน รู้จักการลด ละ เลิก การทำความชั่ว การคิดชั่ว การไม่เบียดเบียนใคร แต่มุ่งมั่นที่จะช่วยเหลือ ทำความดี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แก่ผู้อื่น สิ่งเหล่านี้เป็นการหล่อเลี้ยงให้จิตใจเราสูงขึ้นเป็นอริยบุคคล 3) ทานมัย การปฏิบัติภาวนา คือ การกำหนดรู้ตัวว่ากำลังทำอะไรอยู่ หรือการสวดมนต์ก่อนนอนทุกคืน เพื่อขัดเกลาจิตใจให้กิเลสบางเบาลง เป็นการอบรมจิตใจในการละซึ่งกิเลส ตั้งแต่ชั้นหยาบไป จนถึงกิเลสอย่างละเอียด โดยการใช้สติ สมาธิ และปัญญา และหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจคน ประสานหมู่ชนให้เกิดความสามัคคี เป็นเครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และนำไปสู่ความสุขในสังคม

3. คุณค่าหลักธรรมในประเพณีบุญเดือนสิบของพุทธศาสนิกชนตำบลบางพระเหนือ อำเภอละอุ่น จังหวัดระนอง พบว่า หลักธรรมหรือความเชื่อที่ปรากฏเหมือนกันในทางพระพุทธศาสนา คือ หลักการทำบุญอุทิศส่วนกุศลให้กับบรรพบุรุษที่ล่วงลับไปแล้ว เพราะเชื่อว่าผู้ที่ล่วงลับไปแล้วนั้นได้กลับมาหาลูกหลาน ญาติพี่น้องที่ยังมีชีวิตอยู่ในโลกนี้ จุดเริ่มจากการทำบุญใหญ่ครั้งแรกของชาวพุทธโดยมีพระเจ้าพิมพิสารเป็นผู้ริเริ่มโดยถือเอาเหตุการณ์นี้มาเป็นตัวอย่างในการแสดงถึงหลักความกตัญญูกตเวทิตะ หลักความสามัคคี บุญกิริยาวัตถุ 3 และสังคห

วัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่แสดงออกถึงการอยู่ร่วมกันในสังคม มีความรักต่อกัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ซึ่งกันและกัน นำพาให้บุคคลในชุมชน สังคม และผู้นำชุมชนเกิดความรักใคร่ต่อกันเห็นความสำคัญต่อกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะประเพณีบุญเดือนสิบที่สืบทอดมาถึงปัจจุบัน บริบทชาวพุทธในตำบลบางพระเหนือ อำเภอละอุ่น จังหวัดระนอง บ้านระวี หมู่ที่ 5 อาณาเขต ตั้งอยู่ในตำบลบางพระเหนือ อำเภอละอุ่น จังหวัดระนองเป็นประชากรที่อพยพมาจากจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสุราษฎร์ธานีเป็นจำนวนมาก มาสร้างถิ่นฐานในหมู่บ้านระวี ตำบลบางพระเหนือ นำประเพณีบุญเดือนสิบเข้ามาเผยแพร่เห็นหลักธรรมในด้านต่าง ๆ คือ ด้านจิตใจ เป็นการแสดงออกถึงความอ่อนน้อม อ่อนโยน ที่ปรากฏให้เห็นผ่านการประพฤติปฏิบัติ เมื่อการปฏิบัติที่ออกมาจากใจจะบ่งบอกถึงความสุขของผู้ที่กระทำสิ่งนั้นด้วยความสุขที่ผ่านมาทางแววตา รอยยิ้ม สีหน้า ท่าทาง ท่าทางจะแสดงออกถึงความตั้งใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ด้านความสามัคคีของชุมชน คือ การเข้าร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน สังคม เพื่อผลงานกิจกรรมของคนหมู่มากในสังคมซึ่งจะต้องเกิดจากการมีจิตอาสา ด้านวิถีชีวิตชุมชน ประเพณีบุญเดือนสิบมีความสำคัญของชาวพุทธ เป็นการแสดงออกถึงความกตัญญูทวดที่ต่อบรรพบุรุษที่ล่วงลับ “ส่งเสริมด้านความกตัญญูทวดที่เป็นประเพณีที่เปิดโอกาสให้ลูกหลานแสดงออกถึงความรัก การระลึกถึงผู้มีพระคุณ ต่อผู้ที่ล่วงลับไปแล้ว หรือผู้ที่มีพระคุณที่ยังมีชีวิตอยู่” “ส่งเสริมให้เกิดจิตสำนึกต่อตนเองในการที่จะละทำความชั่วและสร้างคุณความดีให้มากขึ้น” “ส่งเสริมความสามัคคี เป็นประเพณีที่คนในชุมชนร่วมกันทำ” “ส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น เป็นประเพณีที่สืบทอดกันมายาวนาน ถือเป็นมรดกของชาวพุทธ จุดประสงค์ของประเพณีนี้มุ่งเน้นให้พุทธศาสนิกชนตำบลบางพระเหนือ อำเภอละอุ่น จังหวัดระนอง ได้เห็นความสำคัญของประเพณี” “จากการได้ทำพิธีกรในประเพณีบุญเดือนสิบทำให้เกิดความเข้าใจในหลักของความกตัญญูทวดที่ว่า ความรักที่มีต่อพ่อแม่ ปู่ย่าตายาย ญาติพี่น้อง ไม่ต้องรอให้เขาเสียชีวิตไปก่อนแล้วค่อยมาตอบแทน การดูแลเอาใจใส่กันในทุก ๆ วันให้ดีที่สุด ไม่สร้างความเดือดร้อนให้พ่อแม่ เดือดร้อนถือได้ว่าเป็นการตอบแทนพระคุณเช่นเดียวกัน (พงศพล จันทระฆัง, 2567) “ส่งเสริมเศรษฐกิจในชุมชน เป็นประเพณีที่เป็นอัตลักษณ์ของตน เมื่อถึงประเพณีบุญเดือนสิบนั้น สินค้าที่จะสร้างรายได้ให้กับ พ่อค้า แม่ค้า ในชุมชนทั้งหลาย ได้แก่ ขนมะละกอ ขนมะม่วง ขนมังคุด ขนมะขาม ขนมะขาม และยังมีสินค้าอื่น ๆ อีกมากมายที่สามารถนำมาทำบุญได้ เช่น ผลไม้ที่มีผลผลิตในฤดูกาลนี้ ข้าวตอกดอกไม้เพื่อบูชาพระ ลูกประทัด ในปัจจุบันนี้สามารถนำสินค้าทุกอย่างมาจำหน่ายในฤดูกาลประเพณีบุญสารทเดือนสิบนี้ เพื่อมาทำบุญแล้วส่งผลบุญให้กับผู้ที่ล่วงลับไปแล้ว หรือซื้อไปฝากเพื่อนฝูงที่ทำงาน เป็นการส่งเสริมหมุนเวียนเม็ดเงินให้เศรษฐกิจในชุมชนอีกด้วย” ด้านศาสนาและวัฒนธรรม เป็นประเพณีทำบุญอุทิศส่วนกุศลไปให้บรรพบุรุษที่ล่วงลับไปแล้ว สำหรับผู้ที่ได้รับประโยชน์ในแต่ละฝ่ายคือ ผู้ที่กระทำความดี เช่น พระภิกษุสงฆ์ผู้ที่เป็นส่วนสำคัญในการทำพิธีกรรมทางพระพุทธศาสนา ในฐานะผู้รับไทยธรรม อาหารหวานคาว ผลไม้ เป็นต้นที่เหล่าทายก ทายิกาทั้งหลายนำมาถวายเพื่อมุ่งทำการอนุเคราะห์ให้แก่หมู่ญาติทั้งหลายที่ล่วงลับไปแล้ว ผู้ที่ล่วงลับไปแล้วได้รับประโยชน์เมื่อพระสงฆ์ได้ทำการอนุโมทนาบุญนั้น หลังจากเหล่าพระสงฆ์ได้รับการอุปถัมภ์ด้วยไทยทานทั้งหลาย ทายกทายิกาผู้ที่ได้รับผลประโยชน์เป็นพลึงกาย พลึงใจในการประพฤติปฏิบัติ

อภิปรายผล



1. ประเพณีบุญเดือนสิบของพุทธศาสนิกชนตำบลบางพระเหนือ อำเภอละอุ่น จังหวัดระนองมีความเชื่อว่าเป็นการทำบุญอุทิศส่วนกุศลให้กับบรรพบุรุษที่ล่วงลับไปแล้วเกิดเป็นเปรตตระกูล พรตตูปชีวิเปรต ซึ่งเป็นเปรตจำพวกเดียวที่สามารถรับส่วนกุศลจากการทำบุญอุทิศส่วนกุศลจากผู้เป็นญาติ สอดคล้องกับ พระมหาสุพจน์ คำน้อย ได้ทำวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์คำสอนเรื่องการอุทิศส่วนบุญส่วนกุศลในพระพุทธศาสนาเถรวาท” ผลการวิจัยพบว่า คำสอนเรื่องการอุทิศส่วนบุญ ใน พระพุทธศาสนาเถรวาท พบว่า หากสืบย้อนไปในช่วงระยะเริ่มแรกของพระพุทธศาสนา (Early Buddhism) เมื่อครั้งที่พระพุทธเจ้ายังทรงพระชนม์อยู่ จะพบว่า การอุทิศส่วนบุญตามหลักของพระพุทธศาสนาเถรวาทมีจุดเริ่มจากการกระทำบุญใหญ่ครั้งแรกของชาวพุทธ โดยมีพระเจ้าพิมพิสารเป็นผู้ริเริ่ม คาดว่าในสมัยนั้นการอุทิศส่วนบุญน่าจะยังไม่เป็นที่นิยมของชาวพุทธ หากไม่ปรากฏเหตุการณ์ของเปรตที่เป็นญาติของพระเจ้าพิมพิสารในอดีตชาติมาแสดงตัวให้พระองค์เห็น ในสภาพที่น่ากลัวพระพุทธเจ้าจึงทรงถือเอาเหตุการณ์นี้ มาเป็นตัวอย่างในการแสดงหลักของการอุทิศส่วนบุญแก่พระเจ้าพิมพิสาร (พระมหาสุพจน์ คำน้อย, 2553) สอดคล้องกับ พระอธิการทองภาส กิตติปาโล (ผาปรังค์) ได้ทำวิจัยเรื่อง วิเคราะห์คุณค่าของหลักพุทธธรรมในประเพณีบุญเดือนสิบของพุทธศาสนิกชนตำบลไทรินทร์ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่ามีความเชื่อว่า ในบุญเดือนสิบนี้หากลูกหลาน คนใดไม่ทำบุญไปให้ ไม่จัดสำรับเซ่นไหว้ หรือไม่ไปร่วมพิธีกรรมโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ผิดบรรพบุรุษอาจไม่พอใจ และอาจจะโยงไปเป็นเหตุให้ ทำมาหากินไม่ราบรื่น เพราะถูกเปรตที่เป็นญาติสาปแช่ง จิตใจเกิดความกังวลไม่เป็นสุขด้วยความเชื่ออย่างนี้ ทุกคนจึงพยายามไปร่วม หรือไม่ก็จัดเครื่องเซ่นไหว้ที่บ้านของตนถึงจะมีภาระกิจการมากมายอย่างไร เมื่อวันนั้นมาถึงจะต้องไปร่วมมีส่วนร่วมให้ได้ แล้วความเป็นสิริมงคลก็จะเกิดขึ้นแก่ตน และครอบครัวมีความเจริญรุ่งเรืองในหน้าที่การงานนอกจากนี้ยังเป็นพิธีกรรมที่ก่อให้เกิดการประสานสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นของญาติ ที่เป็นทั้งพี่น้องร่วมสายโลหิตทำให้เห็นบทบาทและหน้าที่ของพิธีกรรมที่เกิดจากความเชื่อเกี่ยวกับผีบรรพบุรุษว่า เป็นพิธีกรรมที่สร้างขึ้นเพื่อจุดมุ่งหมายที่สนองความต้องการ และเป็นเครื่องมือในการควบคุมความประพฤติของคนในสังคม เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติอีกด้วย (พระอธิการทองภาส กิตติปาโล (ผาปรังค์), 2560)

2. หลักพุทธธรรมที่ปรากฏในประเพณีบุญเดือนสิบมีดังนี้ หลักความกตัญญูกตเวที คือ การแสดงออกถึงการทำหน้าที่ในการเป็นผู้ตอบแทนผู้ที่มีพระคุณต่อเรา หลักความสามัคคี คือ การแสดงออกถึงความมีน้ำใจ การช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ต่อผู้อื่น บุญกิริยาวัตถุ 3 คือ การให้ การเสียสละ เพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่น การรักษาศีลด้วยกาย วาจา และใจ การภาวนาระลึกถึงความเป็นปัจจุบันด้วยปัญญา, และสังคหวัตถุ 4 คือ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา เป็นหลักธรรมที่ยึดเหนี่ยวจิตใจให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติ สอดคล้องกับ สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (วาสน์ วาสโน) “กล่าวถึงความหมายเกี่ยวกับสังคหวัตถุ 4 ไว้ว่า เมื่อทุกคนต่างประพฤตสังคหวัตถุทั่วถึงกันแล้ว อย่างว่าแต่เฉพาะคน เฉพาะครอบครัวจะรักใคร่นับถืออยู่อย่างสุขสบายเลย ถึงคนทั้งหมู่บ้าน ทั้งเมือง ทั้งประเทศ ทั้งโลก ก็ต้องอยู่เป็นสุขสบายตลอดไปเหมือนกัน เพราะฉะนั้นท่านจึงว่าสังคหวัตถุทั้ง 4 อย่าง เป็นคุณสำหรับยึดเหนี่ยวจิตใจผู้อื่นให้รักใคร่นับถือช่วยเหลือกัน คือ ทาน การให้ การเสียสละ การแบ่งปันเพื่อประโยชน์แก่คนอื่น ปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน จริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่ เป็นประโยชน์ อตถจริยา ช่วยเหลือกัน และสมานัตตตา การปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย การทำตัวให้เข้ากันได้ (สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (วาสน์ วาสโน), 2528) สอดคล้องกับการศึกษาของ พระครูใบฎีกาเฉลิมพล อริยวิโส (คำเชื้อ) ที่ได้

วิจัยเรื่อง “วิเคราะห์บุพพเปตพลีที่ปรากฏในคัมภีร์ไบเบิล”ว่า “ความเป็นมาของการทำบุญบุพพเปตพลีที่ปรากฏในคัมภีร์เปตพลีฉบับวัดหลวงราชสันฐาน มีโครงเรื่องตามที่ปรากฏในเนื้อหาของคัมภีร์เปตพลี มาจากเหตุการณ์ที่พระเจ้าฟิมพิสารได้ทรงกระทำไว้ เป็นแบบอย่างในสมัยพุทธกาล นอกจากนั้นยังพบหลักฐานทางพระพุทธศาสนาที่พุทธศาสนิกชนควรนำไปประพฤติปฏิบัติ เช่น ศีล ความเชื่อ เรื่องบุญบาป ทาน ความกตัญญู ศรัทธา ภาวนา และไม่ประมาท ซึ่งเป็นหลักฐานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติได้รับความสงบสุข ตลอดถึงส่งผลให้สังคมโดยรวมเกิดสันติสุข” (พระครูใบฎีกาเฉลิมพล อริยวิโส (คำเชื้อ), 2554)

3. คุณค่าหลักพุทธธรรมในประเพณีบุญเดือนสิบของพุทธศาสนิกชนตำบลบางพระเหนือ อำเภอละอุ่น จังหวัดระนอง ได้นำหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนาจะนำพาผู้ที่ประพฤติปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จได้ทั้งในหน้าที่การงาน การดำเนินชีวิตประจำวัน สอดคล้องกับ ไพรินทร์ ฌ วันนา ได้ทำวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในคำพรลั่นนา” ผลการวิจัยพบว่า ในสังคมมนุษย์เรานั้น มีทั้งความเลื่อม ความเจริญ สลับสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันไปบางที่ก็ประสบกับปัญหาเดือดร้อนวุ่นวาย บางคราวก็มีความสุข ซึ่งเป็นไปตามกฎของพระพุทธศาสนาซึ่งมีอยู่ 3 ข้อ คือ การเกิดขึ้นในเบื้องต้น ตั้งอยู่ในท่ามกลาง และดับไปในที่สุดทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับบริบทและปัจจัย ถ้าค่านิยมของสังคมไม่ประกอบไปด้วยธรรมะ มุ่งมั่นแต่แสวงหาวัตถุนิยม สังคมนั้นก็ย่อมประสบกับความเลื่อมไม่สงบสุข มีแต่ปัญหาเดือดร้อนวุ่นวายเพราะไม่ประกอบไปด้วยธรรม แต่หากสังคมใดมีธรรมประกอบในการดำรงชีพ มิใช่มุ่งเน้นด้านวัตถุอย่างเดียว สังคมนั้นก็ย่อมเจริญก้าวหน้ามีความสุข เพราะธรรมเป็นปัจจัยทำให้เกิดความเจริญได้ ดังนั้น การพัฒนาสังคมต้องอาศัยธรรมะเป็นหลักยึดเหนี่ยวในการประพฤติปฏิบัติ (ไพรินทร์ ฌ วันนา, 2552) สอดคล้องกับ พระครูศีลนันทโสภณ อนันท์ เหล่าคณธาร์ ได้ทำวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์ภพภูมิในคัมภีร์พระพุทธศาสนาและในสังคมไทย” ผลการวิจัยพบว่า วิถีชีวิตของคนไทยทุกส่วนในสังคมไทย ได้ผูกประสานกลมกลืนกับหลักความเชื่อ และหลักปฏิบัติในทางพระพุทธศาสนา (พระครูศีลนันทโสภณ (อนันท์ เหล่าคณธาร์), 2551)

สรุปและข้อเสนอแนะ

ประเพณีบุญเดือนสิบเป็นประเพณีที่พุทธศาสนิกชนมีความเชื่อมาตั้งแต่โบราณกาลว่าการทำบุญอุทิศส่วนกุศลนั้นเป็นการทำบุญให้กับบรรพบุรุษผู้ล่วงลับ เป็นการแสดงให้เห็นถึงความรักความกตัญญูต่อบุพพคุณของลูกหลานญาติพี่น้อง ที่ยังมีชีวิตอยู่บนโลกมนุษย์ กิจกรรมประเพณีบุญเดือนสิบมีสองวาระ คือ วันรับตายาย ตรงกับวันแรม 1 ค่ำ เดือน 10 และวันส่งตายาย ตรงกับวันแรม 15 ค่ำ เดือน 10 หลักพุทธธรรมที่ปรากฏในประเพณีบุญเดือนสิบเป็นหลักคำสอนในพระพุทธศาสนาเพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้มนุษย์อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขมีด้วยกัน 4 อย่าง คือ หลักความกตัญญูต่อบุพพคุณ คือ การเกิดจิตสำนึกของมนุษย์เราที่ควรตอบแทนท่าน, หลักความสามัคคี คือ การสมัครสมาน ร่วมแรงร่วมใจ ร่วมไม้ร่วมมือ ในการทำกิจกรรมในสังคม, บุญกิริยาวัตถุ 3 คือ การรู้จักเสียสละต่อผู้อื่น การรักษาศีลซึ่งเป็นพื้นฐานของมนุษย์ และการทำจิตใจให้เจริญขึ้น และสังคหวัตถุ 4 คือ ธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจหรือเป็นหลักการสงเคราะห์กันและกัน ดังนั้นคุณค่าหลักพุทธธรรมในประเพณีบุญเดือนสิบปรากฏพบคุณค่าและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมใน ด้านจิตใจ เป็นการแสดงออกถึงความอ่อนน้อม อ่อนโยน ต่อบุคคลรอบข้าง ด้านความสามัคคีของชุมชน การร่วมแรงร่วมใจกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ด้านวิถีชีวิตชุมชน ส่งเสริม



คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ ความเป็นอยู่ที่ดีต่อชุมชน ด้านศาสนาและวัฒนธรรม เป็นการสืบทอดพระพุทธศาสนา ประเพณีวัฒนธรรมให้ยั่งยืน จึงเป็นหลักธรรมที่ทำให้พุทธศาสนิกชนอยู่ร่วมกัน ทำกิจกรรมร่วมกันในชุมชน สังคม สำเร็จลุล่วงตามจุดหมาย ดังนั้น จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายประเพณีบุญเดือนสิบ เป็นประเพณีที่แสดงออกถึงความกตัญญูต่เวทีของชาวพุทธที่นับถือพระพุทธศาสนา ที่สืบทอดมาตั้งแต่บรรพบุรุษจนมาถึงปัจจุบัน ซึ่งนักปราชญ์ทางด้านพระพุทธศาสนาได้แฝงหลักพุทธธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า ให้ผู้ประพฤติปฏิบัติได้เข้าถึงหลักธรรม และนำหลักธรรมนี้ไปใช้ในการดำเนินชีวิตตามรอยพระพุทธเจ้า จากการวิจัยพบว่า ประเด็นที่ควรจะนำไปวิจัยต่อไป คือ 1) ด้านการศึกษา ควรให้ความรู้ความหมายที่แท้จริงของประเพณีบุญเดือนสิบ 2) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ควรปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของการอยู่ร่วมกัน 3) ด้านความรับผิดชอบ ควรมีความรับผิดชอบต่อชุมชน และสังคม 4) ด้านการส่งเสริมอาชีพ การเรียนรู้การพัฒนาด้านอาชีพต่าง ๆ เช่น การทำขนมที่เป็นสัญลักษณ์ของประเพณีบุญเดือนสิบ เรียนรู้การสืบทอดประเพณีบุญเดือนสิบ เป็นต้น ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 1) ศึกษาวิเคราะห์ประเพณีบุญสารทเดือนสิบกับคนในยุคปัจจุบัน 2) ศึกษาการเผยแพร่ประเพณีบุญสารทเดือนสิบในยุคดิจิทัล 3) ศึกษาเปรียบเทียบหลักพุทธธรรมในประเพณีบุญสารทเดือนสิบกับประเพณีอื่น ๆ ของชาวพุทธในยุคปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- ครวญ บัวต่ม. (24 กุมภาพันธ์ 2567). หลักการปฏิบัติประเพณีบุญเดือนสิบ. (พระประดิพัทธ์ โสภโณ, ผู้สัมภาษณ์) พงศ์พล จันทระขัง. (1 มีนาคม 2567). คุณค่าทางด้านจิตใจ. (พระประดิพัทธ์ โสภโณ, ผู้สัมภาษณ์)
- พระครูใบฎีกาเฉลิมพล อริยวิโส (คำเชื้อ). (2554). การศึกษาวิเคราะห์บุพเพตพลีที่ปรากฏในคัมภีร์ไบบลานล้านนา กรณีศึกษาคัมภีร์เปตตพลีฉบับวัดหลวงราชสันฐาน. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูสีลนันทโสภณ (อนันท์ เหล่าคั่นธาร). (2551). การศึกษาวิเคราะห์ภุญในคัมภีร์พระพุทธศาสนาและในสังคมไทย. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2557). พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงขยายความ. (พิมพ์ครั้งที่ 39). กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2554). พิธีกรรมใครว่าไม่สำคัญ. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุพจน์ คำน้อย. (2553). ศึกษาเกี่ยวกับคำสอนเรื่องการอุทิศส่วนบุญในพระพุทธศาสนาเถรวาท. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระอธิการทองภาส กิตติปาโล (ผาปรารค์). (2560). วิเคราะห์คุณค่าของหลักพุทธธรรมในประเพณีบุญเดือนสิบของพุทธศาสนิกชน ตำบลไผ่ทรินทร์ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- ไพรินทร์ ฦ วันนา. (2552). การศึกษาวิเคราะห์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในคำพร่ำนนา. ใน
วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (วาสน์ วาสโน). (2528). สังคหวัตถุ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมปราชญ์ อัมมะพันธ์. (2548). ประเพณีท้องถิ่นภาคใต้. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- เสฐียรพงษ์ วรรณปก. (2560). สิ่งแรกในพระพุทธศาสนา: การเกิดขึ้นแห่งประเพณีกรวดน้ำครั้งแรก. เรียกใช้เมื่อ
10 ตุลาคม 2566 จาก https://www.matichonweekly.com/column/article_29785

กลยุทธ์การออกแบบการพูดในที่ชุมชนเพื่อการโน้มน้าวใจ
ในงานการบริหารของนายกเทศมนตรีเมืองทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช*
STRATEGIC DESIGNING FOR PERSUASIVE PUBLIC SPEAKING IN
ADMINISTRATIVE WORK BY MAYOR OF THUNGSONG MUNICIPALITY,
NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE

วิทยากร ท่อแก้ว^{1*}, กวิทธิ์ ศรีสัมฤทธิ์²

Wittayatorn Tokeaw^{1*}, Kawit Srisamrit²

¹สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี ประเทศไทย

¹School of Communication Arts, Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi, Thailand

²สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี ประเทศไทย

²Office of Educational Technology, Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi, Thailand

*Corresponding author E-mail: wittayatorn@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ขอบเขตและหลักการออกแบบทางการพูดในที่ชุมชนเพื่อการโน้มน้าวใจในงานการบริหาร 2) กลยุทธ์การออกแบบโครงสร้างเนื้อหาการพูดในที่ชุมชนเพื่อการโน้มน้าวใจในงานการบริหาร และ 3) กลยุทธ์การออกแบบวิธีการพูดในที่ชุมชนเพื่อการโน้มน้าวใจในงานการบริหาร โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักที่เกี่ยวข้องโดยตรงแบบเจาะจง จำนวน 32 คน ด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสร้างข้อสรุปผลการศึกษาพบว่า 1) ขอบเขตการออกแบบการพูดในที่ชุมชน ประกอบด้วย การพูดเพื่อการสื่อสารนโยบายและแผนพัฒนา การพูดเพื่อการสื่อสารวิสัยทัศน์ การพูดเพื่อการสื่อสารในการรับเรื่องราวร้องทุกข์ การพูดเพื่อการสื่อสารในการแก้ปัญหา การพูดเพื่อการสื่อสารในภาวะวิกฤต การพูดเพื่อการสื่อสารในการสร้างแรงบันดาลใจ และพูดเพื่อการสื่อสารในการสร้างองค์กรที่เป็นเลิศ ส่วนหลักการออกแบบ คือ ต้องเข้าใจผู้ฟัง สร้างความน่าเชื่อถือ ใช้เหตุผลและหลักฐาน สร้างอารมณ์ร่วม สร้างการมีส่วนร่วม และเรียกร้องให้ลงมือทำ 2) กลยุทธ์การออกแบบโครงสร้างเนื้อหาการพูดในที่ชุมชน ประกอบด้วย การเกริ่นนำที่น่าสนใจชวนติดตาม การถ่ายทอดเนื้อหาตามลำดับขั้นการเรียนรู้ และการปิดการพูดด้วยให้ข้อคิดและให้ความประทับใจ และ 3) กลยุทธ์การออกแบบวิธีการพูดในที่ชุมชน ประกอบด้วย วิธีการพูดด้านทิศทางการพัฒนา ด้านการรวมพลังความร่วมมือ ด้านการพัฒนาชุมชน และด้านหลักการทำงาน โดยการออกแบบวิธีการพูดต้องให้น่าสนใจ น่าติดตาม น่าจดจำ และน่าทำตาม

คำสำคัญ: กลยุทธ์การออกแบบ, การพูดในที่ชุมชน, การโน้มน้าวใจ, การบริหาร, นายกเทศมนตรี

Abstract

The objectives of this research were to study 1) The extent of the work and the guiding principles behind the strategic design of effective public speaking to persuade members of the

* Received July 28, 2024; Revised August 28, 2024; Accepted September 5, 2024

community in administrative work 2) The strategic design of effective public speaking as well as the structure of speeches and 3) The strategic design of effective the most powerful wording used to best persuade listeners. The research used the qualitative method of conducting in-depth interviews with 32 key informants directly involved in the subject matter by purposive selection, using structured interview forms. Data were analyzed deductively. The results found that 1) The extent of strategic design covered the public speaking scenarios of illuminating policies and explaining development plans, communicating visions, communication while listening to complaints and grievances, problem solving, communication during crisis situations, inspiring, and communication to create excellence. The principles for designing speeches were to understand the audience, build confidence, use reason and evidence, build a shared feeling, encourage participation, and appeal to people to take action. 2) The structure of speeches comprised an interesting and attention-grabbing introduction, step-wise story telling with clear transmission of information, and a thought-provoking wrap-up to leave a good impression. 3) The strategy of selecting powerful wording comprised phrases about the direction of local development projects, wording to stimulate people to work together, messages about community development, and messages about work principles. The wording had to be designed to be attention-grabbing, interesting, easy to recall and inspiring.

Keywords: Strategic Design, Public Speaking, Persuasion, Administration, Mayor

บทนำ

การพูดในที่ชุมชนเพื่อการโน้มน้าวใจเป็นศิลปะที่สามารถนำมาใช้ได้หลากหลายสถานการณ์ทางการบริหารงานเทศบาลของนายกเทศมนตรี ได้แก่ การพูดนโยบายและแผนพัฒนาท้องถิ่น การพูดแสดงวิสัยทัศน์ในโอกาสต่าง ๆ การพูดในการรับเรื่องราวร้องทุกข์จากประชาชน (Yulianti, T. & Sulistyawati, A., 2021) การพูดในการแก้ปัญหาในพื้นที่ การพูดในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานของเทศบาลและประชาชน การพูดในการสร้างองค์กรที่เป็นเลิศให้กับพนักงาน ประชาชน และเครือข่ายการพัฒนาเมือง (Cherney, M. R., 2024) โดยกลยุทธ์การพูดเพื่อการโน้มน้าวใจที่มีประสิทธิภาพ ผู้พูดจะต้องเข้าใจผู้ฟังโดยวิเคราะห์ผู้ฟังเพื่อให้รู้ว่าผู้ฟังเป็นใคร ความสนใจ ความต้องการ และความกังวลของผู้ฟังคืออะไร ต้องมีการปรับแต่งเนื้อหาและสไตล์การพูดให้เหมาะสมกับผู้ฟังเพื่อสร้างความเชื่อมโยงและเพิ่มโอกาสในการโน้มน้าวใจ สร้างความน่าเชื่อถือ (Ethos) โดยแสดงให้เห็นว่าผู้พูดมีความรู้และเชี่ยวชาญในเรื่องที่กำลังพูด การพูดที่ตรงไปตรงมาและจะช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือ (Kjeldsen, J. E., 2024) มุ่งใช้เหตุผลและหลักฐาน (Logos) ใช้ข้อมูล ตัวเลข สถิติ และเหตุผลที่ชัดเจนเพื่อสนับสนุนข้อเสนอของผู้พูด รวมทั้งมีโครงสร้างการพูดที่ชัดเจน นำเสนอข้อมูลในลำดับที่เข้าใจง่ายและมีความต่อเนื่อง (Lucas, S. E. & Stob, P., 2020) ต้องสร้างอารมณ์ร่วม (Pathos) เล่าเรื่องราวที่เกี่ยวข้องและเป็นที่รู้จักจะช่วยสร้างความเชื่อมโยงทางอารมณ์กับผู้ฟัง การใช้ภาษาและท่าทาง การใช้คำที่แสดงถึงอารมณ์ การปรับเสียง และการใช้ท่าทางจะช่วยเพิ่มความน่าสนใจและกระตุ้นอารมณ์ของผู้ฟัง (Salkin, W., 2024) รวมทั้งต้องสร้างการมีส่วนร่วมด้วยการถามคำถามช่วยให้ผู้ฟังมีส่วนร่วมและรู้สึกว่ามีบทบาทในการสนทนา เปิดโอกาสให้ผู้ฟังแสดงความคิดเห็นและตอบสนองต่อคำถามหรือข้อกังวลของผู้ฟัง (Kilag, O. K. T. et al., 2023) และสิ่งสำคัญต้องเรียกร้องให้ลงมือทำ (Call to Action) โดยบอกผู้ฟังอย่างชัดเจนว่าผู้พูดต้องการให้ผู้ฟังทำอะไรต่อไป ให้เหตุผลในการลงมือทำ อธิบายประโยชน์ที่ผู้ฟังจะได้รับจากการกระทำตามที่ผู้พูดเสนอ (Horn, D., 2024)



เทศบาลเมืองทุ่งสง อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีนายทรงชัย วงษ์วัชรดำรง เป็นนายกเทศมนตรี ซึ่งได้ชนะการเลือกตั้งมาตั้งแต่วันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2547 และเป็นนายกเทศมนตรีติดต่อกันจนถึงปัจจุบันนี้ นับเป็นบุคคลต้นแบบที่ประสบความสำเร็จในการใช้การพูดในที่ชุมชนเพื่อการโน้มน้าวใจทางการบริหารงานดำเนินการบริหารจัดการเทศบาลจนได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีจากคณะกรรมการกระจายอำนาจ สำนักราชบัณฑิตยสถาน และหน่วยงานอื่น ๆ มาอย่างต่อเนื่องมากกว่า 30 รางวัล จากการมีแนวปฏิบัติที่ดีในการพูดในที่ชุมชนด้วยการทำหน้าที่ทั้งการเมืองในฐานะหัวหน้าทีมสิงห์หนุ่ม และการบริหารในฐานะนายกเทศมนตรี (ทรงชัย วงษ์วัชรดำรง, 2567)

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งความสนใจที่จะแสวงหาองค์ความรู้เกี่ยวกับขอบเขตและหลักการออกแบบการพูดในที่ชุมชนเพื่อการโน้มน้าวใจในงานการบริหาร กลยุทธ์การออกแบบโครงสร้างเนื้อหาการพูดในที่ชุมชนเพื่อการโน้มน้าวใจในงานการบริหาร และการออกแบบวิธีทรงพลังการพูดในที่ชุมชนเพื่อการโน้มน้าวใจในงานการบริหาร เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการพูดในที่ชุมชนเพื่อการโน้มน้าวใจในงานการบริหารของนายกเทศมนตรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขอบเขตและหลักการออกแบบการพูดในที่ชุมชนเพื่อการโน้มน้าวใจในงานการบริหารของนายกเทศมนตรีเมืองทุ่งสง
2. เพื่อศึกษากลยุทธ์การออกแบบโครงสร้างเนื้อหาการพูดในที่ชุมชนเพื่อการโน้มน้าวใจในงานการบริหารของนายกเทศมนตรีเมืองทุ่งสง
3. เพื่อศึกษากลยุทธ์การออกแบบวิธีทรงพลังการพูดในที่ชุมชนเพื่อการโน้มน้าวใจในงานการบริหารของนายกเทศมนตรีเมืองทุ่งสง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อศึกษาตามวัตถุประสงค์ในข้อที่ 1 - 3 และใช้วิธีการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) เพื่อสร้างข้อสรุปและให้ความเห็นชอบโมเดลด้านกลยุทธ์การออกแบบการพูดในที่ชุมชนเพื่อการโน้มน้าวใจในงานการบริหารของนายกเทศมนตรีเมืองทุ่งสงจากผู้เชี่ยวชาญ

ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการออกแบบการพูดในที่ชุมชนเพื่อการโน้มน้าวใจในงานการบริหารของนายกเทศมนตรีเมืองทุ่งสง มาจากฝ่ายการเมืองในฐานะเป็นผู้พูด หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้องของเทศบาลในฐานะผู้รับสารที่นโยบายไปมอบหมายงาน กำกับติดตาม ให้เกิดผลตามนโยบาย เจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองทุ่งสงในฐานะผู้ปฏิบัติงานการออกแบบการพูด และผู้เชี่ยวชาญด้านการการพูดในที่ชุมชน รวมจำนวน 32 คน เลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย 1) นายกเทศมนตรีเมืองทุ่งสง 1 คน 2) รองนายกเทศมนตรีเมืองทุ่งสง 2 คน 3) ที่ปรึกษาของนายกเทศมนตรีเมืองทุ่งสง 1 คน 4) เลขานุการนายกเทศมนตรีเมืองทุ่งสง 2 คน 5) ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณในฐานะกำกับงานประชาสัมพันธ์และกองต่าง ๆ ของเทศบาลเมืองทุ่งสง 5 คน 6) เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ 5 คน 7) ผู้นำชุมชนในฐานะผู้รับสาร 5 คน และ 8) นักวิชาการด้านการพูดในที่ชุมชน 3 คน ส่วนผู้ให้ข้อมูลหลักในการสนทนากลุ่มย่อยเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบโมเดลด้านกลยุทธ์การออกแบบการพูดในที่ชุมชนเพื่อการโน้มน้าวใจในงานการบริหารของนายกเทศมนตรีเมืองทุ่งสง ประกอบด้วย นักวิชาการที่มีความรู้และประสบการณ์ในการพูดในที่ชุมชน รวมจำนวน 8 คน

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview Form) ยกร่างเครื่องมือจากการทบทวนวรรณกรรมและออกแบบตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ส่งร่างเครื่องมือให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงของเนื้อหา และนำมาปรับปรุงก่อนนำไปใช้จริง โดยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างประกอบข้อคำถามหลัก 3 ส่วน ได้แก่ 1) ส่วนที่ 1 ขอบเขตและหลักการออกแบบการพูดในที่ชุมชนเพื่อการโน้มน้าวใจในงานการบริหารของนายกเทศมนตรีเมืองทุ่งสงเป็นอย่างไร 2) ส่วนที่ 2 กลยุทธ์การออกแบบโครงสร้างเนื้อหาการพูดในที่ชุมชนเพื่อการโน้มน้าวใจในงานการบริหารของนายกเทศมนตรีเมืองทุ่งสงเป็นอย่างไร และ 3) ส่วนที่ 3 กลยุทธ์การออกแบบวลีทรงพลังการพูดในที่ชุมชนเพื่อการโน้มน้าวใจในงานการบริหารของนายกเทศมนตรีเมืองทุ่งสงเป็นอย่างไร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยตนเอง ได้ดำเนินการขอความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูลหลักก่อนการสัมภาษณ์ตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ประสานการนัดหมายเพื่อเข้าสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งหมด สัมภาษณ์ตามประเด็นที่ได้จัดเตรียมไว้ในเครื่องมือการสัมภาษณ์เชิงลึก บันทึกเสียงและภาพขณะทำการสัมภาษณ์ และจะหยุดสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มจากผู้ให้ข้อมูลหลักเมื่อข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มีการอิ่มตัว (Data Saturation)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) จากการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยการจำแนกข้อมูลตามวัตถุประสงค์และประเด็นที่ศึกษา จากนั้นได้ตัดทอนข้อมูลที่ไม่เกี่ยวข้องออกไป ดำเนินการตีความข้อมูลและสร้างข้อสรุปเชิงพรรณนาความตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การตรวจสอบข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Validation) ด้วยวิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation Method) ประกอบด้วย 1) การตรวจสอบด้านข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ได้มาจากผู้ให้ข้อมูลหลักจากหน่วยงานเดียวกันว่าข้อมูลจะมีลักษณะเหมือนกันหรือไม่ 2) การตรวจสอบด้านผู้วิจัย โดยใช้วิธีเปรียบเทียบข้อมูลที่เก็บจากผู้วิจัย และผู้ช่วยวิจัยเพื่อพิจารณาว่าข้อมูลที่ได้มีลักษณะเหมือนกันหรือไม่ และ 3) การตรวจสอบด้านวิธีการ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการถอดคำสัมภาษณ์ ข้อมูลจากการจดบันทึกภาคสนาม ข้อมูลที่ได้จากสื่อหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องว่าข้อมูลมีลักษณะเหมือนกันหรือไม่ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้วิธีตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลที่ได้มาทั้งหมดเพื่อพิจารณาความเพียงพอของเนื้อหาที่จะตอบปัญหาการวิจัย

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องกลยุทธ์การออกแบบการพูดในที่ชุมชนเพื่อการโน้มน้าวใจในงานการบริหารของนายกเทศมนตรีเมืองทุ่งสง โดยมีผลการวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาขอบเขตและหลักการออกแบบการพูดในที่ชุมชนเพื่อการโน้มน้าวใจในงานการบริหารของนายกเทศมนตรีเมืองทุ่งสง มีรายละเอียด ดังนี้

1. ขอบเขตการออกแบบการพูดในที่ชุมชนเพื่อการโน้มน้าวใจในงานการบริหาร พบว่า 1) พูดในการสื่อสารนโยบายและแผนพัฒนา การพูดเพื่อชักชวนผู้ฟังให้เข้าใจและยอมรับนโยบายหรือแนวทางการดำเนินงานของเทศบาล โดยเน้นที่ความเป็นจริงและข้อมูลที่เชื่อถือได้เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความเข้าใจ 2) พูดในการสื่อสารวิสัยทัศน์ การอธิบายและชักชวนผู้ฟังให้ร่วมใจกับวิสัยทัศน์ของเทศบาล โดยเน้นการใช้คำพูดที่มีพลังและมุ่งสู่วัตถุประสงค์หลักของแนวความคิด 3) การสื่อสารผลงาน การสร้างความเข้าใจ ประชาสัมพันธ์ผลงานที่โดดเด่นจากการนำ



นโยบายไปปฏิบัติของเทศบาล โดยเน้นที่ความสำเร็จและประโยชน์ที่ผู้ฟังได้รับ 4) พุดในการสื่อสารในการรับเรื่องราวร้องทุกข์ การสื่อสารเพื่อฟังและเข้าใจปัญหาหรือเรื่องราวทุกข์ของประชาชนในพื้นที่อย่างใกล้ชิด พุดเพื่อสะท้อนว่าเข้าใจปัญหาและมุ่งมั่นจะนำไปแก้ไข 5) การสื่อสารในการแก้ปัญหา การสร้างความเข้าใจและการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในทุกแง่มุมเพื่อสะท้อนกลับให้ผู้ฟังร่วมกันคิดและร่วมแก้ไขปัญหาย่างท้าวทาย 6) พุดในการสื่อสารในภาวะวิกฤต การใช้จังหวะและโอกาสที่เหมาะสม ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย และพร้อมในการเผชิญหน้ากับสถานการณ์วิกฤตอย่างมีแบบแผนชัดเจน โดยการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน 7) พุดในการสื่อสารในการสร้างแรงบันดาลใจ การใช้คำพุดที่มีพลังและเสริมสร้างแรงบันดาลใจด้วยหลักการที่ปฏิบัติได้จริง ข้อมูลต้องสนับสนุนแนวทาง วิธีการให้กำลังใจกับผู้ฟัง และ 8) พุดในการสื่อสารในการสร้างองค์กรที่เป็นเลิศ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและเชื่อมโยงกับปรัชญาและคุณค่าขององค์กร เพื่อให้ผู้ฟังรู้สึกถึงความสำคัญและการมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ผลลัพธ์ที่ทุกคนต้องการ

2. หลักการออกแบบการพุดเพื่อการโน้มน้าวใจ พบว่า เป็นศิลปะที่สามารถนำมาใช้ในหลากหลายสถานการณ์ ตั้งแต่การเจรจา การนำเสนอแผนงานโครงการ การพุดในที่สาธารณะ หรือแม้กระทั่งการสื่อสารในชีวิตประจำวัน หลักการพุดเพื่อการโน้มน้าวใจที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) พุดอย่างเข้าใจผู้ฟัง วิเคราะห์ผู้ฟังว่าผู้ฟังเป็นใคร ความสนใจ ความต้องการ และความกังวลของผู้ฟังคืออะไร ปรับแต่งข้อความ ปรับเนื้อหาและสไตล์การพุดให้เหมาะสมกับผู้ฟังเพื่อสร้างความเชื่อมโยงและเพิ่มโอกาสในการโน้มน้าวใจ 2) สร้างความน่าเชื่อถือ พุดด้วยความชำนาญและความรู้ โดยแสดงให้เห็นว่าผู้พุดมีความรู้และเชี่ยวชาญในเรื่องที่กำลังพุด ความซื่อสัตย์และโปร่งใส การพุดที่ตรงไปตรงมาและซื่อสัตย์จะช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือ 3) ใช้เหตุผลและหลักฐาน พุดด้วยข้อมูลและหลักฐาน ใช้ข้อมูล ตัวเลข สถิติ และเหตุผลที่ชัดเจนเพื่อสนับสนุนข้อเสนอของผู้พุด โครงสร้างการพุดที่ชัดเจน นำเสนอข้อมูลในลำดับที่เข้าใจง่ายและมีความต่อเนื่อง 4) สร้างอารมณ์ร่วม พุดโดยเล่าเรื่องราว การเล่าเรื่องที่เกี่ยวข้องและเป็นที่ยอมรับจะช่วยสร้างความเชื่อมโยงทางอารมณ์กับผู้ฟัง การใช้ภาษาและท่าทาง การใช้คำที่แสดงถึงอารมณ์ การปรับเสียง และการใช้ท่าทางจะช่วยเพิ่มความน่าสนใจและกระตุ้นอารมณ์ของผู้ฟัง 5) สร้างการมีส่วนร่วมพุด ด้วยการถามคำถาม การถามคำถามช่วยให้ผู้ฟังมีส่วนร่วมและรู้สึกว่ามีบทบาทในการสนทนา ฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ผู้ฟังแสดงความคิดเห็นและตอบสนองต่อคำถามหรือข้อกังวลของผู้ฟัง และ 6) เรียกร้องให้ลงมือทำ พุดให้ความชัดเจนและตรงประเด็น บอกผู้ฟังอย่างชัดเจนว่าผู้พุดต้องการให้ผู้ฟังทำอะไรต่อไป ให้เหตุผลในการลงมือทำ อธิบายประโยชน์ที่ผู้ฟังจะได้รับจากการกระทำตามจากการพุด

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษากลยุทธ์การออกแบบโครงสร้างเนื้อหาการพุดในที่ชุมชนเพื่อการโน้มน้าวใจในงานการบริหารของนายกเทศมนตรีเมืองทุ่งสง มีรายละเอียด ดังนี้

1. การเกริ่นนำ พบว่า การเกริ่นนำเป็นส่วนสำคัญในการพุดของนายกเทศมนตรี เพราะเป็นช่วงเวลาที่ดึงดูดความสนใจของผู้ฟังและสร้างความเชื่อมั่นในตัวผู้พุด วิธีการในการเกริ่นนำที่สามารถใช้เพื่อโน้มน้าวใจผู้ฟัง 1) เริ่มด้วยคำทักทายและแนะนำตัว “สวัสดีครับ/ค่ะ พี่น้องประชาชนที่รักทุกท่าน ผม/ดิฉัน [ชื่อ] ผู้บริหารท้องถิ่นของพวกเรา ยินดีที่ได้มาเจอกันในวันนี้” “ขอกราบสวัสดีครับ/ค่ะ ท่านผู้มีเกียรติทุกท่าน ผม/ดิฉัน [ชื่อ] รู้สึกเป็นเกียรติอย่างยิ่งที่ได้มีโอกาสมาแสดงวิสัยทัศน์และแผนงานในวันนี้” 2) เชื่อมโยงกับผู้ฟังด้วยเรื่องราวหรือสถานการณ์ “ท่านเคยคิดไหมว่า ชีวิตของเราจะดีขึ้นได้อย่างไร? วันนี้ผม/ดิฉันมีแนวทางและวิสัยทัศน์ที่จะมาแบ่งปันกับทุกท่าน” “ในช่วงปีที่ผ่านมา เราได้เผชิญกับความท้าทายมากมาย แต่ด้วยความร่วมมือของทุกคน เราได้ก้าวผ่านมันมาได้ วันนี้ผม/ดิฉันอยากพุดถึงอนาคตที่เราจะสร้างร่วมกัน” 3) ตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นความคิด “ท่านเคยสงสัยไหมว่าทำไมบางพื้นที่ถึงเจริญรุ่งเรือง ในขณะที่บางพื้นที่ยังคงล้าหลัง?” “วันนี้ผม/ดิฉันอยากถามทุกท่านว่า เราต้องการเห็นอะไรในชุมชนของเราในอีก 5 ปีข้างหน้า?” 4) กล่าวถึงปัญหาหรือความต้องการของชุมชน “เราทุกคนต่างรู้ว่าเศรษฐกิจของเรายังคงต้องการการพัฒนา และวันนี้ผม/ดิฉันมีแนวทางที่จะทำให้เศรษฐกิจของเราดีขึ้น”

“ปัญหาการศึกษาของลูกหลานเราเป็นเรื่องที่ทุกคนใส่ใจ วันนี้ผม/ดิฉันมีแผนงานที่ จะทำให้การศึกษาในพื้นที่ของเราดีขึ้น” 5) สร้างความหวังและแรงบันดาลใจ “พี่น้องที่รักทุกท่าน วันนี้เรามีโอกาสที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงในชุมชนของเรา ผม/ดิฉันเชื่อว่าเราสามารถทำได้ถ้าเราร่วมมือกัน” “เรามีศักยภาพที่จะทำให้ชุมชนของเราดีขึ้น และวันนี้ผม/ดิฉันมาที่นี่เพื่อแบ่งปันวิสัยทัศน์และแนวทางในการเดินทางไปด้วยกัน” 6) กล่าวถึงความสำเร็จที่ผ่านมาเพื่อสร้างความเชื่อมั่น “ในช่วงที่ผ่านมาพวกเราได้ทำงานร่วมกันเพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่ดีกว่า และผลลัพธ์ที่เราเห็นก็เป็นสิ่งที่ยืนยันได้ว่า ความร่วมมือกันสามารถทำให้เกิดสิ่งดี ๆ ได้” “เรามีประสบการณ์และความสำเร็จในหลายด้าน ซึ่งเป็นเครื่องพิสูจน์ว่าเรามีความสามารถในการพัฒนาชุมชนของเรา” และ 7) สรุปความสำคัญของการประชุมหรือการพบปะครั้งนี้ “วันนี้เป็นวันที่สำคัญที่เราจะมาร่วมกันวางแผนและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่ออนาคตของชุมชนเรา” “การพบปะในวันนี้จะเป็นก้าวสำคัญในการสร้างสังคมที่ดีกว่าเดิมสำหรับพวกเราทุกคน” การใช้วลีเหล่านี้จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความสนใจจากผู้ฟัง ทำให้ผู้ฟังรู้สึกว่ามีส่วนร่วมและมีความสำคัญในการพัฒนาชุมชน

2. การถ่ายทอดเนื้อหา พบว่า การถ่ายทอดเนื้อหาเป็นขั้นตอนสำคัญในการพูดของนายกเทศมนตรี เพราะเป็นช่วงที่จะสื่อสารความคิดเห็นและแนวคิดไปยังผู้ฟังอย่างชัดเจนและเป็นประโยชน์ วิธีการในการถ่ายทอดเนื้อหาที่สามารถใช้เพื่อโน้มน้าวใจผู้ฟัง 1) การยกตัวอย่างและประสบการณ์ “ผม/ดิฉันอยากจะบอกเรื่องราวของ [ตัวอย่าง/ประสบการณ์] ที่เกิดขึ้นในชุมชนของเรา เพื่อให้ทุกคนเห็นภาพรวมและความสำคัญของเรื่องนี้” “ขณะที่ผม/ดิฉันได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสชุมชนของเรา ผม/ดิฉันได้พบกับ [ตัวอย่าง/ประสบการณ์] ที่สอดคล้องกับปัญหาหลักที่เราพบเจอ” 2) การใช้ข้อมูลและสถิติ “ตามข้อมูลล่าสุดที่เรามี [สถิติ/ข้อมูล] ที่บอกให้เราเห็นถึงความสำคัญและความเร่งด่วนของปัญหานี้” “ตัวเลขและสถิติชัดเจนแสดงให้เห็นถึงความเร่งด่วนในการแก้ไขสถานการณ์ที่เราพบเจอ” 3) การเชื่อมโยงกับปัญหาหรือความต้องการของชุมชน “ขณะที่เราพูดกันในวันนี้ เราไม่ควรลืมถึง [ปัญหา/ความต้องการ] ที่เกิดขึ้นในชุมชนของเรา” “การพูดถึงเรื่อง [ปัญหา/ความต้องการ] นี้มีความสำคัญสูงสุดในการวางแผนและการดำเนินการของเรา” 4) การกล่าวถึงแผนการดำเนินงาน “ผม/ดิฉันมีความยินดีที่จะเสนอแผนการดำเนินงานที่เราได้รับการพัฒนาขึ้นในการแก้ไข [ปัญหา/ความต้องการ] ของชุมชนของเรา” “วันนี้ผม/ดิฉันอยากจะแบ่งปันแผนการทำงานที่เราได้รับการสนับสนุนจากทีมงานและชุมชนของเรา” และ 5) การกล่าวถึงผลกระทบและประโยชน์ “การดำเนินการตามแผนการทำงานนี้จะมีผลกระทบต่อ [ผู้ชม/ประชาชน/ชุมชน] ในด้านความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ มิติอย่างแน่นอน”

3. การปิดการพูด พบว่า การปิดการพูดเป็นขั้นตอนสำคัญในการพูดของนายกเทศมนตรี เพราะเป็นช่วงที่สามารถสรุปความสำคัญของเนื้อหาและส่งเสริมให้ผู้ฟังมีความคิดเห็นหรือการกระตุ้นให้ทำตามข้อเสนอไป วลีและวิธีการในการปิดการพูดที่สามารถใช้เพื่อโน้มน้าวใจผู้ฟัง 1) สรุปข้อความหลัก “ในสรุปท้ายที่สุดนี้ ขอให้ทุกท่านจำไว้ว่า [สรุปข้อความหลักของเนื้อหา]” “ขอสรุปความสำคัญว่า [สรุปข้อความหลักของเนื้อหา]” 2) เชื่อมโยงกับการกระตุ้นให้ทำตามหรือการตอบสนอง “หลังจากที่ได้รับข้อมูลเชิงชวนและวิจารณ์จากท่านทั้งหลายแล้ว ขอแสดงความยินดีและขอบคุณทุกท่านที่ได้มีส่วนร่วม และหวังว่าท่านทุกคนจะร่วมมือกันในการดำเนินการตามที่เราได้นำเสนอไป” “ขอบคุณทุกท่านที่ได้ให้เวลาและความสนใจในการฟังข้อเสนอแนะของเรา และขอเชิญทุกท่านร่วมมือกันในการดำเนินการตามที่เราได้นำเสนอไป” 3) สร้างแรงบันดาลใจหรือความหวัง “ในท้ายที่สุด ขอให้ทุกท่านรู้ว่าเรามีความหวังอย่างแรงกล้ากับอนาคตของเราและชุมชนของเรา และเราจะต้องทำทุกสิ่งที่เป็นจำเป็นเพื่อให้ความหวังนี้กลายเป็นความจริง” “ขอให้ทุกท่านรู้ว่า ด้วยการทำงานร่วมกันและความมุ่งมั่นของเรา มีความเชื่อมั่นว่าเราสามารถพัฒนาชุมชนของเราให้ดียิ่งขึ้นต่อไป” และ 4) การขอบคุณและเชิญชวน ในการปิดการพูดนี้ ขอขอบคุณทุกท่านอีกครั้งสำหรับความร่วมมือและความสนับสนุนของท่านทั้งหลาย และขอเชิญทุกท่านร่วมมือกันเพื่อสร้าง



ชุมชนที่ยิ่งใหญ่ขึ้นต่อไป ขอขอบคุณทุกท่านอีกครั้งสำหรับการฟังและการร่วมมือกันในการพูดในวันนี้ และขอเชิญทุกท่านร่วมมือกันเพื่อดำเนินการตามแผนที่ได้วางไว้

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษากลยุทธ์การออกแบบวิถีทรงพลังการพูดในที่ชุมชนเพื่อการโน้มน้าวใจในงานการบริหารของนายกเทศมนตรีเมืองทุ่งสง มีรายละเอียด ดังนี้

1. วิธีการพูดด้านทิศทางการพัฒนา พบว่า 1) วิธีการพูดเกี่ยวกับโอกาส ซึ่งประกอบด้วยวลีหลัก ได้แก่ “เราสามารถสร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้กับทุกคนในชุมชนนี้” “ด้วยการทำงานร่วมกัน เราจะเปิดประตูสู่โอกาสที่ไม่เคยมีมาก่อน” “โอกาสไม่ได้มาโดยง่าย แต่ด้วยความพยายามและความร่วมมือ เราสามารถสร้างมันได้” “เราจะสร้างสังคมที่ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมในการประสบความสำเร็จ” และ “การศึกษาและการพัฒนาเป็นกุญแจสู่การเปิดโอกาสให้กับทุกคน” 2) วิธีการพูดเกี่ยวกับความหวัง ซึ่งประกอบด้วยวลีหลัก ได้แก่ “เรามีความหวังว่าอนาคตจะดีกว่าวันนี้ ถ้าเราร่วมมือกัน” “ความหวังเป็นพลังที่ยิ่งใหญ่ มันจะนำพาเราไปสู่ส่วนพรั่งนี้ที่ดีกว่า” “อย่าปล่อยให้ความท้าทายทำลายความหวังของเรา เราต้องมีความหวังเสมอ” “ความหวังอยู่ที่ใจของทุกคน และมันเป็นสิ่งที่ไม่มีความสามารถพรากจากเราไปได้” และ “เราต้องมองไปข้างหน้าอย่างมีความหวังและความเชื่อมั่นในความสามารถของเรา” 3) วิธีการพูดเกี่ยวกับการสร้างอนาคตที่ดีกว่า ซึ่งประกอบด้วย วลีหลัก ได้แก่ “เรากำลังทำงานเพื่อสร้างอนาคตที่ดีกว่าสำหรับลูกหลานของเรา” “ทุกการตัดสินใจของเรามุ่งมั่นเพื่อสร้างอนาคตที่สดใสและมั่นคง” “เราต้องมาร่วมมือกันเพื่อสร้างสังคมที่ดีขึ้นสำหรับทุกคน” “อนาคตอยู่ในมือของเรา และเรามีโอกาสที่จะทำให้มันเป็นไปตามที่เราฝัน” และ “ด้วยความร่วมมือและความพยายาม เราจะสามารถสร้างอนาคตที่ดีกว่านี้ได้” 4) วิธีการพูดเกี่ยวกับการสร้างอนาคตร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วยวลีหลัก ได้แก่ “ด้วยการทำงานร่วมกัน เราจะสร้างอนาคตที่สดใสและมั่นคง” “อนาคตของเราขึ้นอยู่กับความร่วมมือและความเข้มแข็งในการทำงานร่วมกัน” “เราต้องรวมพลังเพื่อสร้างอนาคตที่ดีกว่านี้สำหรับทุกคน” “ด้วยการทำงานร่วมกัน เราจะสามารถสร้างอนาคตที่ทุกคนมีความเท่าเทียมและมีโอกาส” และ “การทำงานร่วมกันจะนำพาเราไปสู่อนาคตที่ยั่งยืนและมั่นคง” และ 5) วิธีการพูดเกี่ยวกับการสร้างประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย วลีหลัก ได้แก่ “เราจะสร้างประโยชน์ร่วมกันเพื่อทุกคนในสังคม” “การสร้างประโยชน์ร่วมกัน คือ เป้าหมายที่เราต้องมุ่งมั่น” “ด้วยการทำงานร่วมกัน เราจะสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน” “เราต้องร่วมมือกันเพื่อสร้างประโยชน์ที่ยั่งยืนและเป็นธรรม” และ “การสร้างประโยชน์ร่วมกันจะนำพาเราสู่ความเจริญรุ่งเรืองที่แท้จริง”

2. วิธีการพูดด้านการรวมพลังความร่วมมือ พบว่า 1) วิธีการพูดเกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย “เราไม่สามารถทำงานนี้ได้เพียงลำพัง แต่ด้วยความร่วมมือของทุกคน เราจะประสบความสำเร็จ” “การทำงานร่วมกันเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน” “ด้วยการรวมพลัง เราจะสามารถเผชิญกับทุกความท้าทายได้” “เราจะสร้างสังคมที่ทุกคนมีส่วนร่วมและรู้สึกถึงความสำคัญ” และ “การร่วมมือกันจะนำพาเราไปสู่ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่กว่า” 2) วิธีการพูดเกี่ยวกับการร่วมมือกัน ซึ่งประกอบด้วย “ด้วยการร่วมมือกัน เราจะสามารถเผชิญกับทุกอุปสรรคและก้าวไปข้างหน้าได้” “ความสำเร็จที่ยั่งยืนเกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันของทุกคน” “เราต้องมารวมพลังและทำงานร่วมกันเพื่อสร้างอนาคตที่ดีกว่า” “การร่วมมือกันเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่” และ “ด้วยความร่วมมือ เราจะสามารถสร้างสังคมที่แข็งแกร่งและมั่นคง” 3) วิธีการพูดเกี่ยวกับความสามัคคี ซึ่งประกอบด้วย “ความสามัคคี คือ พลัง เราต้องรวมกันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริง” “เมื่อเรามีความสามัคคี ไม่มีสิ่งใดที่เราจะไม่สามารถทำได้” “เราต้องรวมใจกันเป็นหนึ่งเดียว เพื่อสร้างอนาคตที่ดีขึ้น” “ความสามัคคี คือ รากฐานของความสำเร็จ เราต้องทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย” และ “เมื่อเรารวมพลัง ไม่มีอะไรที่จะหยุดยั้งเราได้” 4) วิธีการพูดเกี่ยวกับการร่วมมือในชุมชน ซึ่งประกอบด้วย “เราต้องทำงานร่วมกันในชุมชน เพื่อสร้างความเจริญรุ่งเรืองให้กับทุกคน” “การร่วมมือในชุมชนจะนำพาเราไปสู่สังคมที่ดีขึ้น” “เมื่อชุมชนร่วมมือกัน เราจะสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ” “ความร่วมมือในชุมชนเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความเข้มแข็ง” และ “เราต้องมาร่วมมือกันเพื่อทำ

ให้ชุมชนของเราเป็นสถานที่ที่ดีกว่าสำหรับทุกคน” และ 5) วลีการพูดเกี่ยวกับความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย “การเดินหน้าร่วมนั้น คือ การแบ่งปันความรับผิดชอบในการสร้างสังคมที่ดีขึ้น” “เราทุกคนมีบทบาทในการสร้างประโยชน์ร่วมกันและทำให้สังคมของเราเจริญรุ่งเรือง” “ด้วยความรับผิดชอบร่วมกัน เราจะสามารถสร้างสิ่งที่ยิ่งใหญ่” “การแบ่งปันความรับผิดชอบจะทำให้เราสามารถสร้างสังคมที่แข็งแกร่ง” และ “เราต้องร่วมมือกันและรับผิดชอบร่วมกันเพื่อสร้างอนาคตที่ดีกว่า”

3. วลีการพูดด้านการพัฒนาชุมชน พบว่า 1) วลีการพูดเกี่ยวกับเศรษฐกิจดี ซึ่งประกอบด้วย “เศรษฐกิจที่แข็งแกร่งเป็นพื้นฐานของความเจริญรุ่งเรืองในทุก ๆ ด้าน” “เราจะทำให้เศรษฐกิจของเราเติบโตอย่างยั่งยืน เพื่อสร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้กับทุกคน” “การสร้างเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง คือ การสร้างอนาคตที่มั่นคงสำหรับคนรุ่นหลัง” “ด้วยนโยบายเศรษฐกิจที่ดี เราจะสามารถสร้างงานและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน” และ “เศรษฐกิจที่ดีจะทำให้เรามีทรัพยากรในการพัฒนาสังคมในทุก ๆ ด้าน” 2) วลีการพูดเกี่ยวกับการศึกษาดี ซึ่งประกอบด้วย “การศึกษาที่ดีเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างอนาคตที่สดใส” “เราจะลงทุนในการศึกษาเพื่อให้เยาวชนของเรามีโอกาสที่ดีที่สุด” “การศึกษาที่มีคุณภาพจะสร้างคนที่มีความสามารถและมีความคิดสร้างสรรค์” “การศึกษาที่ดีจะทำให้สังคมของเรามีความเจริญรุ่งเรืองและเป็นธรรม” และ “เราต้องมุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษา เพื่อให้ลูกหลานของเราได้รับโอกาสที่ดีที่สุด” 3) วลีการพูดเกี่ยวกับสุขภาพดี ซึ่งประกอบด้วย “สุขภาพที่ดี คือ พื้นฐานของความสุขและความเจริญรุ่งเรือง” “เราจะทำให้ระบบสุขภาพของเราเข้มแข็ง เพื่อให้ทุกคนได้รับการดูแลที่ดี” “การดูแลสุขภาพที่ดีจะทำให้เรามีประชากรที่แข็งแรงและมีประสิทธิภาพ” “สุขภาพที่ดีเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสังคมที่มีคุณภาพ” และ “เราจะทำงานเพื่อให้ทุกคนมีโอกาสในการดูแลสุขภาพอย่างเท่าเทียม” 4) วลีการพูดเกี่ยวกับสังคมดี ซึ่งประกอบด้วย “เราจะสร้างสังคมที่มีความเป็นธรรมและมีความสุขสำหรับทุกคน” “สังคมที่ดีต้องมาจากความร่วมมือและความเข้าใจซึ่งกันและกัน” “เราจะทำให้สังคมของเราเป็นสถานที่ที่ทุกคนรู้สึกว่าเป็นบ้าน” “สังคมที่ดีต้องมีความยุติธรรมและความเท่าเทียมสำหรับทุกคน” และ “เราต้องมาร่วมกันสร้างสังคมที่มีความสุขและเจริญรุ่งเรือง” และ 5) วลีการพูดเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมดี ซึ่งประกอบด้วย “การรักษาสิ่งแวดล้อมเป็นการลงทุนในอนาคตของเรา เมื่อเราร่วมมือกันในการปกป้องธรรมชาติ เราจะสามารถสร้างชุมชนที่แข็งแรงและมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น” “ขอให้ทุกคนร่วมมือกันในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะเมื่อสิ่งแวดล้อมดี สุขภาพของเราก็ดีด้วย การทำงานร่วมกันเพื่อปกป้องและรักษาธรรมชาติเป็นสิ่งที่เราต้องทำเพื่ออนาคตที่สดใส” และ “เรามีความมุ่งมั่นที่จะทำให้ชุมชนของเราเป็นที่ที่อากาศบริสุทธิ์ น้ำสะอาด และมีพื้นที่สีเขียวให้ทุกคนได้เพลิดเพลิน นี่คือ สิ่งที่เราสามารถทำได้และควรทำเพื่ออนาคตของเรา”

4. วลีการพูดด้านหลักการทำงาน พบว่า 1) วลีการพูดเกี่ยวกับการสร้างบริการที่เป็นเลิศ ซึ่งประกอบด้วย วลีหลัก ได้แก่ “การสร้างบริการที่เป็นเลิศ คือ การทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด ด้วยการพัฒนาและปรับปรุงบริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการและเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมของเรา” “บริการที่เป็นเลิศ คือ การมอบคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชน โดยการรับฟังและเข้าใจความต้องการของประชาชน และการสร้างนโยบายและโครงสร้างที่สนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืน” และ “เรามุ่งมั่นที่จะสร้างบริการที่เป็นเลิศ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความสุขให้กับประชาชน โดยการนำเสนอนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของบริการ” 2) วลีการพูดเกี่ยวกับการสร้างองค์กรธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วย วลีหลัก ได้แก่ “การสร้างองค์กรธรรมาภิบาลเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้ผู้คนมีความเชื่อมั่นและเชื่อถือในการบริหารงานของรัฐบาล ด้วยการปฏิบัติตามหลักการเปิดเผย ความโปร่งใส และความเท่าเทียมในการให้บริการ” “องค์กรธรรมาภิบาลที่เราสร้างขึ้นจะเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือได้ ด้วยการกระทำอย่างถูกต้อง ไม่ละเมิด และเป็นศูนย์กลางของความยุติธรรมและความเท่าเทียม” และ “เรามุ่งมั่นที่จะสร้างองค์กรธรรมาภิบาลที่เป็นแรงขับเคลื่อนสังคม โดยการเสริมสร้างคุณภาพองค์กรและวัฒนธรรมที่เน้นความซื่อสัตย์และความเป็นธรรม” 3) วลีการพูดเกี่ยวกับ



ความเข้มแข็งในการทำงานร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วยวลีหลัก ได้แก่ “ความเข้มแข็งของเรามาจากการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด” “เราจะสร้างความเข้มแข็งด้วยการรวมพลังและทำงานร่วมกัน” “การทำงานร่วมกันอย่างเข้มแข็งจะนำพาเราไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน” “ด้วยความเข้มแข็งในการทำงานร่วมกัน เราจะสามารถเผชิญกับทุกความท้าทาย” และ “การทำงานร่วมกันอย่างเข้มแข็งจะสร้างความเจริญรุ่งเรืองและความมั่นคงให้กับสังคมของเรา”

4) วลีการพูดเกี่ยวกับการแก้ปัญหาภาวะวิกฤต ซึ่งประกอบด้วย วลีหลัก ได้แก่ “เราจะไม่หันหลังจากภาวะวิกฤตที่เกิดขึ้นในชุมชนของเรา แต่จะตั้งใจแก้ไขปัญหาย่างแน่นอน ด้วยการสร้างแผนและมีการดำเนินการที่มั่นคงและมีประสิทธิภาพ” “ภาวะวิกฤตไม่ใช่สิ้นสุดของทุกสิ่ง แต่เป็นโอกาสใหม่ในการเริ่มต้นใหม่ ด้วยการร่วมมือกันแก้ไขปัญห และสร้างสังคมที่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน” และ “เราจะไม่ทิ้งท้ายให้ปัญหาภาวะวิกฤตเข้ามาครอบคลุมชุมชน แต่จะทำให้มันเป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาและปรับปรุง เพื่อสร้างอนาคตที่ยั่งยืนให้กับทุกคน” และ

5) วลีการพูดเกี่ยวกับการเลือกตั้งที่โปร่งใส สุจริต และเที่ยงธรรม ซึ่งประกอบด้วย วลีหลัก ได้แก่ “การเลือกตั้งที่เป็นมิตรและโปร่งใสเป็นหัวใจของประชาธิปไตย เราจะไม่พอใจเพียงแค่การชนะ แต่ยังจำเป็นต้องมีกระบวนการที่เที่ยงธรรม และความโปร่งใสที่สร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน” “เราไม่เพียงแค่ต้องการชนะในการเลือกตั้ง แต่ยังต้องการชนะใจและใจเสมอซึ่งจะเกิดขึ้นได้ด้วยการดำเนินการอย่างเที่ยงธรรม สุจริต และโปร่งใส” และ “การเลือกตั้งที่เป็นมิตรและเที่ยงธรรมเป็นรากฐานของการก่อสร้างสังคมที่มีความยั่งยืน โดยการสร้างสิ่งอันเป็นประโยชน์แก่ทุกคนในสังคม”

โดยสรุป กลยุทธ์การออกแบบวลีทรงพลังการพูดในที่ชุมชน ประกอบด้วย วลีการพูดด้านทิศทางการพัฒนาด้านการรวมพลังความร่วมมือ ด้านการพัฒนาชุมชน และด้านหลักการทำงาน ในการออกแบบวลีคำนึงถึงวลีที่น่าสนใจ น่าติดตาม น่าจดจำ และน่าทำตาม จึงจะทำให้การพูดในที่ชุมชนเพื่อการโน้มน้าวใจในงานการบริหารของนายกเทศมนตรีมีประสิทธิผล

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ลักษณะการออกแบบการพูดในที่ชุมชนเพื่อการโน้มน้าวใจในงานการบริหารของนายกเทศมนตรีเมืองทุ่งสง ในประเด็นขอบเขตการออกแบบการพูดในที่ชุมชนเพื่อการโน้มน้าวใจในงานการบริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Cherney, M. R. และ McKenna-Buchanan T. ที่พบว่า การพูดในการสื่อสารนโยบายและแผนพัฒนาการพูดเพื่อชักชวนผู้ฟังให้เข้าใจและยอมรับนโยบายหรือแนวทางการดำเนินงานของเทศบาล โดยเน้นที่ความเป็นจริงและข้อมูลที่เชื่อถือได้เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความเข้าใจ (Cherney, M. R., 2024); (McKenna-Buchanan T., 2023) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Horn, D. ที่พบว่า การพูดในการสื่อสารวิสัยทัศน์ การอธิบายและชักชวนผู้ฟังให้ร่วมใจกับวิสัยทัศน์ของเทศบาล โดยเน้นการใช้คำพูดที่มีพลังและมุ่งสู่วัตถุประสงค์หลักของการความคิด (Horn, D., 2024) การสื่อสารผลงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hogan, J. M. ที่พบว่า การพูดต้องสร้างความเข้าใจประชาสัมพันธ์ผลงานที่โดดเด่นจากการนำนโยบายไปปฏิบัติของเทศบาล โดยเน้นที่ความสำเร็จและประโยชน์ที่ผู้ฟังได้รับ (Hogan, J. M., 2024) พูดในการสื่อสารในการรับเรื่องราวร้องทุกข์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kilg, O. K. T., et al. ที่พบว่า การฟังและเข้าใจปัญหาหรือเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชนในพื้นที่อย่างใกล้ชิด ต้องพูดเพื่อสะท้อนว่าเข้าใจปัญหาและมุ่งมั่นจะนำไปแก้ไข สร้างอารมณ์ร่วม การพูดโดยเล่าเรื่องราว การเล่าเรื่องที่เกี่ยวข้องและเป็นที่ยอมรับจะช่วยสร้างความเชื่อมโยงทางอารมณ์กับผู้ฟัง การใช้ภาษาและท่าทาง การใช้คำที่แสดงถึงอารมณ์ การปรับเสียง และการใช้ท่าทางจะช่วยเพิ่มความน่าสนใจและกระตุ้นอารมณ์ของผู้ฟัง ส่วนหลักการออกแบบการพูดเพื่อการโน้มน้าวใจ ที่พบว่า การออกแบบการพูดเป็นศิลปะที่สามารถนำมาใช้ได้หลากหลายสถานการณ์ ตั้งแต่การเจรจา การนำเสนอแผนงานโครงการ การพูดในที่สาธารณะ หรือแม้กระทั่งการสื่อสารในชีวิตประจำวัน หลักการ

พูดเพื่อการโน้มน้าวใจที่มีประสิทธิภาพ (Kilag, O. K. T. et al., 2023) ส่วนการวิเคราะห์ผู้ฟังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Cherney, M. R. ที่พบว่า การพูดอย่างเข้าใจผู้ฟังวิเคราะห์ผู้ฟังรู้ว่าผู้ฟังเป็นใคร ความสนใจ ความต้องการ และความกังวลของผู้ฟัง การปรับแต่งข้อความ การปรับเนื้อหาและสไตล์การพูดให้เหมาะสมกับผู้ฟังเพื่อสร้างความเชื่อมโยงและเพิ่มโอกาสในการโน้มน้าวใจ (Cherney, M. R., 2024) ส่วนการสร้างที่น่าเชื่อถือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kjeldsen, J. E. พบว่า การพูดด้วยความชำนาญและความรู้ โดยแสดงให้เห็นว่าคุณมีความรู้และเชี่ยวชาญในเรื่องที่กำลังพูด ความซื่อสัตย์และโปร่งใส การพูดที่ตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์จะช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือ (Kjeldsen, J. E., 2024) ในใช้เหตุผลและหลักฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Horn, D. พบว่า การพูดด้วยข้อมูลและหลักฐาน ใช้ข้อมูล ตัวเลข สถิติ และเหตุผลที่ชัดเจนเพื่อสนับสนุนข้อเสนอกของคุณ โครงสร้างการพูดที่ชัดเจน นำเสนอข้อมูลในลำดับที่เข้าใจง่ายและมีความต่อเนื่อง (Horn, D., 2024) ส่วนการสร้างอารมณ์ร่วมสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kjeldsen, J. E.; Kilag, O. K. T. et al. พบว่า การพูดโดยเล่าเรื่องราว การเล่าเรื่องที่เกี่ยวข้องและเป็นที่ยอมรับจะช่วยสร้างความเชื่อมโยงทางอารมณ์กับผู้ฟัง การใช้ภาษาและท่าทาง การใช้คำที่แสดงถึงอารมณ์ การปรับเสียง และการใช้ท่าทางจะช่วยเพิ่มความน่าสนใจและกระตุ้นอารมณ์ของผู้ฟัง (Kjeldsen, J. E., 2024); (Kilag, O. K. T. et al., 2023) ส่วนการเรียกร้องให้ลงมือทำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hogan, J. M. พบว่า การพูดให้ความชัดเจนและตรงประเด็น บอกผู้ฟังอย่างชัดเจนว่าต้องการให้ผู้ฟังทำอะไรต่อไป ให้เหตุผลในการลงมือทำ อธิบายประโยชน์ที่ผู้ฟังจะได้รับจากการกระทำตามจากการพูด (Hogan, J. M., 2024)

2. กลยุทธ์การออกแบบโครงสร้างเนื้อหาการพูดในที่ชุมชนเพื่อการโน้มน้าวใจในงานการบริหารของนายกเทศมนตรีเมืองทุ่งสง ในส่วนของการเกริ่นนำเป็นส่วนสำคัญในการพูดของนายกเทศมนตรี เพราะเป็นช่วงเวลาที่ดึงดูดความสนใจของผู้ฟังและสร้างความเชื่อมั่นในตัวผู้พูด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hogan, J. M.; Yulianti, T. & Sulistyawati, A. ที่พบว่า วิธีการในการเกริ่นนำที่สามารถใช้เพื่อโน้มน้าวใจผู้ฟังด้วยการยกตัวอย่างและประสบการณ์ การใช้ข้อมูลและสถิติ การเชื่อมโยงกับปัญหาหรือความต้องการของชุมชน การกล่าวถึงแผนการดำเนินงาน และการกล่าวถึงผลกระทบและประโยชน์ (Hogan, J. M., 2024); (Yulianti, T. & Sulistyawati, A., 2021) สำหรับการถ่ายทอดเนื้อหา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Salkin, W. ที่พบว่า การถ่ายทอดเนื้อหาเป็นขั้นตอนสำคัญในการพูดของนายกเทศมนตรี เพราะเป็นช่วงที่จะสื่อสารความคิดเห็นและแนวคิดไปยังผู้ฟังอย่างชัดเจนและเป็นประโยชน์ วิธีการในการถ่ายทอดเนื้อหาที่สามารถใช้เพื่อโน้มน้าวใจผู้ฟังด้วยการยกตัวอย่างและประสบการณ์ การใช้ข้อมูลและสถิติ การเชื่อมโยงกับปัญหาหรือความต้องการของชุมชน การกล่าวถึงแผนการดำเนินงาน และการกล่าวถึงผลกระทบและประโยชน์ (Salkin, W., 2024) และการปิดการพูด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kilag, O. K. T., et al. ที่พบว่า การปิดการพูดเป็นขั้นตอนสำคัญในการพูดของนายกเทศมนตรี เพราะเป็นช่วงที่สามารถสรุปความสำคัญของเนื้อหาและส่งเสริมให้ผู้ฟังมีความคิดเห็นหรือการกระตุ้นให้ทำตามข้อเสนอไป วลีและวิธีการในการปิดการพูดที่สามารถใช้เพื่อโน้มน้าวใจผู้ฟัง คือ การสรุปข้อความหลัก การเชื่อมโยงกับการกระตุ้นให้ทำตามหรือการตอบสนอง การสร้างแรงบันดาลใจหรือความหวัง และการขอบคุณและเชิญชวนให้มีส่วนร่วม (Kilag, O. K. T. et al., 2023)

3. กลยุทธ์การออกแบบวลีทรงพลังการพูดในที่ชุมชนเพื่อการโน้มน้าวใจในงานการบริหารของนายกเทศมนตรีเมืองทุ่งสง ในส่วนวลีการพูดด้านทิศทางการพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ruiz-Mesa, K. & Broeckelman-Post, M. A. ที่พบว่า วลีการพูดเกี่ยวกับโอกาส วลีการพูดเกี่ยวกับความหวัง วลีการพูดเกี่ยวกับการสร้างอนาคตที่ดีกว่า วลีการพูดเกี่ยวกับการสร้างอนาคตร่วมกัน และวลีการพูดเกี่ยวกับการสร้างประโยชน์ร่วมกัน (Ruiz-Mesa, K. & Broeckelman-Post, M. A., 2024) สำหรับวลีการพูดด้านการรวมพลังความร่วมมือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Horn, D. ที่พบว่า วลีการพูดเกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน วลีการพูดเกี่ยวกับการร่วมมือกัน วลีการพูดเกี่ยวกับความสามัคคี วลีการพูดเกี่ยวกับการร่วมมือในชุมชน และวลีการพูดเกี่ยวกับความรับผิดชอบร่วมกัน (Horn, D., 2024)



ส่วนวิธีการพูดด้านการพัฒนาชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wright, K. O., et al. ที่พบว่า วิธีการพูดเกี่ยวกับเศรษฐกิจดี วิธีการพูดเกี่ยวกับการศึกษาดี วิธีการพูดเกี่ยวกับสุขภาพดี วิธีการพูดเกี่ยวกับสังคมดี และวิธีการพูดเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมดี (Wright, K. O. et al., 2023) และวิธีการพูดด้านหลักการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Cherney, M. R.; Salkin, W. ที่พบว่า วิธีการพูดเกี่ยวกับการสร้างบริการที่เป็นเลิศ วิธีการพูดเกี่ยวกับการสร้างองค์กรธรรมาภิบาล วิธีการพูดเกี่ยวกับความเข้มแข็งในการทำงานร่วมกัน วิธีการพูดเกี่ยวกับการแก้ปัญหาภาวะวิกฤต และวิธีการพูดเกี่ยวกับการเลือกตั้งที่โปร่งใส สุจริต และเที่ยงธรรม (Cherney, M. R., 2024); (Salkin, W., 2024)

องค์ความรู้ใหม่

การออกแบบการพูดในที่ชุมชนเพื่อการโน้มน้าวใจโดยใช้กลยุทธ์ P-U-B-L-I-C-S-P-E-A-K-I-N-G จากข้อค้นพบกลยุทธ์การออกแบบการพูดในที่ชุมชนเพื่อการโน้มน้าวใจในงานการบริหารของนายกเทศมนตรีเมืองทุ่งสง ที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายได้ตามตัวอักษร ดังนี้ 1) P-Preparation (การเตรียมตัว) โดยผู้พูดต้องศึกษาหัวข้อเนื้อหาที่จะพูดอย่างละเอียดและชัดเจน รู้จักผู้ฟังว่าเป็นใครมีความต้องการและความคาดหวังอย่างไร วางแผนเนื้อหาโดยออกแบบโครงสร้างการพูดที่ชัดเจนและลำดับเนื้อหาอย่างเป็นระบบ 2) U-Understanding (ความเข้าใจ) โดยผู้พูดต้องพูดอย่างชัดเจน ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและไม่ซับซ้อน ใช้ตัวอย่างและการเปรียบเทียบเพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้น 3) B-Believability (ความน่าเชื่อถือ) โดยผู้พูดต้องนำเสนอข้อมูลที่ถูกต้อง ใช้ข้อมูลที่มีแหล่งที่มาเชื่อถือได้ การสร้างความน่าเชื่อถือจากความเชี่ยวชาญเชิงลึก 4) L-Listening (การฟัง) โดยผู้พูดเปิดโอกาสให้ถามเพื่อให้ผู้ฟังมีโอกาสถามคำถามและแสดงความคิดเห็น ตอบสนองกับผู้ฟังอย่างตั้งใจ โดยให้ความสำคัญกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้ฟัง 5) I-Involvement (การเปิดทางให้มีส่วนร่วม) โดยผู้พูดต้องกระตุ้นการมีส่วนร่วมจากใช้คำถามหรือกิจกรรมเพื่อให้ผู้ฟังมีส่วนร่วม สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ โดยให้ผู้ฟังรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา 6) C-Clarity (ความชัดเจน) ผู้พูดต้องออกแบบโครงสร้างที่ชัดเจน แบ่งเนื้อหาเป็นหัวข้อหลัก ๆ สรุปเนื้อหาในแต่ละประเด็นสำคัญอย่างชัดเจน 7) S-Support (การสนับสนุน) ผู้พูดต้องใช้ข้อมูลสนับสนุน ใช้สถิติ กราฟ ข้อมูลเชิงประจักษ์ ใช้เรื่องเล่าที่เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มความน่าสนใจและความเข้าใจ 8) P-Persuasion (การโน้มน้าวใจ) ผู้พูดต้องเน้นการใช้เหตุผล อารมณ์ และความน่าเชื่อถือในการสื่อสารเพื่อแสดงให้เห็นถึงคุณค่า เน้นว่าข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ 9) E-Engagement (การสัมพันธ์แบบมีส่วนร่วม) ผู้พูดต้องใช้การแสดงออกทางร่างกาย การใช้ท่าทาง การเคลื่อนไหว การใช้มือ ใช้โทนเสียงที่หลากหลายเพื่อสร้างความสนใจ ให้มีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิด 10) A-Authenticity (ความเป็นตัวตน) ผู้พูดต้องเป็นตัวของตัวเอง สื่อสารด้วยความจริงใจ แสดงความเชื่อใจได้ แสดงความมั่นใจและความเป็นมิตร 11) K-Knowledge (ความรู้) ผู้พูดต้องแสดงความเชี่ยวชาญ แสดงให้เห็นว่าคุณมีความรู้ในเรื่องที่พูด ต้องคอยติดตามข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ 12) I-Inspiration (แรงบันดาลใจ) ผู้พูดต้องสร้างแรงบันดาลใจจากการใช้คำพูดที่สร้างแรงบันดาลใจและความหวัง กระตุ้นให้ผู้ฟังมีแรงบันดาลใจในการลงมือทำ 13) N-Narrative (การเล่าเรื่อง) ผู้พูดต้องเล่าเรื่องราวที่น่าสนใจโดยใช้การเล่าเรื่องที่เกี่ยวข้องและน่าสนใจ สร้างความเชื่อมโยงระหว่างเรื่องราวกับเนื้อหาที่ต้องการสื่อสาร 14) G-Gratitude (การขอบคุณ) ผู้พูดต้องแสดงความขอบคุณผู้ฟังที่ให้ความสนใจและมีส่วนร่วม ปิดจบการพูดด้วยความประทับใจ สรุปเนื้อหาและปิดการพูดด้วยความรู้สึกที่ดี ทั้งนี้การใช้กลยุทธ์ P-U-B-L-I-C-S-P-E-A-K-I-N-G จะช่วยให้การพูดในที่ชุมชนเพื่อการโน้มน้าวใจในงานการบริหารของนายกเทศมนตรีของนายกเทศมนตรีให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และองค์ความรู้ดังกล่าวนายกเทศมนตรีสามารถนำไปพัฒนาตนเอง หรือ การผู้ที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการพูดในที่ชุมชนเพื่อการโน้มน้าวใจในงานการบริหารเพื่อยกระดับการปฏิบัติต่อไปได้

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย การการพูดในที่ชุมชนเพื่อการโน้มน้าวใจในงานการบริหาร สามารถสรุปได้ คือ 1) ขอบเขตการออกแบบการพูดในที่ชุมชน ประกอบด้วย การพูดของนายกเทศมนตรีมีขอบเขตการพูดเพื่อการสื่อสารนโยบายและแผนพัฒนา การพูดเพื่อการสื่อสารวิสัยทัศน์ การพูดเพื่อการสื่อสารในการรับเรื่องราวร้องทุกข์ การพูดเพื่อการสื่อสารในการแก้ปัญหา การพูดเพื่อการสื่อสารในภาวะวิกฤต การพูดเพื่อการสื่อสารในการสร้างแรงบันดาลใจ และพูดเพื่อการสื่อสารในการสร้างองค์กรที่เป็นเลิศ ส่วนหลักการออกแบบ คือ ต้องเข้าใจผู้ฟัง สร้างความน่าเชื่อถือ ใช้เหตุผลและหลักฐาน สร้างอารมณ์ร่วม สร้างการมีส่วนร่วม และเรียกร้องให้ลงมือทำ 2) กลยุทธ์การออกแบบโครงสร้างเนื้อหาการพูดในที่ชุมชน ประกอบด้วย การเกริ่นนำที่น่าสนใจชวนติดตาม การถ่ายทอดเนื้อหาตามลำดับขั้นการเรียนรู้ และการปิดการพูดด้วยให้ข้อคิดและให้ความประทับใจ และ 3) กลยุทธ์การออกแบบวลีทรงพลังการพูดในที่ชุมชน ประกอบด้วย วลีการพูดด้านทิศทางการพัฒนา ด้านการรวมพลังความร่วมมือ ด้านการพัฒนาชุมชน และด้านหลักการทำงาน โดยการออกแบบวลีทรงพลังต้องให้น่าสนใจ น่าติดตาม น่าจดจำ และน่าทำตาม และข้อเสนอแนะ ในเชิงนโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรร่วมสถาบันการศึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารท้องถิ่นด้านการพูดในที่ชุมชนด้านการบริหารงานตามพันธกิจหน้าที่ของแต่ละท้องถิ่น ส่วนข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ สามารถนำไปประยุกต์ในการการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่น ในเชิงปฏิบัติ และการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาการพูดในที่ชุมชนของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่หลากหลายพื้นที่ ต่างวัฒนธรรมในแต่ละภูมิภาค และปรับแบบการวิจัยจากเชิงคุณภาพเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ หรือเป็นแบบผสมวิธี เพื่อศึกษาข้อค้นพบในแง่มุมที่แตกต่างกันออกไป

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณศูนย์วิจัยและพัฒนากการสื่อสารทางการเมืองและสังคม สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ให้ทุนสนับสนุนการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- ทรงชัย วงษ์วัชรดำรง. (3 พฤษภาคม 2567). กลยุทธ์การออกแบบการพูดในที่ชุมชนเพื่อการโน้มน้าวใจในงาน. (วิทยากร ท่อแก้ว, ผู้สัมภาษณ์)
- Cherney, M. R. (2024). PUBLIC SPEAKING. The Routledge Handbook of Public Speaking Research and Theory. London: Routledge.
- Hogan, J. M. (2024). PUBLIC SPEAKING AND DEMOCRATIC LIFE. The Routledge Handbook of Public Speaking Research and Theory. London: Routledge.
- Horn, D. (2024). Principles of Public Speaking. Oxfordshire: Taylor & Francis.
- Kilag, O. K. T. et al. (2023). The use of body language in public speaking. Science and Education, 4(1), 393-406.
- Kjeldsen, J. E. (2024). Rhetorical audience analysis and reception studies of publicspeaking. The Routledge Handbook of Public Speaking Research and Theory. London: Routledge.
- Lucas, S. E. & Stob, P. (2020). The art of public speaking. New York: McGraw-Hill.
- McKenna-Buchanan T. (2023). Listenability: The Art of Meaningful Public Speaking. In The Routledge Handbook of Public Speaking Research and Theory. Routledge.



- Ruiz-Mesa, K. & Broeckelman-Post, M. A. (2024). Prepared for tomorrow. The Routledge Handbook of Public Speaking Research and Theory. London: Routledge.
- Salkin, W. (2024). Speaking for Others: The Ethics of Informal Political Representation. Massachusetts: Harvard University Press-T.
- Wright, K. O. et al. (2023). Accents and Dialects in Public Speaking. The Routledge Handbook of Public Speaking Research and Theory. London: Routledge.
- Yulianti, T. & Sulistyawati, A. (2021). Enhancing public speaking ability through focus group discussion. Jurnal Pajar (Pendidikan Dan Pengajaran), 5(2), 287-295.

ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร
ของพนักงานบัญชีในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี*

THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL
ENGAGEMENT OF ACCOUNTING STAFF IN RUBBER WOOD PROCESSING
BUSINESSES SURAT THANI PROVINCE

วันเพ็ญ จันทรงค์, ปรณพิน คงทอง*, พัชราวดี ทองพริ้ม

Wanpen Jankong, Pornpin Kongtong*, Patcharavadee Thongprim

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยตาปี สุราษฎร์ธานี ประเทศไทย

Faculty of Accounting, Tapee University, Suratthani, Thailand

*Corresponding author E-mail: pthogprim@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 323 คน คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานด้านบัญชีในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ พบว่า 1) ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความศรัทธาเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจความทุ่มเท และด้านความจงรักภักดีแตกต่างกัน ดังนี้ ด้านความศรัทธาเชื่อมั่น พบว่าพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบ การณ์ในการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยเหล่านี้เกิดจากระยะ เวลาที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรนั้นแตกต่างกันไป 2) ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ประกอบด้วย ด้านการจัดหา ด้านการให้รางวัล ด้านการพัฒนา และด้านการปกป้องและธำรงรักษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความศรัทธาเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจความทุ่มเท และด้านความจงรักภักดี สรุปได้ว่าการส่งเสริมให้พนักงานได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นตำแหน่งที่สูงขึ้นเพียงอย่างเดียว แต่อาจจะเป็นการมอบหมายงานท้าทาย เพื่อให้รู้สึกสำคัญในตนเองต่อความสำเร็จขององค์กร

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์, ความผูกพันต่อองค์กร, กิจการไม้แปรรูปยางพารา

Abstract

This paper studies objectives are: 1) To compare the organizational commitment of accounting staff in rubber wood processing businesses. Surat Thani Province Classified according to personal

* Received June 11, 2024; Revised September 3, 2024; Accepted September 10, 2024



factors 2) To study the relationship between human resource management factors. With the commitment to the organization of accounting staff in the rubber wood processing business. Surat Thani Province The sample group consisted of 323 people, namely employees working in accounting in the rubber wood processing business. Surat Thani Province. Use questionnaires as a research tool. Statistics used in data analysis include frequency, mean percentage, t-test statistics, and one way analysis of variance (One way analysis of variance) to compare differences in means. and multiple regression analysis (Multiple Regression Analysis). To find relationships, more than 1) Different personal basic factors were found. Have a commitment to the organization in terms of faith and confidence Willingness and dedication and loyalty were different as follows: Regarding faith and confidence, it was found that employees with different ages, educational levels, job positions, and work experiences had different commitments to the organization. It can be explained that these factors are caused by the distance The time that causes commitment to the organization varies. 2) Human resource management factors include recruitment, reward, development, and protection and maintenance. It is related to commitment to the organization in terms of faith and confidence. Willingness and dedication and loyalty. In conclusion, it can be concluded that employees are encouraged to advance in their work. It doesn't have to be just a higher position. But it might be a challenging assignment. To feel self-importance for the organization's success.

Keywords: Human Resource Management, Affects the Organizational Commitment, Wood Processing

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วสืบเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การบริหารองค์กรในปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารเพราะมีปัจจัยหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร นอกจากนี้แล้วการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรด้วย โดยจะเห็นว่าองค์กรต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มศักยภาพขณะเดียวกันบุคลากรก็ต้องการปฏิบัติงานตามกระบวนการที่ถูกต้องตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กรพร้อมทั้งได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการการที่ยุติธรรมและสร้างความพึงพอใจ

ในแต่ละองค์กรต้องจ่ายเงินจำนวนไม่น้อยในแต่ละปี เพื่อซื้อเนื้อที่โฆษณาสำหรับการประกาศรับสมัครพนักงานใหม่มาทดแทนพนักงานที่ลาออกไปอย่างเร่งด่วน และมีค่าใช้จ่ายจำนวนมากในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานใหม่ รวมถึงค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานใหม่ให้พร้อมในการทำงานอีกด้วย จึงเกิดเป็นปัญหาว่า “ทำไมองค์กรต้องสูญเสียเงินไปกับ การประกาศรับสมัครงานทุกปี และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เสียไปสำหรับกระบวนการรับพนักงานใหม่ แทนที่จะนำเงินจำนวนดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กรให้ดีขึ้น” มีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน 20,000 คน จาก 18 อุตสาหกรรมของสถาบันซาราโตกา (เสาวณี จันทะพงษ์ และพัชรพร ลิพพิพัฒน์ไพบูลย์, 2560) ในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ผู้จัดการหรือผู้บริหารองค์กรกว่า 89% คิดว่า “พนักงานลาออกเพราะต้องการเงินเดือนที่สูงขึ้น” ในขณะที่พนักงานที่ลาออกจำนวนไม่น้อยกว่า 88% กลับบอกว่า “ลาออกเพราะสาเหตุอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องข้องกับเรื่องเงิน” แต่การอ้างเรื่องเงิน และโอกาสในงาน

ที่ดีขึ้นเป็นเหตุผลที่ทำให้เขาลาออกจากองค์กรได้ง่ายที่สุด ผลการสำรวจดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่เข้าใจสาเหตุที่แท้จริงของการลาออกของพนักงาน

ความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความหมายและความสำคัญเท่ากับความพึงพอใจในงานที่ทำ โดยปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและมีความผูกพันต่อองค์กรที่ทำอาจจะรวมไปถึงสิ่งที้องค์กรได้มอบให้กับพนักงานเพื่อเป็นแรงสนับสนุนและเป็นขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน เช่น สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ควรที่จะพัฒนาและเป็นไปอย่างช้า ๆ แต่จะต้องคงอยู่ถาวรเป็นแรงผลักดันให้พนักงานอุทิศร่างกายแรงใจ ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถให้กับองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้นจะเห็นได้ว่า บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรหรือหน่วยงานนั้นบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ การจะรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรจึงถือเป็นเรื่องสำคัญที่ทุกองค์กรต้องตระหนัก ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงทำการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี และยังสามารถพัฒนาธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นเชิงสำรวจ (Survey Research) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกิจการแปรรูปไม้ยางพาราเพื่อการส่งออก ในเขตอำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบัญชีที่ปฏิบัติงานในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวนทั้งสิ้น 1,690 คน (กระทรวงอุตสาหกรรม จังหวัดสุราษฎร์ธานี, 2566) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโรยามาเน (Yamane, T., 1973) ความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 323 คน

โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างเชิงช่วงชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional Random Sampling) จำแนกตามสัดส่วนของพนักงานในแต่ละบริษัท และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) จำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติงาน ได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ชื่อบริษัทแปรรูปไม้ยางพารา	กลุ่มตัวอย่าง (คน)				
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้าหน่วย/แผนก	ระดับผู้จัดการฝ่าย	สูงกว่าผู้จัดการฝ่าย	รวม
บริษัท วีเอส พาราวู้ด กรุ๊ป (2005) จำกัด	68	4	5	7	84
บริษัท พีรามิต พาราวู้ด จำกัด	63	4	5	7	79
บริษัท นิโอเทคพาราวู้ด จำกัด	45	4	5	7	61
บริษัท จิตราค้าไม้ จำกัด	47	2	3	2	54
บริษัท เรืองอุทัยอุตสาหกรรมไม้ จำกัด	38	2	3	2	45
รวม	261	16	21	25	323



2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สามารถแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยมีตัวเลือกตอบหลายตัวเลือกและให้เลือกตอบได้เพียงข้อเดียว

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การจัดการ การให้รางวัล การพัฒนา การปกป้องและธำรงรักษา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความศรัทธาเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจความทุ่มเท และด้านความจงรักภักดี

โดยที่ตอนที่ 2 และ 3 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. ขั้นตอนในการสร้างและการทดสอบเครื่องมือ โดยศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันต่อองค์กร นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจทานและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ที่สุด จากนั้นนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย 5 ท่าน เพื่อทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยมีค่า IOC = 0.80 ขึ้นไปซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ชุด เพื่อนำไปคำนวณหาค่าระดับความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) โดยใช้สูตรครอนบาค (Cronbach) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.885 และตอนที่ 3 ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.891 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ (สุรพงษ์ คงสัตย์, 2558)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเป็นคนแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อตอบข้อสงสัย หากผู้ตอบแบบสอบถามไม่เข้าใจในข้อคำถาม ผู้วิจัยสามารถตอบข้อสงสัยได้ทันที ทำให้ได้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ทำการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับ และนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์คำนวณผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการแจกแจงค่าความถี่ ร้อยละ

5.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันต่อองค์กรด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้วยสถิติการวิเคราะห์ด้วยค่า T-test และ F-test และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffé)

5.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับความผูกพันต่อองค์กรด้วยการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 323 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.0 อายุระหว่าง 31 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.9 มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 3 - 4 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 ภูมิลำเนาส่วนใหญ่อยู่จังหวัดสุราษฎร์ธานี คิดเป็นร้อยละ 74.6 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 48.6 และส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 59.4 ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงาน 3 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.4 โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.3 ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 323 คน

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศหญิง	210	65.0
2. อายุ 31 - 35 ปี	129	39.9
3. จำนวนสมาชิกในครอบครัว 3 - 4 คน	209	64.7
4. ภูมิลำเนาจังหวัดสุราษฎร์ธานี	241	74.6
5. ระดับการศึกษาปริญญาตรี	157	48.6
6. ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ	192	59.4
7. ประสบการณ์ในการทำงาน 3 - 5 ปี	150	46.4
8. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท	172	53.3

2. วิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบัญชีในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวม

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการจัดหา	3.93	0.89	มาก
2. ด้านการให้รางวัล	4.07	0.84	มาก
3. ด้านการพัฒนา	4.04	0.81	มาก
4. ด้านการปกป้องและธำรงรักษา	4.19	0.61	มาก
ภาพรวม	4.06	0.68	มาก

3. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตารางที่ 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความศรัทธาเชื่อมั่น	4.33	0.69	มาก
2. ด้านความเต็มใจความทุ่มเท	4.41	0.59	มาก
3. ด้านความจงรักภักดี	4.21	0.64	มาก
ภาพรวม	4.32	0.53	มาก

4. สมมติฐานที่ 1 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกิจการแปรรูปไม้ยางพาราเพื่อการส่งออก จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน (เฉพาะกับบริษัทที่ทำอยู่ในปัจจุบัน) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จากผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่นัยสำคัญที่ระดับ .05 สามารถสรุปผลการเปรียบเทียบดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สรุปผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ความผูกพันต่อองค์กร	ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงาน							
	เพศ	อายุ	จำนวนสมาชิกในครอบครัว	ภูมิลำเนา	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
1. ด้านความศรัทธาเชื่อมั่น	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	-
2. ด้านความเต็มใจความทุ่มเท	-	✓	-	✓	✓	✓	-	-
3. ด้านความจงรักภักดี	-	✓	-	✓	✓	-	-	✓
โดยรวม	-	✓	-	-	-	✓	-	-

หมายเหตุ: ☒ หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ทดสอบสมมติฐานที่ 2 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกิจการแปรรูปไม้ยางพาราเพื่อการส่งออกในเขตอำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ ด้านการให้รางวัล ด้านการพัฒนา และด้านการปกป้องและธำรงรักษา กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความศรัทธาเชื่อมั่นมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า ถ้าหากปัจจัยทั้งสามด้านเพิ่มขึ้น เช่น มีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเป็นธรรมเท่าเทียมกันทุกคน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความศรัทธาเพิ่มขึ้น สำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดหา กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความศรัทธาเชื่อมั่น มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงข้ามกัน หมายความว่าถ้าหากจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดหาลดลง เช่น สรรหาบุคลากรจากคำแนะนำ หรือความต้องการของพนักงานภายในองค์กรให้น้อยลง พยายามสรรหาบุคลากรจากบุคคลทั่วไปที่มีความต้องการเข้ามาทำงานในองค์กร ซึ่งจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความศรัทธาเพิ่มขึ้น

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกิจการแปรรูปไม้ยางพาราเพื่อการส่งออก ในเขตอำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการปกป้องและธำรงรักษา กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจความทุ่มเท มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า ถ้าการปกป้องและธำรงรักษาเพิ่มขึ้น เช่น ผู้บริหารมีการให้กำลังใจเสนอแนะแนวทางแก้ไขเมื่อพนักงานทำงานผิดพลาดไม่ซ้ำเติมด้วยกิริยาว่าเป็นเยาะเย้ยถากถาง จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจความทุ่มเทเพิ่มขึ้น สำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดหา ด้านการให้รางวัล และด้านการพัฒนาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจความทุ่มเท

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกิจการแปรรูปไม้ยางพาราเพื่อการส่งออก ในเขตอำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการปกป้องและธำรงรักษา กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่าหากปัจจัยด้านการปกป้องและธำรงรักษาเพิ่มขึ้น เช่น สนใจต่อผลประโยชน์ของพนักงานให้มากขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีก็จะเพิ่มขึ้นด้วย สำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัล กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงข้ามกัน หมายความว่าถ้าหากจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลลดลง เช่น ผู้ที่ทำหน้าที่

ประเมินต้องจะต้องประเมินอย่างยุติธรรมไม่เลือกปฏิบัติกับพนักงานบางคนจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีก็จะเพิ่มขึ้น สามารถสรุปผลได้ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลสรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตัวแปร	ด้านความศรัทธาเชื่อมั่น				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.982	0.188			
ด้านการจัดหา (X ₁)	-0.146	0.045	-0.187	-3.222	0.001*
ด้านการให้รางวัล (X ₂)	0.187	0.057	0.226	3.265	0.001*
ด้านการพัฒนา (X ₃)	0.198	0.056	0.232	3.520	0.001*
ด้านการปกป้องและธำรงรักษา (X ₄)	0.564	0.059	0.493	9.612	0.000*
ตัวแปร	ด้านความเต็มใจความทุ่มเท				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.889	0.187			
ด้านการปกป้องและธำรงรักษา (X ₄)	0.531	0.058	0.547	9.106	0.000*
ตัวแปร	ด้านความจงรักภักดี				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	2.921	0.235			
ด้านการให้รางวัล (X ₂)	-0.191	0.072	-0.249	-2.672	0.008*
ด้านการปกป้องและธำรงรักษา (X ₄)	0.516	0.073	0.486	7.024	0.000*

หมายเหตุ: *มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความศรัทธาเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจความทุ่มเท และด้านความจงรักภักดีแตกต่างกัน ดังนี้

1.1 ด้านความศรัทธาเชื่อมั่น พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และการมีประสบการณ์ในการทำงานต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยเหล่านี้เกิดจากระยะเวลาที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรนั้นแตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อนันต์ชัย คงจันทร์ กล่าวว่าการปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลหลาย ๆ อย่าง ความสัมพันธ์ต่อองค์กร อาทิเช่น อายุ สถานภาพในการทำงาน สมาชิกขององค์กรที่มีอาวุโสทั้งอายุและอายุการทำงานจะมีความผูกพันต่อองค์กร และประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งประสบการณ์ที่บุคคลได้รับในระหว่างการทำงานกับองค์กรก็มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ความสัมพันธ์นั้นเป็นไปทางกลับ คือ คนที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะมี ความผูกพันต่อองค์กรน้อย ลักษณะความสัมพันธ์นี้อาจอธิบายได้ว่าเกิดขึ้นเพราะคนที่มีการศึกษาสูงมักมีการคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับจากองค์กรสูง อีกทั้งคนที่มีการศึกษาสูงมักมีความเชื่อมั่นในตนเองเกี่ยวกับโอกาสในการหางานใหม่ (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2559) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา นิมแก้ว ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน ของบุคลากรในองค์กร: กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการกรมชลประทานสามเสน จำนวน 158 คน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 ปี แต่ไม่ถึง 50 ปี



สถานภาพโสด การศึกษา อยู่ในระดับปริญญาตรี และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรด้าน การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน (ชนิษฐา นิ่มแก้ว, 2554)

1.2 ด้านความเต็มใจความทุ่มเท พบว่า พนักงานอายุ ภูมิลาเนา ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยตำแหน่งงานมีความสำคัญมากในการทำงานของคนในยุคปัจจุบัน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งที่สูงมักจะมี ความทุ่มเทในการทำงานมากเนื่องจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ อาจจะเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา จันทรมณี พบว่า พนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัดส่วนทำงานในตำแหน่งพนักงานประชาสัมพันธ์ เนื่องจากแต่ละตำแหน่งงานต้องการพนักงานที่มีความสามารถหรือระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไป เพื่อให้เหมาะสมกับหน้าที่การปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การพิจารณาเงินเดือนยังขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของตำแหน่งงานอีกด้วย (สุกัญญา จันทรมณี, 2557)

1.3 ด้านความจงรักภักดี พบว่า พนักงานที่มี อายุ ภูมิลาเนา ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อ เดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อนันต์ชัย คงจันทร์ กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผล หรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลหลาย ๆ อย่าง ความสัมพันธ์ต่อองค์กร อาทิเช่น คนที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะมี ความผูกพันต่อองค์กรน้อย ลักษณะความสัมพันธ์นี้อาจอธิบายได้ว่า เพราะคนที่มีการศึกษาสูงมักมีการคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับจากองค์กรสูง อีกทั้งคนที่มีการศึกษาสูงมักมีความเชื่อมั่น ในตนเองเกี่ยวกับโอกาสในการหางานใหม่ จึงทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2559) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ บัวเป็ง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ไตกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน (ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554)

2. ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ประกอบด้วย ด้านการจัดหา ด้านการให้รางวัล ด้านการพัฒนา และ ด้านการปกป้องและธำรงรักษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความศรัทธาเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท และด้านความจงรักภักดี ดังนี้

2.1 ด้านความศรัทธาเชื่อมั่น พบว่า มีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดหา ด้านการให้รางวัล ด้านการพัฒนา และด้านการปกป้องและธำรงรักษา โดยด้านการจัดหามีความสัมพันธ์ทางตรง ข้ามกับความศรัทธาเชื่อมั่น อธิบายได้ว่า พนักงานจะมีความผูกพันมากเนื่องจากพนักงานมีความเชื่อมั่นใน ชื่อเสียงในนโยบายของบริษัท มีความรู้สึกห่วงใยขององค์กร มีความภูมิใจที่จะบอกกับทั่วไปว่าทำงานบริษัทดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนรัญชลา สมบูรณ์ธนสิริ ความเชื่อมั่นในองค์กรเกิดจากการที่เรามีความภูมิใจใน ตัวเองเมื่ออยู่ในองค์กรที่มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีการลงทุนในทุก ๆ ด้านของตัวพนักงานไม่ว่าจะเป็น ในด้านของความรู้ หรือบุคลิกก็ตาม (เนรัญชลา สมบูรณ์ธนสิริ, 2550)

2.2 ด้านความเต็มใจทุ่มเท พบว่า มีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปกป้อง และธำรงรักษา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเมื่อองค์กรมีกระบวนการธำรงรักษา ซึ่งเป็นกระบวนการที่ดำเนินการจัดระบบ การทำงานด้วยความปลอดภัย และจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรงทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจำเป็น อย่างยิ่งที่จะทำให้พนักงานทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

2.3 ด้านความจงรักภักดี พบว่า มีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัล และด้านการปกป้องและธำรงรักษา อธิบายได้ว่า รางวัลที่องค์กรมอบให้ที่ตอบแทนพนักงานที่รับผิดชอบหน้าที่ อย่างดี จะทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับงานของ นันทธาดา สวามิวัศสุกิจ ได้ศึกษาเรื่อง หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวัง ในการธำรงรักษาคนเก่งของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร ซึ่งมีความเห็นว่าการให้รางวัลไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบ

ที่เป็นตัวเงินหรือไม่ใช้ตัวเอง สามารถช่วยให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีอายุการทำงานที่นานมากยิ่งขึ้น และถ้าองค์กรลดความเข้มงวดในเรื่องการทำความผิดครั้งแรก (นันท์ธนาดา สวามิวิสุตกิจ, 2558) จากการว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจาและมีลายลักษณ์อักษรไว้เป็นหลักฐาน เหลือเพียงการว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจาและให้คำแนะนำว่าสิ่งที่ทำผิดนั้นก่อให้เกิดผลความรู้สึกสบายใจที่และไม่รู้สึกว่าเป็นการลงโทษที่ร้ายแรงในการทำผิดพลาดครั้งแรก นั้นหมายถึงการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการยึดหลักการมีคุณธรรม ตลอดจนการธำรงรักษา การพัฒนา และการจัดสวัสดิการด้วยความเป็นธรรมให้เป็นที่พึงพอใจของทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณค่า เพื่อให้เขาได้มองเห็นว่าพวกเขาได้รับการดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี (พสุธิดา ตันตราจิณ และธีระวัฒน์ จันทิก, 2559)

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยประชากรคือพนักงานบัญชีที่ปฏิบัติงานในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้งหมด 323 คน สรุปได้ว่า 1) ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความศรัทธาเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจความทุ่มเท และด้านความจงรักภักดีแตกต่างกัน ดังนี้ ด้านความศรัทธาเชื่อมั่น พบว่า พนักงานที่มี อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยเหล่านี้เกิดจากระยะ เวลาที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรนั้นแตกต่างกันไป ด้านความเต็มใจความทุ่มเท พบว่า พนักงานอายุ ภูมิฐานะ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยตำแหน่งงานมีความสำคัญมากในการทำงานของคนในยุคปัจจุบัน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งที่สูงมักจะมีความทุ่มเทในการทำงานมากเนื่องจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบอาจจะเพิ่มมากขึ้น ด้านความจงรักภักดี พบว่า พนักงานที่มี อายุ ภูมิฐานะ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลหลาย ๆ อย่าง 2) ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ประกอบด้วย ด้านการจัดหา ด้านการให้รางวัล ด้านการพัฒนา และด้านการปกป้องและธำรงรักษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความศรัทธาเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจความทุ่มเท และด้านความจงรักภักดี ดังนี้ ด้านความศรัทธาเชื่อมั่น พบว่า มีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดหา ด้านการให้รางวัล ด้านการพัฒนา และด้านการปกป้องและธำรงรักษา โดยด้านการจัดหามีความสัมพันธ์ทางตรงข้ามกับความศรัทธาเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจทุ่มเท พบว่า มีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปกป้องและธำรงรักษา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเมื่อองค์กรมีกระบวนการธำรงรักษา ซึ่งเป็นกระบวนการที่ดำเนินการจัดระบบการทำงานด้วยความปลอดภัย และจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพสมบูรณ์ และด้านความจงรักภักดี พบว่า มีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัล และด้านการปกป้องและธำรงรักษา อธิบายได้ว่ารางวัลที่องค์กรมอบให้ที่ตอบแทนพนักงานที่รับผิดชอบหน้าที่อย่างดี จะทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยในงานวิจัยครั้งนี้ได้มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) ความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้ องค์กรต้องทำให้พนักงานมีความรู้สึกเหมาะสมกับหน้าที่ที่พนักงานดำรงตำแหน่งนั้นอยู่ ความรู้สึกดังกล่าวอาจเกิดจากค่าชม และรางวัลในการปฏิบัติงานที่ดี 2) ส่งเสริมให้พนักงานได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งความก้าวหน้าในการทำงาน นั้นไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นตำแหน่งที่สูงขึ้นเพียงอย่างเดียว แต่อาจจะเป็นการมอบหมายงานที่ยาก และท้าทายความสามารถมากขึ้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญในตนเองต่อความสำเร็จขององค์กร และ 3) ควรศึกษากับพนักงานในแผนกอื่น ๆ เพื่อทำการเปรียบเทียบผลที่ได้ ซึ่งจะทำให้ได้ข้อสรุปที่ถูกต้องทั้งองค์กร



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงอุตสาหกรรม จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (2566). รายงานสำนักงานอุตสาหกรรมโครงการยกระดับศักยภาพอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราของภาคใต้สู่อุตสาหกรรม 4.0. เรียกใช้เมื่อ 15 สิงหาคม 2567 จาก <https://suratthani.industry.go.th/th/suratthani-downloads>
- ชนิษฐา นิ่มแก้ว. (2554). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์การกรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการกรมชลประทานสามเสน. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นันทธาดา สวามิวัสถุกิจ. (2558). หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการดำรงรักษาคนเก่งของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เนรัญชลา สมบูรณ์ธนศิริ. (2550). ความพึงพอใจในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานสายการผลิตในโรงงานผลิตรถยนต์ญี่ปุ่น. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการธุรกิจศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาธุรกิจระหว่างประเทศ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พสุธิดา ตันตราจิน และธีระวัฒน์ จันทิก. (2559). การพัฒนาและการดำรงรักษาคนเก่งในองค์การกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุกัญญา จันทรมณี. (2557). แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุรพงษ์ คงสัตย์. (2558). การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC). เรียกใช้เมื่อ 15 สิงหาคม 2567 จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/14329>
- เสาวณี จันทะพงษ์ และพัชรพร ลิฬพัฒน์ไพบุลย์. (2560). เทคโนโลยีแห่งอนาคต Gig Economy และโลกการทำงานที่ไม่เหมือนเดิม. MPG Economic Review. สายนโยบายการเงิน. วารสารธนาคารแห่งประเทศไทย, 65(5), 1-4.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2559). เจเนอเรชันวายในองค์กร: การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมกับความผูกพันต่อองค์กร. วารสารวิทยาการจัดการ, 33(1), 51-75.
- Yamane, T. (1973). Statistics: an introductory analysis. New York: Harper & Row.

การอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้* LIVING TOGETHER IN MULTICULTURAL SOCIETY IN 3 SOUTHERN BORDER PROVINCES

พระอธิการคติ กตปุญโญ (ไชยวงศ์)

Phraathikankhati Katapunyo (Chaiyawong)

หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช ประเทศไทย

Doctor of Philosophy in Buddhist Studies Program, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si Thammarat, Thailand

Corresponding author E-mail: khati5346@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการนำเสนอแนวคิดการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา และหลักศาสนาอิสลามมาประยุกต์เพื่อการอยู่ร่วมกัน เพื่อขจัดปัญหาความขัดแย้งที่สืบเนื่องจากความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม ต้องอาศัยระยะเวลายาวนานในการปลูกฝังให้คนในสังคมเกิดการรับรู้และปรับเปลี่ยนความคิด ทศนคติ ตลอดจนยอมรับความแตกต่างนั้น จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ตั้งอยู่ทางใต้สุดของประเทศไทย มีพรมแดนติดต่อกับตอนเหนือของประเทศมาเลเซียเป็นพื้นที่ที่มีชนบทธรรมนิยมและประเพณีที่แตกต่างกับภูมิภาคอื่น ๆ ของประเทศไทย มีอัตลักษณ์พิเศษเป็นของตนเอง และประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลามและเป็นที่ยอมรับกันว่า 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นดินแดนแห่ง “พหุวัฒนธรรม” คือ เป็นดินแดนที่ประชาชนในชุมชนมีความเชื่อความศรัทธาต่างกัน มีสภาพสังคม ประเพณีและวัฒนธรรมที่แตกต่าง แนวคิดการพัฒนาการอยู่ร่วมกันของสังคมพหุวัฒนธรรมนั้น ประกอบด้วย การให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน การสร้างจิตสำนึกในการพึ่งพาตนเองของคนในชุมชน การใช้ทรัพยากรในชุมชน การสร้างความคิดริเริ่มของคนในชุมชน และการสร้างความร่วมมือระหว่างชุมชนกับหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้แนวทางการนำเอาหลักธรรมทางศาสนามาประยุกต์ในการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นหลักธรรมพื้นฐานของแต่ละศาสนา นั่นคือ ในทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ หลักเบญจศีล เบญจธรรม และสังคหวัตถุ 4 ส่วนหลักคำสอนทางศาสนาอิสลาม ได้แก่ หลักศรัทธา 6 และการปฏิบัติตามหลักศรัทธา 5 ประการ ซึ่งเป็นหลักปฏิบัติในชีวิตประจำวันของชาวมุสลิม ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขของคนในชุมชนพหุวัฒนธรรม

คำสำคัญ: การอยู่ร่วมกัน, สังคมพหุวัฒนธรรม, 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

Abstract

This article presents the concept of living together in a multicultural society. Applying the principles of Buddhism and Islam to live together, to eliminate conflicts that arise from differences in race, religion, and culture, it takes a long time to instill in society people to recognize and change their thoughts, attitudes, and accept those differences. Southern border provinces consisting of the provinces of Yala, Pattani and Narathiwat, it is located in the southernmost part of Thailand. It has a border with the northern part of Malaysia. It is an area with customs and traditions that are different

* Received August 27, 2024; Revised September 9, 2024; Accepted September 17, 2024



from other regions of Thailand. It has its own special identity, and the majority of people practice Islam and it is accepted that the three southern border provinces It is a land of "Multicultural Society". That is a land where people in the community have different beliefs and faiths, and have different social conditions, traditions, and cultures. The concept of developing coexistence in a multicultural society consists of giving importance to human development, Promoting participation of people in the community, Creating awareness of self-reliance among people in the community, Using community resources, Creating initiatives of people in the community and creating cooperation between communities and government agencies. Using guidelines for applying religious principles to life, which is the basic principle of each religion, That is, in Buddhism, there are the five precepts, the five principles, and the four Sangahavathu, as for Islamic religious teachings, there are the six principles of faith and the practice of the five principles of faith, which are the daily practices of Muslims. This is in order to create happy coexistence of people in the multicultural society communities.

Keywords: Living Together, Multicultural Society, 3 Southern Border Provinces

บทนำ

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่อาศัยอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันหลากหลายรูปแบบ ประกอบด้วย ความแตกต่างทางอาชีพ ความหลากหลายทางศาสนา ฐานะการเป็นอยู่ ความเชื่อ พิธีกรรม และความแตกต่างของที่อยู่อาศัย เป็นต้น โดยเป้าหมายของการอยู่ร่วมกันนั้น ก็เพื่อสร้างสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกัน พึ่งพาอาศัยกันและกัน และช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เมื่อสังคมประกอบไปด้วยผู้คนมากมาย โดยแต่ละคนมีพื้นฐานความเชื่อและความรู้สึกนึกคิดที่มาจากประสบการณ์หรือถูกถ่ายทอดกันมาแตกต่างกันออกไป จึงส่งผลให้เกิดทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน สำหรับในประเทศไทยนั้น มีวัฒนธรรมไทยเป็นหลักของประเทศ แต่ในละแวกวัฒนธรรมไทยนั้น ก็อยู่บนความหลากหลายและความแตกต่างของวัฒนธรรม การอยู่ร่วมกันของสังคมพหุวัฒนธรรม ตลอดจนการขจัดปัญหาความขัดแย้งที่สืบเนื่องจากความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม ซึ่งต้องอาศัยระยะเวลายาวนานในการปลูกฝังให้คนในสังคมเกิดการรับรู้และปรับเปลี่ยนความคิด ตลอดจนยอมรับความแตกต่างนั้นโดยเฉพาะในสังคมไทยที่คนส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นในความเป็นอัตลักษณ์ของตัวเอง แต่ถึงกระนั้น สิ่งเหล่านี้ก็ถือเป็นแนวคิดที่สำคัญและจำเป็นที่รัฐควรส่งเสริมให้ทุกคนตระหนักในความเป็นจริงของสังคมไทยว่า สังคมไทยมีความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรมอันถือว่าเป็นความคิดพื้นฐานของคนในสังคมที่ขึ้นชื่อว่าเป็น “สังคมประชาธิปไตย” ที่จะต้องยอมรับ เข้าใจ เคารพ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ถึงแม้ความคิดและความเชื่อจะแตกต่างกันก็ตาม ประเทศไทยจะต้องปราศจากปัญหาความขัดแย้งอันเกิดจากความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม ให้เป็นสังคมพหุวัฒนธรรมที่ทำให้เกิดคุณประโยชน์ร่วมกันและลดปัญหาความขัดแย้งของสังคมได้ (อุทัย ภูคดหิน และคณะ, 2565)

สังคมพหุวัฒนธรรม (Multicultural Society) เป็นสังคมที่ประกอบด้วยกลุ่มคนที่มีความหลากหลาย มีความแตกต่างกันทั้งทางสังคมและวัฒนธรรม ไม่ว่าจะเป็นด้านศาสนา ภาษา การแต่งกาย การเป็นอยู่ และอื่น ๆ เพราะแต่ละกลุ่มของคนในชุมชนนั้นมีความเชื่อ ความศรัทธา ในศาสนาและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไป การที่จะทำให้แต่ละคนสามารถอยู่ร่วมกันในชุมชนหรือสังคมเดียวกัน ด้วยการพึ่งพาอาศัยช่วยเหลือกัน ไม่มีการเบียดเบียนกัน ไม่ทำร้ายกัน หรือไม่ละเมิดสิทธิของกันและกัน แต่ละกลุ่มคนสามารถประกอบพิธีกรรมทางศาสนาได้ตามความเชื่อและศรัทธาของตนเองอย่างมีเสรีภาพอิสรภาพ โดยไม่มีการกีดกัน ก้าวก้าว ล่วงละเมิด หรือก่อกรวนซึ่งกันและกันนั้น ทำให้สามารถอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมได้อย่างสันติ สงบ และพึ่งพาอาศัย

ซึ่งกันและกัน โดยไม่มีปัญหาขัดแย้งหรือความรุนแรงระหว่างกัน จึงต้องมีการศึกษาเรียนรู้ทำความเข้าใจกับความ เป็นสังคมพหุวัฒนธรรมอย่างลึกซึ้งและรอบด้านเพื่อให้การอยู่ร่วมกันเกิดความปกติ (พระมหามงคลกานต์ ฐิตธมโม และคณะ, 2563) จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วยจังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ตั้งอยู่ทางใต้สุดของ ประเทศไทย มีพรมแดนติดต่อกับตอนเหนือของประเทศมาเลเซีย เป็นระยะทางยาวถึง 573 กิโลเมตร เป็นพื้นที่มี ขนบธรรมเนียมและประเพณีที่แตกต่างกับภูมิภาคอื่น ๆ ของประเทศไทย มีความเป็นอัตลักษณ์พิเศษเป็นของ ตนเอง และประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม อยู่ในชุมชนต่าง ๆ และมีประชาชนส่วนน้อยที่นับถือ พระพุทธศาสนา ในอดีตนั้นประชาชนในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวิถีชีวิตที่สะท้อนความเป็นอัตลักษณ์ ของท้องถิ่นในพื้นที่ มีนิสัยรักสงบและการดำรงชีวิตที่เรียบง่าย มีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจยึดถือมาใน อดีตและถ่ายทอดสู่รุ่นลูกหลานจนถึงปัจจุบัน และเป็นที่ยอมรับกันว่า 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นดินแดน แห่ง“พหุวัฒนธรรม” (Multicultural society) นั่นก็คือ เป็นดินแดนที่ประชาชนตั้งอยู่ในชุมชนที่มีความเชื่อความ ศรัทธาต่างกัน มีสภาพสังคม ประเพณีและวัฒนธรรมที่แตกต่างตั้งแต่สองรูปแบบขึ้นไป และสามารถอยู่ร่วมกันได้ อย่างมีความสุข (ขวัญชาติ กล้าหาญ, 2543)

แม้ว่าพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้จะมีสถานการณ์ความไม่สงบซึ่งเกิดจากความพยายามให้เกิดความ ขัดแย้งเกิดขึ้นก็ตาม แต่พื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ยังมีหลาย ๆ ชุมชน ที่มีทั้งชาวไทยพุทธและชาวไทยมุสลิม อาศัยอยู่ในชุมชนเดียวกัน แม้ว่าบุคคลเหล่านั้นจะมีความเชื่อในศาสนาที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง แต่พวกเขา เหล่านั้นสามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุข มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน มีความสามัคคีกันมาโดยตลอดมี ความสนิทสนม มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และมีการพึ่งพากัน มีการไปมาหาสู่กันอย่างพี่น้อง ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ ที่น่าสนใจอย่างมากที่หนึ่ง แต่ละชุมชนนั้นจะมีผู้นำของชุมชนเป็นหัวหน้า ซึ่งผู้นำนั้นเป็นบุคคลที่ประชาชนใน ชุมชนให้ความไว้วางใจและให้ความเคารพอย่างมาก และประชาชนที่อยู่ในชุมชนต่างก็พร้อมเสมอที่จะรับฟังคำสั่ง คำแนะนำของผู้นำชุมชน และให้ความร่วมมือเมื่อมีการขอความร่วมมือ และหาก ว่ามีกรณีที่เกิดความขัดแย้งใน ชุมชน ผู้นำชุมชนต้องใช้ภาวะความเป็นผู้นำ ประสพการณ์ ทักษะและเทคนิคในการจัดการความขัดแย้งไปใช้ เพื่อให้เกิดสันติภาพอย่างเร็วที่สุด และทำให้ทุก ๆ ฝ่ายมีความพึงพอใจร่วมกัน (ต่ายดิน อูสมาน และคณะ, 2554) การอยู่ร่วมกันของคนในสังคมพหุวัฒนธรรม ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทยกำลังเป็นที่น่าจับตามอง เป็นอย่างยิ่ง เพราะในอดีตพื้นที่แห่งนี้เป็นที่ที่อยู่ร่วมกันของชาวไทยพุทธและชาวไทยมุสลิมอย่างแยกกันไม่ออก เนื่องด้วยต่างก็มีความเข้าใจซึ่งกันและกันในเรื่องความแตกต่างทางวัฒนธรรม และเกิดเป็นวัฒนธรรมใหม่ที่เรียก กันโดยรวมน่าพหุวัฒนธรรม แม้จะเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมแต่ชาวไทยพุทธและชาวไทยมุสลิมในเขตพื้นที่ 3 จังหวัด ชายแดนภาคใต้ก็อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขตลอดมา อย่างไรก็ตามแม้ว่าในปัจจุบันจะมีเหตุการณ์ความไม่สงบเกิด ขึ้นอยู่เสมอ แต่ก็ไม่ได้กระทบต่อการอยู่ร่วมกันของคนในชุมชนแต่อย่างใด ทั้งนี้เพราะคนในชุมชนต่างรู้ดีว่าการอยู่ ร่วมกันคนในสังคมพหุวัฒนธรรมนั้นต่างก็ต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นสำคัญยิ่ง ยิ่งไปกว่านั้น ก็คือ การที่คน ในชุมชนอยู่ร่วมกันมาเป็นเวลาหลายชั่วอายุคนและมีความช่วยเหลือเกื้อกูลกันมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันนั่นเอง

การนำเสนอบทความวิชาการเรื่องการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้นี้ ผู้เขียนขอเสนอแนวคิดการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม การนำหลักธรรม คำสั่งสอนทางพระพุทธศาสนา และหลักศาสนาอิสลามมาประยุกต์เพื่อการอยู่ร่วมกัน ซึ่งผู้อ่านจะได้เห็นแนวคิดและแนวทางการอยู่ร่วมกันใน สังคมพหุวัฒนธรรมของชุมชนในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาการอยู่ร่วมกันของคนในชุมชนพหุ วัฒนธรรมต่อไป



แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดพหุวัฒนธรรม

แนวคิดพหุวัฒนธรรม เป็นแนวคิดหลังสมัยใหม่ที่แพร่กระจายไปยังภูมิภาคต่าง ๆ ของโลกในปัจจุบัน จุดกำเนิดของแนวคิดนี้จะอยู่ที่อเมริกาเหนือ ในประเทศแคนาดา และสหรัฐอเมริกาในช่วงต้นของทศวรรษที่ 1970 ข้ามมหาสมุทรแอตแลนติกมายังตะวันตกและยุโรปตะวันออก แล้วจึงข้ามมหาสมุทรแปซิฟิกมายังประเทศออสเตรเลียและอินเดีย แนวคิดหลังสมัยใหม่เน้นความหลากหลายทางวัฒนธรรม และไม่มองว่าสังคมสามารถผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้ เพราะในความจริงนั้นไม่มีสังคมใดที่สร้างขึ้นมาจากคนกลุ่มเดียวหรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันตั้งแต่ต้น หากแต่มีความหลากหลายแต่เริ่มมีสังคมหรืออยู่ร่วมกันแล้ว (อุทัย ภูคหิน และคณะ, 2565) สังคมพหุวัฒนธรรมเป็นแนวคิดที่มีการพัฒนาเพื่อให้สังคมเกิดการเรียนรู้เพื่อที่จะอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีความหลากหลายอันเรียกว่า “สังคมพหุวัฒนธรรม” ซึ่งเกิดจากคนในชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ความเชื่อทางศาสนา ความแตกต่างทางวัฒนธรรม แต่อย่างไรก็ตามการยอมรับความแตกต่างทางศาสนาและวัฒนธรรมบนพื้นฐานเสรีภาพจึงทำให้การอยู่ร่วมกันมีความสุขอย่างแท้จริง จากการศึกษาชุมชนพหุวัฒนธรรมได้รับความสนใจมากขึ้นจนเห็นได้ในหลากหลายองค์กร และสืบเนื่องจากการที่ประชากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้และสามารถย้ายถิ่นฐานอย่างถาวร จากเหตุที่มีการอพยพย้ายถิ่นฐานจึงเกิดการศึกษาเรียนรู้ภาษา การเป็นอยู่ วัฒนธรรม การดำเนินชีวิตภายใต้เงื่อนไขทางกฎหมาย พร้อมระเบียบปฏิบัติใหม่ แต่ประชากรกลุ่มดังกล่าวก็ได้ทอดทิ้ง ภาษา วัฒนธรรม ความเชื่อ และศาสนาเดิมของตนเอง (พระมหามงคลกานต์ จิตฺตมโฆ และคณะ, 2563) การยอมรับความแตกต่างของกลุ่มชาติพันธุ์และวัฒนธรรม คือ การที่กฎหมายและกฎระเบียบที่ใช้ในการบริหารหรือการจัดการมีลักษณะอะลุ้มอล่วยไม่เคร่งครัดจนเกินไป เปิดโอกาสให้มีทางเลือกในการปฏิบัติการโดยไม่มีวัฒนธรรมใดวัฒนธรรมหนึ่งครอบงำ และวัฒนธรรมอื่นถูกครอบงำ ในการพิจารณาเรื่องพหุวัฒนธรรม ความสัมพันธ์เชิงอำนาจ และข้อแตกต่างระหว่างกฎระเบียบที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรกับการบังคับใช้ในการปฏิบัติจึงเป็นสิ่งที่จะต้องพิจารณาตัวอย่างเช่น มาเลเซียและสิงคโปร์เป็นตัวอย่างที่รัฐใช้คำว่า พหุวัฒนธรรม เพื่อเป้าหมายทางการเมือง แต่ในทางปฏิบัติวัฒนธรรมชุดหนึ่งยังมีบทบาทในสังคมเหนือชุดอื่น พหุวัฒนธรรมเน้นการยอมรับลักษณะเด่นของแต่ละวัฒนธรรมที่แต่ละกลุ่มชาติพันธุ์ยึดถือปฏิบัติเมื่อย้ายถิ่นมาอยู่ในอีกสังคมหนึ่ง พหุวัฒนธรรม จึงหมายถึง สังคมที่มีผู้คนในชุมชนย้ายถิ่นจำนวนมากพร้อมกับการนำวัฒนธรรมและภาษาที่ติดตัวคนเหล่านั้นมาจากบ้านเกิดเมืองนอน และเกิดจากการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมระหว่างกลุ่มขึ้น

สังคมพหุวัฒนธรรม จึงหมายถึงการอยู่ร่วมกันของประชากรหรือกลุ่มคนหลากหลายชาติพันธุ์ในสังคมหนึ่ง ซึ่งในสังคมนั้นมีความแตกต่างทางด้านขนบธรรมเนียม ประเพณี ภาษา วัฒนธรรม ศาสนา ความเชื่อ รวมถึงวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของผู้คน วิธีการคิด การมีปฏิสัมพันธ์ การสื่อสาร รวมถึงบุคคลที่มาจากพื้นฐานหรืออัตลักษณ์เดียวกัน มาอยู่ร่วมกันในบริเวณร่วมดินแดนเดียวกัน การรวมกันของกลุ่ม หมู่เหล่าหรือต่างชาติพันธุ์ จึงนำไปสู่การมีกฎกติกา มารยาท การให้เกียรติซึ่งกันและกัน การเคารพบนพื้นฐานของความเข้าใจร่วมกัน ถือว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้สังคมพหุวัฒนธรรมดำเนินไปตามครรลองของสังคมได้ดี แนวคิดพหุวัฒนธรรมมีแนวทางแตกต่างที่หลากหลาย แนวทางหนึ่งของพหุวัฒนธรรม คือ การสร้างการยอมรับต่อวิถีชีวิตในสังคมตะวันตกสมัยใหม่ของผู้อยู่ ชนกลุ่มน้อย และวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัฒนธรรมยุโรป หากแต่มุ่งความสนใจไปที่กลุ่มวัฒนธรรมชาติพันธุ์ ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มชาติพันธุ์ชนกลุ่มน้อยและประชาชน แนวคิดพหุวัฒนธรรมมีฐานความคิดมาจากการมองวัฒนธรรมว่า แต่ละวัฒนธรรมมีความแตกต่างและหลากหลาย ที่สำคัญ คือ มีคุณค่าภายในตัวเอง ซึ่งฐานความคิดนี้มาจากแนวคิดสัมพัทธนิยมทางวัฒนธรรมของสาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยาและแนวคิดวัฒนธรรมศึกษา ดังนั้น พหุวัฒนธรรมจึงเป็นแต่เพียงโครงร่างที่เปิดกว้าง สังคมใดที่ต้องการหยิบยกแนวทางนี้ไปใช้จำเป็นต้องทำความเข้าใจประวัติศาสตร์ที่เกี่ยวกับเรื่องราวของคนกลุ่มต่าง ๆ ภายในสังคมนั้น ๆ ตลอดจนจนพัฒนาการทางการเมือง การปกครองต่อกลุ่ม

ชาติพันธุ์ การเรียนรู้ลักษณะทางวัฒนธรรม และการยอมรับความเป็นจริงที่เป็นเหตุแห่งปัญหาของความแตกต่างที่หลากหลายให้ได้เสียก่อน แล้วจึงนำแนวคิดพหุวัฒนธรรมมาใช้ในการเปลี่ยนแปลง หรือขับเคลื่อนชุมชนให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข (อุทัย ภูคดหิน และคณะ, 2565)

การพัฒนาชุมชนพหุวัฒนธรรมมีแนวคิดที่สำคัญ ดังนี้

1. การให้ความสำคัญกับคนที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญมากที่สุดของชุมชน ประสิทธิภาพของการพัฒนาชุมชน คือ การมีความเชื่อมั่นในความสามารถของคน ดังนั้น การดำรงอยู่หรือการล่มสลายของชุมชน การพัฒนาหรือเสื่อมถอยของชุมชนจึงขึ้นอยู่กับคนในชุมชนเป็นสำคัญ การพัฒนาชุมชนจึงต้องให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา คือ การพัฒนาขีดความสามารถของคนในการพัฒนาตนเองและชุมชน จนมีมาตรฐานในการดำรงชีวิตหรือมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความพร้อมที่จะพัฒนาชุมชนของตนเองได้ในที่สุด

2. การสร้างการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน การพัฒนาชุมชนส่วนหนึ่ง คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในชุมชน ได้แก่ มีส่วนร่วมคิด ร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบในทุก ๆ ขั้นตอน ทั้งการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมประเมินผลและร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่าการพัฒนาชุมชนเป็นของประชาชนโดยแท้จริง ดังนั้น การมีส่วนร่วมของประชาชน จึงเป็นแนวความคิดที่สำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาชุมชน

3. การพึ่งพาตัวเองของคนในชุมชน จากความเชื่อในปรัชญาเรื่องศักยภาพและพลังความสามารถของชุมชน การพัฒนาชุมชนจึงเป็นการเสริมสร้างขีดความสามารถของประชาชนและชุมชนให้สามารถที่จะพัฒนาชุมชนได้ด้วยตัวเอง การขอความช่วยเหลือจากภายนอกชุมชน ต้องเป็นสิ่งที่เกินขีดความสามารถของชุมชนเท่านั้น เพื่อให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสุขภาพของคนในชุมชน

4. การใช้ประโยชน์ทรัพยากรของชุมชน การพัฒนาชุมชนได้ผลประโยชน์ย่อมเกิดขึ้นแก่ชุมชนนั้น ดังนั้น นอกจากการพัฒนาเพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้แล้ว ต้องใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่มีอยู่ในชุมชน ไม่หวังพึ่งพาจากภายนอกชุมชน เพราะชุมชน อื่น ๆ ก็มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ทรัพยากรเพื่อพัฒนาชุมชนของตนด้วยเช่นกันในเรื่องของการใช้ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาชุมชนนี้ ชุมชนจึงต้องมีโครงการพัฒนาชุมชนด้วยตนเอง

5. การสร้างความศรัทธาเริ่มมาจากประชาชนในชุมชน ปรัชญาของการพัฒนาชุมชน คือ การเชื่อในสิทธิเสรีภาพของคน การพัฒนาชุมชนต้องเกิดจากความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในชุมชน โดยประชาชนเป็นผู้ริเริ่มในการจัดทำโครงการ ไม่ใช่ถูกกำหนดโดยบุคคล หรือหน่วยงานนอกชุมชน การดำเนินงานพัฒนาในขั้นตอนต่าง ๆ ต้องให้ประชาชนในชุมชนเป็นผู้รับผิดชอบ หน่วยงานอื่น ๆ ควรเป็นหน่วยที่สนับสนุนส่งเสริมเท่านั้น

6. การร่วมมือกันระหว่างรัฐกับประชาชน ขีดความสามารถของชุมชนและรัฐบาล การพัฒนาชุมชนมุ่งเน้นให้ดำเนินการโดยคนและทรัพยากรในชุมชนเป็นสำคัญ เพราะรัฐบาลมีขีดความสามารถจำกัด ทั้งบุคลากร งบประมาณ หรือทรัพยากร ระบบการบริหารและดำเนินงานพัฒนา ส่วนประชาชนในชุมชนเองก็มีขีดจำกัดในเรื่องความไม่พร้อมของตน และทรัพยากรที่ใช้ในการพัฒนาไม่เพียงพอ การพัฒนาชุมชนจะประสบความสำเร็จได้ต้องเกิดจากความร่วมมือกันระหว่างรัฐบาลกับประชาชน ไม่ปล่อยให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งรับผิดชอบเพียงฝ่ายเดียวเพราะทั้งรัฐบาลและประชาชนในชุมชนต่างก็มีขีดความสามารถที่จำกัด ไม่สามารถดำเนินงานพัฒนาชุมชนให้มีประสิทธิภาพได้ การร่วมมือระหว่างรัฐบาลและประชาชนต้องตั้งอยู่บนปรัชญา และแนวความคิดของการพัฒนาชุมชน คือ การช่วยเหลือตนเอง การใช้ทรัพยากรในชุมชน การมีส่วนร่วมของประชาชน และการสนับสนุนส่งเสริมของรัฐบาลอย่างเหมาะสม (Chiewonpipat, C. et al., 2004)



สรุปสังคมพหุวัฒนธรรม หมายถึงการอยู่ร่วมกันของคนในชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์มีความแตกต่างทางด้านขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม ภาษา ศาสนา ความเชื่อ รวมถึงวิถีชีวิตความเป็นอยู่ซึ่งมีแนวคิดในการพัฒนาสังคมพหุวัฒนธรรม คือ การให้ความสำคัญของการพัฒนาคนในชุมชน การสร้างการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน การพึ่งพาตนเอง การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรของชุมชน การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นของตนเอง และการร่วมมือกันระหว่างชุมชนกับหน่วยงานภาครัฐ

แนวคิดการอยู่ร่วมกันของชุมชนชาวพุทธ

การอยู่ร่วมกันของชุมชนชาวพุทธนั้น ส่วนใหญ่พื้นฐานจะเป็นวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนาซึ่งมีหลักการอยู่ร่วมกันพื้นฐาน ดังนี้

1. การอยู่ร่วมกันในสังคมของชุมชนชาวพุทธ คือ การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ความมีน้ำใจ มีการเสียสละเอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยเริ่มจากการศึกษาเรียนรู้ตั้งแต่เด็กเพื่อปลูกฝังกฎระเบียบ ศรัทธาในคำสอนของพระพุทธศาสนาอย่างถูกต้อง มีความอดทนอดกลั้น ปรับวิธีคิดและทัศนคติให้สอดคล้องกับสภาพสังคมและวัฒนธรรมประเพณีของตนเอง

2. การนำหลักธรรมมาส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างเหมาะสม ได้แก่ สังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย การให้ทาน การพูดจาไพเราะ การทำตนให้เป็นประโยชน์ การสร้างความสามัคคีในชุมชน การร่วมกลุ่มสร้างอาชีพในครอบครัว เพื่อให้เศรษฐกิจมีความเข้มแข็ง สำหรับหลักคำสอนที่เป็นหัวใจของศาสนาพุทธ คือ การไม่ทำความชั่วทั้งปวง การทำความดีให้ถึงพร้อม และการทำใจให้ผ่องใสบริสุทธิ์ นอกจากนี้ต้องมีพรหมวิหาร 4 คือ มีเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ที่สำคัญ คือ การรู้จักให้อภัยซึ่งกันและกัน

3. การให้การสงเคราะห์และการอยู่ร่วมกันในสังคมปัจจุบัน ได้แก่ การมีจิตอาสา การทำงานอาสาสมัครเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา

4. การปฏิบัติตามประเพณีวัฒนธรรม ได้แก่ การทำบุญตามเทศกาลและประเพณีสำคัญต่าง ๆ ทางพระพุทธศาสนา มีการส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมร่วมกัน โดยไม่มองว่าเป็นคนต่างศาสนา โดยมีหน่วยงานราชการเป็นผู้ช่วยสนับสนุนการทำการกิจกรรมต่าง ๆ

สรุปการอยู่ร่วมกันของชุมชนชาวพุทธ คือ การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยการเสียสละ เอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกันบนหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา เช่น สังคหวัตถุ 4 คือ มีการแบ่งปันกัน การพูดจาไพเราะ การทำตนให้เป็นประโยชน์ และการสร้างความสามัคคีในชุมชน เป็นต้น และการปฏิบัติตามประเพณีวัฒนธรรมทางพระพุทธศาสนา

แนวคิดการอยู่ร่วมกันของชุมชนอิสลาม

ในส่วนของศาสนาอิสลามนั้นหลักการดำเนินชีวิตด้วยการอยู่ในบริบทที่สอดคล้องกับชุมชน เคารพแนวคิดและวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกัน พร้อมสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือให้เกิดขึ้นแก่ชุมชน โดยมองตามหลักการที่ว่าศาสนาทุกศาสนาสอนให้มนุษย์รักกัน เมตตาให้เกียรติเกื้อกูลต่อกัน อันจะนำมาซึ่งความสันติสุขในชุมชนโดยมีหลักการที่สำคัญ ดังนี้

1. การอยู่ร่วมกันในสังคมปัจจุบัน ได้แก่ ต้องเรียนรู้ความแตกต่าง ความเหมือน รู้จักตัวตน มีสติสัมปชัญญะ การทำละหมาดวันละ 5 เวลา การจ่ายซะกาต และการทำฮัจญ์ เป็นต้น

2. หลักคำสอนที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างเหมาะสม ได้แก่ การกล่าวคำปฏิญาณตนอย่างเปิดเผยและชัดเจน พร้อมทั้งเลื่อมใสศรัทธาตามที่ตนปฏิญาณ และจะต้องประพฤติตามบทบัญญัติอย่างจริงจังการเป็นมุสลิม

3. การให้การสงเคราะห์และการอยู่ร่วมกันในสังคมปัจจุบัน ได้แก่ การจ่ายซะกาตหรือทรัพย์จำนวนหนึ่งเพื่อเป็นการช่วยเหลือสงเคราะห์ชุมชนให้มีความเจริญอันเป็นการขัดเกลาจิตใจให้สะอาดสม่ำเสมอ

4. การปฏิบัติตนตามหลักคำสอนและวัฒนธรรม ได้แก่ การแสดงความเคารพ นมัสการต่อพระองค์อัลลอฮ์ ประกอบด้วยจิตใจ วาจา และร่างกาย (พระมหาสุชนันต์ สุขวาทโน และคณะ, 2564)

สรุปการอยู่ร่วมกันของชุมชนอิสลาม คือ การดำเนินชีวิตอยู่บนพื้นฐานหลักคำสอนของศาสนาอิสลาม เช่น การทำละหมาดวันละ 5 เวลา การจ่ายซะกาตและการทำฮัจญ์ เป็นต้น ตลอดจนการปฏิบัติตามคำสอนและวัฒนธรรมต่าง ๆ ทางศาสนาอิสลาม เช่น การแสดงความเคารพต่อองค์อัลลอฮ์ เป็นต้น

สภาพปัญหาของสังคมพหุวัฒนธรรมในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

การทำความเข้าใจถึงธรรมชาติของพหุวัฒนธรรม เป็นประเด็นสำคัญต่อการทำความเข้าใจถึงประเด็นย่อยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตในท่ามกลางสังคมพหุวัฒนธรรมในปัจจุบัน โดยเริ่มต้นจากแนวคิดที่ว่า บุคคลแต่ละคนเป็นสมาชิกของกลุ่มชนที่มีลักษณะทางวัฒนธรรมเป็นของตนเองและจากกลุ่มชนหลาย ๆ กลุ่มที่รวมตัวกันจนกลายเป็นสังคมใหญ่เมื่อเป็นสังคมใหญ่ก็มีความหลากหลายในวิถีปฏิบัติมากขึ้น การอยู่รอดของกลุ่มชนแต่ละกลุ่มเกิดจากการมองเห็นคุณค่าของกระบวนการคิดและสัญลักษณ์ที่เกิดขึ้นจากการสร้างของวัฒนธรรมจากความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ซึ่งส่งผลให้มนุษย์แสพติดเทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างรุนแรงและนำไปสู่การไม่ยอมรับความหลากหลายในประเด็นของชาติพันธุ์สีผิว ศาสนาภาษา วัฒนธรรม ความเชื่อความศรัทธา การเมืองหรือวิถีชีวิต ที่กล่าวมามีล้วนเป็นปมปัญหาที่สำคัญซึ่งอาจเรียกได้ว่า เป็นรากเหง้าของปัญหาต่าง ๆ อย่างกรณีปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ทั้งที่มีนักวิชาการ หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ รวมถึงรัฐบาลได้ระดมความคิดและงบประมาณเป็นจำนวนมหาศาลเพื่อแก้ไขเยียวยาต่อปัญหาดังกล่าวตรวบจนบัดนี้ก็ยังไม่สามารถแก้ไขได้หากแต่ยังมีความรุนแรงเกิดขึ้นอยู่เป็นระยะ ๆ (สิทธิโชค ปาณะศรี และคณะ, 2561) ซึ่งสามารถสรุปปัญหาได้ ดังนี้

1. ปัญหาที่เกิดจากความแตกต่างด้านศาสนาและความเชื่อ ซึ่งเกิดจากความยึดมั่นในศาสนาและความเชื่อของตนเองจนเกินพอดี มีอคติต่อคนที่นับถือศาสนาที่แตกต่างจากตนเอง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความเป็นมิตรระหว่างผู้ที่นับถือศาสนาที่แตกต่างกัน จะนำมาซึ่งความเสียหายแก่ชีวิตและทรัพย์สิน โดยมีแนวทางแก้ไข คือ ต้องสร้างตระหนักรู้ในความเคารพในสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่นในการเลือกนับถือศาสนา และเรียนรู้ศาสนาของกันและกัน ผ่านการศึกษาค้นคว้าและเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชน

2. ปัญหาความแตกต่างด้านเศรษฐกิจ เกิดจากความขัดแย้งในการแสวงหาวัตถุดิบและแหล่งลงทุนราคาถูก ความขัดแย้งระบบทุนนิยม และความขัดแย้งด้านกฎหมายและระเบียบทางการค้าต่าง ๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อมูลค่าเงินที่เปลี่ยนแปลง การลงทุนของชาวต่างชาติ และรายได้ที่แตกต่างกันระหว่างพ่อค้าคนกลางกับเกษตรกร

3. ปัญหาความแตกต่างด้านความคิดและอุดมการณ์ทางการเมือง ซึ่งเกิดจากการที่คนมีอุดมการณ์ทางการเมืองแตกต่างกัน และมีความคิดในการพัฒนาที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดผลกระทบต่อการพัฒนาพื้นที่ สิ่งเหล่านี้แก้ไขได้ด้วยการปลูกฝังความคิดและอุดมการณ์ตั้งแต่ยังเป็นเด็กและเยาวชน

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า ปัญหาของสังคมพหุวัฒนธรรมนั้น ประกอบด้วย ปัญหาความเท่าเทียมกัน ปัญหาการยอมรับในภาษาและอัตลักษณ์ ปัญหาความหลากหลายทางวัฒนธรรม ปัญหาความไว้วางใจกัน และปัญหาความยุติธรรมในท้องถิ่น ซึ่งการจะอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุขนั้น จะต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการนำหลักธรรมทางศาสนาของแต่ละศาสนาสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริงโดยการร่วมมือของทั้งหน่วยงานภาครัฐและชุมชนเอง



แนวทางการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม

เป้าหมายของการพัฒนาชุมชนพหุวัฒนธรรมนั้น คือ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมของคนในชุมชน สิ่งแวดล้อมที่เป็นวัตถุและไม่ใช่วัตถุ เช่น การเมือง เศรษฐกิจ การศึกษา สังคมวัฒนธรรม ครอบครัวและประชากร อนามัย และสาธารณสุข นันทนาการ การพัฒนาชุมชนมีเป้าหมายที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) การพัฒนาคนให้มีความสุข 2) การพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง พึ่งตนเองได้และมีความสุข กล่าวคือ

1. การพัฒนาคนให้มีความสุข คนมีความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนมาก เพราะคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เนื่องจากเป็นผู้มีบทบาทในการพัฒนาชุมชน ทั้งเป็นผู้ดำเนินงาน เป็นผู้ได้รับผลที่เกิดขึ้น และเป็นผู้ที่สืบทอดงานของการพัฒนาไม่ให้สิ้นสุด คนจึงเป็นเป้าหมายสูงสุด หรือเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาชุมชน จึงต้องพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คุณธรรม และมีความสุข

2. การพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง พึ่งตนเองได้และมีความสุข การพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง พึ่งตนเองได้และมีความสุข คือ การทำให้คนในชุมชนมีจิตสำนึกร่วมกัน มารวมตัวกันในลักษณะที่เป็นหุ้นส่วนกันในการกระทำบางอย่างด้วยความรักและความเอื้ออาทรต่อกัน ภายใต้ระบบการจัดการให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน เพื่อประโยชน์สาธารณะ การรวมตัวกันอาจจะเป็นกลุ่มเล็ก ๆ กระจัดกระจายกันก็ได้แต่สามารถติดต่อสื่อสารกันได้จนกลายเป็นองค์กร และมีความเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายย่อย ๆ ขึ้น ทำให้เกิดโครงสร้างสังคมแนวใหม่ที่มีความสัมพันธ์กันในแนวราบที่เท่าเทียมกัน ซึ่งเมื่อประสานกับโครงสร้างที่มีความสัมพันธ์ในแนวตั้งด้วยความสมานฉันท์แล้ว ก็จะทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็งขึ้น

สังคมพหุวัฒนธรรม คือ มีความหลากหลายทั้งด้านชาติพันธุ์ ความเชื่อ ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม ซึ่งอาจมีความคล้ายคลึงหรือแตกต่างกันไป การที่เราเป็นสมาชิกคนหนึ่งที่ต้องดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกัน จึงต้องเรียนรู้ทำความเข้าใจและยอมรับในความแตกต่าง เพื่อจะได้มีความสัมพันธ์อันดี และอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข

การปฏิบัติตนเพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม ดังนี้

- ให้ความเคารพ ไม่แสดงกิริยาอาการที่ดูหมิ่นในวัฒนธรรม ความคิด ความเชื่อของผู้อื่น
- ทำความเข้าใจ และยอมรับขนบธรรมเนียมประเพณีที่แตกต่างกัน
- ร่วมกันแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน
- ปฏิบัติต่อคนทุกชนชาติบนพื้นฐานสิทธิมนุษยชน คำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพของผู้อื่น

การไม่แสดงกิริยาจากดูหมิ่นผู้อื่น ดังนี้

- ไม่พูดจาเปรียบเทียบเยาะเย้ยระหว่างกัน
- ไม่พูดจาใส่ร้ายหรือทำให้คนในภูมิภาคอื่น ๆ ได้รับความเสื่อมเสีย
- ใช้คำถ้อยคำสุภาพ เมื่อติดต่อสื่อสารกับชาวต่างชาติ ศาสนาหรือต่างวัฒนธรรม
- วางตัวให้เหมาะสม เมื่ออยู่กับชาวต่างชาติ ศาสนา หรือวัฒนธรรม (คอลัฟ ต่วนบูละ และคณะ, 2559)

มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ชีวิตแต่ละชีวิตต้องมีส่วนสัมพันธ์กัน ต้องพึ่งพาอาศัยกัน จะอยู่โดดเดี่ยว คนเดียวไม่ได้ และการจะอยู่ร่วมกันนั้นจะต้องมีความเอื้ออาทรต่อกัน มีความเห็นอกเห็นใจกัน ช่วยเหลือกัน มีความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน มีความรักความเมตตาปรารถนาดีต่อกัน จึงจะอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข โดยประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมคำสั่งสอนทางพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นหลักคำสั่งสอนในการอยู่ร่วมกันของชุมชน คือ (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2546)

เบญจศีล คือ ข้อปฏิบัติสำหรับควบคุมกายและวาจาให้ตั้งอยู่ในความดีงาม ความเกษมสุข การสำรวม และความไม่ก้าวล่วงละเมิดศีล 5 หรือเบญจศีล คือ ความประพฤติชอบทางกายและวาจา การรักษากาย วาจาให้เรียบร้อย การรักษาปกติตามระเบียบวินัย ข้อปฏิบัติในการเว้น จากความชั่ว การควบคุมตนให้ตั้งอยู่ในความไม่เบียดเบียน

เบญจธรรม หมายถึง กัลยาณธรรม แปลว่า ธรรมที่มีความงาม เป็นข้อปฏิบัติพิเศษที่ยิ่งขึ้นไปกว่าศีล เป็นสถานะของผู้ทรงไว้แห่งความดีหรือเป็นผู้รักษาความดีไว้ด้วยการประกอบคุณงามความดีโดยมีข้อควรปฏิบัติ 5 ประการ ซึ่งจะทำให้มนุษย์เป็นคนดีมีคุณธรรม มีกาย วาจา ใจ ที่สะอาดงดงาม ได้แก่ เมตตา สัมมาอาชีวะ กามสังวร สัจจะ และสติสัมปชัญญะ ผู้ที่ได้รับผลจากการกระทำนั้นจะมีความสุข

นอกจากนี้ยังมีพระพุทธพจน์ยืนยันอีกข้อหนึ่งว่า “อพยาปชฺช สุขํ โลกํ การไม่เบียดเบียนกันเป็นสุขในโลก” หลักการอยู่ร่วมกัน หลักการยึดเหนี่ยวน้ำใจให้รักผูกพัน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน พระพุทธเจ้าตรัสไว้ในที่หลายแห่ง เรื่องสังคหวัตถุ ได้แก่ ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว คือ ยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้เพื่อความสามัคคี ประกอบด้วย

ทาน การให้ คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดถึงให้ความรู้และสั่งสอน

ปิยวาจา คือ วาจาเป็นที่รัก วาจาพูดดีมีน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือ กล่าวคำสุภาพไพเราะ อ่อนหวาน สมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ ประกอบด้วย เหตุผลเป็นหลักฐาน จูงใจให้นิยมยอมตาม

อัตถจริยา การประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

สมานัตตตา คือ ความมีตนเสมอ คือ ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี

การอยู่ร่วมกันตามหลักคำสอนในคัมภีร์ทางศาสนาอิสลามมีแนวคิดการอยู่ร่วมกันในศาสนาอิสลาม ซึ่งปรากฏอยู่ในศรัทธา 6 ประการ (อركانุลอิสลาม) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อความศรัทธาอย่างมั่นคงของศาสนิกชนในศาสนาอิสลามเหมือนกันทั้งหมด ได้แก่

ศรัทธาในอัลลอฮ์ มีความเชื่อมั่นในอัลลอฮ์เพียงองค์เดียว

ศรัทธาในเทพบิรวาร หรือมลาอิกะฮ์

ศรัทธาในบรรดารอซูลหรือศาสนทูต

ศรัทธาในคัมภีร์ของพระองค์

ศรัทธาในวันโลกหน้า

ศรัทธาในการกำหนดของอัลลอฮ์

การปฏิบัติตามหลักของอิสลาม คือ หลักปฏิบัติหรือหลักอิสลาม (อركانุลอิสลาม) 5 ประการ ประกอบด้วย กันทัมุสลิมทุกคนต้องถือปฏิบัติ ได้แก่

การปฏิญาณตน หมายถึง การปฏิญาณตนด้วยความเลื่อมใสศรัทธาต่ออัลลอฮ์

การนมาซหรือการละหมาด หมายถึง การแสดงความเคารพต่ออัลลอฮ์ทั้งกาย วาจาและใจ

การบริจาคซะกาต หมายถึง การจ่ายทานจากผู้มีทรัพย์สิน คนมีสิทธิได้รับซะกาต มี 8 ทาง คือ คนยากจน คนอนาถา เจ้าหน้าที่จัดการซะกาต ผู้มีแนวโน้มเข้ารับหรือเพิ่งเข้ารับอิสลาม การไถ่ทาส และเชลย การปลดปล่อยหนี้ให้แก่ผู้มีหนี้ล้นพ้นตัว และผู้เดินทางที่ประสบปัญหา

การถือศีลอด หมายถึง การละเว้นจากบริโภคอาหาร น้ำและละเกิเลสต่าง ๆ ทำให้สงบ

การทำพิธีฮัจญ์ หมายถึง การเดินทางไปแสวงบุญที่นครเมกกะฮ์ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ครั้งหนึ่งในชีวิต

หลักศรัทธา 6 อย่าง และหลักปฏิบัติตามศรัทธา 5 ประการ ของศาสนาอิสลามเหล่านี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตประจำวันของชาวมุสลิมทั่วโลก ที่ยึดถือและปฏิบัติร่วมกัน และเป็นสัญลักษณ์ที่สำคัญที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้นับถือศาสนาอิสลาม ที่อยู่ร่วมกันในชุมชนหรือสังคมต่าง ๆ ในประเทศไทยหรือประเทศอื่น ๆ ในโลก (พระมหาจุฑาธนา นรเชษฐ และคณะ, 2559)



ด้านความเชื่อและความคิดในการอยู่ร่วมกันท่ามกลางสังคมพหุวัฒนธรรม คือ อิสลามยอมรับความหลากหลายทางความเชื่ออิสลามจึงได้คำนึงถึงความต่างต่างนั้นดังต่อไปนี้ (อิสมาแอ กาเต๊ะ, 2561)

1. ความหลากหลายนั้นเป็นสิ่งจำเป็นต้องเกิดขึ้นในสังคมโดยเฉพาะสังคมมนุษย์และถือว่าเป็นกฎสภาพการณ์ที่อัลลอฮ์ทรงกำหนดไว้
2. อิสลามให้ความสำคัญของเสรีภาพในการนับถือศาสนาโดยไม่มีการบังคับให้รับศาสนาอิสลาม
3. อิสลามตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแผ่ศาสนาอิสลามต่อมนุษยชาติ และความสำคัญต่อการให้เกียรติและศักดิ์ศรีต่อมนุษยชาติ
4. อิสลามยังคำนึงถึงความยุติธรรมและความเสมอภาคต่อกลุ่มชนต่างศาสนิก

การอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ในปัจจุบัน

การอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ในปัจจุบัน ซึ่งภาคใต้ตอนล่างมีกลุ่มชาติพันธุ์สำคัญ ได้แก่ คนไทยเชื้อสายไทย คนไทยเชื้อสายจีน และคนไทยมุสลิม อยู่ร่วมกันมาเป็นเวลาช้านาน อยู่กันแบบสันติสุข อยู่กันแบบสงบและมีความสุข ต่อมาเมื่อมีเหตุการณ์ไม่สงบในจังหวัดมีเพิ่มขึ้น ก็เกิดมีความหวาดระแวงกันอยู่บ้าง อย่างไรก็ตามก็สามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้ท่ามกลางความแตกต่างและโดยเฉพาะท่ามกลางความรุนแรงและในบริบทปัจจุบัน เช่น กรณีของชุมชนในตำบลเจ๊ะเห อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส ได้นำแนวทางการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม คือ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน การสร้างการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน การสร้างจิตสำนึกในการพึ่งพาตนเองของคนในชุมชน การใช้ทรัพยากรในชุมชน การสร้างความคิดริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์ของคนในชุมชน และการสร้างความร่วมมือระหว่างชุมชนและหน่วยงานภาครัฐ นอกจากนี้ยังได้ประยุกต์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ การส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักเบญจศีล เบญจธรรม และสังคหวัตถุ 4 และหลักศรัทธา 6 และการปฏิบัติตามหลักศรัทธา 5 ประการ ของชาวมุสลิม ทั้งนี้โดยการตั้งสภาสันติสุขแล้วก็ให้มีผู้นำทั้งพุทธ มุสลิม และผู้นำทุกภาคส่วนเข้ามาแก้ไขปัญหาหารือกันโดยจะมีการประชุมในทุกเดือน ซึ่งในปี 2564 พบว่า ในพื้นที่พยายามสร้างกลไกเรื่องสันติสุขในระดับรากหญ้าจนถึงระดับจังหวัดและกลุ่มจังหวัด ซึ่งหน่วยงานภาครัฐในภาคใต้ได้รับการจัดสรรกรอบงบประมาณสนับสนุนโครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งสภาองค์กรชุมชนตำบลในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ โดยการสร้างสังคมเข้มแข็งที่แบ่งปันไม่ทอดทิ้งกันและมีคุณธรรม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ โดยการสร้างเวทีกลางให้เป็นพื้นที่สาธารณะ ที่เปิดโอกาสให้มีการพูดคุยปรึกษาหารือปัญหาและความต้องการของคนในชุมชน เป็นต้น ใช้กลไก “สภาองค์กรชุมชน” ในการขับเคลื่อนเชื่อมโยงทุกภาคส่วนในพื้นที่ ดังนั้น “พื้นที่สาธารณะ” จึงเป็นเวทีกลางที่จะก่อให้เกิดการเชื่อมโยงการมีส่วนร่วมที่ทุกคนในพื้นที่จะเกิดการรับรู้และเข้าใจถึงปัญหา สาเหตุ พฤติกรรม ความต้องการ และแก้ไขปัญหาหารือกัน เกิดการคลี่คลายและลดความขัดแย้งภายในพื้นที่ ก่อให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลพึ่งพาซึ่งกันและกัน อันเป็นการสร้างความสมานฉันท์ให้กับคนในชุมชนพหุวัฒนธรรมในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ (อภิญา ดิสมะมาน, 2565)

สรุป

การอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นการอยู่ร่วมกันอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกันมีการเรียนรู้ทำความเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างของกันและกันทั้งด้านศาสนา เชื้อชาติ และประเพณีวัฒนธรรม ทั้งนี้โดยมีผู้นำชุมชนเป็นที่ยึดเหนี่ยวผูกพันให้คนในชุมชนมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน อีกทั้งมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างกัน ปัจจุบันถึงแม้ว่าจะเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบขึ้นก็ตาม แต่คนในชุมชนก็ยังดำรงดำเนินชีวิตตามวิถีดั้งเดิมโดยไม่เปลี่ยนแปลงแต่ประการใด ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาที่ทำได้คนในชุมชนมีความสุข สามารถพึ่งพาตนเองได้และสังคมมีความเข้มแข็งโดยมีจิตสำนึกร่วมกัน รวมตัวกันมี

จิตอาสาเพื่อสาธารณประโยชน์ ก้าวข้ามพ้นจากสภาพปัญหาความขัดแย้งที่เกิดจากทั้งด้านศาสนา ความเชื่อ เศรษฐกิจ สังคม หรืออุดมการณ์ทางการเมือง ด้วยการพัฒนาการอยู่ร่วมกันของคนในชุมชนพหุวัฒนธรรม ได้แก่ การให้ความสำคัญกับคนในชุมชน การสร้างการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน การสร้างจิตสำนึกในการพึ่งพาตนเองของคนในชุมชน การใช้ทรัพยากรในชุมชน การสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของคนในชุมชน และการสร้างความร่วมมือระหว่างชุมชนกับหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งการแก้ไขปัญหาล้วนนี้ล้วนได้แนวทางการอยู่ร่วมกันด้วยการนำหลักธรรมคำสอนทางศาสนามาใช้ในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา ซึ่งได้แก่ หลักเบญจศีล เบญจธรรม และสังคหวัตถุ 4 เป็นต้น และหลักคำสอนทางศาสนาอิสลาม เช่น หลักศรัทธา 6 อย่าง และหลักปฏิบัติตามศรัทธา 5 ประการ ของศาสนาอิสลามเหล่านี้ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตประจำวันของชาวมุสลิมใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งจะเห็นได้จากบริบทปัจจุบันที่ชุมชนใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุข เช่น กรณีของชุมชนในตำบลเจ๊ะเห อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญชาติ กล้าหาญ. (2543). แนวทางการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติวิธีในพหุสังคม: ศึกษาเฉพาะกรณีสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. ปัตตานี: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- คอลัฟ ต่วนบุละ และคณะ. (2559). การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดน ภาคใต้ กับสิทธิเสรีภาพในการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา. ใน รายงานการวิจัย. สถาบันพระปกเกล้า.
- ต่ายดิน อูสมาน และคณะ. (2554). เทคนิคและกระบวนการจัดการความขัดแย้งในสังคมพหุวัฒนธรรมสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2546). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหามงคลกานต์ ฐิตธมโม และคณะ. (2563). การอยู่ร่วมกันของคนในสังคมพหุวัฒนธรรมในประเทศไทย กรณีศึกษาสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 5(3), 315-324.
- พระมหาสุทนต์ นรเชฏฐ์ และคณะ. (2559). ศึกษาวิเคราะห์หลักการอยู่ร่วมกันของสังคมพหุวัฒนธรรมในประเทศไทย: กรณีศึกษาชุมชนชาวพุทธและมุสลิมในชุมชนวัดท่ากรัง ตำบลบ้านป้อม อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสาร มจร พุทธศาสตร์ปริทรรศน์, 1(1), 40-61.
- พระมหาสุชนันต์ สุขขตมโน และคณะ. (2564). การอยู่ร่วมกันของคนในสังคมพหุวัฒนธรรมในประเทศไทย: กรณีศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี. วารสาร มจร บาลีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์, 7(1), 176-189.
- สิทธิโชค ปาณะศรี และคณะ. (2561). พหุวัฒนธรรมในมุมมองของปรัชญาหลังนวยุค. วารสารเซนต์จอห์น, 21(28), 31-46.
- อภิญา ดิสสะมาน. (2565). ถอดบทเรียนชุมชนสันติสุขภายใต้สันติวัฒนธรรม กรณีศึกษาชุมชนบึงคอกไห ตำบลบึงคอกไห อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี และชุมชนในตำบลเจ๊ะเห อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส. ใน รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์. สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า.
- อิสมาแอ กาเต๊ะ. (2561). วะสะฎียะฮ์ในอิสลามกับการอยู่ร่วมกันท่ามกลางสังคมพหุวัฒนธรรมด้านความเชื่อและความคิด. วารสารวิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 9(1), 32-48.
- อุทัย ภูคหิน และคณะ. (2565). พหุวัฒนธรรม: การอยู่ร่วมกันของชุมชนตามแนวสาราณียธรรมเชิงพุทธบูรณาการ. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 10(5), 2313-2325.
- Chiewonpipat, C. et al. (2004). Administration. Bangkok: Thammasat University.

ผลของการใช้รูปแบบการเรียนการสอนโดยบูรณาการทฤษฎีประมวลสารสนเทศ
และการเรียนรู้เชิงสถานการณ์ที่ส่งเสริมสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูด
ภาษาเวียดนาม สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี*

THE RESULT OF USING INSTRUCTIONAL MODEL BY INTEGRATING INFORMATION
PROCESSING THEORY AND SITUATED BASED LEARNING TO ENHANCE VIETNAMESE
SPEAKING AND LISTENING COMPETENCIES FOR UNDERGRADUATE STUDENTS

เจิ่น ถิ บิ๊ก ถาว^{1*}, เรขา อรุณวงศ์², นิตกร อ่อนโยน²

Tran Thi Bich Thao^{1*}, Rekha Arunwong², Nitikorn Oonyon²

¹คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

¹Faculty of Humanities, Srinakharinwirot University, Bangkok, Thailand

²คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปทุมธานี ประเทศไทย

²Faculty of Education, Walaya Alongkorn Rajabhat University, Pathumthani, Thailand

*Corresponding author E-mail: tranthao@g.swu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพัฒนาการสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนโดยบูรณาการทฤษฎีประมวลสารสนเทศและการเรียนรู้เชิงสถานการณ์และ 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามของนักศึกษาระดับปริญญาตรีก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบการเรียนการสอนโดยบูรณาการทฤษฎีประมวลสารสนเทศและการเรียนรู้เชิงสถานการณ์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ นักศึกษาชั้นปีที่ 3 จำนวน 14 คน ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2565 ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบทดสอบสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ผลการประเมินแบบทดสอบอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = .55) และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 และ 2) แบบประเมินสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าดัชนีความเที่ยงตรงอยู่ระหว่าง .05 ถึง 1.00 และค่าความเชื่อมั่นระหว่างผู้ประเมินของทั้งฉบับ คือ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทดสอบทีและวิเคราะห์หาความแปรปรวนแบบมีหนึ่งตัวประกอบแบบวัดซ้ำ ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษากลุ่มตัวอย่างมีผลการพัฒนาการสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามจากการวัดซ้ำ 3 ครั้งมีแนวโน้มสูงขึ้นตามลำดับ และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และนักศึกษากลุ่มตัวอย่างมีผลการเรียนรู้หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนโดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ: ผลของการใช้รูปแบบการเรียนการสอน, ทฤษฎีประมวลสารสนเทศ, การเรียนรู้เชิงสถานการณ์, สมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนาม, นักศึกษาระดับปริญญาตรี

* Received July 13, 2024; Revised September 4, 2024; Accepted September 11, 2024

Abstract

The objective of this research was to 1) Study the progress of Vietnamese Listening and Speaking Communicative Competencies of Undergraduate Students by using an instructional model by integrating information process theory and situated based learning and 2) To compare Vietnamese Listening and Speaking Communicative Competencies of Undergraduate Students before and after using the instructional model by integrating information process theory and situated based learning. The sample group was 14 students in 3rd year in semester 1, academic year 2022, chosen by purposive sampling. The research tools were 1) The Vietnamese listening and speaking competency test for undergraduate students with the result of quality assessment at the highest level ($\bar{x}$ = 4.54, S.D. = .55) and the reliability index at .98 and 2) Vietnamese listening and speaking competency assessment form for undergraduate students indicated the validity index from .50 to 1.00 and the score of inter-rater reliability for scale at .97. Statistics employed for data analysis were the mean, standard deviation, and t-test and repeated measures through analysis of variance. The result found that students' Vietnamese listening and speaking communicative competency development using thrice repeated measure revealed a higher tendency at a statistical significance of .05, and the samples' learning achievement after using the instructional model was higher than before utilizing at the statistically significant of .05.

Keywords: Result of Using Instructional Model, Information Processing Theory, Situated Based Learning, Vietnamese Listening and Speaking Communicative Competency, Undergraduate Student

บทนำ

การเรียนรู้ภาษาต่างประเทศเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากสังคมโลกปัจจุบันเป็นสังคมแห่งข้อมูลข่าวสาร ความเจริญก้าวหน้า ความเคลื่อนไหว และการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ส่งเสริมการเรียนรู้วิถีชีวิตความเป็นอยู่ เข้าถึงวัฒนธรรมอันล้ำค่าของประเทศต่าง ๆ ช่วยให้เข้าถึงความเจริญก้าวหน้าในด้านเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์จากประเทศที่พัฒนาแล้ว นอกจากนั้น ภาษาต่างประเทศยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยรวมผู้คนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ส่งเสริมความเข้าใจต่างวัฒนธรรม (Cross-Cultural Understanding) สอดคล้องกับโครงการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน: Spirit of ASEAN โดยกำหนดให้ผู้เรียนมีทักษะการสื่อสารอย่างน้อย 2 ภาษา คือ ภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศเพื่อนบ้านอย่างน้อยหนึ่งภาษา มีความสามารถในการทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น เคารพและยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม เห็นคุณค่าความเป็นมนุษย์ เท่าเทียมกัน และเพิ่มขีดการแข่งขันของพลเมืองไทย ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและตลาดโลก รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของประชาคมอาเซียนและสังคมโลก (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2555)

ปัจจุบันการเรียนการสอนภาษาเวียดนามในระดับปริญญาตรีมีอย่างแพร่หลายในประเทศไทย และได้กำหนดเป็นวิชาเอกในหลายหลักสูตร พบปัญหาหลายประการโดยเฉพาะด้านการพัฒนาความสามารถในการฟังและการพูดภาษาเวียดนาม ดังจะเห็นได้จากการเก็บข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนการสอนโดยผู้วิจัยได้ดำเนินการจากการสัมภาษณ์ผู้สอนภาษาเวียดนามในระดับปริญญาตรีที่ประเทศไทย พบว่า จำนวนชั่วโมงที่เรียนการฟังและการพูดค่อนข้างน้อยจึงทำให้ผู้สอนไม่สามารถจัดกิจกรรมฝึกฝนเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มได้และด้วยเวลาจำกัดจึงเน้นการบรรยาย อธิบายด้านกฎเกณฑ์และโครงสร้างภาษาเป็นหลัก นอกจากนั้น ยังพบปัญหาจากผู้เรียน เช่น ไม่กล้าแสดงออก ขาดความมั่นใจในการแสดงความคิดเห็น ฟังเข้าใจแต่ไม่สามารถโต้ตอบได้ วงคำศัพท์น้อย



และขาดกลวิธีการขยายวงคำศัพท์ ได้ตอบหรือสื่อสารกับผู้สอนและเพื่อนร่วมห้องได้แต่นำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงไม่ได้ ผู้เรียนจับใจความหลักในบทฟังไม่ได้ มีคำพ้องเสียงทำให้นักถึงความหมายอื่น จึงทำให้ไม่สามารถเข้าใจเนื้อหาหรือบริบทของบทฟังได้ นอกจากนี้ยังพบปัญหาเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามของผู้เรียนโดยผู้เรียนใช้เวลาเรียนส่วนใหญ่ในห้องเรียน ไม่มีโอกาสนำไปใช้ในชีวิตประจำวันและภาษาเวียดนามยังเป็นภาษาที่แปลกใหม่ที่ได้อสอนในสถาบันการศึกษาเพียงบางแห่ง ผู้เรียนยังไม่เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการเรียนภาษาเวียดนาม ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติด้านการเรียนทำให้ผู้เรียนขาดเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดความจริงจัง ไม่ใฝ่เรียนรู้ค้นคว้าด้วยตนเองโดยเฉพาะการสนทนา ได้ตอบในสถานการณ์จริง

จากปัญหาที่ได้นำเสนอดังกล่าว การพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนาม สิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญ คือ พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนภาษาเวียดนาม ซึ่งมีผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการเรียนการสอนมีอิทธิพลทางบวกต่อการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาต่างประเทศ (ฤทัยรัตน์ ศรีพวงมาลัย, 2561); (เหิงยีน ถิ ทุ ถ้วน, 2563); (เหิงยีน ถิ เหลียว, 2563) การส่งเสริมให้เกิดสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดในการเรียนภาษาต่างประเทศนั้นส่วนหนึ่งมาจากการสอนของครูผู้สอนโดยเฉพาะการใช้รูปแบบการเรียนการสอนและถือว่าการจัดการเรียนรู้ที่สามารถช่วยส่งเสริมสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดได้ โดยรูปแบบการเรียนการสอนโดยบูรณาการทฤษฎีประมวลสารสนเทศและการเรียนรู้เชิงสถานการณ์เป็นการจัดการเรียนการสอนเน้นการนำเสนอสถานการณ์ สิ่งเร้าที่น่าสนใจ มีความหลากหลาย ชัดเจน และสร้างบริบทที่เหมือนจริง เกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิตประจำวันเพื่อให้ผู้เรียนคุ้นเคยและมีแรงจูงใจในการเรียนรู้จนนำไปสู่ความสนใจในการศึกษาเนื้อหาของบทเรียน การจัดการเรียนการสอนเน้นการคัดเลือกข้อมูลที่ตรงกับ ความสนใจและความต้องการของผู้เรียนทำให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ต่อการรับรู้ข้อมูล สามารถเชื่อมโยงกับความรู้เดิม สร้างความคิดและความเข้าใจในหัวข้อและเนื้อหาที่จะเรียน และเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามผู้สอนได้ออกแบบกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกฝน ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองผ่านบริบทที่เป็นจริง เสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางภายใต้การอำนวยความสะดวก แนะนำของผู้สอน รวมถึงการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ได้จัดในลักษณะของการบูรณาการโดยเน้นที่กระบวนการเรียนการสอน การแสดงออกและสภาพจริง (Klausmeire, H. J., 1985); (Lave, J. & Wenger, E., 1991); (Eggen, P. & Kauchak, D., 2001)

ผู้วิจัยได้ศึกษาและพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนภาษาเวียดนามโดยบูรณาการทฤษฎีประมวลสารสนเทศและแนวคิดการเรียนรู้เชิงสถานการณ์ สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์และพัฒนาเป็นกระบวนการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีประกอบทั้งหมด 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นที่ 1 ขั้นเสนอสถานการณ์ 2) ขั้นที่ 2 ขั้นฟังอย่างเพิลิดเพลิน 3) ขั้นที่ 3 ร่วมกันสร้างความรู้ 4) ขั้นที่ 4 เพียรพยายามฝึกฝน 5) ขั้นที่ 5 สะท้อนสมรรถนะ 6) ขั้นที่ 6 ขั้นประเมินผลการเรียนรู้ (ฉันทิ ถิ บิ๊ก ถาว และคณะ, 2565) ดังนั้น รูปแบบการเรียนการสอนโดยบูรณาการทฤษฎีประมวลสารสนเทศและการเรียนรู้เชิงสถานการณ์ที่ส่งเสริมสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีจะเป็นแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของนักศึกษาระดับปริญญาตรีให้มีทั้งความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะในการเรียนภาษาเวียดนามมากยิ่งขึ้น ตลอดจนนำผลการวิจัยครั้งนี้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพัฒนาการของสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี โดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนโดยบูรณาการทฤษฎีประมวลสารสนเทศและการเรียนรู้เชิงสถานการณ์ ที่ส่งเสริมสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนาม
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบการเรียนการสอน โดยบูรณาการทฤษฎีประมวลสารสนเทศและการเรียนรู้เชิงสถานการณ์ที่ส่งเสริมสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนาม

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่างการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรีที่เรียนภาษาเวียดนามในสถาบัน การศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 13 แห่ง มีนักศึกษา จำนวน 1,189 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาภาษาเวียดนาม และอังกฤษ (หลักสูตรภาษาเพื่อการสื่อสาร หลักสูตรนานาชาติ) คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 14 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling selection) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยเลือก การเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 3 เนื่องจากว่าเป็นกลุ่มที่ เตรียมตัวก่อนออกไปทำสหกิจศึกษาจึงต้องส่งเสริมการสื่อสารในสภาพแวดล้อมการทำงานจริง

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบทดสอบสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามซึ่งเป็นลักษณะการตั้งสถานการณ์ การประเมินแบบทดสอบสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามกระทำโดยใช้แบบประเมิน คุณภาพซึ่งเป็นชนิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.55) แบบประเมินสมรรถนะฉบับนี้ใช้สำหรับการประเมินทั้งก่อนการทดลอง ระหว่างการทดลอง และ หลังการทดลอง โดยผู้วิจัยได้กำหนดข้อสอบเป็นสถานการณ์ที่ใช้กระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมเชิงสมรรถนะ การสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนาม
 2. แบบประเมินสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งใช้เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งก่อนการทดลอง ระหว่างการทดลอง (จำนวน 3 ครั้ง) และหลังการทดลอง กำหนดเกณฑ์ การให้คะแนนแบบรูบริก (Rubric Score) ตามองค์ประกอบของสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษา เวียดนาม ได้แก่
 - 2.1 สมรรถนะด้านสมรรถนะด้านกฎเกณฑ์และโครงสร้าง (Grammatical competence)
 - 2.2 สมรรถนะด้านภาษาศาสตร์เชิงสังคม (Sociolinguistic competence)
 - 2.3 สมรรถนะด้านการเชื่อมโยงข้อความ (Discourse competence)
 - 2.4 สมรรถนะด้านการใช้กลยุทธ์ในการสื่อสาร (Strategic competence)
 - 2.5 คุณลักษณะที่นำไปสู่ความสำเร็จในการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนาม (Attributes lead to the success of Vietnamese listening & speaking communicative competencies)
- โดยมีค่าความเชื่อมั่นระหว่างผู้ประเมิน (Inter-Rater Reliability) ของทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นระหว่างผู้ประเมิน คือ 0.97



การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากการทดลองสอนโดยใช้รูปแบบการเรียนการสอน โดยบูรณาการทฤษฎีประมวลสารสนเทศและการเรียนรู้เชิงสถานการณ์ที่ส่งเสริมสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายละเอียด ดังนี้

1. ทดสอบสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามด้วยการทดสอบก่อนเรียน (Pre-Test)

ดำเนินการประเมินสมรรถนะก่อนเรียน (Pretest) ด้วยแบบประเมินสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีจำนวนสถานการณ์ทั้งหมด 3 สถานการณ์ คะแนนเต็ม 100 คะแนน

2. ทดสอบสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามด้วยการทดสอบ ระหว่างเรียน (Processing Test)

ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการเรียนการสอนโดยบูรณาการทฤษฎีประมวลสารสนเทศและการเรียนรู้เชิงสถานการณ์ที่ส่งเสริมสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ตั้งแต่เดือนสิงหาคมถึงเดือนตุลาคม 2565 เป็นเวลา 10 สัปดาห์ ดำเนินการสอนตามรูปแบบการเรียนการสอนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นและมีขั้นตอนการเรียนการสอน 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นที่ 1 ขั้นเสนอสถานการณ์ 2) ขั้นที่ 2 ขั้นฟังอย่างพิถีพิถัน 3) ขั้นที่ 3 ร่วมกันสร้างความรู้ 4) ขั้นที่ 4 เพียรพยายามฝึกฝน 5) ขั้นที่ 5 สะท้อนสมรรถนะ 6) ขั้นที่ 6 ขั้นประเมินผลการเรียนรู้ เนื้อหา ประกอบด้วย 3 หน่วยการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 10 แผน ๆ ละ 2 ชั่วโมง รวมทั้งหมด 20 ชั่วโมง

ในระหว่างดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการเรียนการสอนจะทำการวัดผลโดยใช้แบบประเมินสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 3 ครั้ง โดยดำเนินการประเมินหลังเรียนหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 และ หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ซึ่งใช้แบบทดสอบวัดสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนาม สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ครอบคลุมเนื้อหาของแต่ละหน่วยการเรียนรู้ จำนวนหน่วยการเรียนรู้ละ 1 สถานการณ์

3. ทดสอบหลังเรียน (Post-Test) หลังการเสร็จสิ้นการทดลองสอน

ประเมินสมรรถนะหลังเรียน (Posttest) ด้วยแบบประเมินสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ครอบคลุมเนื้อหาของทั้ง 3 หน่วยการเรียนรู้ โดยมีจำนวนสถานการณ์ทั้งหมด 3 สถานการณ์ คะแนนเต็ม 100 คะแนน และเป็นแบบทดสอบชุดเดียวกันที่ใช้ก่อนการทดลอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับคะแนนวัดสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดด้วยสถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยด้วยสถิติเชิงอ้างอิง (Inferential statistics)

2.1 ตรวจสอบข้อตั้งเบื้องต้น (Assumption) โดยใช้การทดสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติของข้อมูล (Normality Test) และแปลผลด้วย Shapiro-Wilk

2.2 วิเคราะห์พัฒนาการสมรรถนะการสื่อสาร ด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนาม สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี จากการวัดซ้ำ จำนวน 3 ครั้ง โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแบบวัดซ้ำ (Repeated Measures One-Way ANOVA) ในกรณีที่ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติหรือวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจากการวัดซ้ำด้วย Friedman test ในกรณีที่ข้อมูลมีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ

2.3 วิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนวัดสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนาม สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยวิธีการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน t-test for dependent sample ในกรณีที่ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติหรือวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วย Wilcoxon test ในกรณีที่ข้อมูลมีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาพัฒนาการสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยใช้รูปแบบการเรียนการสอน โดยบูรณาการทฤษฎีประมวลสารสนเทศและการเรียนรู้เชิงสถานการณ์ที่ส่งเสริมสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามจากการวัดซ้ำ 3 ครั้ง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามของนักศึกษาจากการวัดซ้ำ 3 ครั้ง

ครั้งที่	สมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนาม											
	สมรรถนะด้านกฎเกณฑ์และโครงสร้าง		สมรรถนะด้านภาษาศาสตร์เชิงสังคม		สมรรถนะด้านความเข้าใจในระดับข้อความ		สมรรถนะด้านการใช้กลยุทธ์ด้านการสื่อสาร		คุณลักษณะที่มีนำไปสู่ความสำเร็จในการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนาม		รวมเฉลี่ย	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	9.57	1.28	8.71	0.91	18.93	1.94	9.14	1.17	12.86	1.56	59.21	4.74
2	10.14	1.35	10.21	1.25	20.14	1.66	11.07	1.69	14.79	1.89	66.36	4.57
3	12.00	1.04	12.86	1.17	21.93	1.86	12.21	1.12	16.07	1.59	75.07	3.58

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามของนักศึกษาระดับปริญญาตรีจากการวัดซ้ำ 3 ครั้ง โดยนักศึกษามีระดับสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามครั้งที่ 1 ($\bar{X} = 59.21$, S.D. = 4.74) ครั้งที่ 2 ($\bar{X} = 66.36$, S.D. = 4.57) และครั้งที่ 3 ($\bar{X} = 75.07$, S.D. = 3.58) ตามลำดับ แสดงว่า นักศึกษามีค่าเฉลี่ยของคะแนนสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามเพิ่มขึ้นตามลำดับการวัด

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของคะแนนพัฒนาการสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีจากการวัดซ้ำ 3 ครั้ง โดยใช้ Shapiro-Wilk

ครั้งที่	n	Mean	Statistic	Sig
ครั้งที่ 1	14	59.21	.93	.37
ครั้งที่ 2	14	66.36	.95	.70
ครั้งที่ 3	14	75.07	.98	.98

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการศึกษาพัฒนาการสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีมีคะแนนหลังจากที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบการเรียนการสอน ปรากฏว่าระหว่างได้รับการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบการเรียนการสอน ผู้เรียนมีคะแนนทดสอบครั้งที่ 1 เท่ากับ 59.21 ครั้งที่ 2 เท่ากับ 66.36 และครั้งที่ 3 เท่ากับ 75.07 โดยผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น ดังนี้ ครั้งที่ 1 ได้ค่า Shapiro-Wilk* = .93 (Sig = .37) ครั้งที่ 2 ได้ค่า Shapiro-Wilk* = .95 (Sig = .70) และครั้งที่ 3 ได้ค่า Shapiro-



Wilk* = .98 (Sig = .98) จึงสรุปได้ว่าคะแนนพัฒนาการสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีมีการแจกแจงใกล้เคียงกับโค้งปกติและจากผลการทดสอบความแปรปรวนได้ค่า $F = 136.85$, Sig = .000 จึงต้อง Post Hoc มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ จึงสรุปได้ว่าข้อมูลเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบมีหนึ่งตัวประกอบแบบวัดซ้ำ (One-way ANOVA Analysis of Variance with Repeated Measure)

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยพัฒนาการสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามของนักศึกษาระดับปริญญาตรี จากการวัดซ้ำ 3 ครั้ง ด้วยการใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบมีหนึ่งตัวประกอบแบบวัดซ้ำ (One-way ANOVA Analysis of Variance with Repeated Measure)

พัฒนาการสมรรถนะการสื่อสาร ด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนาม	ครั้งที่ 1 ($\bar{X} = 59.21$)	ครั้งที่ 2 ($\bar{X} = 66.36$)	ครั้งที่ 3 ($\bar{X} = 75.07$)
ครั้งที่ 1 ($\bar{X} = 59.21$)		7.14*	15.85*
ครั้งที่ 2 ($\bar{X} = 66.36$)			8.71*
ครั้งที่ 3 ($\bar{X} = 75.07$)			

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามทั้ง 3 ครั้ง สูงขึ้นตามลำดับ โดยครั้งที่ 3 มากกว่าครั้งที่ 2 และครั้งที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า นักศึกษาที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบการเรียนการสอนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีพัฒนาการสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามสูงขึ้นในแต่ละระยะ

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามของนักศึกษาระดับปริญญาตรีก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบการเรียนการสอนโดยบูรณาการทฤษฎีประมวลสารสนเทศและการเรียนรู้เชิงสถานการณ์ที่ส่งเสริมสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนาม

ตารางที่ 4 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของคะแนนสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี จากการวัดก่อนและหลังเรียน โดยใช้ Shapiro-Wilk

การทดสอบ	n	Minimum	Maximum	Mean	S.D.	Statistic	Sig
ทดสอบก่อนเรียน	14	44.33	59.67	53.64	4.02	.94	.43
ทดสอบหลังเรียน	14	71.67	77.67	74.69	1.85	.97	.82

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการทดสอบสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบการเรียนการสอนได้ค่า Shapiro-Wilk* = .94 (Sig = .43) และ Shapiro-Wilk* = .97 (Sig = .82) ตามลำดับ ซึ่งมีค่า Sig ในการทดสอบก่อนและหลังเรียนมากกว่า .05 จึงสรุปได้ว่า คะแนนของการทดสอบสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีจากการวัดก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบการเรียนการสอนดังกล่าวมีการแจกแจงใกล้เคียงกับโค้งปกติ

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนก่อนและหลังการได้รับการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบการเรียนการสอน โดยบูรณาการทฤษฎีประมวลสารสนเทศและการเรียนรู้เชิงสถานการณ์ที่ส่งเสริมสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี

Pair Posttest-Pretest	Pair Differences				
	Mean	S.D.	t	df	Sig
	21.04	4.15	18.95	13	.000

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบคะแนนหลังจากที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบการเรียนการสอน เป็นระยะเวลา 20 ชั่วโมง ปรากฏว่าก่อนได้รับการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบการเรียนการสอนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ผู้เรียนมีคะแนนทดสอบก่อนเรียน (Pre-Test) เท่ากับ 53.64 และหลังได้รับการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบการเรียนการสอนดังกล่าวมีคะแนนทดสอบหลังเรียน (Post-Test) เท่ากับ 74.69 จึงสรุปได้ว่าข้อมูลเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ด้วยการสถิติทดสอบ t-test for dependent sample

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนาม ก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบการเรียนการสอนได้ค่าทดสอบสถิติทดสอบที เท่ากับ 18.95 ที่องศาอิสระเท่ากับ 13 และ Sig เท่ากับ .000 จึงสรุปได้ว่าหลังจากที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบการเรียนการสอนดังกล่าวเป็นระยะเวลา 20 ชั่วโมง ทำให้คะแนนสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามของกลุ่มทดลองสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาพัฒนาการสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ผลการศึกษาพัฒนาการสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า นักศึกษาที่ได้รับการจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบการเรียนการสอน มีสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามสูงขึ้นตามลำดับ ทั้งนี้ เนื่องจากกระบวนการจัดการเรียนการสอนของรูปแบบการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่ได้ออกแบบขึ้นอย่างเป็นระบบโดยมีการจัดลำดับขั้นตอนที่เหมาะสม โดยเริ่มจากการนำเสนอสถานการณ์เพื่อสร้างความตระหนักรู้ กระตุ้นความสนใจและเข้าใจวัตถุประสงค์ของการเรียนให้นักศึกษา นอกจากนี้ นักศึกษาจะได้รับการฝึกฝนฟังโดยมีผู้สอนเป็นผู้ช่วยชี้แนะ แนะนำขั้นตอนการฝึกฟัง มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนและเรียนรู้ร่วมกันกับสมาชิกในกลุ่มจึงสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคมรวมทั้งการลงมือฝึกฝนและแสดงสมรรถนะในสถานการณ์ที่ได้รับมอบหมาย โดยในกระบวนการเรียนการสอนนี้ ผู้สอนเป็นคนแนะนำ กระตุ้นผู้เรียนผ่านกิจกรรมต่าง ๆ อำนวยความสะดวกในการเรียนจากการเตรียมอุปกรณ์และสื่อการเรียนที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ เป็นผู้เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ฝึกฝนและแสดงสมรรถนะด้วยตนเอง รวมถึงกล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคที่พบระหว่างการเรียนรู้ เพื่อสามารถเสนอแนวทางการปรับปรุง แก้ไขได้ทันเวลา และตรงประเด็น แต่ในขณะเดียวกัน ผู้สอนยังสร้างบรรยากาศที่มีความเป็นกัลยาณมิตรทั้งระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน และระหว่างผู้เรียนด้วยกัน การพัฒนาสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามเป็นกระบวนการที่สามารถพัฒนาก้าวหน้าได้โดยผู้เรียนมีประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกันและต่อเนื่องทำให้ผลการศึกษาพัฒนาการสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามของนักศึกษาก้าวหน้าเพิ่มขึ้นตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของ อรรถนิตา หวานคง ที่ได้ศึกษาในเรื่อง การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในศตวรรษที่ 21 ได้เสนอแนวทางในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการฟังและการพูดโดยมีรายละเอียด ดังนี้ ผู้สอนควรสอนทักษะการฟังให้แก่ผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอและเน้นการฟังอย่างหลากหลาย โดยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสฝึกฟัง



เสียงของเจ้าของภาษาและสอนเสียงที่เป็นปัญหา รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกการฟังทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ครูผู้สอนต้องอธิบายเหตุผลหรือวัตถุประสงค์ ในการฟังแก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้มีการฟังอย่างตั้งใจ และประสบความสำเร็จในการฟัง ส่วนด้านการพูด ผู้สอนต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงออกทางภาษาโดยใช้สถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งคำนึงถึงความสามารถในการสื่อความหมายให้ผู้ฟังเข้าใจได้อย่างถูกต้อง ทักษะการพูดไม่ได้ยึดความถูกต้องตามหลักไวยากรณ์เพียงอย่างเดียว การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทักษะการพูดเพื่อการสื่อสาร ผู้สอนต้องจัดบรรยากาศการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เน้นกระบวนการสอนมากกว่ารูปแบบของการสอน สอนจากสิ่งที่ยากไปสู่สิ่งที่ยาก เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติ จัดกิจกรรมและใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย และให้กำลังใจเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจและมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน (อรรชนิดา หวานคง, 2559) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sitti, N. ได้ศึกษาเรื่อง พัฒนาทักษะการฟังโดยการกระตุ้นความรู้เดิมของผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองที่เรียนโดยใช้วิธีกระตุ้นความรู้เดิมมีผลการเรียนสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการนำวิธีการสอนเพื่อกระตุ้นความรู้เดิมมีผลต่อการพัฒนาทักษะการฟังของนักเรียน (Sitti, N., 2015) นอกจากนี้ พัฒนาการในการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามของนักศึกษาในระดับปริญญาตรีที่เป็นกลุ่มทดลองดีขึ้นตามลำดับเนื่องจากจำนวนนักศึกษาในห้องเรียนไม่มาก ทำให้ผู้สอนสามารถสังเกต ชี้แนะ ให้คำแนะนำและให้ข้อมูลย้อนกลับได้ทันทีและเฉพาะเจาะจงเป็นรายบุคคล และสะดวกต่อการแบ่งกลุ่ม จำนวนกลุ่มในแต่ละครั้งอยู่ที่ 5 ถึง 7 กลุ่ม จึงทำให้นักศึกษามีความตั้งใจในการเรียนรู้ร่วมกัน มีสมาธิในการสร้างความรู้ ผักผ่อน แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้สอนภาษาเวียดนามในระดับปริญญาตรี ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนโดยมีจำนวนผู้เรียนที่เหมาะสมจะช่วยให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ดำเนินอย่างสะดวก ทำให้ผู้เรียนสนใจและอยากมีส่วนร่วม (Engagement) สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียน หากทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่รวมถึงการเพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันและเกิดการเรียนรู้สัมพันธภาพทางสังคมได้อีกด้วย (เนิน ถิ บิ๊ก ถาว และคณะ, 2565)

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี หลังการใช้รูปแบบการเรียนการสอนโดยบูรณาการทฤษฎีประมวลสารสนเทศและการเรียนรู้เชิงสถานการณ์ที่ส่งเสริมสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ผลการศึกษาพบว่า ผู้เรียนมีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมขององค์ประกอบสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามระหว่างเรียนสูงขึ้นตามลำดับและหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางลักษณ์ แผงเรือน ได้ทำการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษเพื่อให้ข้อมูลตามแนวคิดฐานสมรรถนะ สำหรับผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ผลการวิจัยพบว่า ผู้เรียนมีความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษเพื่อให้ข้อมูลในภาพรวม ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามองค์ประกอบ พบว่า ผู้เรียนมีความรู้และความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษเพื่อให้ข้อมูล ทั้งในด้านการเตรียมความพร้อมในการนำเสนอและการพูดนำเสนอก่อนและหลังการใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด (นางลักษณ์ แผงเรือน, 2558) และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ หริศศักดิ์ พลตรี ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนภาษาอังกฤษที่เน้นภาระงานและสาระท้องถิ่นต่อความสามารถการฟังและการพูดภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนน้ำเกลี้ยงวิทยา ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของบทเรียนภาษาอังกฤษที่เน้นภาระงานและสาระท้องถิ่นต่อความสามารถการฟังและการพูดภาษาอังกฤษ ซึ่งมีคะแนนอยู่ที่ 76.30/ 77.55 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และความสามารถการฟังและการพูดภาษาอังกฤษของนักเรียนหลังจากการใช้บทเรียนภาษาอังกฤษเน้นภาระงานและสาระท้องถิ่นต่อความสามารถการฟังและการพูดภาษาอังกฤษสูงกว่าก่อนการใช้บทเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (หริศศักดิ์ พลตรี, 2558) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากร

สุวรรณพฤติ ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนกลยุทธ์การเรียนภาษาต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการฟังและการพูดภาษาอังกฤษ สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนการสอนกลยุทธ์การเรียนภาษาต่างประเทศที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นส่งเสริมให้ความสามารถในการฟังและการพูดภาษาอังกฤษของนักศึกษา หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ธนกร สุวรรณพฤติ, 2558)

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลของการใช้รูปแบบการเรียนการสอนโดยบูรณาการทฤษฎีประมวลสารสนเทศและการเรียนรู้เชิงสถานการณ์ ที่ส่งเสริมสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีโดยการศึกษา พัฒนาการสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า นักศึกษาที่ได้รับการจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบการเรียนการสอนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามสูงขึ้นตามลำดับโดยผู้เรียนมีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมขององค์ประกอบสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จุดเด่นของรูปแบบการเรียนการสอน ดังกล่าวคือ กระบวนการเรียนการสอนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น รวมทั้งหมด 6 ขั้นตอนและการประเมินสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนาม โดยใช้แบบประเมินในลักษณะ Rubric Score เกณฑ์การประเมินได้จากการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ คือ ผู้สอนควรจัดเตรียมสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ให้พร้อมรวมถึงสื่อการสอน อุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรมฝึกฟัง แหล่งข้อมูลเพื่อเรียนรู้ต่าง ๆ โดยเฉพาะสื่อที่ใช้ในการกระตุ้นความสนใจและการฝึกฝน ครูผู้สอนควรเตรียมความพร้อมในบทบาทของการเป็นผู้ชี้แนะ กระตุ้น สนับสนุน สังเกตการณ์ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดของตนเองอย่างอิสระ กระตุ้นให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกทั้งด้านความคิด ความเข้าใจและการปฏิบัติ ครูผู้สอนควรแสดงบทบาทของตนเองอย่างเพียงพอและมีจังหวะที่เหมาะสม ครูผู้สอนควรให้ผู้เรียนได้แสดงสมรรถนะอย่างอิสระและต่อเนื่อง ไม่ควรให้ความคิดเห็นระหว่างที่ผู้เรียนกำลังแสดง มิเช่นนั้น ผู้เรียนจะเกิดความรู้สึกไม่มั่นใจและไม่กล้าที่จะแสดงต่อ ครูผู้สอนควรสังเกตและบันทึกสิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างการแสดงของผู้เรียน และให้คำแนะนำเมื่อสิ้นสุดการแสดงออก สำหรับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามรูปแบบการเรียนการสอนด้วยแบบประเมินสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนาม ครูผู้สอนควรดำเนินการประเมินผลตามสภาพจริงอย่างต่อเนื่องและควรมีการบันทึกการแสดงผลสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดของผู้เรียนในแต่ละครั้งเพื่อประกอบในการวัดและประเมินผลรวมถึงการศึกษาพัฒนาการความก้าวหน้าในการเรียนของผู้เรียนเพื่อปรับเปลี่ยนกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสม ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป คือ ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจหรือเจตคติของผู้เรียนที่มีต่อรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามด้วย และควรศึกษาการติดตามผล (follow-up study) พัฒนาการเกี่ยวกับสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามในระดับอื่น ๆ เช่น ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย



เอกสารอ้างอิง

- เจ็น ถิ บิ๊ก ถาว และคณะ. (2565). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนโดยบูรณาการทฤษฎีประมวลสารสนเทศและการเรียนรู้เชิงสถานการณ์ที่ส่งเสริมสมรรถนะการสื่อสารด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 9(9), 184-200.
- ธนกร สุวรรณพฤติ. (2558). การพัฒนารูปแบบการสอนกลยุทธ์การเรียนรู้ภาษาต่างประเทศเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการฟัง - พูดภาษาอังกฤษ สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี. ใน วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- นงลักษณ์ แพงเรือน. (2558). การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษเพื่อให้ข้อมูลตามแนวคิดฐานสมรรถนะ สำหรับผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย. ใน วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฤทัยรัตน์ ศรีพวงมาลัย. (2561). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ด้านการฟังภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยการจัดการเรียนรู้ผ่านพอดคาสต์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนหนองกุงศาลาหน้าเที่ยงวิทยา. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2555). แนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.
- หริศศักดิ์ พลตรี. (2558). ผลการใช้รูปแบบการเรียนภาษาอังกฤษที่เน้นภาระงานและสาระท้องถิ่นต่อความสามารถในการฟัง - พูดภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนน้ำเกลี้ยงวิทยา. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- เหงียน ถิ ทุ ถั่น. (2563). การจัดการเรียนรู้แบบตอบสนองด้วยท่าทางเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการฟังและการพูดภาษาเวียดนามของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- เหงียน ถิ เหลี้ยว. (2563). การศึกษาความสามารถในการสื่อสารภาษาเวียดนามเบื้องต้นโดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ประกอบเกมทางภาษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อรรชนีดา หวานคง. (2559). การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในศตวรรษที่ 21. วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร, 7(2), 303-314.
- Eggen, P. & Kauchak, D. (2001). Educational Psychology windows on classrooms. (5th ed). New Jersey: Publisher Merrill Prentice Hall.
- Klausmeire, H. J. (1985). Educational Psychology. (5th ed). New York: Harper & Row.
- Lave, J. & Wenger, E. (1991). Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sitti, N. (2015). Improving listening skill by activating students' prior knowledge. English Teaching Learning and Research Journal, 1(1), 28-38.

แนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บริหาร
มหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างต้ง*

THE GUIDELINES FOR IMPROVING THE SAFETY LEADERSHIP OF
ADMINISTRATORS IN UNIVERSITIES IN GUANGDONG

เหลียง เจิ้นห่าว, พัชรา เดชโฮม, นีรันตร์ สุธีนิรันตร์, สรายุทธ์ เศรษฐขจร, จิตติวิสุทธิ์ วิมุตติปัญญา*

Liang Zhenhao, Pachara Dejhome, Niran Suteeniran, Sarayut Setkajorn, Jittawisut Wimuttipanya*

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Doctor of Philosophy Program, Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: jittawisut21@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างต้ง การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วย 1) คำแนะนำด้านความปลอดภัย 2) ข้อกังวลด้านความปลอดภัย 3) การควบคุมความปลอดภัย และ 4) อิทธิพลด้านความปลอดภัย ประชากรงานวิจัยนี้คือผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างต้ง จำนวน 278 คน คัดเลือกโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และกลุ่มสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหาร 15 คน จาก 5 มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยละ 3 คน รวม 15 คน ผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสามารถในการปรับตัวและความเป็นไปได้ของแนวทางการปรับปรุงภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูงจากมหาวิทยาลัย จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามโดยมีค่าเชื่อมั่น .98 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน ในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการวิจัยด้านนี้ตั้งแต่ระดับสูงสุดจนถึงต่ำสุด มีดังนี้ ระดับสูงสุด คือ แนวทางด้านความปลอดภัย รองลงมา คือ อิทธิพลด้านความปลอดภัย และความกังวลด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับต่ำสุด แนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บริหาร 4 ด้าน รวม 60 มาตรการ มีมาตรการเสริมสร้างแนวทางความปลอดภัย 15 มาตรการ มาตรการเพิ่มความกังวลด้านความปลอดภัย 15 มาตรการ มาตรการยกระดับการควบคุมความปลอดภัย 15 มาตรการ และมาตรการเพิ่มอิทธิพลด้านความปลอดภัย 15 มาตรการ ผลการประเมินความสามารถในการปรับตัวและความเป็นไปได้ของแนวทางการปรับปรุงภาวะผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บริหารต้องมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและการพัฒนาสมรรถนะความเป็นผู้นำการจัดการองค์กรที่เป็นเลิศ

คำสำคัญ: แนวทางการปรับปรุงภาวะผู้นำด้านความปลอดภัย, ผู้บริหาร, มหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างต้ง

Abstract

The purpose of this research was to study the development of safety leadership of university administrators in Guangdong Province. This research used a mixed-method research, consisting of 1) Safety advice, 2) Safety concerns, 3) Safety control, and 4) Safety influence. The population of this

* Received August 9, 2024; Revised September 6, 2024; Accepted September 14, 2024



research was 278 university administrators in Guangdong Province, selected by purposive sampling. The interview group consisted of 15 administrators from 5 universities, 3 people from each university, totaling 15 people. Experts in assessing the adaptability and feasibility of leadership improvement of administrators consisted of 5 senior administrators from the university. The research instrument was a questionnaire with a reliability of .98. The statistics used for data analysis were percentage, mean, and standard deviation. The results of the research found that the current safety leadership of administrators in all 4 dimensions was at a high level. When considering the results of this research from highest to lowest levels, they were as follows: The highest level was safety guidance, followed by safety influence, and safety concern was at the lowest level. Guidelines for developing safety leadership of executives in 4 areas, totaling 60 measures: 15 measures to strengthen safety guidelines, 15 measures to increase safety concerns, 15 measures to enhance safety controls, and 15 measures to increase safety influence. The results of the assessment of the adaptability and feasibility of guidelines for improving safety leadership of executives must include readiness for changes in global society and the development of excellent organizational management leadership competencies.

Keywords: Guidelines for Improving Safety Leadership, Administrator, University in Guangdong

บทนำ

ความเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยมีบทบาทสำคัญในการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของอาจารย์และนักศึกษาในวิทยาลัยเป็นอย่างยิ่ง โดยจากการจำแนกสาเหตุของอุบัติเหตุด้านความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยในประเทศไทยในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ปัญหาด้านความปลอดภัยสามารถแบ่งคร่าว ๆ ได้เป็นปัญหาด้านความปลอดภัยของมนุษย์และปัจจัยทางวัตถุ เนื่องจากความก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ และการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกด้านความปลอดภัยอย่างค่อยเป็นค่อยไปและอุปกรณ์ในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย อุบัติเหตุด้านความปลอดภัย ส่วนใหญ่เกิดจากการตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยที่ยังไม่ครอบคลุมปัจจัยแห่งการเกิดเหตุและความเสี่ยงของพนักงานในตำแหน่งต่าง ๆ ในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย การปฏิบัติงานที่ไม่ได้มาตรฐาน (Tan, T., 2021) ด้วยความนิยมของการศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศไทยที่มีการแข่งขันและการทดสอบในเชิงคุณภาพที่มีมาตรฐานสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจจากความเจริญก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีส่งผลต่อการจ้างงานของนักศึกษาเพิ่มขึ้นทุกวัน ความผันผวนของนักศึกษาสอบเข้าระดับสูงกว่าปริญญาตรีเพิ่มขึ้น และประเภทของการลงทะเบียนมีความหลากหลาย (Bhagwat, K. & Delhi, V. S. K., 2022) ขอแนะนำให้ยกเว้นนักศึกษาจากการสอบและรับสมัครนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ (แผนสำหรับบุคลากรที่มีความสามารถระดับสูงของชนกลุ่มน้อยทางชาติพันธุ์ แผนการช่วยเหลือทิเบต แผนสำหรับนักศึกษาวิทยาลัยและทหารที่เกษียณอายุ ฯลฯ) ได้แก่ สัญชาติอื่น สัญชาติแม่ สัญชาติจ้วง สัญชาติบู่อ สัญชาติกู๋เจีย สัญชาติเกาสี สัญชาติแมนจู สัญชาติไป สัญชาติทิเบต สัญชาติฮุย สัญชาติมองโกเลีย สัญชาติอุยกูร์ และสัญชาติอื่น ๆ ตลอดจนนักศึกษาต่างชาติ ข้อแตกต่างใน โครงสร้างแหล่งที่มาของนักศึกษามีความโดดเด่น และความแตกต่างในด้านคุณภาพก็มีมาก ซึ่งทำให้ข้อกำหนดของความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความท้าทายใหม่ ๆ ในการทำงานด้านความปลอดภัยของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย นักศึกษาประเภทต่าง ๆ และนักศึกษาจำนวนมากนำความซับซ้อนและการควบคุมความกดดันมาสู่งานด้านความปลอดภัยของโรงเรียน (Anandh, K.S. et al., 2020) และเมื่อเผชิญกับความเป็นจริงในปัจจุบัน งานด้านความปลอดภัยในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยจะต้องเปลี่ยนวิธีคิด สร้างสรรค์รูปแบบการคิด และเปลี่ยนโฟกัสของการทำงานตามนั้น โหมดการจัดการแบบดั้งเดิมควรได้รับการปรับให้ทันเวลา

ควรเข้าใจภูมิหลังและคุณลักษณะของนักศึกษาที่แตกต่างกัน และควรสำรวจนักศึกษาใหม่ที่เหมาะสมในลักษณะที่เป็นเป้าหมาย หลังจากเข้ามาในวิทยาเขตแล้ว พวกเขาจะเข้าสู่พื้นที่ใหม่ทั้งจากด้านอารมณ์และจากสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย (Geng, S. & Che, S., 2021) เมื่อเผชิญกับความสับสนในชีวิตและการเรียน จำเป็นต้องมีกระบวนการปรับตัวทั้งในด้านการเปลี่ยนบทบาท การโต้ตอบและเข้ากับเพื่อนร่วมชั้น การรับมือกับความเหงา ความกดดันทางจิตใจและความวิตกกังวล โดยความแตกต่างในด้านภูมิหลังการเติบโตและสภาพแวดล้อมในครอบครัว นักศึกษาบางคนมีปัญหาหลายอย่าง ในกระบวนการปรับตัวให้เข้ากับชีวิตในมหาวิทยาลัยและการเปลี่ยนแปลง เช่น การนอนไม่หลับ อาการซึมเศร้า ความวิตกกังวล ความกดดันในการเรียน ฯลฯ (Chen, C., 2021) นักศึกษาเหล่านี้อาจอาศัยอยู่ที่บ้านเมื่อ พวกเขาอยู่ในโรงเรียนมัธยมปลาย ได้รับการคุ้มครองจากพ่อแม่ ฟังพาทอาศัยมากเกินไป อ่อนไหว มีความสามารถในการแบกรับได้ไม่ดี ปรับตัวได้ค่อนข้างอ่อนแอ และมีแนวโน้มที่จะมีความผันผวนทางอารมณ์มากกว่า นักศึกษาบางคนมีพฤติกรรมที่ไม่ดีเนื่องจากความขัดแย้งทางอารมณ์ ปัจจุบันมีเด็กนักศึกษาจำนวนมากที่มีความคิดเรียบง่ายและมีความสามารถในการใช้ชีวิตอย่างอิสระและเผชิญกับความยากลำบากและความล้มเหลวอย่างอิสระ หลังจากมาเรียนมหาวิทยาลัยก็ต้องพึ่งพาตนเองและอยู่หอพักรวมกับเพื่อนร่วมชั้น เนื่องจากนิสัยและบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน นักศึกษาบางคนถึงกับมีงานประจำและการพักผ่อนและเล่นเกมระหว่างทำงานและพักผ่อน มันผูกพันที่จะส่งผลกระทบต่อการศึกษา ชีวิต และส่วนที่เหลือของนักศึกษาคนอื่น ๆ ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษาที่ไม่ลงรอยกัน (Ke, X. et al., 2023) และเนื่องจากวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมีพื้นที่วิทยาเขตขนาดใหญ่ บุคลากรนอกวิทยาเขตจึงสามารถเข้าและออกได้ตามต้องการ และโครงสร้างการจัดกลุ่มฝูงชนก็มีความซับซ้อน เนื่องจากขาดเงินทุน วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยบางแห่งจึงไม่ได้สร้างระบบการติดตามและความปลอดภัยของวิทยาเขตที่สมบูรณ์แบบ ส่งผลให้มีการสอบสวน สอบสวน และย้อนรอยหลังเกิดเหตุการณ์ด้านความปลอดภัย ซึ่งมักจะ “ฉลาดหลังเหตุการณ์” เสมอ ก่อนที่จะเกิดเหตุการณ์ด้านความปลอดภัย เป็นการยากที่จะริเริ่ม ซึ่งทำให้ความปลอดภัยและเสถียรภาพของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่ได้ตอบอย่างมาก เนื่องจากปัญหาทางวิชาการของนักศึกษาเองและอิทธิพลที่ทับซ้อนของปัจจัยต่าง ๆ เช่น แรงกดดันด้านเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับวิทยาลัยต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมการแข่งขันการจ้างงานที่รุนแรงอย่างยิ่ง ซึ่งขั้นตอนของความนิยมในการศึกษาระดับอุดมศึกษา ปลายทั้งสองด้านของอุปสงค์และอุปทานของตลาดการจ้างงานบัณฑิตได้รับผลกระทบ ซึ่งสะท้อนให้เห็นในความต้องการในการสรรหาบุคลากรที่ลดลง จำนวนผู้หางานที่เพิ่มขึ้นและการเลื่อนออกไปอย่างกว้างขวาง การสอบคัดเลือกต่าง ๆ ความล่าช้าในการจ้างงานชัดเจน ทำให้ช่องทางการค้นหางานบัณฑิตถูกระงับการใช้ชั่วคราว (Li, X. et al., 2020) เนื่องจากความแตกต่างในสาขาวิชาและสาขาวิชาเอก ความต้องการในตลาดแรงงานจึงไม่ตรงกัน ในทางกลับกัน ผู้สำเร็จการศึกษาบางคนไม่มีความเข้าใจที่ชัดเจนในความสามารถของตนเอง ไม่เต็มใจที่จะทำงานระดับรากหญ้า และขาดประสบการณ์จริงในการฝึกอบรมระดับรากหญ้า ความปลอดภัยเป็นหลักประกันและการสร้างความเชื่อมั่นของบุคลากรทั้งในหน่วยงานและบุคคลนอกหน่วยงาน ที่มีต่อสถานที่ตั้งของหน่วยงานทั้งหมด ซึ่งเมื่อเผชิญกับระบบและรูปแบบการศึกษาของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในยุคใหม่ ปัจจัยด้านความปลอดภัยของวิทยาเขตมีความซับซ้อนและหลากหลาย และได้รับผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ (Tan, T., 2021) โดยในปัจจุบัน พบว่า วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในประเทศจีนกำลังเผชิญกับอิทธิพลและความท้าทายต่าง ๆ จากการเมือง เศรษฐกิจ การเพิ่มขึ้นของประชากรการว่างงานมีผลกระทบโดยตรงต่อครอบครัว อุดมการณ์ เสรีภาพในการนำเสนอข้อมูลของนักศึกษา มุมมองโดยรวมด้านความปลอดภัยของชาติ และการรับรองความปลอดภัยในระดับชาติในทุกด้านของงานของพรรคและประเทศ และรับประกันความปลอดภัยและเสถียรภาพของชาติ คนหนุ่มสาวเป็นกระดูกสันหลังของอนาคตของประเทศ วิธีดำเนินการ แนวคิดความปลอดภัยแห่งชาติ โดยรวมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศชาติ สังคมอย่างมั่นคงและยั่งยืน (Vigneshwar, R. V. K. & Shanmugapriya, S., 2023)



ดังนั้น ผู้นำจำนวนมากจึงเริ่มดำเนินการจัดการและควบคุมความปลอดภัยเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยของครู นักศึกษา และพนักงานในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยตามปัญหาความปลอดภัยของปัจจัยมนุษย์ และใช้มาตรการการจัดการบังคับ เช่น การลงโทษ และการแก้ไข เพื่อจัดการและควบคุมความไม่ปลอดภัย พฤติกรรมของครู นักศึกษา และเจ้าหน้าที่ เช่น การทำลายสิ่งอำนวยความสะดวก ฝ่าฝืนกฎความปลอดภัย และกลั่นแกล้งความรุนแรง แม้ว่าการจัดการภาวะผู้นำสามารถลดอุบัติเหตุด้านความปลอดภัยในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยได้ในระดับหนึ่ง และปรับปรุงประสิทธิภาพด้านความปลอดภัยของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย แต่ก็ไม่ได้กระตุ้นความตั้งใจของครู นักศึกษา และพนักงานให้มีส่วนร่วมในพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอย่างเป็นอิสระ แต่เพิ่มแรงกดดันด้านความปลอดภัยของครู นักศึกษา และเจ้าหน้าที่ และส่งผลต่อความกระตือรือร้นในการทำงานบริการ (Ajith, S. et al., 2022) โดยปัจจัยเสี่ยงที่ซับซ้อนมากขึ้นในวิทยาลัยนั้น ผู้จัดการด้านความปลอดภัยไม่เพียงแต่เผชิญกับปัญหาด้านความปลอดภัยแบบเดิม ๆ เช่น ความขัดแย้งของนักศึกษา อุปกรณ์ขัดข้อง และการขาดการจัดการในการทำงาน แต่ยังคงเผชิญกับปัจจัยเสี่ยงด้านความปลอดภัยที่เกิดขึ้นใหม่ เช่น ระบบการจัดการความปลอดภัยอัจฉริยะ ความต้องการของนักศึกษาส่วนบุคคล และข้อผิดพลาดทางอุดมการณ์ สิ่งนี้ทำให้เกิดอุปสรรคสำคัญต่อประสิทธิภาพของการจัดการความเป็นผู้นำแบบดั้งเดิมบนพื้นฐานของการตอบสนองความต้องการด้านความปลอดภัยขั้นพื้นฐานของพนักงานวิทยาลัย ผู้นำด้านความปลอดภัยจะให้ความสนใจกับการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์กับพนักงาน ให้ความสำคัญกับความคิดริเริ่มส่วนตัวของพนักงานอย่างเต็มที่ และส่งเสริมให้พนักงานมีเป้าหมายด้านความปลอดภัยที่สูงขึ้น นอกจากนี้ ผู้จัดการด้านความปลอดภัยยังให้ความสำคัญกับการฝึกฝนความสามารถด้านความปลอดภัยของพนักงาน และสามารถให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำได้ทันเวลาที่เมื่อพนักงานประสบปัญหาด้านความปลอดภัยที่ซับซ้อนและใหม่ซึ่งแก้ไขได้ยาก เพื่อส่งเสริมการปรับปรุงประสิทธิภาพและความปลอดภัยของพนักงานด้านความปลอดภัย ทักษะ

จากดังกล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างตุง โดยมุ่งพัฒนาการจัดระบบกลไกของภาวะผู้นำด้านความปลอดภัยที่มีต่อการส่งเสริมให้พนักงานมีความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัย ทักษะปฏิบัติ และเจตคติที่ดีต่อการบริหารจัดการองค์กรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งเสริมให้พนักงานมีความสามารถด้านความปลอดภัยในการประพฤติปฏิบัติการดูแลวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อมใช้บนพื้นฐานด้านความปลอดภัยด้วย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการสร้างพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน ดังนั้น การพัฒนากลยุทธ์การจัดการตามความเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยในวิทยาลัยจะช่วยให้ผู้จัดการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการแนวทางปฏิบัติความปลอดภัยของครู นักศึกษา และพนักงานในการสร้างสรรค์องค์กรแห่งความสุขและการมีส่วนร่วมด้านการบริหารจัดการความปลอดภัยอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างตุง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างตุง ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างตุง สาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 278 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกลางตุง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามแนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกลางตุง ประกอบด้วย

แบบสอบถามความเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกลางตุง มีคำถาม 3 ข้อสำหรับข้อมูลส่วนบุคคล, 10 คำถามสำหรับคำแนะนำด้านความปลอดภัย, 10 คำถามสำหรับข้อกังวลด้านความปลอดภัย, 10 คำถามสำหรับการควบคุมความปลอดภัย และ 10 คำถามสำหรับอิทธิพลด้านความปลอดภัย รวมทั้งหมด 43 คำถาม เกณฑ์การตีความข้อมูลตามมาตราส่วนลิเคิร์ต 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บริหารในระดับสูงสุดอย่างแข็งแกร่ง

4 หมายถึง ระดับความเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บริหารระดับสูง

3 หมายถึง ระดับความเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บริหารในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บริหารในระดับต่ำ

1 หมายถึง ระดับความเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บริหารระดับต่ำสุด

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง น้อย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาสร้างแนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกลางตุง

2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา แนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกลางตุง

3. สร้างแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกลางตุง ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) คำแนะนำด้านความปลอดภัย 2) ความกังวลด้านความปลอดภัย 3) การควบคุมความปลอดภัย 4) อิทธิพลด้านความปลอดภัย แล้วนำฉบับร่างเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษา คณาจารย์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุง ให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย จำนวน 3 คน และอาจารย์ด้านการวัดประเมินผล จำนวน 2 คน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรง ของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) มีค่าเท่ากับ 1.00

5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์

6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้กับมหาวิทยาลัยในมณฑลกลางตุง จำนวน 45 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม



โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Conbach's Alpha Coefficient) ได้ความเชื่อมั่น 0.98

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่น ไปใช้กับผู้บริหารในมหาวิทยาลัยในกว้างซี จำนวน 278 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอแบบฟอร์มหนังสือส่งไปยังบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาเพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามผ่านผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยในมณฑลกวางตั้ง
2. นัดหมายการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากมหาวิทยาลัยในกว้างซี

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและจำแนกข้อมูลออกเป็นกลุ่มโดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ผลการวิจัย

การวิจัยศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกวางตั้ง โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยในหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

การวิเคราะห์ผลแนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกวางตั้ง ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แนวทางการปรับปรุงระบบการจัดการห้องสมุดมหาวิทยาลัยในกว้างซี (n = 278)

ด้าน	μ	σ	แปลผล
1. คำแนะนำด้านความปลอดภัย	3.87	0.64	มาก
2. ความกังวลด้านความปลอดภัย	3.72	0.78	มาก
3. การควบคุมความปลอดภัย	3.77	0.72	มาก
4. อิทธิพลด้านความปลอดภัย	3.82	0.76	มาก
รวมเฉลี่ย	3.80	0.69	มาก

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกวางตั้ง ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าแนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกวางตั้งใน 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.80, \sigma = 0.69$) โดยพิจารณาผลการศึกษาด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับสูงสุดจนถึงระดับต่ำสุด ดังนี้ ระดับสูงสุด คือ คำแนะนำด้านความปลอดภัย ($\mu = 3.87, \sigma = 0.64$) รองลงมา คือ อิทธิพลด้านความปลอดภัย ($\mu = 3.82, \sigma = 0.76$) รองลงมา คือ การควบคุมความปลอดภัย ($\mu = 3.77, \sigma = 0.72$) และความกังวลด้านความปลอดภัยในระดับต่ำสุด ($\mu = 3.72, \sigma = 0.78$)

ทั้งนี้ ภาวะผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน ในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการวิจัยด้านนี้ตั้งแต่ระดับสูงสุดจนถึงต่ำสุด มีดังนี้ ระดับสูงสุดคือแนวทางด้านความปลอดภัย รองลงมา คือ อิทธิพลด้านความปลอดภัย และความกังวลด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับต่ำสุด แนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บริหาร 4 ด้าน รวม 60 มาตรการ มีมาตรการเสริมสร้างแนวทางความปลอดภัย 15 มาตรการ มาตรการเพิ่มความกังวลด้านความปลอดภัย 15 มาตรการ มาตรการยกระดับการควบคุมความปลอดภัย 15 มาตรการ และมาตรการเพิ่มอิทธิพลด้านความปลอดภัย 15 มาตรการ ผลการประเมินความสามารถในการปรับตัวและความเป็นไปได้ของแนวทางการปรับปรุงภาวะผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บริหารอยู่ในระดับมากถึงสูงสุด ซึ่งการยกระดับ

คุณภาพการพัฒนาความรู้ความเข้าใจและทักษะผู้นำด้านความปลอดภัยด้วยการส่งเสริมให้มีการอบรมให้ความรู้ การศึกษาดูงาน การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนความเสี่ยงเพื่อควบคุม และป้องกันความปลอดภัยที่มีระบบและมาตรฐานสากล

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑล กวางตุ้ง พบว่า ภาวะผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บริหารทั้ง 4 ด้านในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา ผลการวิจัยด้านนี้ตั้งแต่ระดับสูงสุดจนถึงต่ำสุด มีดังนี้ ระดับสูงสุด คือ แนวทางด้านความปลอดภัย รองลงมา คือ อิทธิพลด้านความปลอดภัย และความกังวลด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับต่ำสุด แนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำ ด้านความปลอดภัยของผู้บริหาร มีมาตรการเสริมสร้างแนวทางการความปลอดภัย มาตรการเพิ่มความกังวลด้าน ความปลอดภัย มาตรการยกระดับการควบคุมความปลอดภัย และมาตรการเพิ่มอิทธิพลด้านความปลอดภัย ผลการประเมินความสามารถในการปรับตัวและความเป็นไปได้ของแนวทางการปรับปรุงภาวะผู้นำด้านความปลอดภัย ของผู้บริหารในการสร้างสรรค์องค์กรแห่งความสุขและการมีส่วนร่วมด้านการบริหารจัดการความปลอดภัยอย่าง ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ Shen, S. & Zhou, H. กล่าวว่า ความเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยมีบทบาทสำคัญในการมี อิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของอาจารย์และนักศึกษาในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย จากการจำแนกสาเหตุ ของอุบัติเหตุด้านความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยในประเทศของเราในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ปัญหาด้านความปลอดภัย สามารถแบ่งคร่าว ๆ ได้เป็นปัญหาด้านความปลอดภัยของมนุษย์และปัจจัยทางวัตถุ และเนื่องจากความก้าวหน้า ของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ และการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกด้านความปลอดภัยอย่างค่อย เป็นค่อยไปและอุปกรณ์ในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย อุบัติเหตุด้านความปลอดภัย ส่วนใหญ่เกิดจากการตระหนักรู้ ด้านความปลอดภัยตื่นตัวของพนักงานในตำแหน่งต่าง ๆ ในวิทยาลัย และมหาวิทยาลัย การปฏิบัติงานที่ไม่ได้ มาตรฐาน (Shen, S. & Zhou, H., 2020) ซึ่งการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการศึกษา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อความมั่นคง ความเชื่อถือขององค์กรหรือหน่วยงานเป็นสำคัญ ทั้งนี้ Tan T. กล่าวว่า ความปลอดภัย เป็นหลักประกันและการสร้างความเชื่อมั่นของบุคลากรทั้งในหน่วยงานและบุคคลนอกหน่วยงานที่มีต่อสถานที่ตั้ง ของหน่วยงานทั้งหมด ซึ่งเมื่อเผชิญกับระบบและรูปแบบการศึกษาของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในยุคใหม่ ปัจจัย ด้านความปลอดภัยของวิทยาเขตมีความซับซ้อนและหลากหลาย และได้รับผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ โดยในปัจจุบัน พบว่า วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในประเทศจีนกำลังเผชิญกับอิทธิพลและความท้าทายต่าง ๆ จากการเมือง เศรษฐกิจ การเพิ่มขึ้นของประชากรการว่างงานมีผลกระทบโดยตรงต่อครอบครัว อุดมการณ์ เสรีภาพในการนำเสนอข้อมูล ของนักศึกษา มุมมองโดยรวมด้านความปลอดภัยของชาติ และการรับรองความปลอดภัยในระดับชาติในทุกด้าน ของงานของพรรคและประเทศ และรับประกันความปลอดภัยและเสถียรภาพของชาติ คนหนุ่มสาวเป็นกระดูกสัน หลังของอนาคตของประเทศ วิธีดำเนินการ แนวคิดความปลอดภัยแห่งชาติโดยรวมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ การพัฒนาประเทศและสังคมอย่างมั่นคง (Tan, T., 2021)

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ในมณฑลกวางตุ้ง พบว่า การบริหารจัดการความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยมีความสำคัญสำหรับการพัฒนาทั้ง ของมหาวิทยาลัยและของสังคมโดยรวม โดยการสร้างความตระหนักในความปลอดภัยและการเข้าใจในการบริหาร จัดการความปลอดภัยในระดับมหาวิทยาลัย จะช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สถานะนี้เป็นไปได้ โดยการสร้างความตระหนักในความปลอดภัยและให้การฝึกอบรมเช่นการทำซ้อมการปฏิบัติในกรณีฉุกเฉินเป็น



ประจำ การตรวจสอบและซ่อมแซมอุปกรณ์ความปลอดภัยให้เป็นระยะเวลาที่สม่ำเสมอ และการสร้างกลไกการตอบสนองต่ออุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในระดับมหาวิทยาลัย ดังนั้น การบริหารจัดการความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยจึงมีความสำคัญมากในการสร้างสังคมที่เป็นมิตรและเป็นระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- Ajith, S. et al. (2022). A Framework for Systematic Assessment of Human Error in Construction Sites-A Sustainable Approach. *Civil Engineering and Architecture*, 43(10), 1725-1737.
- Anandh, K.S. et al. (2020). Investigation on the factors affecting lifestyle of professionals in the construction industries (Kerala and Tamil Nadu). *International Journal of Integrated Engineering*, 42(12), 246-252.
- Bhagwat, K. & Delhi, V. S. K. (2022). A Systematic Review of Construction Safety Research: Quantitative and Qualitative Content Analysis Approach. *Built Environment Project and Asset Management*, 52(12), 243-261.
- Chen, C. (2021). Construction of Campus Safety Prevention System Based on Risk Assessment. *Educational Science Research*, 42(7), 41-46.
- Geng, S. & Che, S. (2021). Research and Exploration of Legislation on Campus Safety Management: Analysis Based on Legislation on Safety Management of Local Schools Nationwide. *Safety*, 42(11), 72-80.
- Ke, X. et al. (2023). Safeguarding high-quality development with high-level security: Interpretation of the "Guangdong Province Safety Production Regulations". *People's Voice*, 39(9), 37-39.
- Li, X. et al. (2020). Analysis of the Causes of Safety Accidents in University Laboratories and Countermeasures. *Educational Teaching Forum*, 40(35), 376-377.
- Shen, S. & Zhou, H. (2020). Modernization of School Safety Governance: Basic Principles and Future Directions. *Educational Research*, 41(8), 121-132.
- Tan, T. (2021). The safety leadership for hotel staff safety motivation and behavior of the driving mechanism studies. In master's degree thesis, the overseas. Chinese university.
- Vigneshwar, R. V. K. & Shanmugapriya, S. (2023). Investigating the Factors Affecting Construction Site Productivity-A Case of India. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 46(30), 963-985.

การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการพัฒนาชุมชนบ้านหนองบ่อ ตำบลโคกทราย อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง*

AN APPLICATION OF THE FOUR BRAHMAVIHARA PRINCIPLE TO DEVELOPMENT BAN NONG BO COMMUNITY, KHOK SAI SUBDISTRICT, PA BON DISTRICT, PHATTHALUNG PROVINCE

วรกานต์ สุ่มมาตย์*, พระครูวิจิตรศีลาจาร ชาตวณฺโณ (กิตติโกพะ), พระครูโฆสิตวัณณานุกูล อนูวตฺถโน (ปานประดิษฐ์),
พระครูประสุตโพธิคุณ อนาลโย (สุวรรณรงค์), พระครูวาทีธรรมวิทักษ์ ฐิตญาณ (บุรินทร์พาพิทักษ์)

Worakarn Soommart*, Phrakru Wijitsilajarn Chatawunno (Kitikora), Phrakru Kositwattananukul Anuwutthano (Panpradit),

Phrakru Prasutphothikun Analayo (Suwunnarong), Phrakru Wateethammawipat Thitayano (Burintharphithuk)

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช ประเทศไทย

Master of Buddhism Program, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si Thammarat, Thailand

*Corresponding author E-mail: worakarn080808@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน บ้านหนองบ่อ ตำบลโคกทราย อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง 2) ศึกษาหลักพรหมวิหาร 4 ที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท และ 3) ประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการพัฒนาชุมชนบ้านหนองบ่อ ตำบลโคกทราย อำเภอ ป่าบอน จังหวัดพัทลุง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยสำรวจและเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ประมวลความ สรุปผล และนำเสนอในรูปแบบการเขียนบรรยายเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาชุมชน คือ การเปลี่ยนแปลงชุมชนให้ดีขึ้นหรือเจริญขึ้น เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าทั้งประชาชนและชุมชน สร้างองค์ความรู้ คู่คุณธรรม และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมเพื่อความก้าวหน้าและพัฒนาต่อไป 2) พรหมวิหาร 4 เป็นหมวดธรรมที่เป็นเครื่องอยู่ของผู้ใหญ่ออย่างประเสริฐ เป็นหลักธรรมประจำใจ และเป็นหลักธรรมสำหรับทุก ๆ คน 4 ประการ คือ เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาจะให้เขาเป็นสุข กรุณา ความสงสาร คิดจะช่วยให้เขาพ้นทุกข์ มุทิตา ความพลอยยินดี เมื่อผู้อื่นได้ดี อุเบกขา ความวางเฉย ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง 3) การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการพัฒนาชุมชนบ้านหนองบ่อ ตำบลโคกทราย อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุงเพื่อ แก้ปัญหาด้าน เศรษฐกิจ แก้ปัญหาความขัดแย้ง และแก้ปัญหาคาชาความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ พบว่า การให้ด้วยเมตตาไม่หวังผลตอบแทน การเสียสละเพื่อให้เขาพ้นทุกข์ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้วยความจริงใจ และการดำรงรักษาไว้ ซึ่งธรรม อุเบกขา นอกจากจะช่วยให้เกิดความสุขในด้านร่างกายและจิตใจแล้ว ยังเป็นการส่งเสริมในการพัฒนาชุมชนให้ เป็นชุมชนที่เข้มแข็งและอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุขในชุมชน

คำสำคัญ: การประยุกต์ใช้, หลักพรหมวิหาร 4, การพัฒนาชุมชน

* Received August 11, 2024; Revised September 11, 2024; Accepted September 19, 2024



Abstract

The objectives of this research paper are to 1) Study the concept of community development, 2) Study the 4 principles of Brahma Vihara as they appear in the Theravada Buddhist scriptures, and 3) Apply the 4 principles of Brahmavihara in the development of Ban Nong Bo community, Khok Sai sub-district, Pa Bon district, Phatthalung province. As a qualitative research. The researcher surveyed and collected data by in-depth interviews. Synthesize the results and present them in the form of descriptive narratives. The results of the study showed that: 1) Community development is the change of the community for the better or more prosperous. To create progress for both the people and the community. 2) Creating knowledge, morality, and responsibility to the public for further progress and development. Brahmavihara 4 is the category of Dharma that is the dwelling of adults in a noble way, it is the principle of the heart, and it is the principle for all people: Compassion affection, wishing for them to be happy, Loving-kindness, compassion, thinking to help them get rid of suffering, sympathetic joy and equanimity. When others are good, indifferent. 3) The application of the 4 principles of Brahmavihara in the development of Ban Nong Bo community, Khok Sai sub-district, Pa Bon district, Phatthalung province to problems of economic, conflicts and solving the problem of lack of generosity. Giving with kindness does not expect anything in return. Sacrifice to free him from suffering. Generosity with sincerity and the maintenance of the Dharma. In addition to helping to bring happiness in physical and mental aspects, it also promotes the development of the community into a strong community and peaceful coexistence in the community.

Keywords: Application, Brahmavihara 4, Community Development

บทนำ

ในสถานการณ์ปัจจุบันนี้สังคมโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงขึ้นทุก ๆ องค์การต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับโลก ระดับประเทศ ระดับภูมิภาค ระดับชุมชน และระดับบุคคล ทั้งในด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ค่านิยม เทคโนโลยีและอื่น ๆ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลให้การดำเนินชีวิตของประชาชนในยุคปัจจุบันเป็นไปอย่างยากลำบาก ทั้งในระดับองค์กรทุก ๆ องค์การ ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน และในทุกระดับ โดยเฉพาะสถาบันทางครอบครัวที่มีความจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ตนเอง ทั้งในจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้เห็นความสำคัญ ในการที่จะต้องเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนตนเอง เพื่อที่จะตระหนักอย่างแท้จริงว่า หากเราไม่เปลี่ยนแปลงตนเอง ในขณะที่สภาพแวดล้อมและสิ่งต่าง ๆ รอบตัวเราได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หรือเพียงแค่คิดว่าตนยิ่งใหญ่และเชื่อว่าจะสามารถอยู่ได้ในสังคมโลกใบนี้โดยไม่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง อาจจะนำเราไปสู่ความล้มเหลวด้วยเพียงเพราะการที่เราหมั่นหลงในอำนาจหัวโขน จนบางครั้งจะเห็นได้จากปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมากมายภายในสังคมชุมชน เช่น ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล อันเนื่องมาจากความคิดเห็นที่แตกต่างกันมีการรับรู้ที่แตกต่างกันมีค่านิยมที่แตกต่างกัน และผลประโยชน์ที่ขัดแย้งกัน นอกจากนั้นยังพบว่า มีความขัดแย้งระหว่างกลุ่มอีกด้วย เช่น กลุ่มผู้นำชุมชนมีความขัดแย้งกับประชาชนชาวบ้าน หรือแม้แต่ในกลุ่มเพื่อนบ้านต่างกลุ่มและคนในครอบครัวเองมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกจนเกิดปัญหาการทะเลาะวิวาท ปัญหาการทุจริต ปัญหายาเสพติดที่เกิดขึ้นทั้งในสังคมชุมชนและระดับประเทศชาติ รวมถึงการเอาผิดเอาเปรียบจากผู้ที่อยู่โอกาสกว่า ซึ่งผู้มีอำนาจหรือผู้นำใช้อำนาจไปในทางที่ไม่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรมหรือแม้แต่การที่ประชาชนไม่ได้รับโอกาสหรือถูกปิดกั้นโอกาสจากผู้มีอำนาจรวมไปถึงการถูกละเลยมองข้ามจากครอบครัว

และชุมชน ความขัดแย้งเหล่านี้หากเกิดขึ้นในชุมชน ย่อมทำให้ส่งผลกระทบอย่างยิ่งกับการเป็นอยู่ของประชาชนในชุมชน ที่เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาชุมชนและประเทศชาติต่อไป

ดังนั้น เพื่อให้ประชาชนในชุมชนสามารถบริหารจัดการตนเองและชุมชนให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข โดยการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ “พรหมวิหาร 4” หมายถึง หลักธรรมสำหรับการดำรงตนของผู้ผู้นำ ซึ่งโบราณเปรียบผู้นำดุจพรหม คือ บุคคลผู้ยิ่งใหญ่และมีอำนาจ (กิตติทัศน์ ผกาทอง, 2551) ธรรมอันเป็นเครื่องอยู่อย่างพรหม เป็นหลักธรรมผู้ปกครองอันประเสริฐ และเป็นหลักธรรมสำหรับทุก ๆ คน ซึ่งหลักพรหมวิหารธรรม (दन्यो षोडयोऽथा, 2544) ได้แก่ 1) เมตตา คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข 2) กรุณา คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ 3) มุทิตา คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี 4. อุเบกขา คือ การรู้จักวางเฉยดังข้อมูลปรากฏในพระสูตรตันตปิฎกหลายแห่ง เช่น มฆเทวสูตร เป็นพระสูตรหนึ่งในคัมภีร์หลักของศาสนาพุทธ มีเนื้อหากล่าวถึงบุคคลที่ชื่อ มฆเทวะ ซึ่งเป็นกษัตริย์ที่มีคุณธรรมและมีศรัทธาในศาสนา (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) เป็นต้น มาประยุกต์เป็นหลักในการพัฒนาชุมชน และช่วยแก้ไขปัญหาดัง ๆ ที่เกิดในชุมชน ผู้นำชุมชนหรือหัวหน้าครอบครัวนั้นว่ามีบทบาทที่สำคัญในการปกครองทั้งในระดับครอบครัวหรือท้องถิ่น เพื่อแนะนำแนวทางให้ประชาชนได้อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และมีความสุข ซึ่งการพัฒนาสถาบันครอบครัวและชุมชนนั้นถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างมากในปัจจุบัน เพราะชุมชนเป็นจุดชี้วัดว่า ประชาชนในประเทศมีความเป็นอยู่อย่างไร มีความเจริญก้าวหน้าเพียงใด เพราะชุมชนถือว่าเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ ซึ่งกระบวนการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงชุมชน ด้วยการกระทำความร่วมมือกันระหว่างประชาชนและหน่วยงานรัฐหรือเอกชน เพื่อให้ชุมชนเป็นหน่วยสร้างความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติได้อย่างมั่นคงด้วยการใช้ทรัพยากรท้องถิ่นนั้นเอง เมื่อได้พัฒนาชุมชนแล้วประชาชนในชุมชนจะมีความรู้มีสุขภาพอนามัยความเป็นอยู่ที่ดีและนำความมั่นคงมาสู่ชุมชน ประเทศชาติ (ณรงค์ ศรีสวัสดิ, 2542) ชุมชนบ้านหนองบ่อ ตำบลโคกทราย อำเภอบำบอน จังหวัดพัทลุง เป็นชุมชนที่มีประชาชนส่วนใหญ่จะนับถือพระพุทธศาสนา แนวคิดที่ถูกนำเสนอหรือหยิบยกขึ้นมาพูดกันมาก ก็คือ การนำ “ธรรมะ” หรือ หลักธรรมของพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างบรรยากาศในการอยู่ร่วมกันในชุมชนและการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการทำหน้าที่ตามบทบาทของแต่ละบุคคลที่อยู่ภายในชุมชน ตามวิถีชีวิตของผู้นับถือพระพุทธศาสนาเพื่อการพัฒนาชุมชน คือ เป็นการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างมีแบบแผนและไปทิศทางที่ดีกว่าเดิม (พัฒน์ บุญยรัตนพันธ์, 2517) แต่จะเห็นได้ว่า ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดความเข้าใจในหลักธรรมรวมถึงการแบ่งพรรคแบ่งพวกซึ่งตัวผู้นำชุมชนเองก็ยังมีอาการเอาเปรียบประชาชนในชุมชน และนั่นจึงเป็นการสร้างบรรทัดฐานให้กับเยาวชนคนรุ่นใหม่ซึ่งเป็นการสร้างปัญหาในอนาคตข้างหน้ากับการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันในชุมชน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการพัฒนาชุมชนบ้านหนองบ่อ ตำบลโคกทราย อำเภอบำบอน จังหวัดพัทลุง” โดยการนำหลักพุทธธรรม พรหมวิหาร 4 นำไปใช้ได้จริงกับทุกเรื่องในชีวิต ไม่ใช่เฉพาะกับเรื่องการทำงาน สามารถใช้หลักการนี้ในการดำเนินชีวิตได้เช่นกัน หากต่างฝ่ายต่างอยู่ร่วมกันด้วยความเมตตาปรารถนาดีต่อกัน ชุมชนและสังคมของเราจะเป็นสถานที่ที่อบอุ่นด้วยความสามัคคีปรองดองและอยู่ร่วมกันในชุมชนบ้านหนองบ่อ ตำบลโคกทราย อำเภอบำบอน จังหวัดพัทลุง อย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนบ้านหนองบ่อ ตำบลโคกทราย อำเภอบำบอน จังหวัดพัทลุง
2. เพื่อศึกษาหลักพรหมวิหาร 4 ที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท
3. เพื่อประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการพัฒนาชุมชนบ้านหนองบ่อ ตำบลโคกทราย อำเภอบำบอน จังหวัดพัทลุง



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย การศึกษาข้อมูลเชิงเอกสารมีขั้นตอนดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลจากเอกสาร ชั้นปฐมภูมิ ได้แก่ คัมภีร์พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2539
2. ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ หนังสือ เอกสาร วารสาร วิทยานิพนธ์ บทความ และงานวิชาการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา รวมถึงข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่เชื่อถือได้
3. ศึกษาข้อมูลภาคสนาม จะใช้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคคลสำคัญในชุมชนที่ต้องการสัมภาษณ์/ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 20 รูป/คน

ขั้นวิเคราะห์ข้อมูล

1. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ แหล่งข้อมูลทุติยภูมิและจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคคลสำคัญในชุมชน
2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ศึกษามาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้
3. สรุป อภิปรายผล และแสดงข้อเสนอแนะ
4. จัดทำเป็นเล่มวิทยานิพนธ์ที่สมบูรณ์

ผลการวิจัย

1. การพัฒนา คือ การเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ หลาย ๆ ด้าน ที่มีการกระทำให้เกิดความก้าวหน้าและความมั่นคง การทำให้ดีขึ้น เจริญก้าวหน้าขึ้นโดยไม่หยุดนิ่งไปสู่สภาพที่น่าพอใจอย่างมีระบบ ทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมการเมือง วัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่น เป็นต้น การดำเนินการที่จะพัฒนาต้องใช้วิธีการที่ถูกต้องและเหมาะสม และได้รับการยอมรับของส่วนรวมในสังคม ชุมชน ประเทศชาติ ชุมชน คือ กลุ่มคนที่มาอยู่รวมกันในเขตบริเวณเดียวกันที่แน่นอน เป็นองค์กรทางสังคมอย่างหนึ่งที่มีอาณาเขตครอบคลุมท้องถิ่นหนึ่ง มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การอยู่รวมกันอย่างง่าย ๆ ที่คนจำนวนหนึ่งมีวัตถุประสงค์ร่วมกันมีความเอื้ออาทรต่อกัน มีการเรียนรู้ ร่วมกันในการกระทำรวมถึงติดต่อสื่อสารกัน และเพื่อประโยชน์สุขร่วมกันของประชาชนในชุมชนซึ่ง การพัฒนาชุมชนเป็นการเปลี่ยนแปลงชุมชนให้ดีขึ้นหรือให้เจริญขึ้นเป็นกระบวนการที่จะต้องทำต่อเนื่องกันอย่างมีระบบด้วยการกระทำร่วมกันระหว่างประชาชน และหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน เพื่อให้หมู่บ้านเป็นหน่วยสร้างความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านวัตถุ ด้านพฤติกรรม ด้านจิตใจ และด้านปัญญา เพื่อสร้างองค์ความรู้ คุณธรรม มีเหตุผล และมีความรับผิดชอบส่วนรวมเพื่อความก้าวหน้าและพัฒนาต่อไป แต่ในปัจจุบันชุมชนบ้านหนองบ่อ ตำบลโคกทราย อำเภอบ้านนา จังหวัดพิจิตร กำลังประสบปัญหาการขาดความเข้าใจซึ่งกันและกันรวมถึงสภาวะเอาตัวรอดโดยที่ต่างคนต่างแสดง เห็นแก่ตัวออกมา ขาดจิตสาธารณะ และนำมาซึ่งปัญหาต่าง ๆ พอจะสรุปได้ 3 ประการ คือ 1) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ 2) ปัญหาความขัดแย้ง 3) ปัญหาการขาดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

2. พรหมวิหาร 4 เป็นหมวดธรรมในทางพระพุทธศาสนา ที่น่าสนใจและนำมาถ่ายทอด หลักพรหมวิหาร 4 หมายถึง ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของผู้ใหญ่ ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ ธรรมอันเป็นเครื่องอยู่ของพรหมเครื่องอยู่อย่างพรหม และทำให้เป็นพรหมเสมอด้วยพรหม และหลักธรรมนี้เป็นธรรมสำหรับทุก ๆ คน ประกอบด้วย 4 ประการ คือ เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาจะให้เขาเป็นสุข กรุณา ความสงสาร คิดจะช่วยให้เขาพ้นทุกข์ มุติตา ความพลอยยินดี เมื่อผู้อื่นได้ดี อุเบกขา ความวางเฉย ไม่ดีใจไม่เสียใจ ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พรหมวิหารธรรมทั้ง 4 ประการ มีลักษณะ คือ การแสดงออกทางจิตใจ เน้นการสร้างสรรค์ประโยชน์แก่ผู้อื่น ความไม่เบียดเบียนเป็นบรรทัดฐาน ความชื่นชม ไม่ริษยา ในความสำเร็จของผู้อื่น ทั้งจะต้องเป็นผู้มีน้ำใจให้กับ

ผู้ร่วมงานโดยไม่หวังสิ่งใด ความวางเฉย มีลักษณะความเป็นกลาง ปราศจากอคติ ซึ่งลักษณะเหล่านี้ล้วนเป็นทางในการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสมจนนำไปสู่ความสงบสุข ผู้มีหลักพรหมวิหาร 4 ประการ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ย่อมได้รับอานิสงส์ คือ หลับเป็นสุข ตื่นเป็นสุข ไม่ฝันร้าย เป็นที่รักของมนุษย์ทั้งหลาย เป็นที่รักของอมนุษย์ทั้งหลาย เทวดาย่อมรักษา ไฟ ยาพิษ ศัสตราไม่วุ่นเวียน จิตได้สมาธิเร็ว สีสหน้าผ่องใส ไม่หลงทำกาลกิริยาเมื่อยังไม่บรรลุล่วง ย่อมเข้าถึงพรหมโลกชั้นสูง เป็นต้น

3. การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการพัฒนาชุมชนบ้านหนองบ่อ ตำบลโคกทราย อำเภอบ้านบึง จังหวัดพัทลุง เพื่อแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจ ปัญหาความขัดแย้งและปัญหาการขาดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ พรหมวิหาร 4 คือ การเสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจในชุมชน โดยเน้นการพึ่งพิงอิงอาศัยกัน โดยการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลโดยตรงถึงปัญหาในชุมชน เนื่องจากรายได้ไม่พอกับรายจ่าย ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย ไม่คิดทำมาหากิน หนี้สิน ความยากจน การใช้หลักพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เพื่อการพัฒนาชุมชนบ้านหนองบ่อ ตำบลโคกทราย อำเภอบ้านบึง จังหวัดพัทลุง ให้ถูกต้อง ถูกวิธี มีเมตตา ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ และเอาใจใส่ต่อหน้าที่การงาน เรียนรู้ถึงความต้องการอุปนิสัยของกันและกัน ในชุมชนให้เป็นคนมีเมตตา กรุณา มีน้ำใจไว้คอยติดต่อกันสร้างเนื้อสร้างตัวเพื่อลดปัญหาทางเศรษฐกิจสร้างความสุขความเจริญภายในชุมชนจนเกิดความมั่นคง พรหมวิหาร 4 สามารถนำมาแก้ปัญหาความขัดแย้งได้ เพราะถ้าทุกคนมีพรหมวิหารธรรมในการพูดจาเตือนด้วยความรักความเมตตา อยากให้เขาพ้นทุกข์ ไม่มีความโลภ ความโกรธ ความหลง ในการใช้ชีวิตรู้จักแก้ปัญหา รับฟังเหตุผลที่ผู้อื่นได้ชี้แนะในสิ่งที่ตนเองและผู้อื่นในสังคมชุมชน กระทำผิดพลาดลงไป คิดหาทางแก้ไขไม่รังเกียจมีความพลอยยินดีเมื่อผู้ทำผิดรู้สำนึกกลับมาเปลี่ยนแปลงการกระทำในทางที่ดี เห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุข ก็แช่มชื่นเบิกบานใจด้วย เห็นเขาประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ก็พลอยยินดีบันเทิงใจ พร้อมทั้งจะส่งเสริมสนับสนุนไม่กีดกันริษยา หลักการคิดเชิงบวก คิดประสงค์ที่ดีต่อกัน เรียนรู้ที่จะเปลี่ยนปัญหาให้เป็นปัญญา เปลี่ยนอุปสรรคเป็นอุปกรณ์ การจะดำเนินชีวิตให้ถูกต้องหรือรู้จักดำเนินชีวิตต้องรู้จักคิดหรือคิดเป็นจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง หากเราสามารถมองโลกในแง่ดี คิดดี ในสถานะที่มีสังคมชุมชนเช่นนี้ได้ จะทำให้ชีวิตเรดขึ้นได้อย่างแน่นอน เมื่อบุคคลนำหลักพรหมวิหารธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาการขาดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เช่น การให้ด้วยเมตตาไม่หวังผลตอบแทน การเสียสละเพื่อให้เขาพ้นทุกข์ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้วยความจริงใจ การแบ่งปันช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ การให้คำแนะนำด้วยคำพูดหรือสิ่งของให้เพื่อขจัดกิเลส จุดประสงค์เน้นที่การแสดงอัธยาศัยไมตรีมากกว่าความมากหรือน้อยของวัตถุที่ให้ด้วยความเมตตา เพราะฉะนั้นคนยากจนหรือคนที่มีวัตถุสิ่งของเล็กน้อยก็สามารถแบ่งปันให้ทานผู้อื่นได้ตามอัธยาศัยของตน ข้อนี้จะช่วยให้ไม่เป็นคนละโมภ ไม่เห็นแก่ตัว ไม่อิจฉาริษยา มีความจริงใจต่อกัน คิดอยากจะช่วยให้คนในชุมชนพ้นทุกข์ ช่วยนำพาให้ชุมชนที่อยู่อาศัยนั้นเกิดการเติมเต็มในส่วนที่ขาด ปิดจุดบกพร่องของชุมชน และเป็นการเสริมสร้างในการพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนที่เข้มแข็งและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการพัฒนาชุมชนบ้านหนองบ่อ ตำบลโคกทราย อำเภอบ้านบึง จังหวัดพัทลุง” โดยผู้วิจัยนำมาอภิปรายได้ ดังนี้ การพัฒนาชุมชนบ้านหนองบ่อ ตำบลโคกทราย อำเภอบ้านบึง จังหวัดพัทลุง เป็นชุมชนที่ยังมีปัญหามากมายที่เกิดขึ้นในชุมชน เช่น ปัญหาอันเกิดจากการทำมาหากินไปเพียงพอต่อการยังชีพ ก่อให้เกิดการทะเลาะเบาะแว้งกันในชุมชน ความเห็นแก่ตัวจากผู้นำบางกลุ่มบางพวกจนมีผลกระทบต่อการอยู่ร่วมกันในชุมชน เป็นเหตุให้แสดงออกถึงกิริยาและวาจาที่ไม่เคารพซึ่งกันและกัน ไม่ปฏิบัติตามกฎกติกาของชุมชน ต่างคนต่างอยู่ขาดการเอื้อเฟื้อ ขาดการเสียสละ ขาดน้ำใจต่อกันแม้ในหมู่ญาติพี่น้องจิตอาสาของคนขาดหายไป จนส่งผลต่อการอยู่ร่วมกันในชุมชน ซึ่งกำลังเป็นปัญหาอยู่ในปัจจุบัน ส่งผลให้ชุมชน



อ่อนแอไปด้วยอีกทั้งยังมีการศึกษาของพระอดิศักดิ์ สารโท (เดือนสนธิเยะ) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนกำลังบุคคล ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ เดียวกันและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การบำรุงรักษาบุคลากรตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศ อายุระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ผู้บริหารควรเผยแพร่ผลการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องของบุคลากรให้ปฏิบัติอย่างทั่วถึง ควรพิจารณาจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงธรรมต่อหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานบริหารบุคลากร ปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานในการพัฒนาบุคลากรเพื่อผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงของการพัฒนาบุคลากร และควรวางแผนบุคลากรด้วยความเป็นธรรมต่อทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน (พระอดิศักดิ์สารโท (เดือนสนธิเยะ), 2557)

หลักพรหมวิหาร คือ หลักธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ เป็นธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักและกำกับความประพฤติให้เป็นไปโดยชอบถูกต้องตามทำนองคลองธรรมจึงจะชื่อว่า ดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์และสัตว์ทั้งหลายโดยชอบ (แก้ว ชิตตะขบ, 2548) ด้วยเมตตา กรุณา มุทิตา และรักษารัศมีไว้ด้วยอุเบกขา อีกทั้งยังมีการศึกษาของพระครูวิวัฒน์ธรรมานุกุล (ออด ธมฺมปาโล) ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนประถมศึกษา เขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านเมตตา ผู้บริหารควรมีการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์โปร่งใส ตรวจสอบได้และสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรและผู้อุปถัมภ์ทางการศึกษา 2) ด้านกรุณา ผู้บริหารควรมีความกล้าตัดสินใจในการปรับปรุงการบริหารงานให้เกิด การเปลี่ยนแปลง สู่สภาพที่พึงปรารถนาในอนาคตร่วมกัน และควรมีการวางแผนการบริหารงานในอนาคตได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ 3) ด้านมุทิตา ผู้บริหารควรมีความเอาใจใส่เกี่ยวกับ ปัญหาและมีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และควรบริหารงานบุคลากรให้ได้รับ ความเป็นธรรมจากการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน 4) ด้านอุเบกขา ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการบริหารการวางแผนด้วยความเที่ยงธรรมปราศจากอคติและควรมีความเสมอภาคในการบริหารงาน (พระครูวิวัฒน์ธรรมานุกุล (ออด ธมฺมปาโล), 2559) นอกจากนี้การศึกษาของ พระกิตติราช จารุณโณ (เนตรแสงสี) ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาการบริหารโรงเรียนตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตหนองแขม สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นการบริหารโรงเรียนตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตหนองแขม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตหนองแขม สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนครูที่มีอายุระดับการศึกษาตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับข้อเสนอแนะต่อการบริหารโรงเรียนตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตหนองแขม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า

ด้านเมตตาผู้บริหารควรมีเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีและสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรและผู้รับบริการ ทางการศึกษา ด้านกรุณา ผู้บริหารควรมีความกล้าตัดสินใจในการปรับปรุงการบริหารงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้านมุทิตา ผู้บริหารควรมีความเอาใจใส่เกี่ยวกับปัญหาและมีความกระตือรือร้นในการ และด้านอุเบกขา ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการบริหารการวางแผนด้วยความเที่ยงธรรมปราศจากอคติและควรมีความเสมอภาคในการบริหารงาน (พระกิตติราช จารุณโณ (เนตรแสงสี), 2559)

การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการพัฒนาชุมชนบ้านหนองบ่อ ตำบลโคกทราย อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง ปัญหาด้านเศรษฐกิจ, ปัญหาความขัดแย้งและ แก้ปัญหาการขาดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ส่งผลโดยตรงถึงปัญหาในชุมชน การนำหลักพรหมวิหารธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ดังกล่าวไม่เพียงแก้ปัญหาได้ตรงจุดแต่ยังเป็นการส่งเสริมให้ความเป็นอยู่ของคนในชุมชนให้อยู่ร่วมกันและส่งผลต่อให้ชุมชนได้รับการพัฒนาต่อไป ตามที่การศึกษาของ พระคำพูน ขนติปัญโญ (สิทธิชัย) ได้วิจัยเรื่อง “การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา เขตธนบุรีกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ผลการ วิเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับมีความคิดเห็นการใช้หลักธรรม พรหมวิหาร 4 ภาพรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก และรายชื่อ ทุกข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านเมตตา รองลงมา คือ ด้านมุทิตา ด้านกรุณา และอุเบกขาตามลำดับ สำหรับแนวทางการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 การใช้หลักธรรมพรหมวิหารของผู้บริหาร ด้านเมตตา ผู้บริหารควรสร้างความสามัคคีในการบริหาร บุคลากรในการทำงานด้านกรุณา ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาการทำงานแก่บุคลากรด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดีมีน้ำใจต่อทุกท่านด้วยความจริงใจเสมอ ด้านมุทิตา ผู้บริหารควนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับ ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน และอุเบกขา ผู้บริหารควนวางตัว เป็นกลางให้เป็นธรรมแก่บุคลากรทุกคนเท่าเทียมกันในการทำงาน (พระคำพูน ขนติปัญโญ (สิทธิชัย), 2558)

สรุปและข้อเสนอแนะ

การพัฒนาชุมชน คือ การเปลี่ยนแปลงชุมชนให้ดีขึ้นหรือให้เจริญขึ้นเป็นกระบวนการที่จะต้องทำอย่างมีระบบด้วยการกระทำร่วมกัน เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทั้งประชาชนและชุมชน สร้างองค์ความรู้ คุณธรรม มีเหตุผล และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมเพื่อความก้าวหน้าซึ่งหลักพรหมวิหาร 4 เป็นหมวดธรรมที่เป็นเครื่องอยู่ของผู้ใหญ่และเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐสำหรับทุก ๆ คน ประกอบด้วย 4 ประการ คือ เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาจะให้เขาเป็นสุข กรุณา ความสงสาร คิดจะช่วยให้เขาพ้นทุกข์ มุทิตา ความพลอยยินดี เมื่อผู้อื่นได้ดี อุเบกขา ความวางเฉย ไม่ดีใจไม่เสียใจ ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง ซึ่งนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาชุมชนบ้านหนองบ่อ ตำบลโคกทราย อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง นั้นเพื่อแก้ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ความขัดแย้ง และการขาดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ พบว่า การให้ด้วยเมตตาไม่หวังผลตอบแทน การเสียสละเพื่อให้เขาพ้นทุกข์ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้วยความจริงใจ และการดำรงรักษาไว้ซึ่งธรรมอุเบกขา รู้จักช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีเมตตาต่อกัน ช่วยในสิ่งที่ควรช่วยทำในสิ่งที่ควรทำ ไม่นิ่งเฉย โดยให้ความสำคัญกับทุกคนในชุมชน นอกจากจะช่วยให้เกิดความสุขในด้านร่างกายและจิตใจแล้ว ยังเป็นการส่งเสริมในการพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนที่เข้มแข็งและอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้ 1) ควรมีการส่งเสริมจากภาครัฐอย่างจริงจัง เพื่อการพัฒนาส่งเสริมศักยภาพของประชาชนในชุมชนที่ยังขาดโอกาสและสร้างแหล่งเรียนรู้ควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา 2) ควรพัฒนาส่งเสริมการนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ และ 3) ควรสนับสนุน ส่งเสริมการวิจัยกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีการนำคำสอนทางพระพุทธศาสนามาต่อยอด และจัดดำเนินการสำหรับ ครอบครัวชุมชนเพื่อแก้ปัญหาการเกิดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในชุมชน นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป 1) ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม ในการพัฒนาชุมชน โดยประยุกต์ใช้หลักธรรมอื่น ๆ เช่น หลักไตรสิกขา หลักอริยสัจ 4 เป็นต้น



ในชุมชนบ้านหนองบ่อ ตำบลโคกทราย อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง 2) ควรศึกษาผลที่เกิดจากการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 มาพัฒนาการอยู่ร่วมกันในระดับต่าง ๆ เช่น ระดับครอบครัว ชุมชน และสังคมต่าง ๆ ในยุคปัจจุบัน และ 3) ควรศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการส่งเสริมพัฒนาเยาวชนพัฒนาในชุมชนบ้านหนองบ่อ ตำบลโคกทราย อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง

เอกสารอ้างอิง

- กิตติทัศน์ ผกาทอง. (2551). ภาวะผู้นำตามแนวพุทธ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- แก้ว ชิตตะขบ. (2548). รวมวิชาธรรมศึกษาชั้นตรี ตามหลักสูตรของสนามหลวงแผนกธรรม พ.ศ. 2546. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- ณรงค์ ศรีสวัสดิ. (2542). สังคมวิทยาชนบท. กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดนัย ไชยโยธา. (2544). พจนานุกรมพุทธศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเอส พรินต์เฮาส์.
- พระกิตติราช จารุณโณ (เนตรแสงสี). (2559). “การศึกษาการบริหารโรงเรียนตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตหนองแขม สังกัดกรุงเทพมหานคร”. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูวิวัฒน์ธรรมานุกุล ธมมปาโล (อ๊อด). (2559). “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตาม หลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนประถมศึกษา เขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร”. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระคำพูน ขนติปัญโญ (สิทธิชัย). (2558). “การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารบุคลากรโรงเรียน ประถมศึกษา เขตธนบุรีกรุงเทพมหานคร”. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระอดิศักดิ์สารโท (เตือนสันเทียะ). (2557). “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียน ประถมศึกษา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัฒน์ บุญรัตนพันธ์. (2517). การสร้างพลังชุมชนโดยขบวนการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

แนวทางการพัฒนาการนิเทศการศึกษาภายในของโรงเรียนชุมชนบ้านพบพระ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2*
GUIDELINES FOR DEVELOPING INTERNAL EDUCATIONAL SUPERVISION OF
BAN PHOB PHRA COMMUNITY SCHOOL BE UNDER THE TAK
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ปวรรณ ญรัญษ์ หลวงธิจา*, สุนทร ทองคำพงษ์, สิริกร ชุ่มเซย

Pawanran Lounghthija*, Sunate Tongkumphon, Sirikorn Chumchery

คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ตาก ประเทศไทย

Faculty of Education, Northern College, Tak, Thailand

*Corresponding author E-mail: toey55181400133@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศการศึกษาภายในของโรงเรียนชุมชนบ้านพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 และ 2) หาแนวทางการพัฒนาการนิเทศการศึกษาภายในของโรงเรียนชุมชนบ้านพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยใช้การวิจัยแบบผสม การวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้น คือ ขั้นศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศการศึกษาภายใน และขั้นการหาแนวทางการพัฒนาการนิเทศการศึกษาภายใน ประชากรเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนชุมชนบ้านพบพระ 58 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้างวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการนิเทศการศึกษาภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ และการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ตามลำดับ ปัญหาการนิเทศการศึกษาภายใน คือ การจัดกิจกรรมพัฒนาให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการนิเทศยังปฏิบัติไม่ต่อเนื่อง ครูไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดทางเลือกแก้ปัญหา ระยะ เวลาในปฏิทินไม่สอดคล้องกับกิจกรรม การสอน และการประเมินผลการนิเทศไม่มุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ แนวทางการพัฒนาการนิเทศการศึกษาภายใน คือ สถานศึกษาควรมีการประชุมผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อนำข้อมูลมาร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมให้ถูกต้อง มีการแต่งตั้งผู้ทำหน้าที่ให้การนิเทศที่ทุกคนยอมรับในความรู้ ให้มีการจัดกิจกรรมสะท้อนผลด้วยการประชุมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และนำผลการวิเคราะห์บริบทมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติในแผนการนิเทศการศึกษาภายในของโรงเรียน

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, การนิเทศการศึกษา, การนิเทศภายใน

Abstract

This research aimed to 1) Study the conditions and problems of internal educational supervision of Ban Phop Phra community school be under the Tak primary educational service

* Received August 13, 2024; Revised September 7, 2024; Accepted September 13, 2024



area office 2, and 2) Find ways to develop internal educational supervision of Ban Phop Phra community school be under the Tak primary educational service area office 2, using mixed method research. The research was divided into 2 steps: studying the conditions and problems internal educational supervision and finding to develop internal educational supervision. The population consisted of 58 school administrators and teachers of Ban Phop Phra community school and 9 qualified persons. The instruments were questionnaires and structured interviews. Data were analyzed by finding frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The results of the research found that the overall conditions of internal educational supervision were at a high level, highest to lowest. They were planning supervision, conducting supervision, evaluating supervision results, studying current conditions, problems, and needs, respectively. The problems of internal educational supervision were organizing development activities to provide teachers with knowledge and understanding of the supervision process, but they were not implemented continuously. Teachers did not participate in determining alternatives to solve the problems, the time period in the calendar was not consistent with teaching activities, and the evaluation of supervision results did not focus on student quality. The guidelines for developing internal educational supervision were: Educational institutions should hold meetings with all relevant parties to gather data to analyze the environment correctly. They should appoint supervisors whose knowledge is accepted by everyone. They should organize activities to reflect on the results by holding meetings of professional learning communities. They should use the results of the context analysis to determine the vision, mission, goals, and guidelines for the school's internal educational supervision plan.

Keywords: Development Guidelines, Educational Supervision, Internal Supervision

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กล่าวถึงการปฏิรูปประเทศให้มีกลไกระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครู ให้ได้ผู้ที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบ คุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับให้ผู้เรียน สามารถเรียนได้ตามความถนัด และปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรลุเป้าหมายสอดคล้องกัน ทั้งระดับพื้นที่และระดับชาติ (สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, 2560) ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่งและมีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงใน ศตวรรษที่ 21 ออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทของครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการ และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต และแผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 กำหนดให้มีการพัฒนา ศักยภาพของคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานความเป็น พลเมืองไทยและที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาทุกระดับสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตรงตามหลักสูตรให้ มีคุณภาพ มีระบบวัด ติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การจะจัด การศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดคุณภาพดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพ

การศึกษา คือ การบริหาร การเรียนการสอนและการนิเทศการศึกษา ซึ่งกระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นภารกิจ จำเป็นต่อการจัดการศึกษาที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่าย การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการ ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือ ชี้แนะและพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จ ทันท่วงทีสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2563)

การนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ช่วยประสานงานและสร้างความร่วมมือให้มีความเข้าใจอันดีระหว่าง งานทุกงานที่เกี่ยวข้องกัน สร้างความมั่นใจในวิชาชีพครูหรือเป็นการส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือให้ครูมีโอกาสดำเนิน การพัฒนาให้มีความรู้ ประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนการสอนที่ครูรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ชลขันธ์ นุกอง, 2564) สถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศภายใน เนื่องจากการ เปลี่ยนแปลงในทุกด้านของยุคปัจจุบัน การขาดแคลนอัตรากำลังของศึกษานิเทศก์ที่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่อาศัยผู้มีความเชี่ยวชาญเพื่อให้เกิดมาตรฐานใกล้เคียงกัน การประสานและสร้าง ความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน คือ พัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะตรงตามหลักสูตรกำหนด (อานิตา โส๊ะแห, 2565) โดยมีการดำเนินงานตาม กระบวนการเป็นขั้นตอน ตั้งแต่การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ การวางแผนการนิเทศ การสร้างสื่อ และเครื่องมือการนิเทศ การดำเนินการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการดำเนินงาน การศึกษาข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดเป้าหมาย แนวทางและกรอบการดำเนินงานในการวางแผนร่วมกันให้เกิด การพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง (สุดคณิง นาสา, 2564)

จากรายงานการประเมินคุณภาพการศึกษา ปีงบประมาณ 2564 เฉพาะระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัด ตาก พบว่า ร้อยละนักเรียนที่มีผลสอบ O-net ปีการศึกษา 2563 มากกว่า 50 คะแนน มากที่สุด คือ วิชา ภาษาไทย ร้อยละ 32.53 วิทยาศาสตร์ ร้อยละ 7.59 คณิตศาสตร์ ร้อยละ 6.93 และภาษาอังกฤษ ร้อยละ 5.01 ตามลำดับ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) รวมทั้งรายงานคุณภาพการศึกษาของจังหวัดตาก พบว่า ภาษาไทย ร้อยละ 51.00 วิทยาศาสตร์ ร้อยละ 36.97 คณิตศาสตร์ ร้อยละ 31.21 และภาษาอังกฤษ ร้อยละ 33.14 (องค์การ บริหารส่วนจังหวัดตาก, 2565) ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ได้ขับเคลื่อนภารกิจโดยใช้ แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการพัฒนาการศึกษา ภายใต้กลยุทธ์ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนปลอดภัย จากภัยทุกรูปแบบ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ยกย่องคุณภาพ การศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร ซึ่งจากการดำเนินงาน ตามด้านประสิทธิภาพการศึกษา พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในภาพรวมลดลง ร้อยละ 2.42 และลดลงร้อยละ 6.44 เมื่อเทียบกับระดับประเทศ โดยวิชาภาษาไทยลดลงมากที่สุดร้อยละ 7.72 และร้อยละ 8.89 ตามลำดับ ส่วนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในภาพรวมลดลงร้อยละ 1.77 และลดลงร้อยละ 4.83 เมื่อเทียบกับระดับประเทศ โดยวิชาภาษาไทยลดลงมากที่สุดร้อยละ 5.26 และร้อยละ 8.22 ตามลำดับ และระดับชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่า ในภาพรวมลดลงร้อยละ 1.31 และลดลงร้อยละ 0.21 เมื่อเทียบกับระดับประเทศ โดยวิชา ภาษาอังกฤษลดลงมากที่สุดร้อยละ 3.50 และร้อยละ 0.35 ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการประเมินของหน่วยงาน ระดับจังหวัดและระดับประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2, 2566) ซึ่งเป็นผลการ ดำเนินงานที่ยังไม่น่าพอใจ

โรงเรียนชุมชนบ้านพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 เป็นโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา ปีการศึกษา 2564 ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 4 มีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา คุณภาพการบริหารจัดการศึกษาว่า ควรมีการพัฒนากระบวนการกำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาอย่าง ต่อเนื่อง มีการจัดเก็บข้อมูล จัดทำรายงานผลการดำเนินงานให้ชัดเจนด้วยวิธีการที่หลากหลาย (สำนักงานรับรอง



มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2564) ซึ่งจากการศึกษารายงานการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2565 ได้มีการกำหนดโครงการนิเทศและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนไว้ในรายงาน แต่ไม่ปรากฏผลการดำเนินงานว่ามีสภาพเป็นอย่างไร แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการนิเทศการศึกษาภายในของโรงเรียนอาจจะยังไม่เป็นระบบขาดความต่อเนื่องสม่ำเสมอ การศึกษาปัญหาและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานการนิเทศการศึกษาภายในของโรงเรียนชุมชนบ้านพบพระว่า มีสภาพการดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศเป็นอย่างไร มีปัญหาในการดำเนินงานอะไรบ้าง ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการหาแนวทางการพัฒนาการนิเทศการศึกษาภายในของโรงเรียนชุมชนบ้านพบพระ รวมทั้งได้ขอเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานทางการศึกษา บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้นำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานการนิเทศการศึกษาภายในให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศการศึกษาภายในของโรงเรียนชุมชนบ้านพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการนิเทศการศึกษาภายในของโรงเรียนชุมชนบ้านพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศการศึกษาภายในของโรงเรียนชุมชนบ้านพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มีวิธีดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนชุมชนบ้านพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 58 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 4 คน และครูผู้สอนจำนวน 54 คน

เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบปรนัยกำหนดคำตอบให้เลือก (Multiple Choice) ตอนที่ 2 สภาพการดำเนินการนิเทศการศึกษาภายในของโรงเรียนชุมชนบ้านพบพระ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating five scale) และตอนที่ 3 ปัญหาการดำเนินการนิเทศการศึกษาภายในของโรงเรียนชุมชนบ้านพบพระ เป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือกตอบมากกว่า 1 คำตอบ (Multiple Response) โดยมีการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

1. นำนิยามปฏิบัติการมาวิเคราะห์ กำหนดตัวชี้วัดแล้วกร่างเป็นข้อคำถามสภาพและปัญหาการดำเนินการนิเทศการศึกษาภายในของโรงเรียนชุมชนบ้านพบพระ
2. นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของจำนวนข้อคำถาม ความครอบคลุมเนื้อหาและความถูกต้องของการใช้ภาษา ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
3. จัดพิมพ์เป็นฉบับใหม่เพื่อนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข
4. นำผลมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-Objective Congruence : IOC) ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.60 - 1.00 ทุกข้อ
5. นำไปหาประสิทธิภาพโดยการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนห้วยน้ำนักวิทยา จำนวน 30 คน เป็นการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .959

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการโดยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์นเพื่อขอเก็บข้อมูลการวิจัยถึงผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านพบพระ ขออนุญาตชี้แจง แจกแบบสอบถามและนัดหมายการเก็บแบบสอบถามคืน ถึงกำหนดผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืน 58 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อเตรียมวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์และประมวลผลแบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และสถิติตามประเภทของแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศการศึกษาภายในของโรงเรียนชุมชนบ้านพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดาก เขต 2 มีวิธีดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติเบื้องต้นที่กำหนด คือ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ในตำแหน่งไม่ต่ำกว่า 3 ปี ประกอบด้วย นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 3 คน ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน

เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง (Structure Interview) เป็นข้อคำถามความคิดเห็นปลายเปิด (Open-end) จำนวน 4 ข้อ โดยการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างแล้ว นำผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 สภาพการดำเนินการนิเทศการศึกษาภายใน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดแต่ละชั้น ชั้นละ 3 ข้อ และปัญหาการดำเนินการนิเทศการศึกษาภายใน ข้อที่มีค่าร้อยละสูงที่สุดแต่ละชั้น ๆ ละ 3 ข้อ นำมาสรุปอุปนัยเพื่อยกร่างเป็นข้อคำถาม นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องการใช้ภาษา ความครอบคลุมสอดคล้องกับเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไข จัดพิมพ์เป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับใหม่เพื่อใช้เก็บข้อมูลกับผู้ทรงคุณวุฒิ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ประสานขออนุญาตกับผู้ทรงคุณวุฒิเป็นการส่วนตัว เสนอชื่อและขอหนังสือแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากบัณฑิตวิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ส่งหนังสือและแบบสัมภาษณ์ นัดหมายและดำเนินการตามที่กำหนด นำบันทึกผลการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องเพื่อเตรียมวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล นำผลการสัมภาษณ์มาพิมพ์สรุปประมวลรายชั้นเรียงรายบุคคล สรุปอุปนัย วิเคราะห์ความสอดคล้องความคิดเห็นด้วยตารางวิเคราะห์เนื้อหา แจกแจงความถี่ จัดลำดับตามความถี่จากสูงไปหาต่ำ เสนอในรูปตารางวิเคราะห์เนื้อหาตามลำดับ อภิปรายได้ตารางด้วยความเรียง

ผลการวิจัย

1. สภาพการดำเนินการนิเทศการศึกษาภายในของโรงเรียนชุมชนบ้านพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดาก เขต 2 ผลการวิจัยโดยรวมและรายชั้น แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการดำเนินการนิเทศการศึกษาภายใน โดยรวม

ชั้น	รายการ	สภาพการดำเนินการ		แปลผล
		μ	σ	
1	การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ	4.29	0.53	มาก
2	การวางแผนการนิเทศ	4.42	0.53	มาก
3	การปฏิบัติการนิเทศ	4.35	0.52	มาก
4	การประเมินผลการนิเทศ	4.33	0.51	มาก
	โดยรวม	4.35	0.49	มาก



ตารางที่ 1 พบว่า สภาพการณ์เทศการศึกษาภายในของโรงเรียนชุมชนบ้านพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.49$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ การวางแผนการนิเทศ สูงที่สุด ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.53$) รองลงมา คือ การปฏิบัติการนิเทศ ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.52$) และการประเมินผลการนิเทศ ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.51$) ส่วนการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ต่ำที่สุด ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.53$) ตามลำดับ

ดังนั้น สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญต่อการจัดทำปฏิทินการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนที่ชัดเจน ครอบคลุมการปฏิบัติที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนของครู และมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงานการนิเทศภายในของโรงเรียนเพื่อทบทวนให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทราบ

2. ปัญหาการดำเนินการนิเทศการศึกษาภายในของโรงเรียนชุมชนบ้านพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มีผลการวิจัย ดังนี้

2.1 ขั้นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ปัญหาที่พบสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการนิเทศภายในไม่ต่อเนื่องและไม่ตรงกับความต้องการของครู ร้อยละ 18.96 สูงที่สุด รองลงมา คือ การนำผลการวิเคราะห์บริบทไปกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมายและวิธีการปฏิบัติยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 12.07 และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายไม่ได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์บริบทของโรงเรียนอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน ร้อยละ 10.34 ตามลำดับ

2.2 ขั้นการวางแผนการนิเทศ ปัญหาที่พบสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การตัดสินใจกำหนดทางเลือกแก้ปัญหาในแผนการนิเทศไม่ได้มาจากการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนทั้งหมด ร้อยละ 19.30 สูงที่สุด รองลงมา คือ การกำหนดทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานยังไม่เพียงพอเหมาะสมกับปริมาณของกิจกรรมที่กำหนดไว้ ร้อยละ 12.28 และการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการนิเทศไม่ครอบคลุมปัญหาการดำเนินการกับครูผู้สอนไม่มีส่วนร่วมในการเสนอแต่งตั้งผู้รับผิดชอบให้การนิเทศภายใน ร้อยละ 7.02 เท่ากันตามลำดับ

2.3 ขั้นการปฏิบัติการนิเทศ ปัญหาที่พบสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การกำหนดระยะเวลาในปฏิทินการปฏิบัติงานไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอน กับการเสวนาทบทวนการดำเนินงานไม่ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร้อยละ 12.28 สูงที่สุดเท่ากัน และโรงเรียนไม่ได้จัดให้มีการทบทวนผลการดำเนินงานก่อนมีการปฏิบัติ กับการดำเนินงานของผู้รับผิดชอบยังไม่ครอบคลุมกิจกรรมที่ระบุในแผนการนิเทศ ร้อยละ 5.26 เท่ากันตามลำดับ

2.4 ขั้นการประเมินผลการนิเทศ ปัญหาที่พบสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การประเมินผลการนิเทศเน้นที่ผลการปฏิบัติงานของครูมากกว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ร้อยละ 18.97 สูงที่สุด รองลงมา คือ โรงเรียนไม่นำผลการรายงานการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงและพัฒนาแผนการนิเทศ ร้อยละ 10.35 และการกำหนดเครื่องมือการเก็บข้อมูลยังไม่มีความหลากหลาย และไม่สอดคล้องกับการจัดกิจกรรม ร้อยละ 6.90 ตามลำดับ

ดังนั้น สถานศึกษาจึงต้องจัดกิจกรรมพัฒนาให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการนิเทศภายในให้ต่อเนื่อง ตรงกับความต้องการ ให้ครูผู้สอนทั้งหมดมีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดแนวทางแก้ปัญหาในแผนการนิเทศ มีการกำหนดวันเวลาการดำเนินการให้ชัดเจน สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และเน้นประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนมากกว่าการปฏิบัติงานของครู

3. แนวทางการพัฒนาการนิเทศการศึกษาภายในของโรงเรียนชุมชนบ้านพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มีผลการวิจัย ดังนี้

3.1 ขั้นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ สถานศึกษาควรมีการประชุมเพื่อนำข้อมูลมาร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมให้ครอบคลุมถูกต้องตามหลักการ (ความถี่ = 8) สูงที่สุด รองลงมา คือ

ควรส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมกันวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่เป็นปัญหา อุปสรรค เพื่อจัดลำดับความสำคัญและกำหนดแนวทางแก้ไข (ความถี่ = 7) และควรมีการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้กำหนดทิศทางการดำเนินการในแผนพัฒนาการนิเทศ (ความถี่ = 6) ตามลำดับ

3.2 ขั้นการวางแผนการนิเทศ สถานศึกษาควรจัดการประชุมร่วมกันทุกฝ่ายเพื่อแต่งตั้งผู้ทำหน้าที่ให้การนิเทศที่ทุกคนยอมรับในความรู้ความสามารถ (ความถี่ = 8) สูงที่สุด รองลงมา คือ ควรจัดทำแผนงาน โครงการกรอบการใช้งบประมาณการนิเทศภายในให้ครอบคลุมกิจกรรมอย่างชัดเจน (ความถี่ = 7) และควรมีการทบทวนพัฒนาให้ความรู้ความเข้าใจกระบวนการนิเทศภายในแก่ผู้ให้การนิเทศ (ความถี่ = 6) ตามลำดับ

3.3 ขั้นการปฏิบัติการนิเทศ สถานศึกษาควรมีการกำกับติดตามการจัดกิจกรรมสะท้อนผลด้วยการประชุมกลุ่ม PLC หลังการนิเทศอย่างจริงจัง (ความถี่ = 8) สูงที่สุด รองลงมา คือ ควรแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศให้ร่วมรับผิดชอบกับครูผู้สอนจัดทำปฏิทินการนิเทศ (ความถี่ = 7) และควรมีการอบรมทบทวนให้ความรู้ในความสำเร็จของกระบวนการนิเทศแก่บุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึง (ความถี่ = 6) ตามลำดับ

3.4 ขั้นการประเมินผลการนิเทศ ควรให้ทุกฝ่ายนำผลการวิเคราะห์บริบทของโรงเรียนมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติในแผน (ความถี่ = 8) สูงที่สุด รองลงมา คือ ควรนำผลการประเมินมาวิเคราะห์สาเหตุปัญหา อุปสรรคเพื่อนำไปเป็นข้อมูลตัดสินใจวางแผนการนิเทศ (ความถี่ = 7) และควรมีเครื่องมือจัดเก็บข้อมูลการนิเทศแบบเดียวกันทั้งโรงเรียน (ความถี่ = 6) ตามลำดับ

สรุปได้ว่า เพื่อให้การดำเนินการนิเทศภายในมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สถานศึกษาควรมีการนำข้อมูลมาวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ให้ครอบคลุมถูกต้อง แต่งตั้งผู้รับผิดชอบจากครูที่ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ กำกับติดตามการจัดกิจกรรมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการนำผลการดำเนินงานมาใช้เป็นข้อมูลกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาคณาการศึกษาศึกษา

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศการศึกษาภายในของโรงเรียนชุมชนบ้านพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดาก เขต 2 ผลการวิจัยที่ควรนำมาอภิปราย มีดังนี้

1. สภาพการดำเนินการนิเทศการศึกษาภายในของโรงเรียนชุมชนบ้านพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดาก เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการเพื่อเป็นข้อมูลในการเตรียมการ มีการร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคการจัดการเรียนการสอนของครู กำหนดวิสัยทัศน์คุณภาพงานวิชาการ วางแผนการนิเทศโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมกำหนดวิธีการ เป้าหมาย วัตถุประสงค์และแนวปฏิบัติ มีการทบทวนประเมินผล และสิ่งอำนวยความสะดวก มีการกำกับ ติดตามการนำไปปฏิบัติ และนำผลการประเมินไปจัดทำรายงานเป็นข้อมูลปรับปรุงการปฏิบัติงาน เป็นตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กล่าวไว้ว่าการนิเทศภายในมี 5 ขั้นตอน คือ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ลำดับความสำคัญของปัญหา การวางแผนดำเนินการ การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การปฏิบัติตามแผน การติดตามและประเมินผล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) และการศึกษาของณัฐกิตต์ วงษ์สามารถ เรื่องการพัฒนาแนวทาง การนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีขั้นตอนการนิเทศการศึกษาภายใน 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ การวางแผน การดำเนินการ การติดตามและประเมินผล และพบว่า โดยรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เช่นกัน (ณัฐกิตต์ วงษ์สามารถ, 2566)



2. ปัญหาการดำเนินการนิเทศการศึกษาภายในของโรงเรียนชุมชนบ้านพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 แต่ละชั้นมีผลการวิจัยที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ขั้นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ พบว่า การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการนิเทศภายในไม่ต่อเนื่องและไม่ตรงกับความต้องการของครู ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการวิเคราะห์แนวปฏิบัติตามนโยบายและแนวทางการแก้ปัญหา เพื่อจัดทำเป็นคู่มือการนิเทศให้ตรงกับความต้องการใช้งาน มีการปฏิบัติต่ำที่สุด ทำให้การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และวิธีการจัดกิจกรรมไม่ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน และการศึกษาของบุญยวีร์ นามปวน เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า สภาพการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการของโรงเรียนเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมาย มีการปฏิบัติต่ำเช่นกัน (บุญยวีร์ นามปวน, 2565)

2.2 ขั้นการวางแผนการนิเทศ พบว่า การตัดสินใจกำหนดทางเลือกแก้ปัญหาในแผนการนิเทศไม่ได้ มาจากการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนทั้งหมด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ โรงเรียนไม่นำผลการศึกษาความต้องการมาวางแผนการนิเทศภายในของโรงเรียนตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน การวางแผนจึงไม่สอดคล้องกับบริบทและเป้าหมายที่ต้องการ และการศึกษาของสุกัญญา ผดุงเทศ เรื่องแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มอหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 พบว่า การวางแผนจัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศภายใน มีปัญหาสูงที่สุด (สุกัญญา ผดุงเทศ, 2565)

2.3 ขั้นการปฏิบัติการนิเทศ พบว่า การกำหนดระยะเวลาในปฏิทินการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม ไม่สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอน และการเสวนาทบทวนการดำเนินงานไม่ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการจัดประชุมสะท้อนผลการนิเทศเพื่อวิเคราะห์ปัญหา นำผลไปปรับปรุงพัฒนาแผนการนิเทศ ต่ำที่สุด ทำให้การปฏิบัติการนิเทศไม่เป็นไปตามที่กำหนด และการศึกษาของณัฐกิตติ์ วงษ์สามารถ เรื่องการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ผู้บริหาร ครู ร่วมกันดำเนินการกิจกรรมการนิเทศด้วยความยืดหยุ่นเหมาะสม มีปัญหาสูงที่สุด (ณัฐกิตติ์ วงษ์สามารถ, 2566)

2.4 ขั้นการประเมินผลการนิเทศ พบว่า การประเมินผลการนิเทศเน้นที่ผลการปฏิบัติงานของครูมากกว่าผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ มีการนำผลการวิเคราะห์ปัญหาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการนิเทศภายในเพื่อสรุปผล ต่ำที่สุด การใช้ประโยชน์จากการประเมินผลไม่เกิดการพัฒนาให้แผนการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพ และการศึกษาของสุกัญญา ผดุงเทศ เรื่องแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มอหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 พบว่า การวางแผนและกำหนดแนวทางการประเมินผลการนิเทศ มีปัญหาสูงที่สุด (สุกัญญา ผดุงเทศ, 2565)

3. แนวทางการพัฒนาการนิเทศการศึกษาภายในของโรงเรียนชุมชนบ้านพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มีผลการวิจัยควรนำมาอภิปรายตามลำดับ ดังนี้

3.1 ขั้นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ พบว่า สถานศึกษาควรมีการประชุมเพื่อนำข้อมูลมาร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมให้ครอบคลุมถูกต้องตามหลักการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ กระบวนการร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน เป็นการนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่เป็นปัจจัยภายใน กับอุปสรรคและโอกาสที่เป็นปัจจัยภายนอก มาวิเคราะห์เพื่อให้เห็นทิศทางที่ควรปฏิบัติ และการศึกษาของกานต์ธีรา ธรรมสา เรื่องการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในการศึกษาไทยยุค 4.0 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า สถานศึกษาควรมีการประชุมเตรียมความพร้อมร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อม กำหนดความต้องการจำเป็น (กานต์ธีรา ธรรมสา, 2565)

3.2 ขั้นการวางแผนการนิเทศ พบว่า สถานศึกษาควรจัดการประชุมร่วมกันทุกฝ่ายเพื่อแต่งตั้งผู้ทำหน้าที่ให้การนิเทศที่ทุกคนยอมรับในความรู้ความสามารถ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการจัดประชุมผู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จะช่วยให้เกิดการระดมความคิดอย่างกว้างขวาง ผลการประชุมจะเป็นที่ยอมรับด้วยความเต็มใจ การนำไปปฏิบัติเกิดการยอมรับและมีความราบรื่น การให้มีการแต่งตั้งผู้ให้การนิเทศโดยความเห็นชอบของที่ประชุมจึงเป็นการสร้างความชอบธรรมและการยอมรับในตัวบุคคล และการศึกษาของสัญญา ผดุงเทศ เรื่องแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 พบว่า ควรมีการประชุมวางแผนการนิเทศ กำหนดปฏิทินปฏิบัติการนิเทศและกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแนวทางการนิเทศภายในอย่างชัดเจน (สัญญา ผดุงเทศ, 2565)

3.3 ขั้นการปฏิบัติการนิเทศ พบว่า สถานศึกษาควรมีการกำกับ ติดตามการจัดกิจกรรมสะท้อนผลด้วยการประชุมกลุ่ม PLC หลังการนิเทศอย่างจริงจัง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการจัดกิจกรรมให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันโดยตรงเป็นกลุ่ม จะทำให้การเสนอความคิดมีอย่างกว้างขวาง และการศึกษาของบุญยวีร์ นามปวน เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (บุญยวีร์ นามปวน, 2565)

3.4 ขั้นการประเมินผลการนิเทศ พบว่า สถานศึกษาควรให้ทุกฝ่ายนำผลการวิเคราะห์บริบทของโรงเรียนมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติในแผน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะแผนการดำเนินงานที่มีความครอบคลุมครบถ้วน จะช่วยให้การนำแผนไปปฏิบัติได้เป็นระบบครบทุกขั้นตอน และการศึกษาของณัฐกิตต์ วงษ์สามารถ เรื่องการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ควรมีการวิเคราะห์ผลสำเร็จของการปรับปรุงผลการดำเนินงาน ร่วมกันประเมินการดำเนินการนิเทศภายในแต่ละกิจกรรมอย่างเป็นระบบ (ณัฐกิตต์ วงษ์สามารถ, 2566)

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศการศึกษาภายในของโรงเรียนชุมชนบ้านพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการดำเนินการนิเทศการศึกษาภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมาก การวางแผนการนิเทศ มีสภาพการปฏิบัติสูงที่สุด รองลงมา คือ การปฏิบัติการนิเทศ และการประเมินผล การนิเทศ ส่วนการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ มีสภาพการปฏิบัติต่ำที่สุด ตามลำดับ ปัญหาการดำเนินการที่พบสูงสุดในแต่ละขั้นโดยสรุป คือ ขั้นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ พบว่า การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการนิเทศภายในไม่ต่อเนื่องและไม่ตรงกับความต้องการของครู ขั้นการวางแผนการนิเทศ พบว่า การตัดสินใจกำหนดทางเลือกแก้ปัญหาในแผนการนิเทศไม่ได้มาจากการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนทั้งหมด ขั้นการปฏิบัติการนิเทศ พบว่า การกำหนดระยะเวลาในปฏิทินการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม ไม่สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอน และขั้นการประเมินผลการนิเทศ พบว่า การประเมินผลการนิเทศเน้นที่ผลการปฏิบัติงานของครูมากกว่าผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาแต่ละขั้นสรุปได้ ดังนี้ สถานศึกษาควรมีการประชุมเพื่อนำข้อมูลมาร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมให้ครอบคลุมถูกต้องตามหลักการ ควรจัดการประชุมร่วมกันทุกฝ่ายเพื่อแต่งตั้งผู้ทำหน้าที่ให้การนิเทศที่ทุกคนยอมรับในความรู้ความสามารถ ควรมีการกำกับ ติดตามการจัดกิจกรรมสะท้อนผลด้วยการประชุมกลุ่ม PLC หลังการนิเทศอย่างจริงจัง และควรให้ทุกฝ่ายนำผลการวิเคราะห์บริบทของโรงเรียนมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติในแผน มีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาการดำเนินการนิเทศการศึกษาภายในให้มี



ประสิทธิภาพ คือ สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญต่อการจัดทำปฏิทินการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนที่ชัดเจน ครอบคลุมการปฏิบัติที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนของครู และมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงานการนิเทศภายในของโรงเรียนเพื่อทบทวนให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทราบ จัดกิจกรรมพัฒนาให้ครูมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการนิเทศภายในให้ต่อเนื่องตรงกับความต้องการ ให้ครูผู้สอนทั้งหมดมีส่วนร่วมตัดสินใจ กำหนดแนวทางแก้ปัญหาในแผนการนิเทศ มีการกำหนดวันเวลาการดำเนินการให้ชัดเจน สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และเน้นประเมินผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนมากกว่าการปฏิบัติงานของครู ควรมีการนำข้อมูล มาวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ให้ครอบคลุมถูกต้อง แต่งตั้งผู้รับผิดชอบจากครูที่ได้รับการยอมรับ ในความรู้ความสามารถ กำกับติดตามการจัดกิจกรรมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการนำผลการดำเนินงานมาใช้เป็นข้อมูลกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปเสนอแนะว่าควรมีการวิจัย 1) การบริหารกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการวางแผนการนิเทศการศึกษาภายในที่มี ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 3) ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหาร กระบวนการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ 4) ภาวะ ผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

- กานต์ธีรา ธรรมสา. (2565). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในการศึกษาไทยยุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒน การศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชลขันธ์ นุกอง. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพ การสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 สหวิทยาเขตบางมูลนาก. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ณัฐกิตติ์ วงษ์สามารถ. (2566). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปุลณยวีร์ นามปน. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการ นิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. (2566). แผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2566 - 2570. ตาก: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2563). คู่มือการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน (Internal Supervision Base on Classrooms). สกลนคร: กลุ่มงานนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนา คุณภาพของผู้เรียน. กรุงเทพมหานคร: หน่วยศึกษานิเทศก์.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2564). รายงานการประเมินคุณภาพ ภายนอก: ผลการประเมิน SAR ภายใต้สถานการณ์ COVID-19. ตาก: โรงเรียนชุมชนบ้านพพระ.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2564). การประเมินคุณภาพการศึกษาระดับจังหวัดของประเทศไทย ปีงบประมาณ 2564. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนาเพรส จำกัด.
- สุกัญญา ผดุงเทศ. (2565). แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สุดคณิง นาสา. (2564). สภาพการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก. (2565). แผนพัฒนาจังหวัดตาก (2566 - 2570). ตาก: กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด สำนักงานจังหวัดตาก.
- อานิตา โส๊ะแห. (2565). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพญาหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี*

TAX KNOWLEDGE AND UNDERSTANDING OF SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES (SMES) IN CHONBURI PROVINCE

พรทิพย์ สุขจำลอง*, ศศิธร เพอร์เชียว, สุนา สุทธิเกียรติ, รุจิรัตน์ ปาสิพัฒน์สกุล

Pornthip Sukjamlong*, Sasithorn Perkhiao, Suna Sudhikiat, Rujirat Paleephatsaku

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยธนบุรี กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Faculty of Accountancy, Thonburi University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: pornthip_ac@thonburi-u.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสียภาษีของผู้ประกอบการในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises; SMEs) ในเขตจังหวัดชลบุรี และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการ ได้แก่ ประเภทนิติบุคคล ประเภทการประกอบกิจการ ทุนจดทะเบียน และระยะเวลาการประกอบธุรกิจ กับระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีของผู้ประกอบการ SMEs โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวน 350 ราย โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายจากจำนวนผู้ประกอบการในพื้นที่ทั้งหมด 2,174 ราย สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ ได้แก่ F-test ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นห้างหุ้นส่วนจำกัดมีจำนวน 164 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 46.85 ประเภท การประกอบกิจการส่วนใหญ่เป็นกิจการให้บริการ มีจำนวน 240 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 68.60 มีทุนจดทะเบียนน้อยกว่า 1 ล้านบาทจำนวน 348 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 99.40 และผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีระยะเวลาประกอบกิจการน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 89.14 มีระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีเฉลี่ยอยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.72) ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของธุรกิจกับระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีของธุรกิจ SMEs พบว่า 1) ประเภทนิติบุคคล มีระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีแตกต่างกัน 2) ประเภทการประกอบกิจการ มีระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีไม่แตกต่างกัน 3) ทุนจดทะเบียนของธุรกิจ มีระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีแตกต่างกัน 4) ระยะเวลาในการประกอบธุรกิจ มีระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: ผู้ประกอบการ, ภาษี, ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

Abstract

This research aims to assess the knowledge and understanding of tax obligations among entrepreneurs in small and medium enterprises (SMEs) in Chonburi Province. It also examines the relationship between the general characteristics of entrepreneurs, including the type of legal

* Received August 14, 2024; Revised September 10, 2024; Accepted September 18, 2024

entity, business type, registered capital, and duration of business operation, with the level of knowledge and understanding of tax obligations among SMEs by using the survey research methodology. The sample for this study consisted of 350 respondents, selected using simple random sampling from a total population of 2,174 entrepreneurs in the area. The basic statistics used for analysis and interpretation included percentages and standard deviations, and the statistical tests used to examine relationships included the F-test. The research findings indicated that the majority of the sample consisted of limited partnerships, totalling 164 entities, which accounts for 46.85%. Most entrepreneurs were in the service sector, with 240 entities, representing 68.60%. Additionally, 348 entities, or 99.40%, had registered capital of less than 1 million baht, and the majority of entrepreneurs had been in operation for less than 5 years, accounting for 89.14%. The average level of knowledge and understanding of tax obligations was at the highest level ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.72). The results of the relationship testing between the general information of the businesses and the level of knowledge and understanding of tax obligations for SMEs found that: 1) The type of legal entity showed a significant difference in the level of knowledge and understanding of tax obligations. 2) The type of business activity did not show a significant difference in the level of knowledge and understanding of tax obligations. 3) The registered capital showed a significant difference in the level of knowledge and understanding of tax obligations. 4) The duration of business operation showed a significant difference in the level of knowledge and understanding of tax obligations, at a statistical significance level of 0.05.

Keywords: Entrepreneur, Taxation, Small and Medium Enterprises

บทนำ

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) คือ ธุรกิจขนาดเล็กที่มักดำเนินการโดยผู้ประกอบการรายเดียวหรือกลุ่มเล็ก ๆ มีสินทรัพย์และรายได้จำกัด โดยอาศัยเงินทุนส่วนตัวหรือสินเชื่อจากสถาบันการเงิน SMEs มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากครอบคลุมหลากหลายภาคส่วน ทั้งอุตสาหกรรม การค้า และบริการ การศึกษาความรู้ความเข้าใจด้านภาษีของกลุ่มผู้ประกอบการ SMEs จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ (k-Bank, 2024)

ความเข้าใจในเรื่องภาษีมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับธุรกิจ SMEs ในการปฏิบัติตามมาตรการด้านภาษีอย่างถูกต้อง (Jeni, S. & Askandar, N. S., 2019) การศึกษาแสดงให้เห็นว่าความรู้ด้านภาษีมียุทธศาสตร์สำคัญในการเสริมสร้างทัศนคติทางภาษี (Rosalita, A. et al., 2022) แนวทางปฏิบัติทางภาษีและภาระผูกพันในการชำระภาษีส่งผลต่อการทำกำไร การตัดสินใจลงทุน และกระแสเงินสดของธุรกิจ (Nnam, A. et al., 2022) นอกจากนี้ การปฏิบัติตามกฎหมายภาษียังได้รับอิทธิพลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ลูกค้า ซัพพลายเออร์ นักลงทุน และพนักงาน ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติตามกฎหมายภาษีในกลุ่มเจ้าของธุรกิจ (Sizka, R. et al., 2021)

จังหวัดชลบุรีเป็นพื้นที่ที่มีธุรกิจ SMEs จำนวนมาก ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม SMEs ที่จดทะเบียนใหม่กำลังเผชิญกับปัญหาความเข้าใจผิดเกี่ยวกับภาษี เช่น กฎหมายภาษีและระเบียบที่ซับซ้อน การไม่เข้าใจประเภทของภาษี SMEs การไม่ทราบสิทธิประโยชน์ทางภาษีของตน และการทำบัญชีที่ไม่เป็นระบบ ปัญหาเหล่านี้อาจนำไปสู่การเสียภาษีที่ไม่ถูกต้อง การเสียค่าปรับ การสูญเสียโอกาสในการได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี เสียชื่อเสียง และเสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้องในอนาคต (Thaha, A. et al., 2023)



จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความรู้ความเข้าใจด้านภาษีของผู้ประกอบการ SMEs ในเชิงลึก เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้ความเข้าใจดังกล่าว และเสนอแนวทางพัฒนาที่เหมาะสม ซึ่งผลการวิจัยคาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งผู้ประกอบการ SMEs หน่วยงานภาครัฐ และนักวิชาการในการพัฒนาระบบภาษีให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดชลบุรี
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการ SMEs กับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีธุรกิจ SMEs ในจังหวัดชลบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงสำรวจนี้ได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จากผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs จำนวน 2,174 รายที่จดทะเบียนธุรกิจกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้าในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี (มกราคม - มีนาคม พ.ศ. 2566) ซึ่งได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามข้อเสนอของ Cozby และ Bates (Cozby, P. C. & Bates, S. C., 2018) จำนวนตัวอย่าง 322 ราย จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) แต่เพื่อให้เกิดมั่นใจในการเก็บข้อมูลจึงได้ทำการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมเป็น 350 ราย

2. กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

- 2.1 แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ระดับความรู้และความเข้าใจการเสียภาษีทั้ง 8 ด้าน ของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จะใช้ Rating Scale 5 ระดับ ของลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) (Creswell, J. W., 2014) ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 มีระดับความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุด, 1.81 - 2.60 มีระดับความรู้ความเข้าใจน้อย, 2.61 - 3.40 มีระดับความรู้ความเข้าใจปานกลาง, 3.41 - 4.20 มีระดับความรู้ความเข้าใจมาก และ 4.21 - 5.00 มีระดับความรู้ความเข้าใจมากที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

- 2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ประกอบด้วย

2.2.1 ประเมินความเที่ยงตรงของการวัด (Validity) เนื้อหาในแบบสอบถามโดยจากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน จากค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruency: IOC) มีค่าเท่ากับ 0.89 ซึ่งมากกว่า 0.50

2.2.2 ทดสอบความเชื่อมั่น โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Arindam, B., 2021) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.863 อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

3. เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามและทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 ราย และตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เช่น ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และใช้สถิติเชิงอนุมาน คือสถิติ F เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีของผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ในจังหวัดชลบุรี สามารถสรุปผลโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ประกอบด้วย ประเภทนิติบุคคลประเภท การประกอบกิจการ ทุนจดทะเบียน และระยะเวลาการประกอบธุรกิจ รายละเอียดแสดง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs

ข้อมูลทั่วไปผู้ประกอบการ	ความถี่ (350 แห่ง)	ร้อยละ (100)
ประเภทนิติบุคคล		
บริษัทจำกัด	123	35.14
ห้างหุ้นส่วนจำกัด	164	46.85
ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล	42	12.00
กิจการร่วมค้า	21	6.00
รวม	350	100
ประเภทการประกอบกิจการ		
กิจการการผลิต	30	8.60
กิจการค้าส่ง/ค้าปลีก	80	22.90
กิจการบริการ	240	68.60
รวม	350	100
ทุนจดทะเบียน		
น้อยกว่า 1 ล้านบาท	348	99.40
ตั้งแต่ 1 ล้านบาทถึง 5 ล้านบาท	1	0.30
มากกว่า 5 ล้านบาท แต่ไม่เกิน 100 ล้านบาท	1	0.30
มากกว่า 100 ล้านบาท	0	0.00
รวม	350	100
ระยะเวลาการประกอบธุรกิจ		
น้อยกว่า 5 ปี	312	89.14
5 - 10 ปี	30	8.57
11 - 15 ปี	8	2.28
มากกว่า 15 ปี	0	0.00
รวม	350	100

จากตารางที่ 1 ประเภทนิติบุคคลที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ห้างหุ้นส่วนจำกัด รองลงมา คือ บริษัทจำกัด และประเภทนิติบุคคลที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กิจการร่วมค้าตามลำดับ ประเภทการประกอบกิจการที่มีจำนวนมากที่สุด คือ กิจการบริการ รองลงมา คือ กิจการค้าส่ง/ค้าปลีก และประเภทการประกอบกิจการที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กิจการการผลิต ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีทุนจดทะเบียนน้อยกว่า 1 ล้านบาท ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีระยะเวลาการประกอบธุรกิจน้อยกว่า 5 ปี รองลงมา คือ ผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาการประกอบธุรกิจ 5 - 10 ปี และน้อยที่สุด คือ ผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาการประกอบธุรกิจ 11 - 15 ปี และ มากกว่า 15 ปี ตามลำดับ



ส่วนที่ 2 ระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีของผู้ประกอบการ SMEs แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีของธุรกิจ SMEs จำแนกตามประเภทนิติบุคคล

ระดับความรู้ความเข้าใจ การเสียภาษีของธุรกิจ	ประเภทนิติบุคคล							
	บริษัทจำกัด		ห้างหุ้นส่วนจำกัด		ห้างหุ้นส่วน สามัญนิติบุคคล		กิจการร่วมค้า	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1. กำหนดระยะเวลา และขั้นตอนการยื่นแบบแสดงรายการเพื่อชำระภาษี	4.33	0.62	4.37	0.65	4.55	0.61	4.67	0.53
2. การคำนวณภาษี	4.16	0.83	4.19	0.70	4.36	0.62	4.63	0.55
3. การชำระภาษี	4.19	0.74	4.21	0.70	4.28	0.65	4.51	0.56
4. การผ่อนชำระภาษี	3.36	1.08	3.02	1.01	3.05	1.09	3.58	1.24
5. เบี้ยปรับเงินเพิ่ม	4.24	0.70	4.14	0.73	4.18	0.70	4.38	0.56
6. บทกำหนดโทษ	4.24	0.79	4.25	0.70	4.37	0.63	4.46	0.61
7. การอุทธรณ์	4.29	0.68	4.21	0.77	4.29	0.64	4.50	0.61
8. สิทธิประโยชน์ทางภาษี	4.26	0.69	4.21	0.76	4.37	0.63	4.61	0.51
รวม	4.13	0.77	4.08	0.76	4.18	0.70	4.42	0.65

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีโดยเฉลี่ยจำแนกตามประเภทนิติบุคคล พบว่า กิจการร่วมค้ามีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.65) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.76) ซึ่งมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 กำหนดระยะเวลา ขั้นตอนการยื่นแบบแสดงรายการเพื่อชำระภาษี มีระดับความรู้ความเข้าใจมากที่สุดได้แก่กิจการร่วมค้า ($\bar{x} = 4.67$, S.D. = 0.53) ส่วนด้านที่ 4 การผ่อนชำระภาษี มีค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจที่ระดับน้อยได้แก่ห้างหุ้นส่วนจำกัด โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.02$, S.D. = 1.01)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีของธุรกิจ SMEs จำแนกตามประเภทการประกอบกิจการ

ระดับความรู้และความเข้าใจการเสียภาษีของธุรกิจ	ประเภทการประกอบกิจการ					
	กิจการการผลิต		กิจการค้าส่ง/ ค้าปลีก		กิจการ ให้บริการ	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1. กำหนดระยะเวลา ขั้นตอนการยื่นแบบแสดงรายการเพื่อชำระภาษี	4.47	0.65	4.45	0.62	4.37	0.65
2. การคำนวณภาษี	4.30	0.68	4.28	0.71	4.19	0.70
3. การชำระภาษี	4.27	0.74	4.26	0.67	4.21	0.70
4. การผ่อนชำระภาษี	3.31	1.14	3.10	1.07	3.42	0.80
5. เบี้ยปรับเงินเพิ่ม	4.25	0.68	4.18	0.71	4.14	0.73
6. บทกำหนดโทษ	4.39	0.61	4.29	0.71	4.25	0.70
7. การอุทธรณ์	4.34	0.66	4.26	0.70	4.21	0.77
8. สิทธิประโยชน์ทางภาษี	4.36	0.69	4.29	0.69	4.21	0.76
รวม	4.17	0.73	4.13	0.74	4.13	0.73

จากตารางที่ 3 ระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีโดยเฉลี่ยจำแนกตามประเภทการประกอบกิจการ พบว่า กิจการการผลิต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.73) แสดงว่ามีระดับความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนกิจการค้าส่ง/ค้าปลีก และกิจการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.74) และ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.73) แสดงว่ามีระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีอยู่ที่ระดับปานกลางตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 กำหนดระยะเวลาและขั้นตอนการยื่นแบบแสดงรายการเพื่อชำระภาษี กิจการการผลิตมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.65) แสดงว่ามีระดับความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่ 4 การผ่อนชำระภาษี พบว่า กิจการค้าส่ง/ค้าปลีก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 1.07) แสดงว่ามีระดับความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีของธุรกิจ SMEs จำแนกตามทุนจดทะเบียน

ระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีของธุรกิจ	ทุนจดทะเบียน (บาท)					
	น้อยกว่า 1 ล้าน		ตั้งแต่ 1 ล้าน ถึง 5 ล้าน		มากกว่า 5 ล้าน แต่ไม่เกิน 100 ล้าน	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. กำหนดระยะเวลา และขั้นตอนการยื่นแบบแสดงรายการเพื่อชำระภาษี	4.48	0.44	4.46	0.40	4.65	0.33
2. การคำนวณภาษี	4.33	0.42	4.31	0.37	4.55	0.35
3. การชำระภาษี	4.28	0.34	4.34	0.35	4.47	0.32
4. การผ่อนชำระภาษี	3.05	0.84	2.75	0.73	2.85	0.82
5. เบี้ยปรับเงินเพิ่ม	4.22	0.46	4.23	0.47	4.31	0.50
6. บทกำหนดโทษ	4.34	0.41	4.38	0.35	4.49	0.30
7. การอุทธรณ์	4.27	0.46	4.37	0.34	4.42	0.38
8. สิทธิประโยชน์ทางภาษี	4.41	0.41	4.34	0.39	4.47	0.39
รวม	4.17	0.48	4.15	0.43	4.28	0.43

จากตารางที่ 4 ระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีโดยเฉลี่ยจำแนกตามทุนจดทะเบียนของกิจการ พบว่า กิจการที่มีทุนจดทะเบียนมากกว่า 5 ล้าน แต่ไม่เกิน 100 ล้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.43) แสดงว่ามีระดับความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนกิจการที่มีทุนจดทะเบียนตั้งแต่ 1 ล้าน ถึง 5 ล้าน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.43) แสดงว่ามีระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีอยู่ที่ระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 กำหนดระยะเวลาและขั้นตอนการยื่นแบบแสดงรายการเพื่อชำระภาษี กิจการที่มีทุนจดทะเบียนมากกว่า 5 ล้าน แต่ไม่เกิน 100 ล้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.33) แสดงว่ามีระดับความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่ 4 การผ่อนชำระภาษี พบว่า กิจการที่มีทุนจดทะเบียนตั้งแต่ 1 ล้าน ถึง 5 ล้าน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ($\bar{X} = 2.57$, S.D. = 0.73) แสดงว่ามีระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีอยู่ที่ระดับน้อย



ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีของธุรกิจ SMEs จำแนกตามระยะเวลาในการประกอบธุรกิจ

ระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีของธุรกิจ	ระยะเวลาในการประกอบธุรกิจ (ปี)					
	น้อยกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		11 - 15 ปี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. กำหนดระยะเวลา ขั้นตอนการยื่นแบบแสดงรายการเพื่อชำระภาษี	4.37	0.53	4.36	0.505	4.47	0.43
2. การคำนวณภาษี	3.83	1.04	4.23	0.61	4.29	0.44
3. การชำระภาษี	3.78	1.16	4.33	0.76	4.20	0.69
4. การผ่อนชำระภาษี	3.98	0.78	4.19	0.55	4.28	0.39
5. เบี้ยปรับเงินเพิ่ม	3.24	0.86	3.46	0.99	2.98	0.84
6. บทกำหนดโทษ	4.11	0.72	4.15	0.59	4.19	0.48
7. การอุทธรณ์	4.02	0.95	4.23	0.51	4.34	0.42
8. สิทธิประโยชน์ทางภาษี	4.11	0.66	4.26	0.61	4.28	0.44
รวม	3.93	0.84	4.15	0.65	4.13	0.52

จากตารางที่ 5 ระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีโดยเฉลี่ยจำแนกตามระยะเวลาในการประกอบธุรกิจพบว่า กิจกรรมที่มีระยะเวลาในการประกอบธุรกิจ 5 - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.65) แสดงว่ามีระดับความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ส่วนกิจกรรมที่มีระยะเวลาในการประกอบธุรกิจน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.84) แสดงว่ามีระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีอยู่ที่ระดับมากเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 กำหนดระยะเวลาและขั้นตอนการยื่นแบบแสดงรายการเพื่อชำระภาษี กิจกรรมที่มีระยะเวลาในการประกอบธุรกิจ 5 - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.43) แสดงว่ามีระดับความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่ 5 เบี้ยปรับเงินเพิ่ม พบว่า กิจกรรมที่มีระยะเวลาในการประกอบธุรกิจ 11 - 15 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = 0.84) แสดงว่ามีระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีอยู่ที่ระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของธุรกิจ SMEs กับระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีของผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มโดยใช้สถิติ F ซึ่งมีขั้นตอนการทดสอบ ดังนี้

1. ตั้งสมมติฐาน

H0: ค่าเฉลี่ยระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีฯ ทุกกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H1: ค่าเฉลี่ยของความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีฯ อย่างน้อยหนึ่งกลุ่มแตกต่างกัน

2. คำนวณค่า F-statistic จากนั้นหาค่า p-value จากตาราง F-distribution

3. เปรียบเทียบค่า p-value กับระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($\alpha = 0.05$)

- ถ้าค่า p-value น้อยกว่า α จะทำการ reject H0 และสรุปว่าค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีฯ อย่างน้อยหนึ่งกลุ่มแตกต่างกัน

- ถ้าค่า p-value มากกว่า α จะทำการ Accept H0 และสรุปว่าค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีฯ ไม่แตกต่างกัน

รายละเอียดผลการทดสอบดังกล่าวสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 6 - 9

ตารางที่ 6 ค่าสถิติทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประเพณีบุคคลกับระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีของธุรกิจ SMEs

ระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีของธุรกิจรายด้าน	F-Value	P-Value
1. กำหนดระยะเวลา และขั้นตอนการยื่นแบบแสดงรายการเพื่อชำระภาษี	6.706	0.0000*
2. การคำนวณภาษี	6.559	0.0003*
3. การชำระภาษี	3.503	0.0157*
4. การผ่อนชำระภาษี	4.417	0.0046*
5. เบี้ยปรับเงินเพิ่ม	1.863	0.1357
6. บทกำหนดโทษ	2.519	0.0480*
7. การอุทธรณ์	2.519	0.0480*
8. สิทธิประโยชน์ทางภาษี	5.398	0.0012*

จากตารางที่ 6 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P ทุกด้าน (ยกเว้นด้านที่ 5) มีค่าน้อยกว่าค่า α จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) และสรุปว่าค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีของประเพณีบุคคลมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 7 ค่าสถิติทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประเภทการประกอบกิจการกับระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีของธุรกิจ SMEs

ระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีของธุรกิจรายด้าน	T-Value	P-Value
1. กำหนดระยะเวลา และขั้นตอนการยื่นแบบแสดงรายการเพื่อชำระภาษี	0.359	0.475
2. การคำนวณภาษี	0.680	0.783
3. การชำระภาษี	0.468	0.775
4. การผ่อนชำระภาษี	0.219	0.201
5. เบี้ยปรับเงินเพิ่ม	0.562	0.540
6. บทกำหนดโทษ	0.428	0.464
7. การอุทธรณ์	0.551	0.444
8. สิทธิประโยชน์ทางภาษี	0.845	0.578

จากตารางที่ 7 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P ทุกด้านมีค่ามากกว่าค่า α จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) และสรุปว่าระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีของประเภทการประกอบกิจการทุกกลุ่มไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 8 ค่าสถิติทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างทุนจดทะเบียนกับระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีของธุรกิจ SMEs

ระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีของธุรกิจรายด้าน	F-Value	P-Value
1. กำหนดระยะเวลา และขั้นตอนการยื่นแบบแสดงรายการเพื่อชำระภาษี	4.688	0.0032*
2. การคำนวณภาษี	7.584	0.0001*
3. การชำระภาษี	7.672	0.0001*
4. การผ่อนชำระภาษี	14.194	0.0000*
5. เบี้ยปรับเงินเพิ่ม	1.9100	0.1277
6. บทกำหนดโทษ	6.2090	0.0004*
7. การอุทธรณ์	3.3450	0.0194*
8. สิทธิประโยชน์ทางภาษี	5.2320	0.0015*



จากตารางที่ 8 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P ทุกด้าน (ยกเว้นด้านที่ 5) มีค่าน้อยกว่าค่า α จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) และสรุปว่าค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีของทุนจดทะเบียนมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 9 ค่าสถิติทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการประกอบธุรกิจกับระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีของธุรกิจ SMEs

ระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีของธุรกิจรายด้าน	F-Value	P-Value
1. กำหนดระยะเวลา และขั้นตอนการยื่นแบบแสดงรายการเพื่อชำระภาษี	3.320	0.0201*
2. การคำนวณภาษี	9.866	0.0000*
3. การชำระภาษี	5.803	0.0007*
4. การผ่อนชำระภาษี	7.594	0.0001*
5. เบี้ยปรับเงินเพิ่ม	2.219	0.0858
6. บทกำหนดโทษ	4.830	0.0026*
7. การอุทธรณ์	2.464	0.0623
8. สิทธิประโยชน์ทางภาษี	5.870	0.0006*

จากตารางที่ 9 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P ทุกด้าน (ยกเว้นด้านที่ 5 และด้านที่ 7) มีค่าน้อยกว่าค่า α จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) และสรุปว่าค่าเฉลี่ยของความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีของระยะเวลาในการประกอบธุรกิจมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะเกี่ยวกับผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีว่าควรศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับภาษีให้เข้าใจ ควรเก็บเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการเสียภาษีไว้ครบถ้วนหรืออาจปรึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านภาษียากมีข้อสงสัย และติดต่อสรรพากรเพื่อขอความช่วยเหลือในด้านอื่น ๆ

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการ SMEs ในจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสียภาษีอยู่ในระดับสูง ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่ภาครัฐให้ความสำคัญในการให้ความรู้และส่งเสริมการเสียภาษีอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับภาษีที่ง่ายขึ้นผ่านช่องทางออนไลน์หรือเว็บไซต์ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรณชญาณ์ ศิลประเสริฐ; วลัยพร แก้วสาร ที่พบว่า ผู้มีหน้าที่เสียภาษีส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในการชำระภาษีท้องถิ่นในระดับมาก และได้ศึกษาความเข้าใจเกี่ยวกับการเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาพบว่า ผู้เสียภาษีส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาอยู่ในระดับมาก

2. ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการ กับระดับความรู้ความเข้าใจในการเสียภาษีของผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ในจังหวัดชลบุรี มีรายละเอียด ดังนี้

ด้านประเภทนิติบุคคล พบว่า มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษี กล่าวคือ ประเภทของนิติบุคคลที่จดทะเบียนอาจมีทรัพยากรหรือความพร้อมที่แตกต่างกัน จึงมีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสียภาษีที่แตกต่างกัน (พรณชญาณ์ ศิลประเสริฐ, 2560); (วลัยพร แก้วสาร, 2562) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันทิสา ประทุม ที่ได้ศึกษาแนวทางเพื่อส่งเสริมผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมเข้าสู่ระบบภาษีเงินได้และภาษีมูลค่าเพิ่ม พบว่า ผู้ประกอบการ SMEs ที่จัดตั้งเป็นนิติบุคคล มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายภาษีและระบบภาษีอากรมากกว่าผู้ประกอบการที่ไม่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล สาเหตุอาจมาจากนิติบุคคลมีหน้าที่ต้องจัดทำบัญชีและยื่นแบบแสดงรายการภาษีอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ส่งผลให้ผู้ประกอบการมีความคุ้นเคยกับข้อมูลทางการเงินและกฎหมายภาษีมากกว่า (วันทิสา ประทุม, 2564)

ด้านประเภทการประกอบกิจการ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษี ทั้งนี้ อาจมีสาเหตุจากผู้ประกอบการ SMEs ทุกประเภทมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายภาษีที่คล้ายคลึงกันหรือได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับภาษีจากแหล่งเดียวกัน เช่น กรมสรรพากร สถาบันการเงิน หรือสมาคมผู้ประกอบการ ส่งผลให้ผู้ประกอบการมีความคุ้นเคยกับข้อมูลทางการเงินและกฎหมายภาษีในระดับที่ใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัสสา สิริสวัสดิ์ ที่ได้ศึกษาความรู้ ความเข้าใจ และพฤติกรรมการเสียภาษีของผู้ประกอบการ SMEs ประเภทกิจการค้าปลีกในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งงานวิจัยดังกล่าว พบว่า ประเภทกิจการค้าปลีก ไม่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีของผู้ประกอบการ SMEs (สุภัสสา สิริสวัสดิ์, 2563) อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะฉัตร จันทรวุฒิ ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจ และพฤติกรรมการเสียภาษีของผู้ประกอบการ SMEs ในจังหวัดขอนแก่น งานวิจัยดังกล่าว พบว่า ประเภทกิจการ ไม่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีของผู้ประกอบการ SMEs เช่นเดียวกัน (ปิยะฉัตร จันทรวุฒิ, 2562)

ด้านทุนจดทะเบียน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีผู้ประกอบการ SMEs สาเหตุอาจเกิดจากผู้ประกอบการที่มีทุนจดทะเบียนสูง มักมีการจ้างนักบัญชีหรือที่ปรึกษาทางการเงินเพื่อดูแลเรื่องภาษี ส่งผลให้ผู้ประกอบการมีความคุ้นเคยกับข้อมูลทางการเงินและกฎหมายภาษีมากกว่ากิจการที่ทุนจดทะเบียนต่ำ อีกทั้งยังมีระบบบัญชีที่รัดกุมและมีการบันทึกข้อมูลทางการเงินอย่างถูกต้อง ส่งผลให้ผู้ประกอบการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้มาใช้ในการคำนวณภาษีได้อย่างถูกต้อง (วันทิสรา ประทุม, 2564) ที่ได้ทำการศึกษาแนวทางเพื่อส่งเสริมผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมเข้าสู่ระบบภาษีเงินได้และภาษีมูลค่าเพิ่ม และปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจและพฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎหมายภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของผู้ประกอบการรายย่อย งานวิจัยดังกล่าว พบว่า ผู้ประกอบการ SMEs ที่มี ทุนจดทะเบียนสูง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายภาษีและระบบภาษีอากรมากกว่าผู้ประกอบการที่มีทุนจดทะเบียนต่ำ

ด้านระยะเวลาการประกอบธุรกิจ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษี ผู้ประกอบการ SMEs สาเหตุอาจมาจากผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาการประกอบธุรกิจนาน มักมีประสบการณ์เกี่ยวกับการเสียภาษีมากกว่า ส่งผลให้ผู้ประกอบการมีความคุ้นเคยกับข้อมูลทางการเงิน กฎหมายภาษี และระบบการเสียภาษี และมักมีการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานภาษีอยู่เสมอ ส่งผลให้ผู้ประกอบการมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายภาษีและระบบการเสียภาษี (สุภัสสา สิริสวัสดิ์, 2563) ที่ได้ศึกษาการศึกษาความรู้ ความเข้าใจ และพฤติกรรมการเสียภาษีของผู้ประกอบการ SMEs ประเภทกิจการค้าปลีกในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร งานวิจัยดังกล่าว พบว่า ผู้ประกอบการ SMEs ที่มีระยะเวลาการประกอบธุรกิจนาน มีความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีมากกว่าผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาการประกอบธุรกิจสั้น

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์ความรู้ความเข้าใจในการเสียภาษีของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี สามารถสรุปผลได้ ดังนี้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 1 พบว่า ผู้ประกอบการ SMEs ส่วนใหญ่มีขนาดธุรกิจค่อนข้างเล็ก โดยมีทุนจดทะเบียนน้อยกว่า 1 ล้านบาท และเป็นธุรกิจที่มีอายุการดำเนินงานไม่นานนัก นอกจากนี้ ธุรกิจบริการยังคงเป็นภาคส่วนที่มีสัดส่วนสูงสุด สะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายของธุรกิจ SMEs ในปัจจุบัน ผู้ประกอบการ SMEs มีระดับความรู้ความเข้าใจในการเสียภาษีโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด หากพิจารณาแยกตามข้อมูลทั่วไปของธุรกิจ สรุปผลได้ ดังนี้ 1) นิติบุคคลประเภทกิจการร่วมค้า มีระดับความรู้ความเข้าใจในการเสียภาษีอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การประกอบกิจการประเภทกิจการการผลิต มีระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีอยู่ในระดับมาก 3) ทุนจดทะเบียนในช่วงมากกว่า 5 ล้านแต่ไม่เกิน 100 ล้าน มีระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีอยู่ในระดับมากที่สุด และ 4) ระยะเวลาในการประกอบกิจการในช่วง 5 - 10 ปี มีระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีอยู่ในระดับมากที่สุด



ระดับมาก ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของธุรกิจกับระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีของธุรกิจ SMEs พบว่า 1) ประเภทนิติบุคคลทุกประเภท มีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีแตกต่างกัน (ยกเว้นด้านที่ 5 เบี้ยปรับเงินเพิ่ม) 2) ประเภทการประกอบกิจการ พบว่า ทุกประเภทมีค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีไม่แตกต่างกัน 3) ทุนจดทะเบียนของธุรกิจ พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีมีความแตกต่างกัน (ยกเว้นด้านที่ 5 เบี้ยปรับเงินเพิ่ม) 4) ระยะเวลาในการประกอบ พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ความเข้าใจการเสียภาษีของทุกช่วงมีความแตกต่างกัน (ยกเว้นด้านที่ 7 การอุทธรณ์) ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะเกี่ยวกับการสนับสนุนการให้ความรู้ในด้านการเสียภาษีของกลุ่มธุรกิจขนาดเล็กที่มีการจดทะเบียนใหม่ เช่น ด้านการอบรมและจัดสัมมนาหรือให้คำปรึกษา เป็นต้น จากการศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสียภาษีของผู้ประกอบการในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม SMEs ในจังหวัดชลบุรี มีข้อเสนอแนะดังนี้ ด้านการพัฒนาผู้ประกอบการ SMEs หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนควรมีบทบาทในการให้ความรู้เกี่ยวกับภาษี หรือจัดทำคู่มือการเสียภาษีที่เข้าใจง่าย และประชาสัมพันธ์ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง จัดสัมมนาและอบรมเกี่ยวกับภาษีและให้บริการด้านคำปรึกษาอย่างต่อเนื่องและกำหนดให้มีการอบรมและจัดสอบเพื่อประเมินความรู้เบื้องต้นสำหรับผู้จดทะเบียน SMEs ใหม่ ด้านการวิจัยในอนาคต วิจัยเกี่ยวกับภาษีที่เฉพาะเจาะจงที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ SMEs เช่น ภาษีเงินได้นิติบุคคล ภาษีมูลค่าเพิ่ม (VAT) ภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย ภาษีป้ายและภาษีโรงเรือนที่ดิน เป็นต้น การศึกษาเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเรื่องภาษีและการปฏิบัติตามกฎหมายในประเทศหรือภูมิภาคต่าง ๆ และศึกษาผลกระทบของเทคโนโลยีต่อการยื่นภาษีและการปฏิบัติตามกฎหมายสำหรับธุรกิจ SMEs

เอกสารอ้างอิง

- ปิยะฉัตร จันทรวุฒิ. (2562). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจ และพฤติกรรมการเสียภาษีของผู้ประกอบการ SMEs ในจังหวัดขอนแก่น. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พรณชญาณ์ ศิลประเสริฐ. (2560). ความรู้ความเข้าใจในการชำระภาษีท้องถิ่นของผู้มีหน้าที่เสียภาษีในเขตเทศบาลตำบลแปลงยาว อำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วลัยพร แก้วสาร. (2562). ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา กรณีศึกษาผู้เสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในเขตสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 3. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วันทิสา ประทุม. (2564). การศึกษาแนวทางเพื่อส่งเสริมผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมเข้าสู่ระบบภาษีเงินได้และภาษีมูลค่าเพิ่ม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภัชชา สิริสวัสดิ์. (2563). การศึกษาความรู้ ความเข้าใจ และพฤติกรรมการเสียภาษีของผู้ประกอบการ SMEs ประเภทกิจการค้าปลีกในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Cozby, P. C. & Bates, S. C. (2018). *Methods in behavioral research* (13th ed.). America: California McGraw-Hill Education.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). America: California Sage Publications.
- Jeni, S. & Askandar, N. S. (2019). Why is tax knowledge and tax understanding important. *Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 16(2), 133-146.
- K-Bank. (2024). SME และธุรกิจ: SME คืออะไร มีกี่ประเภท. Retrieved มกราคม 4 , 2567, from <https://www.kasikornbank.com/th/kbiz/article/pages/guide-for-sme-business-and-how-it-works.aspx>

- Nnam, A. et al. (2022). Taxation Practices and the Survival of Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs). *Universal Journal of Accounting and Finance*, 10(2), 123-135.
- Rosalita, A. et al. (2022). Determinants of tax attitude in small and medium enterprises: Evidence from Indonesia. *Cogent Business & Management*, 9(1), 123-135.
- Sizka, R. et al. (2021). The effect of tax fairness, tax socialization, and tax understanding on tax compliance: A study on micro, small and medium enterprises (MSMEs). *Journal of Applied Accounting and Business*, <https://doi.org/10.24198/JAAB.V4I1.31998>.
- Thaha, A. et al. (2023). Analytical review of tax compliance studies in the SMEs sector: A bibliometric approach. *Journal of Tax Reform*, 9(3), 398-412.

ชุมชนคุณธรรมน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง: สานต่อที่พ่อสอน*

THE MORAL COMMUNITY ADOPTS THE PHILOSOPHY OF SUFFICIENCY ECONOMY: CONTINUING WHAT FATHER TAUGHT

พระปลัดวรกิจ วรกิจใจ (กาญจนครุฑ)

Phapalat Vorakit Vorakitjoe (Kanjankrut)

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช ประเทศไทย

Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si Thammarat, Thailand

Corresponding author E-mail: wowowo2523@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาชุมชนคุณธรรมที่น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในชุมชนเพื่อให้เกิดชุมชนคุณธรรม ชุมชนคุณธรรมวัดประดู่ คือ ชุมชนคุณธรรมที่มีความสุขความดีงาม มีสภาพแวดล้อมที่ดีและมีความพร้อมในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี เพื่อแบ่งปันความสุขสร้างความประทับใจแก่นักท่องเที่ยวและผู้มาเยี่ยมเยือนดุจญาติมิตร เกิดจากผู้นำบวร เป็นแกนนำในการพัฒนาจิตอาสาเป็นพลังสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของทุกคนในชุมชน โดยยึดหลักคุณธรรมร่วมชุมชนท้องถิ่น ในหลักคุณธรรมเป็นพื้นฐาน ผ่านกิจกรรมกลุ่มและวิถีการดำเนินชีวิตของชาวชุมชนวัดสุนทรนิवास ซึ่งกิจกรรม นั้นจะสะท้อนถึงการส่งเสริมคุณธรรม 5 ประการ ภายใต้นโยบายปฏิรูปด้านคุณธรรม ประกอบด้วย 1) พอเพียง พอประมาณ ในอาชีพ พัฒนาต่อยอดด้วยการยกระดับสินค้า ใช้ความรู้ในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีความพอประมาณพอดี ไม่เบียดเบียนตนเองสังคมและสิ่งแวดล้อม สร้างภูมิคุ้มกันที่ดี รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง 2) วินัย ยึดมั่นและรับผิดชอบในหน้าที่ของตน ทั้งวินัยต่อตนเอง วินัยต่อองค์กร สังคม และเคารพต่อกฎหมายบ้านเมือง 3) สุจริต มีความซื่อตรง ซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่น ยืนหลักในการรักษาความจริง ความถูกต้อง ความเป็นธรรมทั้งปวง 4) จิตอาสา เป็นผู้ที่ใส่ใจต่อสังคมสาธารณะ และอาสาลงมือทำอย่างใดอย่างหนึ่งอันมีใช้หน้าที่ของตนเอง ด้วยความรัก ความสามัคคี เพื่อประโยชน์ ของสังคมประเทศชาติ โดยมีได้หวังผลตอบแทน ทำจนเป็นนิสัย 5) กตัญญูรู้คุณ แสดงออกถึงการรู้คุณค่าของบรรพชน บุพการี ประเทศชาติบ้านเมือง และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สร้างให้เกิดเป็นต่อการดำเนินชีวิตร่วมกันในทุกเพศ วัย ศาสนา อาชีพ และสภาพแวดล้อมที่ดีงาม

คำสำคัญ: ชุมชนคุณธรรม, ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, สานต่อที่พ่อสอน

Abstract

This academic article aims to study the virtuous community that applies the sufficiency economy philosophy to the community to create a virtuous community. The virtuous community of Wat Pradu is a virtuous community that is happy and good, has a good environment, and is ready to be a good host to share happiness and impress tourists and visitors like relatives. It is caused by the leaders of the Buddhist order as the core of development, with volunteers as the support

* Received September 3, 2024; Revised September 18, 2024; Accepted September 24, 2024

and participation of everyone in the community, adhering to the principles of local community morality, with morality as the foundation, through group activities and the way of life of the people of Wat Sunthon Niwat community. These activities reflect the promotion of 5 virtues under the policy of moral reform, consisting of 1) Sufficiency, moderation in career, developing further by upgrading products, using knowledge in making decisions carefully, having moderation, not harming oneself, society, and the environment, creating good immunity, and being aware of changes. 2) Discipline, adhering to and taking responsibility for one's duties, both self-discipline, organizational discipline, society, and respecting the laws of the country. 3) Honesty, having integrity, honesty, and integrity, adhering to the principles of maintaining the truth, correctness, and fairness in all aspects. 4) Volunteerism, being someone who cares about the public society. and volunteering to do something that is not one's own duty with love and unity for the benefit of society and the country, without expecting anything in return, doing it until it becomes a habit. 5) Gratitude: expressing an appreciation for one's ancestors, parents, country, natural resources and the environment, creating it for living together in all genders, ages, religions, occupations and good environments.

Keywords: Moral Community, Sufficiency Economy Philosophy, Continuing Father's Teachings

บทนำ

ปัจจุบันชุมชนท้องถิ่น นับว่ามีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ เพราะเป็นฐานรากที่สำคัญที่มีระบบการจัดการตนเองรองรับในระดับสูง ซึ่งเมื่อชุมชนท้องถิ่นหลายแห่ง เข้าใจในบทบาทหน้าที่ตนเองได้ดีแล้ว ก็จะสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในพื้นที่นั้น ส่วนที่สำคัญของการพัฒนา ประกอบด้วย ความดีงาม ความสามารถ และความสุข สามสิ่งนี้ ต้องมีการพัฒนาไปด้วยกันอย่างสมดุล โดยมีสภาผู้นำชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนา ซึ่งฐานสำคัญที่จะทำให้เกิดความสามารถและความสันติสุขที่ยั่งยืนได้นั้น ต้องอาศัยการพัฒนาคน ให้คนในชุมชนท้องถิ่นมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรม ความดี ยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนา หรือหลักการอยู่ร่วมกันทางสังคม ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และสืบสาน รักษา ต่อยอดวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมนั้น ๆ เมื่อมีคนส่วนใหญ่ใส่ใจส่วนรวมมากขึ้น ก็ย่อมจะเป็นโอกาสในการพัฒนามากขึ้น จนหลาย ๆ แห่งที่มีปัจจัยเหล่านี้ สามารถพัฒนาตนเอง จนกลายเป็นต้นแบบด้านต่าง ๆ รวมถึงด้านความดีงามหรือคุณธรรม ความดี (ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม, 2556) ดังเช่น ชุมชนคุณธรรม วัดสุนทรนิवास ตำบลวัดประดู่ อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้รับการคัดเลือกให้เป็นชุมชนคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น ประจำปี พ.ศ. 2566 ผ่านเกณฑ์การประเมินชุมชนคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น ภายใต้กิจกรรม การขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรม ด้วยพลัง บวรในมิติศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดสุราษฎร์ธานี, 2566)

เศรษฐกิจพอเพียงมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับประเทศ โดยเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิตแบบพออยู่พอกินและสามารถพึ่งพาตนเองได้ เศรษฐกิจพอเพียงจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ อันจะนำไปสู่สังคมที่มีคุณภาพทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น และชุมชนจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม ดังนี้ 1) ผู้คนในชุมชนดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข เพราะทุกคนพออยู่พอกิน ตามสมควรแก่อัตภาพ ไม่อดอยาก ไม่เบียดเบียนผู้อื่น สามารถช่วยเหลือตนเองและยังช่วยเหลือผู้อื่นได้อีกด้วย 2) สมาชิกในชุมชนเกิดความสมัคสมานสามัคคี ร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน 3) เศรษฐกิจ



ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง เพราะประชาชนมีการประกอบอาชีพ มีรายได้ช่วยลดการพึ่งพาเศรษฐกิจจากภายนอก 4) ก่อให้เกิดความสมดุลในทุก ๆ ด้าน ทั้งในการดำรงชีวิตของสมาชิกในชุมชน การดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ความเจริญก้าวหน้าของสังคม และการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน โดยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีเป้าหมายหลัก ดังนี้ 1) การใช้ชีวิตบนพื้นฐานของการรู้จักตนเอง และทำสิ่งต่าง ๆ ตามความสามารถของตนเอง รู้จักพัฒนาตนเองด้วยการทำจิตใจให้ผ่องใส พัฒนาความรู้ความสามารถของตนด้วยการเข้ารับการศึกษอบรม ใฝ่หาความรู้ 2) สามารถพึ่งพาตนเองและพึ่งพาซึ่งกันและกัน ในการดำเนินชีวิตประจำวันเมื่อต้องประสบกับปัญหา ก็ให้ใช้สติปัญญาไตร่ตรองหาสาเหตุและแก้ไขปัญหบนพื้นฐานของเหตุและผลด้วยตนเองก่อนที่จะพึ่งพาคนอื่น และเมื่อต้องพึ่งพาผู้อื่น ก็ให้เป็นคนที่มีเหตุผล รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการปรึกษาหารือช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยจะต้องยึดหลักการพึ่งตนเองในครอบครัวก่อน สมาชิกจะต้องรู้รับ-รายจ่ายของครอบครัว สามารถบริหารการเงินในครอบครัวได้ หลีกเลี่ยงการเป็นหนี้และใช้ศักยภาพของตนให้เกิดประโยชน์สูงสุด 3) ใช้ชีวิตอย่างพอเพียง รู้จักยับยั้งใจตนเอง ลดความต้องการของตนเองลงโดยคำนึงถึงความมั่งคั่งของตนเอง เช่น คำนึงถึงราบริบหรือรายได้ของตนเองก่อนที่จะตัดสินใจซื้อสิ่งของ ยึดทางสายกลางในการดำเนินชีวิตให้ตนเองอยู่อย่างสมดุลเพื่อการมีความสุขอย่างแท้จริง ไม่รู้สึกขาดแคลนและต้องไม่เบียดเบียนผู้อื่นหรือสิ่งแวดล้อม ตัวอย่างเช่น ในสังคมชนบท ซึ่งมีที่ดินที่สามารถทำการเพาะปลูกได้ ก็ทำเกษตรแบบพออยู่พอกิน ปลูกผักไว้กินเองก่อน ถ้าหากเหลือก็นำไปขาย แจกจ่ายเพื่อนบ้าน ทำให้เราสามารถลดค่าใช้จ่ายลงได้ และสามารถสร้างรายได้ให้กับครอบครัวได้อีกด้วย (ยุ้งจิรายุ อุปเสน, 2557)

“คำพอสอน” “เศรษฐกิจพอเพียงนี้ให้ปฏิบัติเพียงครั้งเดียว คือ ไม่ต้องทั้งหมด หรือแม้จะเศษหนึ่งส่วนสี่ก็พอ หมายความว่า ถ้าทำได้เศษหนึ่งส่วนสี่ของประเทศก็จะพอ ความหมายของเศรษฐกิจพอเพียง และทำได้เพียงเศษหนึ่งส่วนสี่ก็พอนั้น ไม่ได้แปลว่าเศษหนึ่งส่วนสี่ของพื้นที่แต่เศษหนึ่งส่วนสี่ของการกระทำ”

“เมืองไทยรอดเพราะโครงสร้างของประเทศ หรือนิสัยของประชากรชาวไทย ประชากรนี้ หมายถึง ประชาชนที่อยู่ในกรุง ประชาชนที่อยู่ในชนบท ประชาชนที่อยู่ชายทะเล ประชาชนที่อยู่บนเขา ยังดีคนยังมีจิตใจที่กล้าคิดกล้าทำ ถ้าทำตามคุณสมบัติของคน คือ คุณธรรมของคนหรือความดีของคน เมืองไทยสบาย ไม่ต้องให้ต่างประเทศมาชุด แม้จะมีต่างประเทศมาชุด เขาก็ชุดให้เรา เขาก็แบ่งให้เราด้วย เราก็แบ่งให้เขา นี่ก็เลยกลายเป็นเศรษฐกิจพอเพียงแบบเศษหนึ่งส่วนสี่ หรือมากกว่าเศษหนึ่งส่วนสี่ ด้วยความพอเพียงที่แปลว่า พอประมาณ และมีเหตุผล อันนี้ก็กลับมาถึงที่เศรษฐกิจพอเพียง ก็เลยนึกว่าเป็นสิ่งที่น่าจะไปคิด”

จึงกล่าวได้ว่า เป้าหมายของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงก็เพื่อให้คนไทยอยู่ในสังคมไทยได้อย่างมีความสุขทุกระดับ ดังนี้ ระดับครอบครัว สมาชิกในครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดี พึ่งพาตนเองได้ มีความสุขทั้งทางกายและใจ ดำเนินชีวิตโดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ไม่เป็นหนี้ที่ไม่สามารถชำระคืนได้ มีเงินเหลือเป็นเงินออมสำหรับครอบครัว ระดับชุมชน รวมกลุ่มในการสร้างงานสร้างอาชีพเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจของชุมชน รวมกลุ่มทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม สามารถนำทรัพยากรซึ่งเป็นทุนของชุมชนมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความเป็นอยู่ที่พอเพียงของชุมชนโดยรวม ระดับสังคม สังคมเข้มแข็ง มีการสร้างงานสร้างอาชีพที่มั่นคง สมาชิกในสังคมมีความเป็นอยู่ที่ดี มีการแลกเปลี่ยนความรู้ เข้ารับการศึกษอบรม ร่วมกันสืบทอดภูมิปัญญาและร่วมกันพัฒนาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อสร้างเป็นเครือข่ายทั้งในและนอกสังคม

หลักสำคัญของเศรษฐกิจพอเพียง

หลักสำคัญปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สืบเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) เป็นแผนที่ได้อัญเชิญแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว แล้วนั้น ซึ่งในปัจจุบันเป็นยุคของการประยุกต์ใช้ ไม่ใช่เป็นยุคตีในการเผยแพร่ การดำเนินชีวิตตาม

แนวทางเศรษฐกิจพอเพียงให้เกิดผลสำเร็จได้ จะต้องอาศัยหลักการสำคัญ 3 ประการ ในการประเมินความเป็นไปได้ต่าง ๆ และการตัดสินใจ ได้แก่ การเลือกทางสายกลางด้วยความไม่ประมาทและหลีกเลี่ยงการกระทำที่สุดโต่ง ความมีเหตุผลและรอบคอบเกี่ยวกับสิ่งที่ทำ ตลอดจนผลที่จะตามมาอย่างถ่องแท้ และการตระหนักถึงความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องและความจำเป็นที่ต้องหามาตรการป้องกันนอกจากนี้ยังมีเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องที่สำคัญ ได้แก่ ความรู้ อยู่ตลอดเวลาความซื่อสัตย์สุจริตและความอดทน

เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า 30 ปี ตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ และเมื่อภายหลังได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้น และสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) การพัฒนาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง คือ การพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลาง และความไม่ประมาท โดยคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวตลอดจนใช้ความรู้ความรอบคอบ คุณธรรม ประกอบการวางแผน การตัดสินใจและการกระทำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีหลักพิจารณาอยู่ 5 ส่วน ดังนี้

1. กรอบลักษณะ เป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็นโดยมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลา และการมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งเน้นการรอดพ้นจากภัย และวิกฤตเพื่อความมั่นคง และความยั่งยืนของการพัฒนา

2. คุณลักษณะ เศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับ โดยเน้นการปฏิบัติตนทางสายกลาง และการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

3. ค่ายาม ความพอเพียงจะต้องประกอบด้วย 3 คุณลักษณะพร้อม ๆ กัน ดังนี้

3.1 ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

3.2 ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความเพียงพอนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

3.3 การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

4. เงื่อนไข การตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้นต้องอาศัยทั้งความรู้ และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน ดังนี้

4.1 เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกันเพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ

4.2 เงื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้าง ประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรมมีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความอดทน มีความเพียรใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิตไม่โลภและไม่ตระหนี่

5. แนวทางการปฏิบัติผลที่คาดว่าจะได้รับจากการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ คือ การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืนพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้และเทคโนโลยี

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง การรวมเอาอุดมการณ์บางอย่างโลกทัศน์บางอย่างความสัมพันธบางอย่างและค่านิยมบางอย่างอยู่ในนั้นด้วยจึงจะนับได้ว่าเป็นปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่แท้จริง (นิธิ เอียวศรีวงศ์, 2560)



ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นทั้งหลักคิด และหลักปฏิบัติที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชรัชกาลที่ 9 ได้พระราชทานให้ปวงชนชาวไทยทุกหมู่เหล่าน้อมนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของแต่ละครอบครัวหรือกลุ่มองค์กร ให้สามารถดำรงอยู่และก้าวหน้าไปพร้อมกับความสมดุล ตลอดจนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์นอกจากนั้นยังได้เสนอเพิ่มเติมไว้ว่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักการดำเนินชีวิตตามแนวทางสายกลางไม่สุดโต่งข้างใดข้างหนึ่ง การตัดสินใจหรือปฏิบัติการกิจใด ๆ ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงความถูกต้องอย่างเป็นเหตุเป็นผลและไม่ประมาทเป็นหลักการที่มีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทย ที่อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ในปัจจุบันกับการปฏิบัติตนของประชาชนทุกระดับ (ปริญญช พินุลสรารูธ, 2556)

เศรษฐกิจพอเพียงตามแนวกระแสพระราชดำรัส ไม่ได้พูดเลยว่าต้องหยุดเราไม่ต้องขยายงานจริง ๆ ที่ท่านได้ตรัสไว้ 3 ระดับ คือ

1. ทำชีวิตตนเองให้พอเพียง ซึ่งก็ทรงตรัสถึงเกษตรกร ชาวไร่ ชาวนา คนที่เลยเข้าใจว่าเป็นเรื่องเกษตรกร ทำให้ชีวิตเราอยู่ได้ พอมี พอกิน พอเหลือ ที่ผลิตขาย ก็มองในระดับนั้นก็ขายภายในชุมชน
2. การอยู่ในชุมชน ก็ทำมาค้าขายแลกเปลี่ยนกันภายในชุมชน แล้วเมื่อมันเจริญก็มาขยายตัวระดับประเทศ
3. เมื่อเป็นระดับประเทศก็ต่อไประดับระหว่างประเทศต่อไปด้วยเพราะฉะนั้น เมื่อมันมีผลดี มีการค้าขายก็มีธุรกิจ มันก็ไม่ได้เกี่ยวแต่เรื่องเฉพาะเกษตร มันมีเรื่องธุรกิจ มีเรื่องบริการ คือเป็นอยู่แล้ว แต่ว่าอยากให้เราเริ่มจากตัวเองก่อน คือ จากภายในออกไปตั้งนั้นปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจึงไม่ได้ขัดกับระบบเศรษฐกิจกระแสหลักแต่จะช่วยเสริมสถานะภาพเศรษฐกิจดีขึ้น (อาชว์ เตาลานนท์, 2550)

แนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือ แนวทางการดำรงอยู่ทางในการปฏิบัติตนของประชาชนทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชนจนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและการบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลางโดยเฉพาะเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวหน้าต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีหลักการ คือ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน และมีเป้าประสงค์ให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี มีเงื่อนไขพื้นฐานอยู่ 3 ประการ คือ 1) ต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎีและนักธุรกิจให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม 2) ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน มีความเพียร มีสติและความรอบคอบ 3) ต้องอาศัยความรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน (เกษม วัฒนชัย, 2559)

สรุปได้ว่า เศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง หลักการปฏิบัติและการดำเนินชีวิตอันพึงประสงค์ของประชาชนทุกระดับตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ รัชกาลที่ 9 ประกอบด้วย 1) ความพอประมาณ คือ ปฏิบัติตนให้มีความพอประมาณ รู้จักการประมาณตน รู้จักศักยภาพของตนที่มีอยู่ 2) ความมีเหตุผล คือ ปฏิบัติตนอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ บนพื้นฐานของความมีสติปัญญายึดทางสายกลางในการปฏิบัติ และ 3) การมีระบบภูมิคุ้มกันที่ดี คือ มีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวพร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เงื่อนไขการตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้นต้องอาศัยทั้งความรู้ และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน ได้แก่ เงื่อนไขความรู้ และเงื่อนไขคุณธรรม

การประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียง (สานต่อที่พ่อสอน)

ชุมชนที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นชุมชนคุณธรรม ประจำปี 2565 คือ ชุมชนคุณธรรมวัดเขาสวรรณประดิษฐ์ อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี ชุมชนคุณธรรมน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขับเคลื่อนด้วยพลังบวร

ภายใต้แนวทางชุมชนวัดลวดี ชุมชนคุณธรรม วัดเขาสวรรณประดิษฐ์ เพื่อแสดงให้เห็นถึงการเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวชุมชนที่สำคัญ รวมไปถึงการได้แสดงศักยภาพชุมชนและเยาวชนในพื้นที่ อีกทั้งเป็นการแสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมของชุมชนลวดีอำเภอดอนสัก ที่บ่งบอกถึงเรื่องราวจากอดีตจนถึงปัจจุบัน อีกทั้งเพื่อให้เป็นช่องทางในการตัดสินใจของนักท่องเที่ยวระหว่างรอเดินทางไปยังแหล่งท่องเที่ยวหลักของจังหวัด สุราษฎร์ธานีอีกด้วย (สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดสุราษฎร์ธานี, 2566) ซึ่งเป็นนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้และได้ผลเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนหรือกล่าวได้ว่าสานต่อที่พ่อสอน

การประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงในชุมชนมี 4 ประการ ได้แก่

1. มีพื้นฐานมาจากหลักธรรมของพระพุทธศาสนา และสอดคล้องกับวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมหรือชุมชน
2. ชี้แนะแนวทางการปฏิบัติตน การดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานของประชาชนและชุมชนในทิศทางที่ควรจะเป็นเพื่อให้ประชาชนและชุมชนมีความสุขพ้นจากปัญหาและวิกฤตอย่างมั่นคงและยั่งยืน
3. เป็นแนวทางปฏิบัติที่เป็นระบบ มีขั้นตอนและไม่ได้เจาะจงในกลุ่มเกษตรกรหรือเฉพาะด้านเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงประชาชนและชุมชนทุกชุมชนทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนที่เกี่ยวข้องกับด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

4. นำไปประยุกต์ใช้ได้ทุกชุมชนตลอดเวลา การนำเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ แนวทางปฏิบัติ 7 ขั้นสู่วิถีเศรษฐกิจพอเพียง หลัก 7 ข้อของการประพฤติปฏิบัติตามแนวพระบรมราโชวาทเรื่องคุณธรรม 4 ประการ เพื่อนำไปสู่วิถีแห่งปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนี้ มีแนวทางในการดำเนินการแต่ละขั้นตอน คือ 1) จับประเด็นปัญหา การจับประเด็นปัญหาให้ถูกต้อง เป็นจุดเริ่มต้นสำคัญในการแก้ปัญหาชีวิตของผู้คนแต่ละคน 2) การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา เมื่อจับประเด็นปัญหาของชีวิตที่พึงแก้ไขได้แล้วจะต้องวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาให้ถูกต้องต่อไป จากมิติของเหตุปัจจัยภายในเกี่ยวกับพฤติกรรมทางกาย วาจา ใจของตัวเราเองเพื่อจะได้มองเห็นช่องทางการแก้ไขปัญหานั้นจากกรอบของเหตุปัจจัยภายในที่เราสามารถควบคุมกำหนดและเปลี่ยนแปลงแก้ไขได้ ไม่ใช่มองปัญหาจากกรอบของเหตุปัจจัยภายนอกที่เราควบคุมกำหนดอะไรไม่ได้มากนักแล้วเกิดความท้อแท้สิ้นหวังกับการแก้ปัญหาในชีวิต 3) กำหนดขอบเขตเป้าหมายในการแก้ปัญหา ต้องกำหนดขอบเขตทิศทางการแก้ปัญหาให้อยู่ในกรอบของสิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรมด้วย เพื่อให้เป็นไปในทิศทางที่เกิดประโยชน์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวอย่างยั่งยืน หรือเป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น (Win Win Situation) การแก้ปัญหาในทิศทางที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม จึงเป็นแนวทางแก้ไขปัญหามีความยั่งยืน และจะเสริมสร้างให้เกิดระบบภูมิคุ้มกันต่อผลกระทบอันเกิดจากความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 4) เขียนคำปณิธานหรือทำแผนปฏิบัติเมื่อสามารถกำหนดขอบเขตเป้าหมายในการแก้ปัญหอย่างกว้าง ๆ ได้แล้ว ขั้นตอนต่อไปก็เลือกประเด็นของสิ่งที่ตั้งใจจะประพฤติปฏิบัติหรือทำแผนปฏิบัติเพื่อนำไปสู่วิถีเศรษฐกิจพอเพียงต่อไป

5. ดำรงความมุ่งมั่นต้องพยายามดำรงความมุ่งมั่นที่จะประพฤติปฏิบัติให้ได้ตามปณิธานหรือแผนนั้น ๆ การปฏิบัติในขั้นตอนนี้ จะเป็นไปตามพระบรมราโชวาทเรื่องคุณธรรม 4 ประการข้อที่สอง คือ การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเอง ให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัจความดีนั้น

6. ใช้ความอดทน อดกลั้น และอดออม การใช้กำลังของจิตใจโดยอาศัยความอด ความอดทน อดกลั้นเข้าสู่กับปัญหาควบคู่กับการใช้กำลังของปัญญาพิจารณาให้เห็นคุณค่าของสิ่งที่กำลังประพฤติปฏิบัตินั้น ๆ จนสามารถเอาชนะอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญได้เป็นผลสำเร็จก็คือ ขั้นตอนการปฏิบัติสู่วิถีเศรษฐกิจพอเพียงตามพระบรมราโชวาทคุณธรรม 4 ประการในข้อที่สาม ได้แก่ “การอดทน อดกลั้น และอดออมที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัจสุจริต ไม่ว่าด้วยเหตุประการใด”



7. ละวางความชั่วความทุจริตถ้าสามารถประพฤติปฏิบัติมาได้ถึงขั้นสุดท้ายจนบรรลุเป้าหมายตามปณิธานที่กำหนดไว้ในแต่ละเรื่อง ความชั่วความทุจริตหรือสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์และไม่เป็นธรรม ก็จะถูกสํารอกกำจัดให้หมดไปเป็นลำดับ (สุนัย เศรษฐบุญสร้าง, 2550)

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้อธิบายว่าเศรษฐกิจพอเพียง สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับสังคมทุกระดับ สำหรับเศรษฐกิจพอเพียง ระดับบุคคลและครอบครัว คือ ความสามารถในการดำรงชีวิตได้อย่างไม่เดือดร้อน กำหนดความเป็นอยู่อย่างประมาณตนตามฐานะตามอัตภาพ และที่สำคัญไม่หลงไหลไปตามกระแสวัตถุนิยม มีอิสรภาพเสรีภาพไม่มี พ้นจากการอยู่กับสิ่งใด สามารถให้ตนเป็นที่พึ่งแห่งตนเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับบุคคลทั่วไปโดย ใช้หลักพึ่งตนเอง 5 ประการ คือ

1. ด้านจิตใจ ทำตนให้เป็นที่พึ่งของตนเองมีจิตใจที่เข้มแข็ง มีจิตสำนึกที่ดี มีจิตใจเอื้ออาทร ประณีประนอม ซื่อสัตย์สุจริตเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ดังกระแสพระราชดำรัสในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเกี่ยวกับการพัฒนาคน

2. ด้านสังคม ต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายชุมชนที่แข็งแรงเป็นอิสระ

3. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้ใช้และจัดการอย่างฉลาดพร้อมทั้งการเพิ่มมูลค่า โดยให้ยึดหลักการของความยั่งยืนและเกิดประโยชน์สูงสุด

4. ด้านเทคโนโลยี จากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง รวดเร็ว เทคโนโลยีที่เข้ามาใหม่มีทั้งดีและไม่ดี ต้องแยกแยะบนพื้นฐานของภูมิปัญญาชาวบ้าน เลือกใช้เฉพาะที่สอดคล้องกับความต้องการของสภาพแวดล้อม ภูมิประเทศ สังคมไทย และควรพัฒนาเทคโนโลยีจากภูมิปัญญาของเราเอง

5. ด้านเศรษฐกิจ แต่เดิมนักพัฒนามักมุ่งที่การเพิ่มรายได้และไม่มีการมุ่งที่การลดรายจ่ายในเวลาเช่นนี้ จะต้องปรับทิศทางใหม่ คือ จะต้องมุ่งลดรายจ่ายก่อนเป็นสำคัญ และยึดหลักพออยู่พอกินพอใช้ และสามารถอยู่ได้ด้วยตนเองในระดับเบื้องต้น (สุเมธ ตันติเวชกุล, 2554)

การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารชุมชนโดยพื้นฐาน คือ การพึ่งตนเองเป็นหลัก หมายถึง การทำอะไรอย่างเป็นขั้นเป็นตอนรอบคอบระมัดระวังพิจารณาถึงความพอดี พอเหมาะพอควร ความสมเหตุสมผล และการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นบนพื้นฐานของความสมดุลในแต่ละส่วนแต่ละระดับครอบคลุมทั้งด้านจิตใจ สังคม เทคโนโลยี ทรัพยากรธรรมชาติและรวมถึงเศรษฐกิจ สามารถประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารชุมชนต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านเศรษฐกิจ ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ ใช้ชีวิตอย่างพอควรคิดและวางแผนอย่างรอบคอบมีภูมิคุ้มกัน ไม่เสี่ยงเกินไปการเพื่อทางเลือกสำรอง

2. ด้านจิตใจ การมีจิตใจที่เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ มีจิตสำนึกที่ดีเอื้ออาทรประณีประนอมนึกถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

3. ด้านสังคม ช่วยเหลือเกื้อกูล รู้รักสามัคคีสร้างความเข้มแข็งให้ครอบครัวและชุมชน

4. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รู้จักใช้และจัดการอย่างฉลาดรอบคอบเลือกใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด พึ่งพาทรัพยากรเพื่อให้เกิดความยั่งยืนสูงสุด

5. ด้านเทคโนโลยีรู้จักใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อม (ภูมิสังคม) พัฒนาเทคโนโลยีจากภูมิปัญญาชาวบ้านเองก่อนก่อให้เกิดประโยชน์กับคนหมู่มาก (ปริญญ์ พิบูลสุวรร, 2556)

แนวทางในการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งและสามารถ “พึ่งตนเอง” ได้อย่างยั่งยืนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนั้น ได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายออกเป็น 3 ระดับ คือ 1) ในระดับครัวเรือน การส่งเสริมให้ครัวเรือนดำรงชีวิตและประกอบอาชีพ โดยมีกิจกรรมในครัวเรือน ได้แก่ ปลูกข้าวให้พอเพียงต่อการบริโภคในครัวเรือน ปลูกพืชผักสวนครัวรั้วกินได้ ทำการเกษตร โดยใช้ปุ๋ยอินทรีย์ปุ๋ยชีวภาพที่ผลิตเอง มีกิจกรรม ลด ละ เลิก อบายมุข 2) ระดับ

กลุ่มหรือเครือข่ายเศรษฐกิจ กิจกรรมที่ควรทำ ได้แก่ การผลิตสินค้าหรือมาตรฐานผลิตภัณฑ์ของกลุ่มการจัดสวัสดิการให้สมาชิกภายในชุมชน การพัฒนาหรือถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น 3) ระดับหมู่บ้าน ชุมชน ควรมีการดำเนินกิจกรรมเพื่อการพึ่งตนเอง ได้แก่ มีแผนชุมชนพึ่งตนเอง มีกิจกรรมการสะสมทุนเพื่อการประกอบอาชีพ เช่น กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ มีกิจกรรมเพื่อสวัสดิการชุมชน เช่น ร้านค้าชุมชน มีการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนเพื่อการพึ่งตนเอง เช่น การพัฒนากลุ่มอาชีพ มีกิจกรรมเพื่อการดูแลสิ่งแวดล้อมของชุมชน ป่าชุมชน การอนุรักษ์ลำคลอง มีกิจกรรมป้องกันยาเสพติด เช่น การแข่งขันกีฬาต่อต้านยาเสพติด มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมประชาธิปไตย เช่น ป้องกันการซื้อสิทธิขายเสียง (กรมการพัฒนาชุมชน, 2565) แนวทางการประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการชุมชนด้านต่าง ๆ จำแนกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านเศรษฐกิจ ไม่ใช้จ่ายเกินตัว ไม่ลงทุนเกินขนาดคิดและวางแผนอย่างรอบคอบ มีภูมิคุ้มกันไม่เสี่ยงเกินไป
2. ด้านจิตใจ มีจิตใจเข้มแข็ง มีจิตสำนึกที่ดี เอื้ออาทรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
3. ด้านสังคมและวัฒนธรรม ช่วยเหลือเกื้อกูลกันรู้จักสามัคคี สร้างความเข้มแข็งให้ครอบครัวและชุมชน รักษาเอกลักษณ์ ภาษา ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย
4. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรู้จักใช้และจัดการอย่างฉลาดและรอบคอบ ฟื้นฟูทรัพยากรเพื่อให้เกิดความยั่งยืนและคงอยู่ชั่วลูกหลาน
5. ด้านเทคโนโลยีรู้จักใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อม พัฒนาเทคโนโลยีจากภูมิปัญญาชาวบ้าน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

การจัดการชุมชนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงในการนำไปประยุกต์ใช้อย่างน้อยมีความพอเพียง 7 ประการ

1. พอเพียงสำหรับชุมชน
2. จิตใจพอเพียง
3. สิ่งแวดล้อมพอเพียง
4. ชุมชนเข้มแข็งพอเพียง
5. ปัญญาพอเพียง
6. อยู่บนพื้นฐานของวัฒนธรรมพอเพียง
7. มีความมั่นคงพอเพียง (ประเวศ วะสี, 2557)

เศรษฐกิจพอเพียง คือ วิธิดำเนินการเลี้ยงชีวิตแบบรู้จักพอ ด้วยการพยามผลิตสินค้าขึ้นมาเองให้พอเพียงสำหรับคนในครอบครัวกินและใช้ หากผลิตได้เหลือกินเหลือใช้จึงขายหากผลิตได้ไม่พอก็ต้องซื้อบ้างมิได้มุ่งผลิตเพื่อขายอย่างเดียว โดยไม่นำมาบริโภควัย นอกจากนั้นการผลิต และการบริโภคต้องอยู่ในหลักของความดี รู้จักพอในการผลิตและการบริโภค และกล่าวถึงลักษณะของการบริหารจัดการเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชนว่ามีลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. ต้องพึ่งตนเองให้มากที่สุด คือ ทำเอง กินเอง ใช้เอง
2. ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดผลคุ้มค่าที่สุด
3. ไม่ผลิตและบริโภคเกินกำลัง แสวงหาความพอเหมาะพอดีได้ดุลยภาพ
4. ต่างมีส่วนร่วมช่วยเหลือกันและกัน ไม่ต่างคนต่างอยู่ (บุญเสริม บุญเจริญผล, 2558)

สรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน ประกอบด้วย ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกัน การพึ่งตนเอง การเสริมสร้างคุณภาพคนให้มีทั้งความรู้และคุณธรรมควบคู่กัน สังคม เศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในการประยุกต์ใช้ในชุมชน มีพื้นฐานมาจากหลักธรรมของพระพุทธศาสนา ชี้นำแนวทางการปฏิบัติตน การดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานของประชาชนและชุมชน เป็นระบบ มีขั้นตอนและ



ไม่ได้เจาะจงในกลุ่มเกษตรกรหรือเฉพาะด้านเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงประชาชนและชุมชนทุกชุมชนทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนที่เกี่ยวข้องกับด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมนำไปประยุกต์ใช้ได้ทุกชุมชนตลอดเวลา

การขับเคลื่อนสู่ชุมชนคุณธรรม

ความหมายชุมชนคุณธรรม ชุมชนคุณธรรม หมายถึง ชุมชนที่อยู่รวมกันเป็นหมู่บ้านอย่างเป็นทางการตามพระราชบัญญัติ ลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 และแก้ไขฉบับที่ 12 หรือเป็นชุมชนที่อยู่รวมกันโดยธรรมชาติ มีระบบความสัมพันธ์ที่เป็นและไม่เป็นทางการ ไม่มีการบังคับบัญชา มีวัฒนธรรมที่เหมือนหรือแตกต่างกันหลายอย่าง อาจมีบทบาทภารกิจในการทำกิจกรรมเฉพาะด้านตามความสนใจและประโยชน์เฉพาะกลุ่ม การประเมินผล การพัฒนาชุมชนคุณธรรม จึงมีความละเอียดอ่อนต้องคำนึงถึงบริบทที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม การเป็นชุมชนคุณธรรมต้นแบบจำเป็นต้องมีตัวชี้วัดที่เป็นพฤติกรรมบ่งชี้ในเชิงประจักษ์ในลักษณะที่เป็นมาตรฐานกลาง ของชุมชนคุณธรรมต้นแบบ ซึ่งในแต่ละพื้นที่จำเป็นต้องมีมาตรฐานกลางเดียวกันที่สามารถนำมาประเมินชุมชนต่าง ๆ ได้ทั้งหมด เพื่อให้เป็นที่ยอมรับจากบุคคลทั่วไปว่าชุมชนนั้นเป็นชุมชนคุณธรรมต้นแบบที่แท้จริง

ชุมชนคุณธรรมแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ ระดับที่ 1 ชุมชนส่งเสริมคุณธรรม หมายถึง ชุมชนที่ผู้นำและคนในชุมชนได้ร่วมกันส่งเสริม คุณธรรมในชุมชน โดยมีการร่วมกันประกาศเจตนารมณ์และกำหนดเป้าหมายปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ รวมทั้งร่วมกันจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมของชุมชน ระดับที่ 2 ชุมชนพัฒนาคุณธรรม หมายถึง ชุมชนที่พัฒนาจากระดับส่งเสริมคุณธรรม มีการดำเนินงานตามแผนอย่างได้มาตรฐาน จนประสบผลสำเร็จในระดับหนึ่ง และมีการปรับปรุง หรือพัฒนาการดำเนินงาน รวมทั้งส่งเสริมให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลที่มีคุณธรรมหรือทำความดี ระดับที่ 3 ชุมชนคุณธรรมต้นแบบ หมายถึง ชุมชนที่พัฒนาจากระดับพัฒนาคุณธรรม จนประสบผลสำเร็จ ทำให้คนในชุมชนมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ชุมชนมีสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และมีการรวบรวมจัดทำองค์ความรู้จากผลสำเร็จการดำเนินงาน รวมทั้งสามารถเผยแพร่ถ่ายทอดหรือเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับชุมชนอื่น เกณฑ์การประเมินชุมชนคุณธรรม แบ่งการประเมินออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) การประเมินผลลัพธ์จากพฤติกรรมของคนในชุมชนที่เปลี่ยนแปลงเป็นเป้าหมายของความสำเร็จของการพัฒนาชุมชนคุณธรรมต้นแบบที่พิสูจน์ได้และมองเห็นได้อย่างเด่นชัดและสามารถอธิบาย “คุณลักษณะของชุมชนคุณธรรมต้นแบบ” ได้อย่างชัดเจน 2) การประเมินกระบวนการพัฒนาชุมชนคุณธรรม เป็นกระบวนการที่เป็นฐานให้เกิดพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงของคนในชุมชน โดยเน้นพื้นที่เป็นฐานในการประเมิน ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเกิดจากการบูรณาการ การทำงานในทุกภาคส่วนของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร่วมกับภาคีเครือข่าย ในภาคประชาสังคมในพื้นที่ อันเป็นกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาชุมชนคุณธรรมในมิติที่หลากหลาย เพื่อเสริมสร้างชุมชนให้เป็นชุมชนคุณธรรมต้นแบบ ที่มีการพัฒนาในทุกด้านโดยเฉพาะการเติมเต็มในด้านศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมที่ดีงามของชาติ ทั้งนี้ เพื่อให้คนในชุมชนมีชีวิตที่ดีขึ้น และมีความสุขอย่างยั่งยืน

สถานที่ที่พอสอนสู่ชุมชนคุณธรรมต้นแบบ

สถานที่ที่พอสอนสู่ชุมชนคุณธรรมต้นแบบ ชุมชนคุณธรรมจะต้อง ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ 1) การประเมินผลลัพธ์จากพฤติกรรมของคนในชุมชนที่เปลี่ยนแปลงเป็นเป้าหมายของความสำเร็จของการพัฒนาชุมชนคุณธรรมต้นแบบที่พิสูจน์ได้และมองเห็นได้อย่างเด่นชัด 2) กระบวนการพัฒนาชุมชนคุณธรรม เป็นกระบวนการที่เป็นฐานให้เกิดพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงของคนในชุมชน ได้แก่

1. ชุมชนมีผู้นำและคนในชุมชนเห็นพ้องร่วมกันประกาศข้อตกลง (ธรรมนูญ เจตนารมณ์) สร้างการรับรู้และยอมรับจากทุกคนในชุมชน ที่จะพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนคุณธรรม มีจิตอาสา มีจิตสำนึกรักบ้านเกิด อยากเห็นชุมชนเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น มีคุณภาพชีวิตที่ดี ยินดีเสียสละเวลาเพื่อเข้าร่วมศึกษาเรียนรู้

2. ชุมชนร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ระดมความคิด “ปัญหาที่อยากแก้” จำนวน 3 - 5 เรื่อง เช่น ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาความยากจน ปัญหาทางสังคม ปัญหาการทะเลาะวิวาท การเล่นเกมพนัน การลักขโมย การมีหนี้สิน รายได้ไม่เพียงพอ การเก็บออมเงิน การทำบัญชีครัวเรือน การจัดการกับขยะ การจัดการกับน้ำเน่า ฯลฯ และร่วมกันกำหนดเป้าหมายใน “ความดีที่อยากทำ” จำนวน 3 - 5 เรื่อง เช่น การเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ การปฏิบัติตามคุณธรรม พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา หรือคุณธรรมอื่น ๆ ลด ละ เลิกอบายมุข เป็นต้น

3. ชุมชนร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมของชุมชนเกี่ยวกับปัญหาที่อยากแก้ และความดีที่อยากทำ ซึ่งเป็นความต้องการของคนในชุมชนเพื่อประโยชน์สุขของชุมชน (การระเบิดจากข้างใน) ร่วมกันกำหนดคุณธรรมหลัก

4. แปลงคุณธรรมหลักเป็นแนวปฏิบัติ ความสำเร็จของชุมชนตามแผนพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมโดยชุมชน มีการจัดกิจกรรมแก้ไขปัญหของชุมชน และมีการส่งเสริมการทำความดีเทิดทูนสถาบัน ชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ และปฏิบัติตามคุณธรรม พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา หรืออื่น ๆ ตามที่ระบุไว้ในแผนฯ จากการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนและได้รับการสนับสนุนทรัพยากรและหรือเงินทุนจากหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ ทำให้คนในชุมชนมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ไม่มีการทะเลาะวิวาท ไม่ลักขโมย ไม่เล่นเกมพนัน มีการเก็บออมเงิน มีรายได้เพิ่ม เป็นต้น

5. ลงมือปฏิบัติทั้งชุมชน และชุมชนมีการติดตามประเมินผลสำเร็จเพื่อทบทวนปรับปรุงแผนพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมของชุมชนให้มีคุณภาพและบรรลุผล

6. ประเมินผล ชุมชนมีการประกาศยกย่องเชิดชูบุคคล ผู้ทำความดีและหรือบุคคลผู้มีคุณธรรม ในชุมชน และหรือบุคคลอื่นที่ทำความดีให้กับชุมชน (ศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ, 2560)

สรุปได้ว่า ชุมชนคุณธรรมต้นแบบ ประกอบด้วย ชุมชนมีผู้นำและคนในชุมชนเห็นพ้องร่วมกันประกาศข้อตกลง (ธรรมนูญ เจตนารมณ์) สร้างการรับรู้และยอมรับจากทุกคนในชุมชน ชุมชนร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ระดมความคิด ปัญหาที่อยากแก้ ชุมชนร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมของชุมชนเกี่ยวกับปัญหาที่อยากแก้ แปลงคุณธรรมหลักเป็นแนวปฏิบัติ ลงมือปฏิบัติทั้งชุมชน ประเมินผล

สรุป

ชุมชนคุณธรรม เป็นชุมชนที่มีผู้นำและคนในชุมชน ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกัน ที่จะพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนคุณธรรม โดยยึดมั่น ในหลักธรรมทางศาสนา ศีล 5 หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นต้น หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกัน การพึ่งตนเอง การเสริมสร้างคุณภาพคน ให้มีทั้งความรู้และคุณธรรมควบคู่กัน สังคม เศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในการประยุกต์ใช้ในชุมชน มีพื้นฐานมาจากหลักธรรมของพระพุทธศาสนา และพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชการที่ 9 “การจะเป็นเสือนั้น ไม่สำคัญ สำคัญอยู่ที่เรามีเศรษฐกิจแบบพอมีพอกิน แบบพอมีพอกิน หมายความว่า อุ้มชูตัวเองได้ ให้มีพอเพียงกับตัวเอง อันนี้ก็เคยบอกว่าความพอเพียงนี้ไม่ได้หมายความว่าทุกคนจะต้องผลิตอาหารของตัวเอง จะต้องทอผ้าใส่เอง อย่างนั้นมันเกินไป แต่ว่าในหมู่บ้านหรือในอำเภอ จะต้องมีความพอเพียงพอสมควร บางสิ่งบางอย่างที่ผลิตได้มากกว่าความต้องการ ก็ขายได้แต่ขายในที่ที่ไม่ห่างไกลเท่าไร ไม่ต้องเสียค่าขนส่งมากนัก” ซึ่งแนะแนวทางการปฏิบัติตน การดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานของประชาชนและชุมชน เป็นระบบวิถีวัฒนธรรมไทย และคุณธรรม 5 ประการ ประกอบด้วย 1) พอเพียง หมายถึง คนในชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ ดำเนินชีวิตแบบทางสายกลาง มีเหตุผล ใช้ความรู้ในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีความพอประมาณ พอดี ไม่เบียดเบียนตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อมให้เดือดร้อนเสียหาย ไม่ประมาท สร้างภูมิคุ้มกันที่ดี รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง 2) วินัย หมายถึง คนในชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ ยึดมั่นและรับผิดชอบในหน้าที่ของตน ทั้งวินัยต่อตนเองในการผลักดัน



ชีวิตให้ก้าวหน้า วินัยต่อองค์กร สังคม ปฏิบัติตามจริยธรรม จรรยาบรรณ และเคารพต่อกฎหมายบ้านเมือง

3) สุจริต หมายถึง คนในชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ มีความซื่อตรง ซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่น ยืนหลักในการรักษาความจริง ความถูกต้อง ความเป็นธรรมทั้งปวง นอกจากตนเองจะเป็นคนซื่อตรงแล้ว ต้องกล้าปฏิเสธการกระทำที่ไม่ซื่อตรง ไม่ซื่อสัตย์ของบุคคลอื่นที่จะทำให้ส่วนรวมเกิดความเสียหาย

4) จิตอาสา หมายถึง คนในชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ เป็นผู้ที่ใส่ใจต่อสังคมสาธารณะ และอาสาลงมือทำอย่างใดอย่างหนึ่งอันมิใช่หน้าที่ของตนเอง ด้วยความรัก ความสามัคคี เพื่อประโยชน์ของผู้อื่น ของสังคม ของประเทศชาติ โดยมีได้หวังผลตอบแทน ทำความดีเพื่อ ความดี เอื้ออาทรต่อคนร่วมสังคม ทำอย่างสม่ำเสมอจนเป็นนิสัย

5) กตัญญูรู้คุณ หมายถึง คนในชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ แสดงออกถึงการรู้คุณค่าของบรรพชน บุพการี ประเทศชาติบ้านเมือง และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้ลงมือปฏิบัติต่อบุคคลและสิ่งเหล่านั้นในเชิงบวก สร้างให้เกิดเป็นต่อการดำเนินชีวิตร่วมกันในทุกเพศ วัย ศาสนา อาชีพ และสภาพแวดล้อมที่ดีงาม

เอกสารอ้างอิง

- กรมการพัฒนาชุมชน. (2565). แนวทางส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชนสำหรับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร: บางกอกบล๊อค.
- เกษม วัฒนชัย. (2559). การเรียนรู้ที่แท้และพอเพียง: แล้วเราจะเอาหลักไหนไปสู่ชีวิต. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติชน.
- นิธิ เอียวศรีวงศ์. (2560). วัฒนธรรมทางการเมืองไทย. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า.
- บุญเสริม บุญเจริญผล. (2558). แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง. วารสารวิชาการเศรษฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกริก, 2(4), 13-24.
- ประเวศ วะสี. (2557). เศรษฐกิจพอเพียงและประชาสังคม. กรุงเทพมหานคร: หมอชาวบ้าน.
- ปรียานุช พิบูลสรารุณ. (2556). เศรษฐกิจพอเพียงและการประยุกต์ใช้ด้านการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โครงการวิจัยเศรษฐกิจพอเพียง.
- ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม. (2556). ประชาคมตำบล: หมายเหตุจากนักคิด สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- ยุ่งจิรายุ อุปเสน. (2557). การสร้างเป้าหมายตัวชี้วัดความสุขชุมชน. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิหัวใจอาสา.
- ศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ. (2560). ชุมชนคุณธรรม. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหมิตรพรินต์ติ้ง พับลิชชิ่ง จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2560-2570). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ประสานงานกลาง การดำเนินโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ.
- สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (2566). โครงการชุมชนคุณธรรมต้นแบบ. สุราษฎร์ธานี: ฝ่ายประชาสัมพันธ์องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี.
- สุนัย เศรษฐบุญสร้าง. (2550). แนวทางปฏิบัติ 7 ขั้น สู่วิถีเศรษฐกิจพอเพียง: จากแนวปฏิบัติสู่แนวคิดทาง ทฤษฎี ของเศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิวิธีสุข.
- สุเมธ ตันติเวชกุล. (2554). การทรงงานพัฒนาประเทศของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- อาซัว เตาลานนท์. (2550). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง Road to Sustainable Economy. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เม็ดทรายพรินต์ติ้ง.

รูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*

DEVELOPMENT MODEL OF DIGITAL CITIZENSHIP OF SECONDARY SCHOOL TEACHER UNDER A JURISDICTION OF BANGKOK METROPOLITAN

อรรสา พุ่มสวัสดิ์*, ทรงยศ แก้วมงคล, พัชรา เดชโสม

Orasa Pumswad*, Songyos Kawmongkon, Patchara Dechome

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Graduate, North Bangkok University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: orasa.pum@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างรูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมิน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) ทดลองใช้และประเมินรูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูของโรงเรียนมัธยมวัดสุทธาราม รวมทั้งสิ้น 63 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบทดสอบ และแบบประเมิน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนทดสอบเทียบกับเกณฑ์ และคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล ใช้ชื่อว่า “2P2S6D Model” ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การพัฒนาครูด้วย Professional Learning Community 3) การนิเทศ หรือการติดตามและประเมินผล และ 4) การพัฒนาปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ และความเป็นพลเมืองดิจิทัล มี 6 ด้าน คือ 1) การรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล 2) การเข้าถึงสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล 3) การสื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 4) การเคารพต่อกฎหมายและสิทธิของตนเองและผู้อื่น 5) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างปลอดภัย และ 6) การทำธุรกรรมพาณิชย์ทางดิจิทัล และผลการประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) การทดลองใช้และประเมินรูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการทดสอบความเป็นพลเมืองดิจิทัล ในภาพรวมผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 87.6 ผลการทดสอบพัฒนาการความเป็นพลเมืองดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยของคะแนน เท่ากับ 72.3) และผลการประเมินรูปแบบมีความถูกต้อง เหมาะสมความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: พลเมืองดิจิทัล, รูปแบบ, ครูมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

Abstract

This research aimed to 1) Create a model for developing digital citizenship in teachers. The informants were 10 experts, using purposive selection. The instrument used was an assessment. The statistics used were mean and standard deviation, and 2) Testing and evaluating the digital

* Received August 23, 2024; Revised September 14, 2024; Accepted September 22, 2024



citizenship development model for teachers. The target group included school administrators and teachers of Wat Sutharam Secondary School, totaling 63 people. The tools used were tests and assessments. The statistics used included means, standard deviations, test scores compared to criteria, and relative development scores. The research results found that: 1) The model for developing digital citizenship for secondary school teachers under a jurisdiction of Bangkok is called the "2P2S6D Model" consisting of planning, teacher development with the Professional Learning Community, supervision, or monitoring and evaluation. (Supervision) and constant improvement (Steady Improvement). There are 6 areas of digital citizenship that must be developed: 1) Digital literacy (Digital Literacy) 2) Access to digital technology media (Digital Access) 3) Communication with digital technology (Digital Communication) 4) Respect for the law and the rights of oneself and others (Digital Law) 5) Use of digital technology safely (Digital Security) and 6) Commercial transactions through Digital (Digital Commerce), and 2) Results of suitability assessment Feasibility, validity, and usability of the digital citizenship development model in every aspect and the overall picture is at the highest level. The overall test results passed the criteria at 87.6% and the overall development assessment results were at a high level.

Keywords: Digital Citizen, Model, Secondary School Teacher Under a Jurisdiction of Bangkok Metropolitan

บทนำ

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือ สนับสนุนการขับเคลื่อนประเทศสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ (Digital Thailand) และการเป็นประเทศไทย 4.0 โดยได้กำหนดนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561 - 2580 ตามพระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560 ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ที่กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายให้ประชาชนทุกคนมีความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ โดยมีแผนงานหนึ่งในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าสู่โรงเรียน ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนและการสร้างสรรค์สื่อการเรียนรู้ออนไลน์ของครู และยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนดิจิทัล ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด รวมถึงการพัฒนาทักษะ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในบุคลากรภาครัฐและภาคเอกชน ให้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญ ตามระดับมาตรฐานสากล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

นโยบายการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ให้มีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 นั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะเห็นได้ว่าสถาบันการศึกษาทุกระดับมีทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาที่มีความสำคัญยิ่ง ก็คือ “ครู” ดังนั้นการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ จึงถือเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความสำเร็จของสถานศึกษาทุกแห่ง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลยังมีความสำคัญในเชิงปัจจัยที่เป็นเหตุและผลให้เกิดการพัฒนา/เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคแห่งสังคมฐานความรู้ (Knowledge Based Society) ซึ่งต้องการบริหารจัดการความรู้ ของบุคลากรที่มีอยู่ให้เต็มสมรรถนะ

และความสามารถ เพื่อประโยชน์ต่อการเติบโตขององค์กร การพัฒนาครู จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร เพื่อสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อให้นักเรียน มีคุณธรรมและจริยธรรม และเป็นพลเมืองที่ดี มีองค์ความรู้และสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม มีทักษะในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติและค่านิยม ในการใช้เทคโนโลยีและสื่อสังคมออนไลน์ได้อย่างปลอดภัยบนพื้นฐานของความรับผิดชอบ มีจริยธรรม มีความเห็นอกเห็นใจและเคารพผู้อื่นด้วย ดังนั้นจึงมีนโยบายในการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา สู่ความเป็นมืออาชีพ ซึ่งในการจัดการศึกษาที่ดีมีคุณภาพเหมาะสมกับนักเรียนในยุค Thailand 4.0 นั้น ส่งผลให้ลักษณะของครูต้องเปลี่ยนไปอย่างสิ้นเชิง โดยครูจะมีแต่ความรักและเอาใจใส่ศิษย์อย่างเดียวไม่เพียงพอ แต่จะต้องปรับเปลี่ยนวิธีสอนโดยเปลี่ยน จากเน้นการสอนไปเป็นเน้นที่การเรียนรู้ ครูต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ตนจัดให้แก่ นักเรียน นอกจากนี้ ยังต้องเรียนรู้ทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์ได้อย่างปลอดภัยบนพื้นฐานของความรับผิดชอบ มีคุณธรรม เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ และเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการใช้สื่อดิจิทัลดังกล่าวในสังคม ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด (สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร, 2561)

จากความสำคัญของครูต่อการปฏิรูปการศึกษา โดยการเปลี่ยนแปลงด้วยระบบดิจิทัล ก็คือ การพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) ดังนั้น ครูยุคดิจิทัลจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้เป็น “พลเมืองดิจิทัล” ให้มีความรู้ ทักษะ และและทัศนคติที่ดีต่อเทคโนโลยี เพื่อปรับบทบาทตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคดิจิทัล ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาครูให้มีความเป็นพลเมืองดิจิทัล ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูสู่กระบวนการพัฒนาผู้เรียน ตามนโยบายของชาติในการปฏิรูปการเรียนรู้ ตลอดจนเป็นเกราะป้องกันความเสี่ยงและภัยคุกคามจากโลกออนไลน์ซึ่งเป็นภัยสังคมในปัจจุบัน และจะช่วยพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ อันจะเป็นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์กับความเป็นพลเมืองของโลกในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อทดลองใช้และประเมินรูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงผสมวิธี ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สร้างรูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยยกร่างรูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับความเป็นพลเมืองดิจิทัล รวมทั้งการวิเคราะห์บริบทของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร นำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์หาข้อสรุปร่วม ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์องค์ความรู้ (Content Synthesis) จัดทำเป็นกรอบแนวทางในการยกร่างรูปแบบ จากนั้นตรวจสอบร่างรูปแบบที่สร้างขึ้น ไปตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อประเมินความถูกต้อง และความเหมาะสม



กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่

- 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 5 คน
- 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา จำนวน 4 คน
- 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล มี จำนวน 1 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบประเมิน เพื่อใช้ตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับความเป็นพลเมืองดิจิทัล รวมทั้งการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู

2. สร้างแบบประเมิน เพื่อใช้ตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสมของร่างรูปแบบมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert, S., 1967)

3. นำแบบประเมินที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและการใช้ภาษา แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์ จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย นอร์ทกรุงเทพ ไปยังกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 10 คน เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลการประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบ

2. ผู้วิจัยประสานกลุ่มผู้ให้ข้อมูล โดยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ พร้อมกับแบบประเมินความถูกต้องและความเหมาะสม เพื่อขอความอนุเคราะห์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล และขอรับแบบประเมินคืนด้วยตนเอง

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ความถูกต้องและความเหมาะสม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 ทดลองใช้และประเมินรูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

โดยมีการทดสอบความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พร้อมทั้งประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยใช้ระยะเวลาในการทดลองใช้เป็นเวลา 2 เดือน

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร คือ โรงเรียนมัธยมวัดสุทธอาราม สังกัดสำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร จำนวน 63 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ และ 2) แบบทดสอบความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบ ดังนี้ นำแบบทดสอบความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index: IOC) ระหว่างข้อคำถามและจุดประสงค์เป็นรายข้อ ตามสูตรของ ลอว์ชี (Lawshe, C. H., 1975) ซึ่งในงานวิจัยนี้มีค่า IOC เท่ากับ 0.6 - 1.0 นำแบบทดสอบความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู จำนวน 35 ข้อ ไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยใช้เวลาทำแบบทดสอบ 1 ชั่วโมง นำมาวิเคราะห์ข้อคำถาม งานวิจัยนี้มีค่าความยากง่าย (P) เท่ากับ 0.20 - 0.80 และค่าอำนาจจำแนก (r)

เท่ากับ 0.20 - 0.79 จากนั้นจึงนำแบบทดสอบคุณลักษณะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบโดยใช้วิธีของ KR-20 (Kuder Richardson-20) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.729

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบทดสอบความเป็นพลเมืองดิจิทัล ดังนี้

1. คัดเลือกสถานศึกษาเป้าหมาย
2. ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาเป้าหมาย
3. ประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับการนำรูปแบบไปใช้ ให้กับผู้ร่วมวิจัยในสถานศึกษาเป้าหมาย โดยผู้วิจัยเป็นผู้ให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการตามรูปแบบด้วยตนเอง
4. ทดสอบความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู กับกลุ่มตัวอย่างก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
5. ดำเนินการตามคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้ระยะเวลา 2 เดือน คือ เดือนกันยายน - ตุลาคม 2566
6. ทดสอบความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู กับกลุ่มตัวอย่างหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
7. วิเคราะห์ผลและสรุปผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด คือ ครูมีความเป็นพลเมืองดิจิทัลมากกว่าร้อยละ 80 และประเมินพัฒนาการของความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู โดยการคำนวณคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ (Relative Gain Score) จากแบบทดสอบวัดความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้สูตรคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ของ ศิริชัย กาญจนวาสี และใช้เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนตามเกณฑ์คะแนนพัฒนาการเทียบระดับพัฒนาการ คือ คะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ 76 - 100 หมายถึง มีระดับพัฒนาการระดับสูงมาก 51 - 75 หมายถึง มีระดับพัฒนาการระดับสูง 26 - 50 หมายถึง มีระดับพัฒนาการระดับกลาง และ 0 - 25 หมายถึง มีระดับพัฒนาการระดับต้น (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552)

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีผลการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้ชื่อว่า “2P2S6D Model” ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน (Planning) 2) การพัฒนาครูด้วย Professional Learning Community 3) การนิเทศ หรือการติดตามและประเมินผล (Supervision) และ 4) การพัฒนาปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ (Steady Improvement) โดยความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) ที่ต้องพัฒนา มี 6 ด้าน คือ 1) การรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) 2) การเข้าถึงสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Access) 3) การสื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Communication) 4) การเคารพต่อกฎหมายและสิทธิของตนเองและผู้อื่น (Digital Law) 5) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างปลอดภัย (Digital Security) และ 6) การทำธุรกรรมพาณิชย์ทางดิจิทัล (Digital Commerce) และผลการประเมินความถูกต้องและความเหมาะสม ของรูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (n = 10)

ประเด็นการประเมิน	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การวางแผน (Planning)	4.73	0.59	มากที่สุด	4.73	0.59	มากที่สุด
2. การพัฒนาครูด้วย Professional Learning Community	4.80	0.40	มากที่สุด	4.78	0.46	มากที่สุด
3. การนิเทศ หรือการติดตามและประเมินผล (Supervision)	4.75	0.54	มากที่สุด	4.75	0.54	มากที่สุด
4. การพัฒนาปรับปรุงและเรียนรู้ตลอดไป (Still Improvement)	4.58	0.54	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
5. การรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)	4.80	0.40	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
6. การเข้าถึงสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Access)	4.77	0.50	มากที่สุด	4.77	0.42	มากที่สุด
7. การสื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Communication)	4.80	0.40	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
8. การเคารพต่อกฎหมายและสิทธิของตนเองและผู้อื่น (Digital Law)	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
9. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างปลอดภัย (Digital Security)	4.83	0.45	มากที่สุด	4.87	0.34	มากที่สุด
10. การทำธุรกรรมพาณิชย์ทางดิจิทัล (Digital Commerce)	4.68	0.52	มากที่สุด	4.68	0.52	มากที่สุด
ภาพรวม	4.77	0.48	มากที่สุด	4.78	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า การประเมินความถูกต้องของรูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.77, S.D. = 0.48) โดยที่การพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) ด้านการเคารพต่อกฎหมายและสิทธิของตนเองและผู้อื่น (Digital Law) มีความถูกต้องสูงสุด ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) ส่วนผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.78, S.D. = 0.47) โดยที่การพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) ด้านการเคารพต่อกฎหมายและสิทธิของตนเองและผู้อื่น (Digital Law) มีความเหมาะสมสูงสุด ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00)

2. ผลการทดลองใช้และประเมินรูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

2.1 ผลการทดสอบความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูก่อนการใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม (n = 63)

คะแนนก่อนเรียน			คะแนนหลังเรียน		
คะแนน	ร้อยละ	แปลค่า	คะแนน	ร้อยละ	แปลค่า
16.8	56.1	ไม่ผ่าน	26.3	87.6	ผ่าน

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูก่อนการใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม เทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 80 (คะแนน 24 ขึ้นไป) พบว่า ส่วนใหญ่ได้ผลการทดสอบไม่ผ่านเกณฑ์ และภาพรวมมีผลการทดสอบไม่ผ่าน (คะแนนเฉลี่ย 16.8 คิดเป็นร้อยละ 56.1) ส่วนผลการทดสอบหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ได้ผลการทดสอบผ่านเกณฑ์ และภาพรวมมีผลการทดสอบผ่าน (คะแนนเฉลี่ย 26.3 คิดเป็นร้อยละ 87.6)

2.2 ผลการทดสอบพัฒนาการความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบพัฒนาการความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม (n = 63)

คะแนนก่อน	คะแนนหลัง	คะแนนพัฒนาการ	ระดับพัฒนาการ
16.8	26.3	72.3	สูง

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบพัฒนาการความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ด้วยคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ (Relative Gain Score) พบว่า คะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ มีค่าระหว่าง 50.0 - 100.0 โดยครูมีพัฒนาการโดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยของคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ เท่ากับ 72.3)

2.3 ผลการประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (n = 63)

ประเด็นการประเมิน	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การวางแผน (Planning)	4.62	0.53	มากที่สุด	4.64	0.53	มากที่สุด
2. การพัฒนาครูด้วย Professional Learning Community	4.64	0.49	มากที่สุด	4.66	0.49	มากที่สุด
3. การนิเทศ หรือการติดตามและประเมินผล (Supervision)	4.63	0.51	มากที่สุด	4.65	0.51	มากที่สุด
4. การพัฒนาปรับปรุงและเรียนรู้ตลอดไป (Still Improvement)	4.43	0.50	มากที่สุด	4.46	0.50	มากที่สุด
5. การรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)	4.62	0.52	มากที่สุด	4.67	0.47	มากที่สุด
6. การเข้าถึงสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Access)	4.62	0.48	มากที่สุด	4.66	0.48	มากที่สุด
7. การสื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Communication)	4.63	0.50	มากที่สุด	4.67	0.47	มากที่สุด
8. การเคารพต่อกฎหมายและสิทธิของตนเองและผู้อื่น (Digital Law)	4.98	0.12	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
9. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างปลอดภัย (Digital Security)	4.76	0.43	มากที่สุด	4.78	0.42	มากที่สุด
10. การทำธุรกรรมพาณิชย์ทางดิจิทัล (Digital Commerce)	4.52	0.55	มากที่สุด	4.54	0.55	มากที่สุด
ภาพรวม	4.65	0.50	มากที่สุด	4.67	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.65, S.D. = 0.50) โดยที่การพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) ด้านการเคารพต่อกฎหมายและสิทธิของตนเองและผู้อื่น (Digital Law) มีความเป็นไปได้สูงสุด ($\bar{X}$ = 4.98, S.D. = 0.12) ส่วนผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.67, S.D. = 0.49) โดยที่การพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) ด้านการเคารพต่อกฎหมายและสิทธิของตนเองและผู้อื่น (Digital Law) มีความเป็นประโยชน์สูงสุด ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00)



อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า รูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความถูกต้อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยที่การพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) ด้านการเคารพต่อกฎหมายและสิทธิของตนเองและผู้อื่น (Digital Law) มีความถูกต้องสูงสุด ส่วนผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยที่การพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) ด้านการเคารพต่อกฎหมายและสิทธิของตนเองและผู้อื่น (Digital Law) มีความเหมาะสมสูงสุด ทั้งนี้ เนื่องจากผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นพลเมืองดิจิทัลและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู และสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับความเป็นพลเมืองดิจิทัลและการพัฒนาครู เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการยกร่างรูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จึงทำให้รูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความถูกต้องและความเหมาะสมมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ วาโร เฟ็งสวส์ดี ที่กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 เป็นการสร้าง (Construct) หรือพัฒนารูปแบบโดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี หลักการ แนวความคิด หรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิด การวิจัย และการศึกษาจากบริบทจริง อาจดำเนินการได้หลายวิธี ได้แก่ การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงาน โดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสอบถาม การสำรวจ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น และ 3) การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ วิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ เป็นต้น ขั้นตอนที่ 2 เป็นการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของรูปแบบหรือการทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบในการเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริง โดยทำการทดลองใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อทดสอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ (วาโร เฟ็งสวส์ดี, 2553) นอกจากนี้ยังสอดคล้อง รัตนะ บัวสนธ์ ที่เสนอแนะมาตรฐานการประเมินระบบของคณะกรรมการมาตรฐานสำหรับการประเมินทางการศึกษา (Joint Community on Standards for Educational Evaluation) ประเทศสหรัฐอเมริกา (รัตนะ บัวสนธ์, 2552) ภายใต้การดำเนินงานของ Stufflebeam, D. L., et al. ประกอบด้วย 4 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ (Utility Standards) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards) ซึ่งงานวิจัยนี้ประเมินทั้ง 4 มาตรฐาน (Stufflebeam, D. L. et al., 1971)

2. ผลการทดลองใช้และประเมินรูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

2.1 ผลการทดสอบความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูก่อนการใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 80 (คะแนน 24 ขึ้นไป) พบว่า ส่วนใหญ่ได้ผลการทดสอบไม่ผ่านเกณฑ์ และภาพรวมมีผลการทดสอบไม่ผ่าน (คะแนนเฉลี่ย 16.8 คิดเป็นร้อยละ 56.1) ส่วนผลการทดสอบหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ส่วนใหญ่ได้ผลการทดสอบผ่านเกณฑ์ และภาพรวมมีผลการทดสอบผ่าน (คะแนนเฉลี่ย 26.3 คิดเป็นร้อยละ 87.6)

2.2 ผลการทดสอบพัฒนาการความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ (Relative Gain Score) พบว่า คะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์มีค่าระหว่าง 50.0 - 100.0 โดยครูมีพัฒนาการโดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยของคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ เท่ากับ 72.3)

2.3 การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยที่การพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) ด้านการเคารพต่อกฎหมายและสิทธิของตนเองและผู้อื่น (Digital Law) มีความเป็นไปได้สูงสุด ส่วนผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยที่การพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) ด้านการเคารพต่อกฎหมายและสิทธิของตนเองและผู้อื่น (Digital Law) มีความเป็นประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ ผู้วิจัยได้นำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย ผลการทดสอบความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 80 พบว่า ส่วนใหญ่ได้ผลการทดสอบผ่านเกณฑ์ และภาพรวมมีผลการทดสอบผ่าน (คะแนนเฉลี่ย 26.3 คิดเป็นร้อยละ 87.6) โดยมีผู้ไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 2 คน อย่างไรก็ตามหลังจากทำการทดสอบหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการเฉลยคำตอบให้ผู้ร่วมทดลองได้รู้คำตอบ พร้อมทั้งเปิดให้มีการแสดงความคิดเห็นและอภิปรายร่วมกัน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมทดลองมีความรู้ในการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูได้อย่างถูกต้องชัดเจนมากยิ่งขึ้น ประกอบกับจากผลการทดสอบพัฒนาการความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ (Relative Gain Score) พบว่า คะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์มีค่าระหว่าง 50.0 - 100.0 โดยครูมีพัฒนาการโดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยของคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ เท่ากับ 72.3) และเมื่อพิจารณาคะแนนพัฒนาการเป็นรายบุคคลจากคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ พบว่า ครูส่วนใหญ่มีคะแนนพัฒนาการความเป็นพลเมืองดิจิทัลในระดับสูง แสดงถึงรูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นได้ผลดี สามารถนำไปพัฒนาและส่งเสริมการรู้ดิจิทัลสำหรับครูได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ที่สรุปว่า ครู คือ หัวใจสำคัญของการถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะ ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนนั้น จะต้องปรับบทบาทให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัล และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนนั้น ให้นักเรียนได้เห็น ว่า ผู้ไม่รู้แต่พร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนานั้นน่ายกย่องเป็นแบบอย่างกว่าผู้ไม่รู้แต่แกล้งทำว่ารู้ ครูควรจะต้องเข้าใจและพัฒนาให้มีทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นกระบวนการนำแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และแนวทางการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล เพื่อใช้เป็นต้นแบบในการปฏิบัติ ปรับปรุงประสิทธิภาพการพัฒนาและเสริมสร้างความเป็นพลเมืองที่มีความเข้มแข็งในโลกยุคดิจิทัลมากขึ้น จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ที่เป็นโมเดลหรือรูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้ชื่อว่า “2P2S6D Model” ดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า รูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้ชื่อว่า “2P2S6D Model” ประกอบด้วย 1) การวางแผน ควรมีการวางแผนการนิเทศเพื่อกำกับติดตาม ประเมินผล และนำผลการประเมินมาปรับปรุง เพื่อใช้ในการวางแผนในรอบต่อไป 2) การพัฒนาครูด้วย Professional Learning Community ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อที่ต้องฝึกทักษะในการใช้เทคโนโลยี 3) การนิเทศ หรือการติดตาม และประเมินผล ควรปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงานหรือปรับเปลี่ยนวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ให้เหมาะสมสอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ในหน่วยงาน และ 4) การพัฒนาปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ ควรนำผลการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลมาปรับปรุงพัฒนาครูให้มีความเป็นพลเมืองดิจิทัล 5) การรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ควรประยุกต์ใช้ข้อมูลหรือสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ การสืบค้นข้อมูล และการประเมินผล 6) การเข้าถึงสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ควรเข้าถึงแหล่งสารสนเทศที่หลากหลาย/แหล่งความรู้ที่มีคุณภาพสูง เช่น MOOC และเข้าร่วม/มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมดิจิทัล 7) การสื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารและถ่ายทอดความรู้แก่นักเรียน และสามารถสร้างสรรค์เนื้อหาในรูปแบบของสื่อดิจิทัลที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนและสังคม 8) การเคารพต่อกฎหมายและสิทธิของตนเองและผู้อื่น ควรรู้ขอบเขตสิทธิของตนเองในการแสดงความเห็นบนสังคมออนไลน์ และรับผิดชอบในสิ่งที่ตนโพสต์ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอน/สอดแทรกความรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเคารพต่อกฎหมายและสิทธิของตนเองและผู้อื่น 9) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

อย่างปลอดภัย ควรจัดการความเป็นส่วนตัวและคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และมีวิธีการป้องกันภัยคุกคามทางเทคโนโลยีดิจิทัลได้ และ 10) การทำธุรกรรมพาณิชย์ทางดิจิทัล ควรสอนให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริตและเข้าใจโลกของงานอาชีพใหม่ในโลกยุคดิจิทัล และสนับสนุนและส่งเสริมให้นักเรียนมีความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อทักษะอาชีพในอนาคต ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของรูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยม สังกัดกรุงเทพมหานคร ควรมีการวิจัยและพัฒนาต่อยอดเพื่อการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างความรู้ทางกฎหมายดิจิทัล และสิทธิความเป็นพลเมืองดิจิทัล และควรนำรูปแบบการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยม สังกัดกรุงเทพมหานคร ไปขยายผลกับโรงเรียนในสังกัดอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- รัตน์ บัณฑิต. (2552). วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วโร เพ็งสวัสดิ์. (2553). สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2561). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2554 - 2569). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ 2560 - 2579. กรุงเทพมหานคร: ปริกวรรณ กราฟฟิค.
- _____. (2562). รายงานการศึกษาแนวทางการสร้างและส่งเสริมการรู้หนังสือทางดิจิทัลสำหรับครู. กรุงเทพมหานคร: ปริกวรรณ กราฟฟิค.
- Lawshe, C. H. (1975). A Quantitative Approach to Content Validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575.
- Likert, S. (1967). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Stufflebeam, D. L. et al. (1971). *Educational Evaluation and Decision Making* Itasca. Illinois: Peacock Publishing.

แนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของความสามารถพิเศษการแนะนำมหาวิทยาลัยในกวางสี* GUIDELINES FOR IMPROVING THE EFFECTIVENESS OF TALENT INTRODUCTION OF UNIVERSITIES IN GUANGXI

เหลียง ลี, นีรันตร์ สุธีนันท์, พัชรา เดชโฮม, กุลสิรินทร์ อภิรัตน์วรเดช, จิตติวิสุทธิ์ วัฒนปัญญญา*

Liang Li, Niran Suteeniran, Pachara Dejhome, Kulsirin Aphiratvoradej, Jittawisut Wimuttipanya*

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Doctor of Philosophy Program, Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: jittawisut21@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของความสามารถพิเศษการแนะนำมหาวิทยาลัยในกวางสี โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบสำรวจ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร 269 คนจาก 8 มหาวิทยาลัยในกวางสี โดยใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างเป็นระบบและสุ่มตัวอย่างแบบวาดจากมหาวิทยาลัย ผู้ให้สัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหาร จำนวน 16 คน จากมหาวิทยาลัยละ 8 แห่ง เลือกผู้บริหารจากแต่ละมหาวิทยาลัยจำนวน 2 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นอยู่ที่ระดับ .93 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) สถานการณ์การแนะนำผู้มีความสามารถพิเศษทั้ง 5 ด้านในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาผลการวิจัยด้านนี้ตั้งแต่ค่าเฉลี่ยสูงสุดไปจนถึงต่ำสุด มีดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การแนะนำรูปแบบและขั้นตอน รองลงมา คือ แหล่งข้อมูลการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ และกลไกการประเมินเป็นค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) แนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพการแนะนำผู้มีความสามารถ 5 ด้าน ประกอบด้วย 33 มาตรการ มี 6 มาตรการ ในการสนับสนุนทรัพยากรการวิจัยทางวิทยาศาสตร์, 6 มาตรการ ในการเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการ 7 มาตรการ ในการเสริมสร้างกลไกการประเมิน, 7 มาตรการ ในการสนับสนุนมาตรการสนับสนุนผู้มีความสามารถ, 7 มาตรการ ในการส่งเสริมรูปแบบและขั้นตอนการแนะนำ 3) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพการแนะนำผู้มีความสามารถอยู่ในระดับสูง โดยการบริหารจัดการที่เป็นเลิศควรสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพแหล่งข้อมูลการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ กลไกการประเมิน ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาและยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษได้ใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุด

คำสำคัญ: การปรับปรุงประสิทธิภาพ, ความสามารถพิเศษ, การแนะนำ, มหาวิทยาลัยในกวางสี

Abstract

This research aims to develop guidelines for improving the effectiveness of university guidance talent in Guangxi. Using a survey research design, the population consisted of 269 administrators from 8 universities in Guangxi. Using systematic sampling and drawing samples from universities. The interviewees for this study were 16 administrators from 8 universities, selecting 2

* Received August 9, 2024; Revised September 5, 2024; Accepted September 12, 2024

administrators from each university who were experts in evaluating the appropriateness and feasibility of practices to improve the effectiveness of referrals. There are university talents in Guangxi, including 9 experts, who come from universities or educational departments in Guangxi. By choosing a specific type The research tool is a 5-level estimation questionnaire with a confidence level of .93. Statistics used for data analysis include percentages, averages, and standard deviations. and content analysis. The research results found that 1) The current situation of recommending talented people in all 5 areas is at a moderate level. Looking at research results in this area from highest to lowest average, they are as follows: The highest average is the introduction of formats and procedures. Followed by scientific research resources. and the evaluation mechanism is the lowest average. 2) Guidelines for improving the effectiveness of recommending talented people in 5 areas, consisting of 33 measures, including 6 measures to support scientific research resources, 6 measures to increase salaries and benefits, and 7 measures to Strengthen the evaluation mechanism, 7 measures to support measures to support talented people, 7 measures to promote the format and process of referrals. 3) Results of the evaluation of the suitability and feasibility of approaches to improving the effectiveness of referrals. Has a high level of ability. Excellent management should support and develop the quality of scientific research data sources and evaluation mechanisms, which have an important goal of developing and upgrading the quality of human resources with special abilities to use their abilities to the greatest benefit.

Keywords: Improving Effectiveness, Talent, Recommendation, Universities in Guangxi

บทนำ

ผู้มีความสามารถเป็นทรัพยากรที่สำคัญสำหรับการพัฒนาระดับชาติและระดับภูมิภาค และมีบทบาทที่ไม่อาจทดแทนได้ในการส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจและความก้าวหน้าทางสังคม ปัจจุบัน การพัฒนามหาวิทยาลัยของจีนได้เข้าสู่ยุคใหม่ของการพัฒนาแบบก้าวกระโดด และความเป็นอิสระในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยได้รับการเสริมสร้างความเข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง ในบริบทของการพัฒนาคุณภาพสูง ไม่ว่ามหาวิทยาลัยระดับเฟิร์สคลาสสองเท่าของจีน มหาวิทยาลัยธรรมดา มหาวิทยาลัยในเมืองกลาง หรือมหาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลต่างก็กำหนดวิธีการแนะนำความสามารถของตนเองโดยพื้นฐานแล้ว โดยหวังว่าจะเสริมสร้างการสร้างบุคลากรการสอนโดย (Bardach, E. & Patashnik, E. M., 2023) รวบรวมผู้มีความสามารถและส่งเสริมการพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพสูง จีนให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้มีความสามารถและให้ความสำคัญกับการแนะนำผู้ที่มีความสามารถ ดังนั้นกลยุทธ์ในการฟื้นฟูประเทศด้วยวิทยาศาสตร์และการศึกษา และการเสริมสร้างความเข้มแข็งของประเทศด้วยความสามารถพิเศษจึงค่อย ๆ กลายเป็นนโยบายระดับชาติ ในปีพ.ศ. 2546 จีนได้จัดการประชุมระดับชาติครั้งแรกเกี่ยวกับการทำงานที่มีพรสวรรค์ และหัวข้อของการประชุม คือ การเสริมสร้างการทำงานที่มีความสามารถ ในปี 2559 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิรูประบบและกลไกการพัฒนาผู้มีความสามารถให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น เสนอให้สร้างกลไกการแข่งขันระดับนานาชาติเพื่อดึงดูดผู้มีความสามารถและจ้างผู้มีความสามารถ และดึงดูดผู้มีความสามารถด้วยวิธีแนะนำผู้มีความสามารถที่กระตือรือร้น เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ต่อมา จีนได้ประกาศใช้ระบบผู้มีความสามารถระดับสูงชุดหนึ่ง ซึ่งประกอบเป็นกรอบระบบที่ครอบคลุม จากมุมมองของการพัฒนาผู้มีความสามารถ (Wang, S., 2022) กรอบการทำงานนี้ครอบคลุมระบบที่เกี่ยวข้องกับการดึงดูดผู้มีความสามารถ การใช้สิ่งจูงใจ และการเคลื่อนย้ายผู้มีความสามารถเป็นหลัก ความสามารถประเภทต่าง ๆ ได้รับการกล่าวถึงผ่านวิธีการที่ออกแบบ



มาสำหรับนักวิชาการ ความสามารถในการบริหารจัดการองค์กร การรับสมัครจากมหาวิทยาลัย ความสามารถระดับนานาชาติ ตลอดจนวิธีการที่ออกแบบมาสำหรับนักศึกษาต่างชาติและนักวิจัยหลังปริญญาเอก วิธีการแบบหลายขั้นนี้รวมถึงวิธีการที่เกี่ยวข้องกับรางวัลด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ เงินช่วยเหลือพิเศษจากรัฐบาล วิธีการที่โดดเด่น ผู้เชี่ยวชาญรุ่นเยาว์ โครงการผู้มีความสามารถด้านนวัตกรรมระดับสูง วิธีการผู้มีความสามารถหลังปริญญาเอก (Fan, X. & Wang, Y., 2021) วิธีการสำหรับผู้มีความสามารถระดับสูงในต่างประเทศ และอื่น ๆ

สิ่งนี้บ่งชี้ว่าการพัฒนาผู้มีความสามารถของจีนได้รับการปกป้องจากสถาบันจำนวนมาก ซึ่งรับประกันการสร้างแหล่งรวมผู้มีความสามารถที่แข็งแกร่ง เมื่อเทียบกับภูมิหลังของกลยุทธ์ในการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ การศึกษา และการพัฒนาประเทศ การศึกษาระดับอุดมศึกษาของจีนมีการเติบโตอย่างรวดเร็วในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ขนาดของการรับเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้คณาจารย์ขาดแคลน ดังนั้นโครงสร้างของคณะจึงจำเป็นต้องมีการเพิ่มประสิทธิภาพเพิ่มเติม และจำเป็นต้องเพิ่มปริมาณ ด้วยการเปิดตัวนโยบายต่าง ๆ เช่น “โครงการ 211” “โครงการ 985” และโครงการริเริ่ม “Double First-Class” มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้ปรับระบบการศึกษาของตนผ่านการควบรวมกิจการ ยุกระดับการศึกษา และปรับโครงสร้างทางวินัยให้เหมาะสม ในภูมิภาคที่กำลังพัฒนานี้ ผู้ที่มีความสามารถกลายเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดสำหรับการพัฒนามหาวิทยาลัย ด้วยเหตุนี้ มหาวิทยาลัยในระดับต่าง ๆ จึงใช้ทรัพยากรและเงื่อนไขทางการศึกษาอย่างเต็มที่เพื่อดึงดูดผู้ที่มีความสามารถตามที่ต้องการ การปรับเปลี่ยนระบบมหาวิทยาลัยส่งผลให้ความต้องการผู้มีความสามารถเพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะขับเคลื่อนโดยความต้องการของสังคม (Fang, J., 2022) การพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา หรือข้อกำหนดการเติบโตของมหาวิทยาลัย การแข่งขันที่รุนแรงเพื่อผู้ที่มีความสามารถระหว่างมหาวิทยาลัยก็ค่อย ๆ เกิดขึ้น มหาวิทยาลัยในจีนจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ กำลังนำ “การเสริมสร้างความเข้มแข็งของมหาวิทยาลัยผ่านความสามารถพิเศษ” มาเป็นกลยุทธ์การพัฒนาและกำหนดวิธีการแนะนำผู้มีความสามารถ กวางสีเป็นจังหวัดสำคัญในภูมิภาคตะวันตกเฉียงใต้ของจีน และยังทำหน้าที่เป็นจุดสำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างจีนและอาเซียน (สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้) เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับภูมิภาค (Sumathi, K. & Sumathi, K., 2022) และยกระดับความแข็งแกร่งทางเศรษฐกิจและความสามารถโดยรวมของมณฑลกวางสี การแนะนำผู้ที่มีความสามารถถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ขณะเดียวกัน เมื่อพิจารณาจากระดับการศึกษาระดับอุดมศึกษาในกวางสีที่ค่อนข้างต่ำ ตลอดจนข้อบกพร่องในโครงสร้างและคุณภาพผู้มีความสามารถ การสรรหาผู้มีความสามารถสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพองค์ประกอบผู้มีความสามารถ (Su, J., 2022) ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาของกวางสี สิ่งนี้ถือเป็นหัวใจสำคัญในการยกระดับมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา และส่งเสริมขีดความสามารถการพัฒนาผู้มีความสามารถในกวางสี ซึ่งถือเป็นแรงผลักดันให้เกิดความก้าวหน้าของการศึกษาระดับอุดมศึกษาในภูมิภาค การสูญเสียและการขาดแคลนความสามารถไม่เพียงแต่นำไปสู่การเพิ่มขึ้นของต้นทุนทรัพยากรมนุษย์และเพิ่มภาระทางการเงินของมหาวิทยาลัยเท่านั้น (Huang, X., 2022) แต่ยังนำไปสู่การแตกแยกของห่วงโซ่วินัยและปรากฏการณ์ข้อผิดพลาดด้านการวิจัยทางวิชาการในมหาวิทยาลัยและจะยัง ลดคุณภาพของการฝึกอบรมผู้มีความสามารถพิเศษในโรงเรียน ในเวลาเดียวกัน ความเลวร้ายของการสูญเสียทรัพยากรผู้มีความสามารถในมหาวิทยาลัยจะทำลายบรรยากาศการทำงานของมหาวิทยาลัยที่ครูอุทิศตนให้กับการสอนและการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ (Hou, S., 2022) ก่อให้เกิดความคิดที่ไม่ดี เช่น ความเห็นแก่ตัวและลัทธิปฏิบัตินิยม และทำให้ครูมีอารมณ์ในการทำงานที่เร่าร้อนและส่งผลกระทบต่อคุณภาพการสอนได้ง่าย ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยในท้องถิ่นได้นำแนวคิดที่ว่า “ผู้มีความสามารถเป็นทรัพยากรหลัก” มาใช้ ท่ามกลางการจัดลำดับความสำคัญของผู้มีความสามารถเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับมหาวิทยาลัย และได้ขยายช่องทางในการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถมากขึ้น (Li, G. & Qin, Z., 2023) ในแต่ละปี มหาวิทยาลัยได้เพิ่มความพยายามในการดึงดูดผู้มีความสามารถ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเร่งพัฒนาสาขาวิชาวิชาการและทีมงานคณาจารย์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ

ทางวิชาการและความสามารถในการแข่งขันหลักของมหาวิทยาลัย ด้วยการดำเนินการตามนโยบายการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถซึ่งมีศูนย์กลางอยู่ที่สิ่งจูงใจทางการเงินเป็นหลัก

จากสภาพปัญหาการบริหารจัดการองค์กรของมหาวิทยาลัยในท้องถิ่น พบว่า จำนวนผู้ที่มีความสามารถเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในระยะสั้น อย่างไรก็ตาม เนื่องจากเหตุผลต่าง ๆ เช่น กลไกไม่เพียงพอในการรับประกันการรักษาผู้มีความสามารถ ปัญหาการขาดแคลนผู้มีความสามารถจึงค่อย ๆ เด่นชัดมากขึ้น การสูญเสียและการขาดแคลนความสามารถไม่เพียงแต่นำไปสู่การเพิ่มขึ้นของต้นทุนทรัพยากรมนุษย์และเพิ่มภาระทางการเงินของมหาวิทยาลัยเท่านั้น (Shneikat, B. et al., 2023) แต่ยังนำไปสู่การแตกแยกของห่วงโซ่มูลค่าและปรากฏการณ์ข้อผิดพลาดด้านการวิจัยทางวิชาการในมหาวิทยาลัยและจะยัง ลดคุณภาพการฝึกอบรมผู้มีความสามารถพิเศษในโรงเรียน ในเวลาเดียวกัน ความเลวร้ายของการสูญเสียทรัพยากรความสามารถของมหาวิทยาลัยจะทำลายบรรยากาศการทำงานของมหาวิทยาลัยที่ครูอุทิศตนให้กับการสอนและการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ก่อให้เกิดความคิดที่ไม่ดี เช่น ความเห็นแก่ตัวและลัทธิปฏิบัตินิยม และทำให้ครูมีอารมณ์ในการทำงานที่เรงรีบได้อย่างง่ายดาย และส่งผลต่อคุณภาพการสอนด้วยเหตุนี้ มหาวิทยาลัยในท้องถิ่นจึงเผชิญกับความท้าทายในการดึงดูด รักษา และใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้จำเป็นต้องมีมาตรการที่ยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นในการจัดการผู้มีความสามารถ เพื่อรักษาเสถียรภาพของทีมผู้มีความสามารถ (Liu, Y. et al., 2023) เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เช่น การขาดแคลนผู้มีความสามารถทั้งหมด โครงสร้างทีมผู้มีความสามารถไม่สมดุล คุณภาพครูที่ต่ำ และความไม่มั่นคงของครู มีความจำเป็นต้องชี้แจงเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการแนะนำผู้มีความสามารถ เข้าใจความต้องการของผู้มีความสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพสภาพแวดล้อมของผู้มีความสามารถ เพื่อเพิ่มจำนวนผู้มีความสามารถ ส่งเสริมการพัฒนาผู้มีความสามารถหลังจากเข้ามหาวิทยาลัย ปรับปรุงคุณภาพของ ครูและรักษาความมั่นคงของทีมที่มีความสามารถ

จากดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง แนวทางการปรับปรุงประสิทธิผลของความสามารถพิเศษการแนะนำมหาวิทยาลัยในกวาสี โดยงานวิจัยนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานทางสังคมของปัญหาต่าง ๆ มากมาย ได้แก่ การขาดแคลนผู้มีความสามารถคุณภาพสูงของมหาวิทยาลัยในกวาสี และบทบาทของผู้มีความสามารถ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม ความจำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิผลของการแนะนำผู้มีความสามารถเพิ่มเติมจากการแยกแยะทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและดำเนินการวิจัยและวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของการแนะนำผู้มีความสามารถพิเศษของมหาวิทยาลัยในกวาสี จุดมุ่งหมายคือการสำรวจแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิผลของการแนะนำผู้มีความสามารถพิเศษของมหาวิทยาลัยในกวาสี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนาแนวทางการปรับปรุงประสิทธิผลของความสามารถพิเศษการแนะนำมหาวิทยาลัยในกวาสี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการปรับปรุงประสิทธิผลของความสามารถพิเศษการแนะนำมหาวิทยาลัยในกวาสี เป็นรูปแบบการวิจัยแบบสำรวจ (Servay Research)

ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารจากมหาวิทยาลัยในกวาสี จำนวน 269 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างเป็นระบบและสุ่มตัวอย่างแบบวาดจากมหาวิทยาลัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุงประสิทธิผลของความสามารถพิเศษการแนะนำมหาวิทยาลัยในกวาสี โดยมีขั้นตอน ดังนี้



แบบสอบถามแนวทางการปรับปรุงประสิทธิผลของความสามารถพิเศษการแนะนำมหาวิทยาลัยในวงสี่ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Likert, R., 1967) ประกอบด้วย 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง น้อย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลสำหรับวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการปรับปรุงประสิทธิผลของความสามารถพิเศษการแนะนำมหาวิทยาลัยในวงสี่เป็นแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามได้รับการออกแบบตามการแนะนำผู้มีความสามารถใน 5 ด้าน 1) ทรัพยากรการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ 2) ชุดเงินเดือนและผลประโยชน์ 3) กลไกการประเมิน 4) มาตรการสนับสนุนผู้มีความสามารถ และ 5) แนะนำรูปแบบและขั้นตอน แบบสอบถามแบ่งออกเป็นสองส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสำรวจข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ประวัติการศึกษา อายุงาน และระดับตำแหน่งทางวิชาชีพ

ส่วนที่ 2 แบบสำรวจเกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุงประสิทธิผลของความสามารถพิเศษการแนะนำมหาวิทยาลัยในวงสี่ คำถามแบ่งออกเป็น 5 ประเด็น ได้แก่ 1) ทรัพยากรการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ 2) ชุดเงินเดือนและผลประโยชน์ 3) กลไกการประเมิน 4) มาตรการสนับสนุนผู้มีความสามารถ และ 5) แนะนำรูปแบบและขั้นตอน ปฏิบัติ เกณฑ์การตีความข้อมูลตามมาตราส่วนลิเคิร์ต 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับการแนะนำความสามารถในระดับสูงสุด

4 หมายถึง ระดับการแนะนำความสามารถในระดับสูง

3 หมายถึง ระดับการแนะนำความสามารถในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการแนะนำความสามารถในระดับต่ำ

1 หมายถึง ระดับการแนะนำความสามารถที่ระดับต่ำสุด

ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามมีดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทบทวนและวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการแนะนำผู้มีความสามารถพิเศษของมหาวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันของการแนะนำผู้มีความสามารถพิเศษของมหาวิทยาลัยในวงสี่ จากนั้นผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและแก้ไขเนื้อหาตามข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 3 ดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถามได้รับการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ดัชนีความสอดคล้องวัตถุประสงค์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00

ขั้นตอนที่ 4 แก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 5 แบบสอบถามถูกแจกจ่ายให้กับผู้บริหาร 30 คน ในมหาวิทยาลัยในวงสี่เพื่อทดลองใช้ ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามได้มาจากค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค มีค่าความน่าเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

ขั้นตอนที่ 6 นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับผู้บริหาร จำนวน 269 คน จากมหาวิทยาลัยในวงสี่

ขั้นตอนที่ 7 ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 8 นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้กับมหาวิทยาลัยวิจัยทางวิทยาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยกวาสี สาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient, 1951) ได้ความเชื่อมั่น 0.93 (Cronbach, L. J., 1951)

ขั้นตอนที่ 9 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่น ไปใช้กับผู้บริหารในมหาวิทยาลัยกวาสี จำนวน 269 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอแบบฟอร์มหนังสือร้องขอไปยังบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อแจกแบบสอบถามผ่านผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยกวาสี
2. นัดหมายการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากมหาวิทยาลัยกวาสี

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและจำแนกข้อมูลออกเป็นกลุ่มโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

การวิจัยศึกษาแนวทางการปรับปรุงประสิทธิผลของความสามารถพิเศษการแนะนำมหาวิทยาลัยในกวาสี สาธารณรัฐประชาชนจีน ประกอบด้วย 1) ทฤษฎีการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ 2) ชุดเงินเดือนและผลประโยชน์ 3) กลไกการประเมิน 4) มาตรการสนับสนุนผู้มีความสามารถ และ 5) แนะนำรูปแบบและขั้นตอนปฏิบัติ โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยในหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ผลแนวทางการปรับปรุงประสิทธิผลของความสามารถพิเศษการแนะนำมหาวิทยาลัยในกวาสี สาธารณรัฐประชาชนจีน ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แนวทางการปรับปรุงประสิทธิผลของความสามารถพิเศษการแนะนำมหาวิทยาลัยในกวาสี สาธารณรัฐประชาชนจีน (n = 269)

ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ทฤษฎีการวิจัยทางวิทยาศาสตร์	3.35	1.23	ปานกลาง
2. ชุดเงินเดือนและผลประโยชน์	3.34	1.25	ปานกลาง
3. กลไกการประเมิน	3.32	1.25	ปานกลาง
4. มาตรการสนับสนุนผู้มีความสามารถ	3.34	1.24	ปานกลาง
5. แนะนำรูปแบบและขั้นตอนปฏิบัติ	3.39	1.22	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.35	1.24	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์แนวทางการปรับปรุงประสิทธิผลของความสามารถพิเศษการแนะนำมหาวิทยาลัยในกวาสี สาธารณรัฐประชาชนจีน พบว่า สถานการณ์แนะนำผู้มีความสามารถพิเศษของมหาวิทยาลัยในกวาสีในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) เมื่อพิจารณาผลการวิจัยด้านนี้ตั้งแต่ค่าเฉลี่ยสูงสุดไปจนถึงต่ำสุด มีดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การแนะนำรูปแบบและขั้นตอนต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.39$) รองลงมา คือ แหล่งข้อมูลการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ($\bar{X} = 3.35$) และกลไกการประเมิน คือ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.32$)



ทั้งนี้ แนวทางการปรับปรุงประสิทธิผลการแนะนำผู้มีความสามารถ 5 ด้าน ประกอบด้วย 33 มาตรการ มี 6 มาตรการ ในการสนับสนุนทรัพยากรการวิจัยทางวิทยาศาสตร์, 6 มาตรการ ในการเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการ 7 มาตรการ ในการเสริมสร้างกลไกการประเมิน, 7 มาตรการ ในการสนับสนุนมาตรการสนับสนุนผู้มีความสามารถ, 7 มาตรการ ในการส่งเสริมรูปแบบและขั้นตอนการแนะนำ 3) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการปรับปรุงประสิทธิผลการแนะนำผู้มีความสามารถอยู่ในระดับสูง โดยการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ ควรสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพแหล่งข้อมูลการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ กลไกการประเมิน แนวทางการปรับปรุงประสิทธิผลการแนะนำผู้มีความสามารถ มาตรการในการสนับสนุนทรัพยากรการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ การเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการ การเสริมสร้างกลไกการประเมินการสนับสนุนมาตรการสนับสนุนผู้มีความสามารถ การส่งเสริมรูปแบบและขั้นตอนการแนะนำ โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาและยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษได้ใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง แนวทางการปรับปรุงประสิทธิผลของความสามารถพิเศษการแนะนำมหาวิทยาลัยในวงกว้าง ประกอบด้วย การแนะนำรูปแบบและขั้นตอนการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ การสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพแหล่งข้อมูลการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ กลไกการประเมิน แนวทางการปรับปรุงประสิทธิผลการแนะนำผู้มีความสามารถ ในการสนับสนุนทรัพยากรการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ การเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการ การเสริมสร้างกลไกการประเมิน การสนับสนุนมาตรการสนับสนุนผู้มีความสามารถ การส่งเสริมรูปแบบและขั้นตอนการแนะนำ โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาและยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษได้ใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Li, G. & Qin, Z. กล่าวว่า ในแต่ละปีมหาวิทยาลัยได้เพิ่มความพยายามในการดึงดูดผู้มีความสามารถ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเร่งพัฒนาสาขาวิชาการและทีมงานคณาจารย์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางวิชาการและความสามารถในการแข่งขันหลักของมหาวิทยาลัย ด้วยการดำเนินการตามนโยบายการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถซึ่งมีศูนย์กลางอยู่ที่สิ่งจูงใจทางการเงินเป็นหลัก (Li, G. & Qin, Z., 2023) มหาวิทยาลัยในท้องถิ่นจึงพบว่าจำนวนผู้ที่มีความสามารถเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในระยะสั้น อย่างไรก็ตาม เนื่องจากเหตุผลต่าง ๆ เช่น กลไกไม่เพียงพอในการรับประกันการรักษาผู้มีความสามารถ ปัญหาการขาดแคลนผู้มีความสามารถจึงค่อย ๆ เด่นชัดมากขึ้น การสูญเสียและการขาดแคลนความสามารถไม่เพียงแต่นำไปสู่การเพิ่มขึ้นของต้นทุนทรัพยากรมนุษย์และเพิ่มภาระทางการเงินของมหาวิทยาลัยเท่านั้น และนอกจากนี้ Shneikat, B. et al. กล่าวว่า การแตกแยกของห่วงโซ่ชีวิตและปรากฏการณ์ข้อผิดพลาดด้านการวิจัยทางวิชาการในมหาวิทยาลัยและจะยังลดคุณภาพการฝึกอบรมผู้มีความสามารถพิเศษในโรงเรียน ในเวลาเดียวกัน ความเลวร้ายของการสูญเสียทรัพยากรความสามารถของมหาวิทยาลัยจะทำลายบรรยากาศการทำงานของมหาวิทยาลัยที่ครูอุทิศตนให้กับการสอนและการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ก่อให้เกิดความคิดที่ไม่ดี เช่น ความเห็นแก่ตัวและลัทธิปฏิบัตินิยม และทำให้ครูมีอารมณ์ในการทำงานที่เรงรีบได้อย่างง่ายดาย และส่งผลต่อคุณภาพการสอน ด้วยเหตุนี้ มหาวิทยาลัยในท้องถิ่นจึงเผชิญกับความท้าทายในการดึงดูด รักษา และใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้จำเป็นต้องมีมาตรการที่ยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นในการจัดการผู้มีความสามารถ (Shneikat, B. et al., 2023) เพื่อรักษาเสถียรภาพของทีมผู้มีความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาประสิทธิผลของความสามารถพิเศษต่าง ๆ เช่น การขาดแคลนผู้มีความสามารถทั้งหมด โครงสร้างทีมผู้มีความสามารถไม่สมดุล คุณภาพครูที่ต่ำ และความไม่มั่นคงของครู มีความจำเป็นต้องชี้แจงเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการแนะนำผู้มีความสามารถ เข้าใจความต้องการของผู้มีความสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพสภาพแวดล้อมของผู้มีความสามารถ เพื่อเพิ่มจำนวนผู้มีความสามารถ

ส่งเสริมการพัฒนาผู้มีความสามารถหลังจากเข้ามหาวิทยาลัย ปรับปรุงคุณภาพของ ครูและรักษาความมั่นคงของ ทีมที่มีความสามารถ (Liu, Y. et al., 2023)

สรุปและข้อเสนอแนะ

แนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของความสามารถพิเศษการแนะนำมหาวิทยาลัยในทางสี่ มุ่งการพัฒนา องค์ที่เป็นเลิศผ่านการส่งเสริมทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถพิเศษสู่การใช้ประโยชน์สูงสุด โดยการสนับสนุน ทรัพยากรการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาการบูรณาการทรัพยากรการวิจัยทาง วิทยาศาสตร์ เพิ่มประสิทธิภาพโครงสร้างการลงทุนทรัพยากร และปรับปรุงคุณภาพของการจัดหาทรัพยากร การวิจัยทางวิทยาศาสตร์ สร้างเวทีแลกเปลี่ยนทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัย แบ่งปันทรัพยากรการวิจัยทาง วิทยาศาสตร์ และสร้างการวิจัยทางวิทยาศาสตร์และบรรยากาศทางวิชาการที่กลมกลืนกัน เสริมสร้างความร่วมมือ ระหว่างมหาวิทยาลัยและองค์กร สร้างแพลตฟอร์มการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ เร่งการเปลี่ยนแปลงผลการวิจัยทาง วิทยาศาสตร์ และปรับปรุงอัตราการใช้ทรัพยากรการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารหน่วยงานควรมีการปรับปรุงคุณภาพของการจัดการและบริการการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ โดยใช้กลไก การจูงใจเงินเดือนที่ยืดหยุ่นและหลากหลายตามแนวทางการสร้างแรงจูงใจเชิงบวก เพื่อกระตุ้นความมีชีวิตชีวาของ ผู้มีความสามารถที่สอดคล้องกับการพัฒนาของมหาวิทยาลัยและความต้องการผู้มีความสามารถ และบนพื้นฐาน ของการวิจัยที่เหมาะสม ควรมีการปรับเปลี่ยนแผนงานที่ทำนายต่อการพัฒนาองค์กรที่เป็นเลิศ ซึ่งเป็นประโยชน์ สำหรับการแนะนำผู้มีความสามารถ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาองค์ประกอบความสำเร็จของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษต่อการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยที่เป็นเลิศ โดยมุ่งเน้นที่ การเพิ่มการแนะนำผู้มีความสามารถชั้นนำและผู้มีความสามารถรุ่นใหม่ที่มีโดดเด่น ปรับปรุงกลไกความมั่นคงใน การดำรงชีวิตสำหรับผู้มีความสามารถและรักษาผู้มีความสามารถโดยการตอบสนองความต้องการ ให้ความสนใจ กับบริการผู้มีความสามารถพิเศษ ปรับปรุงระดับการบริการผู้มีความสามารถอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการพัฒนา บริการผู้มีความสามารถในทิศทางที่มีความท้าทายและการนำเอาความสามารถพิเศษมาใช้ประโยชน์ต่อการบริหาร จัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศให้ได้สูงสุดและเต็มศักยภาพ

เอกสารอ้างอิง

- Bardach, E. & Patashnik, E. M. (2023). A practical guide for policy analysis: The eightfold path to more effective problem solving. *Journal of Quality Control of Organization*, 12(5), 132-175.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. *Journal of Psychometrika*, 16(7), 297-334.
- Fan, X. & Wang, Y. (2021). Policy of sci-tech talents under the background of intensified international conflicts: A study based on the comparative analysis of Beijing, Shanghai, Shenzhen, Hangzhou and Suzhou. *Journal of Jiangsu Science & Technology Information*, 8(3), 115-118.
- Fang, J. (2022). Research on talent introduction policy in universities from the perspective of policy tools: Based on the text analysis of the talent introduction policy in Shihezi city/Shihezi university. *Journal of Bingtuan Education Institute*, 4(6), 125-129.
- Hou, S. (2022). Research on the policy optimization of high-level talents introduction in "Double First-class" universitiestake Z universitiy in Henan province as an example. *Journal of Chinese Master's Theses*, 17(12), 125-129.



- Huang, X. (2022). Characteristics, problems and rational examination of the policy of talent introduction in universities in western China: An analysis of nine “Double First-Class” universities. *Journal of Higher Education Research*, 5(4), 24-31.
- Li, G., & Qin, Z. (2023). Quantitative study on Guangxi talent policy coordination: Tools preference and goals realization path. *Journal of Guangxi University of Finance and Economics*, 7(2), 123-140.
- Likert, R. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley & Son.
- Liu, Y. et al. (2023). Research on the effectiveness of the joint management mechanism construction of talent introduction and incentive in colleges and universities in Hebei Province. *Journal of Economic Outlook Around the Bohai Sea*, 17(6), 170-173.
- Shneikat, B. et al. (2023). Achieving sustainable organization: from talent management strategy to employee effectiveness. *Journal of Business Analytics for Technology and Security (ICBATS)*, 5(3), 123-125.
- Su, J. (2022). Evaluation on the policy effect of introducing overseas high-level talents-Take Guangxi "One Hundred Person Project in University" Plan as an example. *Journal of Chinese Master's Theses*, 17(12), 189-200.
- Sumathi, K. & Sumathi, K. (2022). Impact of talent management on organizational effectiveness: mediating role of organizational sustainability. *Journal of ECS Transactions*, 107(1), 158-162.
- Wang, S. (2022). Study on talent policy of free trade zone in China based on Nvivo12. In *Proceedings of the International Conference on Information Economy*. *Journal of Data Modeling and Cloud Computing*, 3(4), 188-194.

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการกิจกรรมงานประจำปี

วันพ่อท่าน วัดธรรมโฆษณ์ อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา*

AN APPLICATION OF IDDHIPADA PRINCIPLE IN THE MANAGEMENT OF THE ANNUAL PORTHAN'S DAY ACTIVITIES, WAT THAMMAKHOS, SINGNAKORN DISTRICT, SONGKHLA PROVINCE

พระจตุพร อดิตวาท (คงชัย)*, พระครูวิจิตรศีลาจาร, พระครูโฆสิตวัณณานุกูล, พระครูโกศลอรธกิจ, พระลิขิต สุขฐิต (สอนมา)

Phra Jatuporn Auttawattee (Kongchay)*, Phrakru Wijitsilajarn, Phrakru Kositwattananukul, Phrakru Kosolattakit, Phra Likit Sukatito (Sornma)

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช ประเทศไทย

Master of Buddhism Program, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si Thammarat, Thailand

*Corresponding author E-mail: zokij55@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการกิจกรรมงานประจำปี 2) ศึกษาหลักอิทธิบาท 4 ที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท 3) การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการกิจกรรมงานประจำปี วันพ่อท่าน วัดธรรมโฆษณ์ อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะสำรวจและเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ประมวลความ สรุปผล และนำเสนอในรูปแบบการเขียนบรรยายเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารจัดการ คือ ศาสตร์และศิลป์ ที่เป็นกระบวนการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ถือว่า เป็นส่วนประกอบสำคัญในการพัฒนาและสร้างความสามัคคี โดยการติดต่อสัมพันธ์ร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาศักยภาพในหมู่คณะ ความสามัคคี คือ พลังเมื่อสมาชิกสามัคคีกันอย่างเหนียวแน่น องค์กรก็จะบรรลุเป้าหมายได้ 2) อิทธิบาท 4 คือ หลักธรรมที่ให้บรรลุความสำเร็จหรือทางแห่งความสำเร็จ ประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิด) วิมังสา (ความไตร่ตรอง) การอบรมให้คนมีคุณธรรมตามหลักอิทธิบาทธรรม ซึ่งเป็นกระบวนการทำงานจัดการแก้ไขหรือปรับปรุงตามกระบวนการ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองและกิจการงานต่าง ๆ 3) การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการกิจกรรมงานประจำปี วันพ่อท่าน วัดธรรมโฆษณ์ อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา นั้นพบว่า หลักอิทธิบาท 4 สามารถแก้ไขการวางแผน ปัญหาการขาดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการจะส่งผลให้การทำกิจกรรมต่าง ๆ ถึงความสำเร็จตามความประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมชุมชนได้อย่างมีความสุข

คำสำคัญ: การประยุกต์ใช้, อิทธิบาท 4, การบริหารจัดการ

Abstract

The objectives of this research paper are 1) To study the concept in the management of the annual Porthan's Day activities, 2) To investigate Iddhipada Principles in the Theravada Buddhist

* Received July 31, 2024; Revised September 16, 2024; Accepted September 24, 2024



scriptures, and 3) To apply the Iddhipada Principles in the Management of the Annual Porthan's Day activities, Wat Thammakhos, Singnakorn District, Songkhla Province. It is a qualitative research. The researcher will survey and collect data through in-depth interviews. The data will be analyzed, summarized, and presented in a descriptive writing format. Findings were as follows: 1) Management is the science and art that is the process of the organization to succeed and is considered an important component in the development and creation of unity together to solve problems and develop potential among the group unity is strength. When members are highly united, the organization will achieve its goals. 2) Iddhipada Iddhipada is the dhamma principle leading to success or the way to success consisting of chanda (Intention), viriya (effort), citta (thoughts), vimana (investigation), Training people to have morality according to the Iddhipada principle that is a process to manage, correct or improve according to the process and can be applied in self-development and various tasks. 3) Regarding the application of the Iddhipada principle in the management of the annual Porthan's Day activities, Wat Thammakhos, Singnakorn District, Songkhla Province, it was found that the principle is effective and applicable in solving planning problems, lack of generosity, and conflict resolution, and applying the Iddhipada principle to enable activities to take place to effectively achieve the desired goals and to be able to live together happily in the community

Keywords: Application, Iddhipada 4, Management

บทนำ

การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขนับว่าเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนล้วนปรารถนาที่จะได้รับมันและยิ่งในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน การดำเนินชีวิตของคนในสังคมก็เริ่มมีความเห็นแก่ตัวมากขึ้นซึ่งเหตุการณ์เหล่านี้จะพูดได้ว่าทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาแทบจะทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็ก เช่น ระดับครอบครัวหรือระดับชุมชนและส่งผลกระทบต่อสังคมประเทศชาติ เพราะมนุษย์ย่อมมีความขัดแย้งกันเป็นธรรมดาอันเป็นธรรมชาติของมนุษย์ปุถุชนซึ่งมีความต้องการที่ไม่จำกัด จึงทำให้สังคมในยุคปัจจุบันเกิดความวุ่นวายอย่างไม่จบสิ้น วัฒนธรรมโฆษณ์ อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ได้มีการจัดงานประจำปี วันพ่อท่าน วัดถุประสงค์เพื่อเป็นการรำลึกถึงครูบาอาจารย์และแสดงออกถึงความกตัญญู กตเวที รวมถึงการสร้างสามัคคีในชุมชน ซึ่งงานประจำปีนี้ได้จัดขึ้นทุก ๆ ปี สืบทอดกันมาจนถึงปัจจุบัน โดยความร่วมมือร่วมใจ โดยการบริหาร คือ การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), 2549) ของคณะสงฆ์ และคนในชุมชนทำให้งานออกมาอย่างมีคุณภาพซึ่งสิ่งที่เห็นภายในงานนั้นเต็มไปด้วยความอบอุ่นโอบอ้อมอารีสามัคคีมีน้ำใจไมตรีต่อกันในชุมชนลูกหลานที่มีภาระการงานที่มีความจำเป็นต้องจากบ้านจากเรือนไปก็กลับมาพร้อมหน้าพร้อมตาจนทำให้เกิดบรรยากาศ ที่เรียกว่าความสุข จนทำให้เป็นที่รู้กันว่าเมื่อใกล้ถึงงานประจำปี วันพ่อท่าน วัดถุประสงค์ แล้วทุกคนจะต้องกลับมาเพื่อสร้างความรักความสามัคคีร่วมกันชุมชนจนถึงได้ว่าเป็นประเพณีประจำท้องถิ่นที่สืบทอดต่อกันมาจนถึงปัจจุบันแต่ในทางกลับกันในปัจจุบันกิจกรรมงานประจำปี วันพ่อท่าน วัดถุประสงค์ อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ถึงจะมีการจัดกิจกรรมงานประจำปีขึ้นทุก ๆ ปี แต่บรรยากาศความอบอุ่นโอบอ้อมอารีสามัคคีมีน้ำใจไมตรีต่อกันได้เริ่มหดหายไปอาจเกิดจากเหตุปัจจัยหลายอย่าง เช่น ภาวะเศรษฐกิจ ความขาดแคลน เป็นต้น จนทำให้คนในชุมชนต่างเอาตัวรอดและมีความเห็นแก่ตัวมากขึ้นจนหลงลืมวัฒนธรรมประเพณีที่สืบทอดต่อกันมา ซึ่งทำให้ส่งผลกระทบต่ออย่างมากกับการเป็นอยู่ในชุมชนและสังคม

ชุมชนวัดธรรมโฆชน อำเภอสองนคร จังหวัดสงขลา นับว่าเป็นชุมชนขนาดใหญ่ที่มีพุทธศาสนิกชนเป็นหลัก ซึ่งทางวัดธรรมโฆชน ก็นับว่าเป็นศูนย์รวมของพุทธศาสนิกและเป็นที่พึ่งให้กับคนในชุมชนการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์เพื่อสร้างค่านิยมอันดีงามในชุมชนนั้นนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะประชาชนในชุมชนวัดธรรมโฆชนนั้นถึงจะเป็นผู้ที่นับถือพระพุทธศาสนาเป็นส่วนใหญ่แต่ก็ยังขาดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาจึงส่งผลถึงการนำมาประยุกต์ที่ไม่เกิดประโยชน์สูงสุดและทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา เช่น ปัญหาการทะเลาะวิวาท การเอารัดเอาเปรียบกันในสังคม รวมไปถึงความเห็นแก่ตัวที่เกิดขึ้นจนทำให้วัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามหายไปและทิ้งเจตนารมณ์เดิมคือความรักความสามัคคีของคนในชุมชนและสิ่งเหล่านี้เองจะทำให้ชุมชนและสังคมเกิดปัญหาในการใช้ชีวิตร่วมกัน เพื่อให้การบริหารจัดการกิจกรรมงานประจำปี วันพืชมงคล ร่วมกับคนในชุมชนเพื่อสืบทอดเจตนารมณ์เดิมเหมือนอย่างที่เคยเป็น ซึ่งการบริหารจัดการจะประกอบด้วย งานและบุคลากรเสมอ ดังนั้น เมื่อผู้บริหารต้องการให้องค์การมีประสิทธิภาพรอบด้าน ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับทั้งสองด้านควบคู่กันอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม (สมคิด บางโม, 2561) โดยการบริหารจัดการทางพระพุทธศาสนา คือ อิทธิบาท หมายถึง หลักธรรมสู่ความสำเร็จแห่งการประกอบกิจการนั้น ๆ ได้แก่ ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิดมุ่งไป) และวิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทบทวน) มาประยุกต์ใช้เป็นหลักของการดำเนินกิจกรรมวันพืชมงคล ให้คนรักใคร่และช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข และบำเพ็ญการสงเคราะห์ร่วมกันในชุมชนและส่งผลไปยังกิจกรรมงานประจำปีวันพืชมงคล เพื่อให้งานคล่องตามวัตถุประสงค์ที่ควรจะเป็นดังอิทธิบาท ที่แปลว่า รากฐานแห่งความสำเร็จ (พุทธทาสภิกขุ, 2537) อย่างเช่น สมัยก่อนการนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกิจกรรมประจำปีวันพืชมงคลนั้นไม่เพียงแต่จะทำให้กิจกรรมงานประจำปีคล่องไปได้ด้วยดีแต่ยังสามารถส่งผลไปยังชุมชนและสังคมให้อยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการกิจกรรมงานประจำปี วันพืชมงคล วัดธรรมโฆชน อำเภอสองนคร จังหวัดสงขลา เพื่อให้สามารถประยุกต์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อนำมาช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและยังสามารถส่งผลให้ชุมชนสังคมสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการกิจกรรมงานประจำปี วันพืชมงคล วัดธรรมโฆชน อำเภอสองนคร จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาหลักอิทธิบาท 4 ที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท
3. เพื่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการกิจกรรมงานประจำปี วันพืชมงคล วัดธรรมโฆชน อำเภอสองนคร จังหวัดสงขลา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย การศึกษาข้อมูลเชิงเอกสาร มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. ขั้นตอนรวบรวมข้อมูล

1.1 ข้อมูลจากเอกสาร ชั้นปฐมภูมิ ได้แก่ คัมภีร์พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2539

1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ หนังสือ เอกสาร วารสาร วิทยานิพนธ์ บทความ และงานวิชาการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา รวมถึงข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่เชื่อถือได้ 1.3 ศึกษาข้อมูลภาคสนาม จะใช้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคคลสำคัญในชุมชนที่ต้องการสัมภาษณ์/ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 20 รูป/คน



2. ชั้นวิเคราะห์ข้อมูล

- 2.1 รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ แหล่งข้อมูลทุติยภูมิและจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคคลสำคัญในชุมชน
- 2.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ศึกษามาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้
- 2.3 สรุป อภิปรายผล และแสดงข้อเสนอแนะ
- 2.4 จัดทำเป็นเล่มวิทยานิพนธ์ที่สมบูรณ์

ผลการวิจัย

1. การบริหารจัดการ คือ กระบวนการที่มีการวางแผน การจัดการ การนำ และการควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และข้อมูล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในองค์กรหรือหน่วยงาน การบริหารจัดการเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องและมีหลายขั้นตอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การทั้งการวางแผนกำหนดเป้าหมายและวางกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จการจัดสรรทรัพยากรทั้งด้านบุคคลและวัสดุให้เหมาะสม เพื่อทำงานให้สอดคล้องกับแผนที่วางไว้ การขึ้นนำและกระตุ้นบุคคลในองค์กรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย การบริหารจัดการไม่เพียงเป็นศาสตร์และศิลป์แต่ คือ กระบวนการขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จที่ตั้งไว้ การร่วมมือร่วมใจกันถือว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญในการที่ทำให้้องค์การบรรลุผลสำเร็จและสร้างความสามัคคีเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนา ศักยภาพ เพราะความสามัคคี คือ พลังเมื่อสมาชิกมีความสามัคคีกันสูงก็จะทำให้องค์กร บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ในปัจจุบันการบริหารจัดการกิจกรรมงานประจำปี วันพ่อท่าน วัดธรรมโฆษณ์ อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา กำลังประสบปัญหาการขาดความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการจัดงานเพราะอาจเกิดจากขาดความเข้าใจซึ่งกันและกัน รวมถึงสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปโดยที่ต่างคนต่างแสดงเห็นแก่ตัวออกมา ขาดจิตสาธารณะ และนำมาซึ่ง ปัญหาต่าง ๆ พอจะสรุปได้ คือ 1) ปัญหาการวางแผนในการจัดกิจกรรมงานประจำปี วันพ่อท่าน 2) ปัญหาการขาดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ 3) ปัญหาความขัดแย้ง

2. อิทธิบาท 4 หมายถึง หลักธรรมอันเป็นหลักแห่งความสำเร็จ วิธีทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ เป็นหลักในการสร้างความสำเร็จให้แก่ตนเอง เป็นหลักธรรมที่นำมาใช้ในการประกอบกิจ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งจำแนกไว้เป็น 4 ประการ คือ ฉันทะ คือ ความรัก ความพอใจในสิ่งที่ทำ มีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งนั้นให้สำเร็จ ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เราทำงานหรือหน้าที่นั้นอย่างเต็มที่ วิริยะ คือ ความพยายาม ความขยันหมั่นเพียร ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความลำบาก ทำให้เราสามารถทำงานไปสู่ความสำเร็จได้แม้จะเจอปัญหาหรือความท้าทายต่าง ๆ จิตตะ คือ การเอาใจใส่และตั้งใจทำสิ่งต่าง ๆ อย่างมีสมาธิ และความระมัดระวัง พยายามทำสิ่งนั้นอย่างดีที่สุด เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่สมบูรณ์ วิมังสา คือ การพิจารณาใคร่ครวญ และการใช้ปัญญาในการตัดสินใจ โดยการทบทวนผลการทำงาน วิเคราะห์หาวิธีปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น ทั้งนี้ หลักอิทธิบาทธรรม 4 จัดเป็นการใช้ปัญญาในการพิจารณาหาเหตุผลและกระบวนการทำงานจัดการแก้ไขหรือปรับปรุงตามกระบวนการอิทธิบาท 4 ย่อมทำให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จสมประสงค์ โดยที่ ฉันทะ คือ เป็นข้าศึกต่อความเบื่อหน่าย ทำให้เกิดความไม่ท้อแท้ มีกำลังใจ ป้องกันสร้างสรรค์สิ่งที่ดีตนรัก วิริยะ คือ กำจัดความเกียจคร้าน ทำให้งานที่ทำอยู่นั้นต่อเนื่อง จิตตะ คือ ทำให้ทราบความเป็นไปของงานอยู่เสมอ เมื่อเกิดปัญหาย่อมสามารถที่จะแก้ไขได้ทันทั่วทั้งที่ วิมังสา คือ ช่วยให้งานไม่ผิดพลาด ทำให้มองเห็นลู่ทางที่จะทำงานได้ผลดี ถ้าขาดวิมังสาจะทำงานผิด ๆ ถูก ๆ ทำให้เกิดความสูญเสียทั้งทางด้านทุนทรัพย์ เวลาซึ่งอิทธิบาท 4 สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งใจ

3. การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการกิจกรรมงานประจำปี วันพืชมงคล วัดธรรมโฆชน อำเภอสว่างนคร จังหวัดสงขลา เพื่อแก้ปัญหาการวางแผน เพื่อแก้ปัญหาการขาดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้ง จากการศึกษาและสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเชิงลึกภายในชุมชนวัดธรรมโฆชน อำเภอสว่างนคร จังหวัดสงขลา อิทธิบาท 4 คือ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน เป็นคุณธรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ในชีวิตประจำวันเป็นหลักในการปฏิบัติเพื่อเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน การวางแผนถือว่าเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่สุดและเป็นสิ่งแรกที่นักบริหารต้องกระทำก่อนการบริหาร อันใดค้นหาความชอบจัดสรรคนให้ถูกกับงานแล้วนำหลักอิทธิบาท 4 มาปรับใช้ในการทำงาน รักษาที่ทำ ขยันทำงาน รับผิดชอบงาน และรู้จักไตร่ตรองให้ถี่ถ้วน งานก็จะสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ การแก้ปัญหาการขาดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในการทำงานร่วมกันในองค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นอิทธิบาท 4 คือ ธรรมแห่งความสำเร็จ ประกอบด้วย ฉันทะหรือ ความพอใจ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานต้องชอบหรือศรัทธาในงานที่ทำอยู่ และมีความสุขกับงานที่ได้รับ มอบหมาย วิริยะ หรือความพากเพียร ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งหมั่นฝึกตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นนั้นการที่มีใจรักใคร่ในงานเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอในการทำงานแต่การมีความรักและจิตใจที่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงานถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ อย่างแท้จริงความหลากหลายของมนุษย์เป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อการทำงานร่วมกัน อาจจะก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้ง ในแง่ของรูปแบบของการสื่อสารความคิดที่แตกต่างในการทำงานร่วมกันความสัมพันธ์ของอิทธิบาท 4 ที่เกื้อหนุน คำจูงกันผลักดันให้ภารกิจสำเร็จด้วยการปลุกฉันทะลงในหัวใจ เป็นเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกันในทีมไม่ยอมแพ้ ไม่ท้อแท้ ใส่ใจสนใจแม้จะไม่ประสบความสำเร็จในครั้งที่ 1 ครั้งที่ 2 ไปถึงครั้งที่ต่อ ๆ ไปวิริยะความเพียรที่มาพร้อมกับจิตตะ คือ ความมุ่งมั่น ไม่เปลี่ยนใจ ด้วยการโฟกัสอยู่ที่เป้าหมายและคิดหาวิธีการร่วมกันก็จะสามารถแก้ปัญหา ความขัดแย้งและส่งผลไปสู่ความสำเร็จร่วมกันได้อย่างมีความสุข

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการกิจกรรมงาน ประจำปี วันพืชมงคล วัดธรรมโฆชน อำเภอสว่างนคร จังหวัดสงขลา” โดยผู้วิจัยนำมาอภิปรายได้ ดังนี้ ในการบริหารจัดการกิจกรรมงาน ประจำปี วันพืชมงคล วัดธรรมโฆชน อำเภอสว่างนคร จังหวัดสงขลา ยังมีปัญหามากมายที่เกิดขึ้นในชุมชนบรรยากาศ ความอบอุ่นโอบอ้อมอารีสมัครสามัคคีมีน้ำใจไมตรีต่อกันได้เริ่มหดหายไปอาจจะเกิดจากเหตุปัจจัยหลายอย่าง เช่น ปัญหาการวางแผนในการจัดกิจกรรมงานประจำปี วันพืชมงคล ปัญหาการขาดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ปัญหา ความขัดแย้ง เป็นต้น จนทำให้คนในชุมชนเกิดความเห็นแก่ตัวมากขึ้นจนหลงลืมวัฒนธรรมประเพณีที่สืบทอดต่อกันมา จนส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการกิจกรรมงานประจำปี วันพืชมงคล วัดธรรมโฆชน อำเภอสว่างนคร จังหวัดสงขลา โดยตรง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสุทธิพงษ์ สุเมธโส (งอกกลาง) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารสถานศึกษา ยุค 4.0 ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน แนวทางการพัฒนา การบริหารสถานศึกษา ยุค 4.0 ตามหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งได้พบว่า มีดังนี้ 1) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง 2) ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน 3) ด้าน การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา 4) ด้านการขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทาง การศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ 5) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 6) ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (พระสุทธิพงษ์ สุเมธโส (งอกกลาง), 2561)



หลักอริยาบท 4 เป็นหนึ่งในคุณธรรมที่ควรปลูกฝังให้มีขึ้นในจิตใจและพัฒนาให้เจริญงอกงามจนกลายเป็น
 มโนธรรม เนื่องจากหลักอริยาบทธรรม 4 นี้จัดเป็นการใช้ปัญญาในการพิจารณาหาเหตุผลและกระบวนการทำงาน
 (สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, 2560) เป็นหลักธรรมในพระพุทธศาสนาหลักธรรมอันเป็นหลักแห่งความสำเร็จ ผู้หวังความสำเร็จ
 ในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ วิธีทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ เป็นหลักในการสร้างความสำเร็จให้แก่ตนเอง
 เป็นหลักธรรมที่นำมาใช้ในการประกอบกิจ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จ ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อริยาบท ซึ่งจำแนกไว้เป็น
 4 ประการ คือ ฉันทะ ความพอใจ วิริยะ ความเพียร ได้แก่ ความอาจหาญแกลั้วกล้าบากบั่น (ม.ม. 13/247/177)
 (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) จิตตะ แปลว่า คิดถึงงาน (นิพนธ์ โอภาษี, 2557) วิมังสา คือ ความไตร่ตรอง
 หรือทดลอง (พระสมุห์พวงศธร ปภังโกโร (ทุมชะ), 2564) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาธรรมาธิป วรวิชัย (วรสายัณห์)
 ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยหลักอริยาบท 4 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก
 สามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู
 ตามหลักอริยาบท 4 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์” ผลการวิจัยพบว่า การจัด
 การเรียนการสอนในแต่ละด้าน จะต้องประกอบด้วยกระบวนการเหล่านี้ คือ เต็มใจทำ (ฉันทะ) แข็งใจทำ (วิริยะ)
 ตั้งใจทำ (จิตตะ) และเข้าใจทำ (วิมังสา) จะขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดไปไม่ได้เพราะทุกสิ่งทุกอย่างเป็นปัจจัยที่สนับสนุนต่อกัน
 เพื่อให้กระบวนการทำงานนั้น สำเร็จลุล่วงตามเป้าประสงค์ได้ (พระมหาธรรมาธิป วรวิชัย (วรสายัณห์), 2560) การนำ
 หลักอริยาบท 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการกิจกรรมงานประจำปีวันพ่อท่าน วัดธรรมโฆษณ์ อำเภอสิงหนคร
 จังหวัดสงขลา เนื่องจากหากพอใจรักใคร่ที่จะทำและมีความสุขกับงานแล้วงานทุกอย่างที่ทำอยู่ต้องออกมาดีงานทุกอย่างจะ
 สำเร็จได้ต้องอาศัยความขยันหมั่นเพียร ความวิริยะจึงเป็นเครื่องมืออีกอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้และ
 จิตใจที่จดจ่อกับงานล้วนเกิดผลดีต่องานที่ทำการพิจารณาพิเคราะห์ หมายความว่า ทำงานด้วยปัญญา ด้วยสมองคิด
 ไม่ใช่สักแต่ว่าทำ คนเราแม้จะรักงานแค่ไหน บากบั่นเพียงใด หรือเอาใจจดจ่ออยู่ตลอดเวลา แต่ถ้าขาดการใช้
 ปัญญาพิจารณางานด้วยแล้ว ผลที่สุดงานก็ค้างค้ำและผิดพลาดจนได้ดังนั้นการนำหลักอริยาบท 4 มาประยุกต์ใช้
 ในการบริหารจัดการกิจกรรมงานประจำปีวันพ่อท่าน วัดธรรมโฆษณ์ อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จึงสามารถช่วยให้
 การบริหารจัดการได้อย่างลงตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาบรรจง ตีสรรโณ (ศรีสุข) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษา
 การประยุกต์ใช้หลักอริยาบทธรรม 4 ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนปริยัติคุณสรวิทยา อำเภอมือง
 สุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า หลักอริยาบทธรรม 4 ประการ เป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าสรรเสริญ
 ว่าเป็นหลักธรรมที่ทำให้ประสบความสำเร็จ ถ้าพระอริยสาวกทำให้แจ้งด้วยอริยาบทธรรม ทำให้เกิดความเข้าใจของ
 ในอริยาบทธรรมแล้ว ก็สามารถทำให้อายุยืนยาวได้ถึงหนึ่งกับได้ อริยาบทธรรมนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการ
 การดำเนินชีวิตในการทำงานได้ หลักอริยาบทที่ปรากฏในคัมภีร์พุทธศาสนาเถรวาท มี 4 ประการ คือ ฉันทะ
 ความพอใจ มีใจรักในงานที่ทำด้วยใจรัก วิริยะ ความมีใจรักด้วยความพยายาม ด้วยเอาจิตพยายามทำในอาชีพนั้น ๆ
 ให้บรรลุผลสำเร็จ วิมังสา ใช้ปัญญาสอบสวนในงานที่ทำ ตริตรองหาเหตุผลและปรับปรุงแก้ไข เพื่อจะให้ประสบ
 ผลสำเร็จให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป จากผลการศึกษาลักษณะและแนวคิดในการทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จตามหลักอริยาบท
 ทุก ๆ คนถ้านำหลักอริยาบทไปใช้ จะประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นการทำงานราชการ
 การทำงานค้าขาย การทำงานอุตสาหกรรม การทำงานเกษตร และการประกอบอาชีพ ถ้ามีความตั้งใจทำในดีใน
 สิ่งที่ดีตนได้กระทำในงานนั้นด้วยความเต็มใจ ถ้าตั้งใจทำ พอใจในการทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จยิ่ง ๆ ขึ้นไปหากเพียร
 อดทนต่อความลำบากไม่ว่าจะเป็นอาชีพใด ๆ ก็ตามขอให้ทำอย่างสุจริต จิตตะ เอาจิตฝึกฝน (พระมหาบรรจง ตี
 สรรโณ (ศรีสุข), 2560) สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญมี วิทยาลัย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์หลักอริยาบท 4
 ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า
 การประยุกต์หลักอริยาบท 4 ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 เขต 25 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ

ด้านการประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานทั่วไป รองลงมา คือ ด้านการประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานงบประมาณ และด้านการประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานวิชาการตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ คือ ด้านการประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานบุคคล (บุญมี วิทยาสิริ, 2560)

สรุปและข้อเสนอแนะ

การบริหารจัดการ คือ ศาสตร์และศิลป์ ที่เป็นการขับเคลื่อนให้ประสบความสำเร็จ ถือว่า เป็นส่วนประกอบสำคัญในการพัฒนาและสร้างความสามัคคี โดยการติดต่อสัมพันธ์ร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาศักยภาพในชุมชนโดยที่ อิทธิบาท 4 คือ หลักธรรมที่ให้บรรลุความสำเร็จหรือทางแห่งความสำเร็จ ประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิด) วิมังสา (ความไตร่ตรอง) ซึ่งเป็นกระบวนการทำงานจัดการแก้ไขปัญหา ปรับปรุง และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองและกิจการงานต่าง ๆ การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการกิจกรรมงานประจำปี วันพ่อท่าน วัดธรรมโฆชน์ อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลานั้นพบว่า การแก้ปัญหาการวางแผน การแก้ปัญหาการขาดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และการแก้ปัญหาความขัดแย้งนั้นซึ่งส่งผลให้การทำกิจกรรมต่าง ๆ ส่งผลถึงความสำเร็จตามความประสงค์ตามเป้าหมายได้ด้วยความเรียบร้อยและลดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้จริง จากการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการกิจกรรมงานประจำปี วันพ่อท่าน วัดธรรมโฆชน์ อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา” นั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้ 1) ควรมีการส่งเสริมจากภาครัฐอย่างจริงจัง เพื่อการพัฒนาส่งเสริมศักยภาพต่อยอดของกิจกรรมงานประจำปี วันพ่อท่าน วัดธรรมโฆชน์ อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา และสร้างแหล่งเรียนรู้ควบคู่กับการพัฒนากิจกรรมงานประจำปีตามหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา 2) ควรพัฒนาส่งเสริมการนำหลักอิทธิบาท 4 ไปประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบทั้งในระดับองค์กร ชุมชน สังคมและประเทศชาติ 3) ควรสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีการนำคำสอนทางพระพุทธศาสนามาต่อยอด และจัดดำเนินการสำหรับองค์กรชุมชนเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในชุมชน นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม ในการบริหารจัดการกิจกรรมงานประจำปีวันพ่อท่าน โดยประยุกต์ใช้หลักธรรมอื่น ๆ เช่น หลักพรหมวิหาร 4 หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นต้น ในวัดธรรมโฆชน์ อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา 2) ควรศึกษาผลที่เกิดจากการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 มาส่งเสริมกิจกรรมในระดับต่าง ๆ เช่น ระดับองค์กร ชุมชน และสังคม ในยุคปัจจุบัน 3) ควรศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการส่งเสริม ในการบริหารจัดการกิจกรรมงานประจำปี วันพ่อท่าน วัดธรรมโฆชน์ อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

เอกสารอ้างอิง

- นิพนธ์ โอภาษี. (2557). “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยถั่วเหนือ อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์”. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุญมี วิทยาสิริ. (2560). “การประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25”. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). พุทธวิธีในการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- พระมหาธราธิป วรวิชัย (วรสายัณห์). (2560). การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยหลักอริยาบท 4 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาบรรจง ดิสรโน (ศรีสุข). (2560). “ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอริยาบทธรรม 4 ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนปริยัติคุณสรวิทยา อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์”. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสมุห์พงศธร ปภังกร (ทุมชะ). (2564). “การประยุกต์ใช้หลักอริยาบท 4 การบริหารงานของเทศบาลกุดจับ อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี”. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสุทธิพงษ์ สุเมธโส (งอกลาภ). (2561). การบริหารสถานศึกษายุค 4.0 ตามหลักอริยาบท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พุทธทาสภิกขุ. (2537). ฆราวาสธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมคิด บางโม. (2561). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด.
- สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย. (2560). “หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธศาสตร์”. ใน สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ปัจจัยความสำเร็จของการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตภัณฑ์ผ้าเครื่องแต่งกาย
มุสลิม (ดาหลาปาเต๊ะ) ตำบลควนสตอ อำเภอควนโดน จังหวัดสตูล*
SUCCESS FACTORS IN OPERATING THE COMMUNITY ENTERPRISE OF
THE MUSSLIM-CLOTHING PRODUCT GROUP (DALA PATEK) AT KHUAN SATO
SUBDISTRICT, KHUAN DON DISTRICT, SATUN PROVINCE

กิตติยา ฤทธิภักดี*, นวรัตน์ ลิมสกุล

Kittiya Rittipakdee*, Nawarat limsakun

ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต วิจัยและนวัตกรรม วิทยาลัยชุมชนสตูล สตูล ประเทศไทย

Research and Innovation Promotion Center, Satun Community College, Satun, Thailand

*Corresponding author E-mail: kittiya.c2517@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยที่ส่งผลให้วิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตภัณฑ์ผ้าเครื่องแต่งกายมุสลิม (ดาหลาปาเต๊ะ) ประสบความสำเร็จ 2) แนวคิดและวิธีการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชน งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเลือกกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์เนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยความสำเร็จของการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชน ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการ มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดโครงสร้างแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านการเงินและการบัญชี มีการจัดทำบัญชีอย่างมีระบบ มีความโปร่งใส 2) ด้านการผลิต มีการวางแผนการผลิตและจำหน่าย การสร้างเครือข่ายผลิตภัณฑ์ 3) ด้านการตลาด มีการจำหน่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีการประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์โดยผ่านสื่อต่าง ๆ 4) ด้านภาวะผู้นำ ประธานกลุ่มมีความสามารถในการบริหารธุรกิจ มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความสามารถในการเผชิญหน้ากับปัญหาได้อย่างดี 5) ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก สมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์และพัฒนากลุ่ม 6) ด้านสวัสดิการ จัดสวัสดิการให้กับสมาชิกในยามเจ็บป่วย หรือคลอดบุตร 7) ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก มีการประสานงานอย่างต่อเนื่องระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ โดยได้รับการสนับสนุนในด้านเงินทุน การตลาด และการศึกษา ดูงาน แนวคิดและวิธีการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ 1) ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ผลิตภัณฑ์มีอัตลักษณ์ มีการนำเสนอเรื่องราว ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพได้มาตรฐาน 2) ด้านการจำหน่ายและการส่งเสริมการตลาด มีการรับประกันสินค้า 3) ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาโปรแกรมที่สามารถเชื่อมโยงการผลิตและการขายได้ทั้งระบบ

คำสำคัญ: ปัจจัยความสำเร็จ, วิสาหกิจชุมชน, การบริหารจัดการ

Abstract

This research aimed to study 1) Factors affecting the success of the Muslim clothing product community enterprise (Dalat Batik) 2) Concepts and management methods of community enterprises.

* Received August 13, 2024; Revised September 8, 2024; Accepted September 15, 2024



This research was a qualitative study using in-depth interviews, using purposive sampling to select samples, and analyzing content according to the specified objectives. The research results found that 1) Factors of success of community enterprise operations consisted of 7 factors: 1) Management: effective operational planning, structure determination, division of responsibilities, finance and accounting, systematic accounting, and transparency. 2) Production: production and distribution planning, product network creation. 3) Marketing: domestic and international sales, product publicity through various media. 4) Leadership: group leaders are capable of business management, have morality and ethics, and are able to face problems well. 5) Member participation: members participate in expressing beneficial opinions and developing the group. 6) Welfare: welfare is provided to members during illness or childbirth. 7) Support from external agencies: continuous coordination between the government and other sectors, supported by funding, marketing, and study tours. The concepts and management methods of community enterprises consisted of 3 factors: 1) Product development The product has identity and presents a story. The product has quality and standards. 2) In terms of sales and marketing promotion, there is a product guarantee. 3) In terms of the application of information technology, a program has been developed that can link production and sales throughout the system.

Keywords: Success Factors, Community Enterprise, Management

บทนำ

ความเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยในช่วงหลายปีที่ผ่านมาได้เผชิญกับวิกฤตหลายครั้ง โดยเฉพาะในด้านเศรษฐกิจ เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จะเห็นได้ว่าโลกาภิวัตน์ทางเศรษฐกิจก่อให้เกิดกระแสการเปลี่ยนแปลงด้านการผลิตและจำหน่ายสินค้า มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการดำเนินธุรกิจ ทำให้ธุรกิจต้องปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ปัญหาที่สำคัญ คือ ประชาชนในระดับรากหญ้าซึ่งเป็นคนกลุ่มใหญ่ของประเทศยังขาดความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและสิ่งนี้อาจกลายเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการผลักดันเศรษฐกิจของประเทศ รัฐบาลได้มองเห็นความสำคัญของปัญหานี้ จึงได้มุ่งเน้นไปที่การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในประเทศมีอาชีพและรายได้ที่เพิ่มขึ้นและมั่นคง มีการส่งเสริมผ่านทางโครงการต่าง ๆ โดยมีหน่วยงานของรัฐเป็นผู้กำกับดูแล เช่น โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) เพื่อให้แต่ละชุมชนได้นำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการพัฒนาสินค้า เพื่อเพิ่มรายได้ อีกทั้งยังมีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่มุ่งเน้นไปที่กระบวนการพัฒนาชุมชนเพื่อเป็นการสร้างเครือข่าย ภายใต้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมไทยเพื่อสร้างสินค้าให้มีคุณภาพและมีมูลค่าสูง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562)

วิสาหกิจชุมชนถือเป็นธุรกิจชุมชนรูปแบบหนึ่งที่แม้ต้องการรายได้และผลกำไร แต่มิใช่กำไรสูงสุด โดยมีจุดเน้น คือ การทำกิจกรรมที่หลากหลายเกื้อกูลกันเพื่อให้ชุมชนพึ่งตนเองได้และให้ความสำคัญกับการรักษาสภาพแวดล้อม การอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในชุมชน (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2557) สอดคล้องตามแนวคิดของ เพลินพิศ ศววัฒนา ที่กล่าวว่า วิสาหกิจไทย มีบทบาทสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศอย่างมากโดยภาคบริการและภาคการค้ามีบทบาทเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง ศักยภาพวิสาหกิจชุมชนจะเกิดขึ้นต้องมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม ความคิดริเริ่มในการทำธุรกิจร่วมกัน การวางแผนกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ร่วมกัน

เพื่อเพิ่มผลิตภาพ วิสาหกิจชุมชนไทย มีอยู่ 4 เรื่องใหญ่ คือ ตลาด ความยั่งยืนของกลุ่ม องค์ความรู้ด้านการเงิน และบัญชี และการบริหารจัดการข้อมูลของวิสาหกิจชุมชน (เพลินพิศ คชวัฒนา, 2564)

วิสาหกิจชุมชนจังหวัดสตูล มีหลากหลายชุมชนที่ประกอบธุรกิจมีลักษณะเป็นกลุ่มวิสาหกิจ ซึ่งทางภาครัฐยึดหลักการพัฒนาชุมชนให้มีรายได้จากผลิตภัณฑ์ชุมชน คือ การเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นและทรัพยากรท้องถิ่นที่มีอยู่มาสร้างเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชน ทำการพัฒนามาจนกลายเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชนที่มีคุณภาพมีจุดเด่นและจุดขายที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่น ซึ่งวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตภัณฑ์ผ้าเครื่องแต่งกายมุสลิม (ดาหลาปาเต๊ะ) อำเภอควนโดน จังหวัดสตูล นั้นริเริ่มในปี พ.ศ. 2547 ปัจจุบันตั้งอยู่บ้านเลขที่ 167 หมู่ 2 ตำบลควนสตอ อำเภอควนโดน จังหวัดสตูล โดยมีนางรพีเยะ หมั่นเส้น เป็นประธานกลุ่ม และมีสมาชิกในกลุ่มทั้งหมด 36 คน เป็นกลุ่มที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อให้ผู้หญิงในชุมชนมีรายได้เสริม โดยผู้หญิงในชุมชนส่วนใหญ่มีอาชีพหลักคือการกรีดยาง โดยใช้เวลาร่วมหลังเสร็จงานมารวมกลุ่มกัน ในช่วงแรกจะเน้นตัดเย็บผลิตภัณฑ์ ผ้าคลุมศีรษะ ผ้าละหมาด หรือชุดแต่งกายตามหลักศาสนาอิสลาม ปัจจุบันผลิตภัณฑ์จะมีความหลากหลายมากขึ้น โดยกลุ่มจะมีการตัดเย็บเสื้อผ้า กระเป๋า พวงกุญแจ ปลอกหมอน เสื้อผ้าของสตรีและบุรุษ และของฝากของที่ระลึก ลูกค้าส่วนใหญ่เป็นกลุ่มข้าราชการ พนักงานบริษัท และนักท่องเที่ยว การตัดเย็บเสื้อผ้าจะใช้ผ้าปาเต๊ะ ผ้าบาติก และผ้ามัดย้อม มาตัดเย็บด้วยความประณีต ตามแบบและรูปทรงที่ลูกค้าต้องการ ซึ่งลวดลายจะลายเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวไม่เหมือนใคร เนื่องจากทางกลุ่มวิสาหกิจชุมชนได้คิดลวดลายขึ้นมาเองโดยเน้นความเป็นเอกลักษณ์ของจังหวัดสตูล อย่างเช่น การวาดลายดอกกาหลง ดอกไม้ประจำจังหวัดสตูล ลายโคระ วาดลงบนผ้าปาเต๊ะ และลวดลายอื่น ๆ อีกมากมาย โดยราคาของสินค้าเริ่มต้นที่ 50 - 3,500 บาท มีการผลิตสินค้าตามจำนวนที่ลูกค้าสั่งมา ส่วนใหญ่จะเป็นกระเป๋าสะพายหลัง (กระเป๋าเป้) ผลิตจำนวนเดือนละ 200 ใบ ราคาเริ่มตั้งแต่ 600 - 2,500 บาท อยู่ที่ว่าความยากง่ายของการตัดเย็บและวาดลาย เนื่องจากต้องมีความประณีตในเรื่องของการเย็บปัก การวาดลวดลายที่ละเอียดอ่อน ถือได้ว่าเป็นงานที่มีคุณภาพเหมาะสมกับราคาเป็นอย่างมาก นอกจากจะทำตามจำนวนที่สั่งเข้ามาแล้ว ทางกลุ่มยังมีตัวแทนจำหน่ายในจังหวัดต่าง ๆ เช่น กรุงเทพฯ ภูเก็ต ตรัง กระบี่ และยังมีตัวแทนที่ส่งไปขายยังต่างประเทศในประเทศมาเลเซียและสิงคโปร์ เพื่อเป็นการกระจายรายได้ให้แก่คนในชุมชนอีกด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จของการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชน เพื่อได้ทราบถึงปัจจัยความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน แนวคิดและวิธีการในการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนที่ประสบความสำเร็จ กรณีศึกษา วิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตภัณฑ์ผ้าเครื่องแต่งกายมุสลิม (ดาหลาปาเต๊ะ) ตำบลควนสตอ อำเภอควนโดน จังหวัดสตูล ทั้งนี้ เพื่อให้วิสาหกิจชุมชนอื่นสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์เป็นแนวทางในการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนให้ประสบความสำเร็จ ยกย่องคุณภาพชีวิตของประชาชน เพิ่มศักยภาพของชุมชนท้องถิ่นให้มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้วิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตภัณฑ์ผ้าเครื่องแต่งกายมุสลิม (ดาหลาปาเต๊ะ) ตำบลควนสตอ อำเภอควนโดน จังหวัดสตูล ประสบความสำเร็จ
2. เพื่อศึกษาแนวคิดและวิธีการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตภัณฑ์ผ้าเครื่องแต่งกายมุสลิม (ดาหลาปาเต๊ะ) ตำบลควนสตอ อำเภอควนโดน จังหวัดสตูล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้วิธีการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง และใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดให้เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants) โดยคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 4 กลุ่ม โดยกำหนด



คุณสมบัติไว้ ดังนี้ คณะกรรมการและสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจกลุ่มผลิตภัณฑ์ผ้าเครื่องแต่งกายมุสลิม (ดาหลาปาเต๊ะ) จำนวน 6 คน ผู้นำชุมชนและปราชญ์ชาวบ้าน จำนวน 3 คน หน่วยงานราชการที่ให้การสนับสนุน จำนวน 3 คน และนักท่องเที่ยวและหรือร้านค้าที่ซื้อหรือรับสินค้าจากกลุ่มวิสาหกิจฯ ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 15 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ เอกสารตำรา วารสารและงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อนำความรู้ได้จากการศึกษาเป็นแนวทางในการตั้งคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบ่งเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ประวัติการจัดตั้งวิสาหกิจกลุ่มผลิตภัณฑ์ผ้าเครื่องแต่งกายมุสลิม (ดาหลาปาเต๊ะ) ส่วนที่ 2 การบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจฯ ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานกลุ่มวิสาหกิจฯ ส่วนที่ 4 แนวคิดและวิธีการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจฯ ส่วนที่ 5 คำถามในลักษณะให้แสดงข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิสาหกิจชุมชนฯ เป็นคำถามปลายเปิด

3. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยกับหน่วยงานที่ถูกคัดเลือก เข้าเก็บข้อมูลตามช่วงวันที่ประสานก่อนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์แก่กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จากนั้นสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์เชิงลึกจนครบตามหัวข้อ อีกทั้งผู้วิจัยจะทำการศึกษาเอกสารอื่น ๆ ประกอบไปด้วย โดยผู้วิจัยได้สัมภาษณ์กับคณะกรรมการและสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจกลุ่มผลิตภัณฑ์ผ้าเครื่องแต่งกายมุสลิม (ดาหลาปาเต๊ะ) จำนวน 6 คน ผู้นำชุมชนและปราชญ์ชาวบ้าน จำนวน 3 คน หน่วยงานราชการที่ให้การสนับสนุน จำนวน 3 คน และนักท่องเที่ยวและหรือร้านค้าที่ซื้อหรือรับสินค้าจากกลุ่มวิสาหกิจฯ ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 15 คน โดยเก็บข้อมูลในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2567

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยมีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่สร้างขึ้น ไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ประกอบด้วย การหาข้อบกพร่องในด้านเนื้อหา ความครอบคลุมของเนื้อหา ซึ่งการใช้จำนวนถ้อยคำเพื่อความเข้าใจของผู้ตอบ ลำดับความสำคัญก่อนหลังความซับซ้อน และความสอดคล้องต่อเนื่องของแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน โดยใช้การหาดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index) ได้เท่ากับ 1.00 หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ทั้งความถูกต้องของเนื้อหาภาษา และรูปแบบตามคำแนะนำก่อนนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการรวบรวมข้อมูล จัดหมวดหมู่ วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ถอดบทเรียนจากการสังเกต สรุปองค์ความรู้ที่ได้ วิเคราะห์แนวโน้ม ความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน สรุปและนำเสนอประกอบประเด็นสำคัญ จากนั้นสรุปนำเสนอ ผลเชิงพรรณนาความตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตภัณฑ์ผ้าเครื่องแต่งกายมุสลิม (ดาหลาปาเต๊ะ) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ 7 ด้าน ได้จากข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และแบบสอบถามความคิดเห็นประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการ ด้านการผลิต ด้านการตลาด ด้านภาวะผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก ด้านสวัสดิการและด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก (การสร้างเครือข่าย) ของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตภัณฑ์ผ้าเครื่องแต่งกายมุสลิม (ดาหลาปาเต๊ะ) ตำบลควนสตอ อำเภอควนโดน จังหวัดสตูล ดังนี้

ด้านการบริหารจัดการ พบว่า 1) ด้านการเงินและบัญชี พบว่า ในปัจจุบันกลุ่มมีจำนวนการถือหุ้นของสมาชิกจำนวน 22 หุ้น หุ้นละ 500 บาท ปัจจุบันเป็นเงิน 132,000 บาท (มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติการถือหุ้นของสมาชิกใหม่ในปี พ.ศ. 2666 จากเดิม หุ้นละ 100 บาท โดยได้เฉลี่ยหุ้นเดิมกลับแก่สมาชิกทั้งหมด) ปัจจุบันมีสมาชิก

ทั้งหมด 36 คน มียอดจำหน่ายใน ที่ผ่านมา คือ พ.ศ. 2566 สูงถึง 2,212,758 บาท เพิ่งเปิดรับเงินทุนหรือการระดมทุนมาเมื่อ 1 ปีที่แล้ว ซึ่งกลุ่มไม่ได้เป็นหนี้ ไม่ได้กู้เงิน หรือขอสินเชื่อจากแหล่งเงินทุนภายนอก มีการจัดทำบัญชีรายรับ รายจ่าย หนี้สินของกลุ่มอย่างเป็นระบบ การจัดทำบัญชีมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีหลักฐานการรับจ่ายเงินที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน มีการรายงานผลการดำเนินงานให้แก่คณะกรรมการอย่างสม่ำเสมอ มีการกำหนดแนวทางในการจัดหาแหล่งเงินทุนในรูปแบบของการออมทรัพย์และการถือหุ้นของสมาชิกภายในกลุ่ม โดยกำหนดหุ้นละ 500 บาทต่อเดือน ในลักษณะของการออมทรัพย์ และมีการกำหนดการจัดสรรกำไร การจ่ายเงินปันผล โดยจ่ายเงินปันผลให้แก่สมาชิกตามอัตราส่วนของการถือหุ้น โดยจ่ายปันผลให้แก่สมาชิกเป็นรายปี และมีการรายงานผลให้แก่สมาชิกทราบปีละ 1 ครั้ง ทั้งนี้จากการดำเนินงานที่ผ่านมา ส่งผลให้วิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตภัณฑ์ผ้าเครื่องแต่งกายมุสลิม (ดาหลาปาเต๊ะ) ได้รับโล่รางวัล วิสาหกิจชุมชนดีเด่น ระดับจังหวัด ประจำปี พ.ศ. 2565 จากคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน จังหวัดสตูล 2) ด้านระบบงาน พบว่า วิสาหกิจชุมชนมีการจัดโครงสร้างการบริหาร มีการแบ่งฝ่าย แบ่งสายงาน เพื่อการควบคุมกำกับอย่างชัดเจน มีวัฒนธรรมองค์กร เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของชุมชน 3) ด้านระบบบุคลากร พบว่า บุคลากรของกลุ่มส่วนใหญ่จะเป็นสมาชิกและกรรมการที่มีการยอมรับ นับถือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความรักความผูกพันกับกลุ่ม มีการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบเครือญาติ

ด้านการผลิต พบว่า วิสาหกิจชุมชนมีการวางแผนการผลิตและจำหน่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแหล่งวัตถุดิบที่เพียงพอ มีเครื่องมือ เครื่องจักรอย่างเพียงพอ มีการวางแผนธุรกิจเกี่ยวกับการผลิต ซึ่งในการผลิตกลุ่มสามารถลดต้นทุนการผลิตได้ โดยเน้นการผลิตเน้นใช้วัตถุดิบจากท้องถิ่นหรือชุมชนในการผลิตบนพื้นฐานของภูมิปัญญาชาวบ้าน พัฒนาให้เป็นผลิตภัณฑ์ที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ มีหลากหลายผลิตภัณฑ์ที่ระบุถึงชื่อและสถานที่ผลิตชัดเจน เพื่อสะดวกในการสั่งซื้อครั้งต่อไป มีการผลิตรูปแบบที่สวยงาม ทันสมัย เหมาะกับการใช้งาน และยังให้ความสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนและการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการผลิตที่ทันสมัยแก่กลุ่มสมาชิกโดยมีการจัดการอบรม เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกในกลุ่มเข้าใจในระบบการวางแผนการผลิต วัตถุดิบ การออกแบบ ขบวนการผลิต การบรรจุผลิตภัณฑ์ การตลาดและการสนับสนุนให้สมาชิกเข้ารับการฝึกอบรมตามที่หน่วยงานภาครัฐจัดให้เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนากระบวนการผลิตเพื่อให้ตรงตามความต้องการของลูกค้า

ด้านการตลาด พบว่า กลุ่มมีการวางแผนการตลาด มีการสำรวจความต้องการของผู้บริโภค โดยพิจารณาจากค่านิยมในการบริโภค ประเพณี วัฒนธรรม เทศกาลที่จัดขึ้นในแต่ละช่วงเวลาเป็นสำคัญ ผลิตภัณฑ์มีการจำหน่ายแก่ผู้บริโภคทั่วไป และผู้บริโภคเฉพาะกลุ่ม เช่น กลุ่มข้าราชการ องค์กรเอกชน กลุ่มนักท่องเที่ยว ผู้รับผิดชอบมีการประสานด้านการตลาดที่ชัดเจน มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลผลิตภัณฑ์ มีช่องทางการจำหน่ายทั้งแบบออฟไลน์และออนไลน์ ผ่าน Social Network ต่าง ๆ เช่น Facebook, Line, Instagram, Tiktok, Youtube มีการจำหน่ายทั้งค้าปลีกและค้าส่ง มีสถานที่จำหน่ายสินค้าเป็นของตนเอง การขนส่งผลิตภัณฑ์ กลุ่มได้ดำเนินการใช้การขนส่งจากหน่วยงานภายนอกและจัดส่งด้วยกลุ่มเอง มีการออกบูทแสดงสินค้างาน OTOP ตลาดประชารัฐ และตามงานเทศกาลต่าง ๆ เช่น งานประเพณีแข่งว่าวนานาชาติ งานกาชาด เทศกาลท่องเที่ยวทางทะเลจังหวัดสตูล มีการสร้างเครือข่ายการตลาดร่วมกันกับชุมชนข้างเคียง และทางกลุ่มยังมีตัวแทนจำหน่ายในจังหวัดต่าง ๆ เช่น กรุงเทพฯ ภูเก็ต ตรัง และกระบี่ นอกจากนี้ยังมีตัวแทนที่ส่งไปจำหน่ายยังต่างประเทศในประเศมาเลเซีย สิงคโปร์ รวมถึงทางกลุ่มวิสาหกิจชุมชนสามารถส่งผลิตภัณฑ์ภายใต้แบรนด์ “ดาหลาปาเต๊ะ” ออกจำหน่ายยังประเทศแถบตะวันออกกลาง อาทิ ตุบิ ซาอุดีอาระเบีย รวมไปถึงในประเทศแถบยุโรป โดยจะมีการเซ็นสัญญา ข้อตกลงร่วมกันก่อนที่จะผลิต



ด้านภาวะผู้นำ พบว่า ผู้นำกลุ่มปัจจุบัน คือ นางรอเบียะ หมั่นเส้น เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล ที่จะมุ่งพัฒนาในเรื่องของนำผ้าปาเต๊ะ ผ้าบาติก ผ้ามัดย้อมร่วมสมัย มุ่งเน้นการพัฒนาเทคนิคการออกแบบลายผ้าการผลิตรูปแบบใหม่ ให้เข้าถึงคนรุ่นใหม่ และวัยทำงาน สร้างภาพลักษณ์ให้ผลิตภัณฑ์มีความหรูหราและคุณภาพสูง มีลวดลายที่ประณีตสวยงาม พร้อมผลักดันให้เป็นที่ต้องการของตลาดทั้งในและต่างประเทศ มีความเสียสละ มีความพยายามที่จะช่วยเหลือชุมชน มีความเป็นผู้นำสูง บริหารจัดการทุกส่วนอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนบริหารกลุ่มที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม มีความพร้อมที่จะสร้างสรรค์พัฒนาผลิตภัณฑ์และมีความสามารถในการเผชิญหน้ากับปัญหาได้อย่างดี มีความสามารถในการแบ่งบทบาท หน้าที่การปฏิบัติงานให้กับสมาชิกตามความรู้และความถนัดของสมาชิกแต่ละคน สามารถประสานงานระหว่างองค์กรอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดีไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนทำให้วิสาหกิจชุมชนวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตภัณฑ์ผ้าเครื่องแต่งกายมุสลิม (ดาหลาปาเต๊ะ) ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหลายหน่วยงานเนื่องจากเห็นว่าวิสาหกิจชุมชนมีความเข้มแข็ง มีผู้นำกลุ่มสามารถพัฒนาไปในทางที่ดีได้ นอกจากนี้ยังมีความกระตือรือร้นเป็นอย่างมากที่จะนำความรู้ต่าง ๆ มาพัฒนากลุ่มวิสาหกิจอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเห็นได้จากการเข้าร่วมประชุมอบรมและได้นำความรู้มาถ่ายทอดให้แก่สมาชิก

ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก พบว่า กลุ่มมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับชุมชน มีความผูกพันกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม มีความร่วมมือร่วมใจของชุมชน ร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันทำ และร่วมกันรับผิดชอบ มีการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการและสมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์และพัฒนากลุ่มสมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป้าหมายของการดำเนินงาน มีส่วนร่วมกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดจนแบ่งปันความรู้ความชำนาญ ร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันผลิตและร่วมกันรับผิดชอบ สมาชิกทุกคนร่วมกันสนับสนุนซื้อผลิตภัณฑ์ที่เกิดจากกลุ่ม นอกจากนี้สมาชิกจะร่วมกันระดมทุน และมีการใช้ทุนที่ระดมมาอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพึ่งตนเองได้

ด้านสวัสดิการ พบว่า สมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนมีการออมเงินเข้ากลุ่มเดือนละ 500 บาทเพื่อเป็นกองทุนในการให้การช่วยเหลือสมาชิกในยามเจ็บป่วย หรือคลอดบุตร มีการจัดประชุมคณะกรรมการบริหารและสมาชิกเป็นประจำทุกเดือน มีการวางแผนร่วมกันเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของสมาชิก รวมถึงมีการจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสม ทั้งถึงเป็นธรรม การจัดกิจกรรมเพื่อตอบแทนชุมชนและสังคม (CSR) การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การเลี้ยงอาหารแก่เด็กกำพร้า ผู้สูงอายุ ผู้พิการ การบริจาคเพื่อสาธารณกุศล นอกจากนี้จัดกิจกรรมศึกษาดูงานเพื่อให้สมาชิกกลุ่มเกิดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาความรู้ด้านการพัฒนากลุ่มสู่ความยั่งยืน

ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก (การสร้างเครือข่าย) พบว่า กลุ่มวิสาหกิจชุมชนนั้นได้มีการประสานงานอย่างต่อเนื่องระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ โดยได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ ในด้านเงินทุน การตลาด และการศึกษาดูงาน ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ภาครัฐเข้ามาเยี่ยมให้คำแนะนำ ปกป้องและให้ความรู้ในการทำงานของกลุ่ม ติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของกลุ่มสม่ำเสมอ ช่วยประสานงานในการจัดหาตลาดเพื่อรองรับสินค้า สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ให้แก่กลุ่ม และสนับสนุนด้านองค์ความรู้ใหม่จากหน่วยงานทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ๆ เช่น จากวิทยาลัยชุมชนสตูล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่นสาขาวิชาเทคโนโลยีเคมีสิ่งทอ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และสำนักงานวิจัยแห่งชาติ นอกจากนี้ทางกลุ่มมีการสร้างเครือข่ายกับวิสาหกิจชุมชนอื่น ๆ เพื่อขยายกำลังการผลิตและขยายโอกาสต่าง ๆ ร่วมด้วย ประกอบด้วย 1) ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต วิจัยและนวัตกรรม วิทยาลัยชุมชนสตูล ได้เข้ามาสนับสนุนให้ความรู้เกี่ยวกับการออกแบบลวดลายผ้าอัตลักษณ์ ใช้นวัตกรรมนาโนผลิตเป็นผลิตภัณฑ์และของใช้ที่ระลึกต่าง ๆ ให้แก่ชุมชนสนับสนุนและช่วยเหลือด้านการตลาดทั้งภายในจังหวัดและนอกจังหวัด ส่งเสริมความรู้ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของกลุ่มและบรรจุภัณฑ์ 2) คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่นสาขาวิชาเทคโนโลยีเคมีสิ่งทอ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เข้ามาให้คำปรึกษาและการจัดการความรู้

ถ่ายทอดเทคโนโลยีการประยุกต์ใช้แปรงหัวบอนดัดแปลงและสีผงธรรมชาติสำหรับงานบาติก 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ส่งเสริมกลุ่มในการต่อยอดในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ให้ มีความโดดเด่น เน้นความเป็นอัตลักษณ์ของอำเภอควนโดน จังหวัดสตูล บริการให้คำปรึกษาและข้อมูลเทคโนโลยี ด้านการออกแบบบรรจุภัณฑ์ 4) มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ส่งเสริมการออกแบบและผลิตลายผ้าอัตลักษณ์ 5) พาณิชย์จังหวัดสตูล เข้ามาสนับสนุนและช่วยเหลือด้านการตลาดทั้งภายในจังหวัดและนอกจังหวัด 6) สำนักงานวิจัยแห่งชาติ ให้ความรู้ในกระบวนการผลิต 7) สำนักงานประชาสัมพันธ์ จังหวัดสตูล ในการทำสื่อประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์กลุ่มวิสาหกิจ 9) องค์การบริหารส่วนตำบลควนสตอ ให้คำปรึกษา ดูแลการบริหารกลุ่มวิสาหกรรมการ 10) อุตสาหกรรมจังหวัดสตูล ดูแลให้คำปรึกษา ส่งเสริมให้ขอมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน (มผช.)

2. แนวคิดและวิธีการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตภัณฑ์ผ้าเครื่องแต่งกายมุสลิม (ดาหลาปาเต๊ะ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาแนวคิดและวิธีการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชน ด้านการพัฒนาสร้างผลิตภัณฑ์ด้านการจำหน่ายและการส่งเสริมการตลาด ด้านการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไปประยุกต์ใช้ และด้านการพัฒนาบุคลากร มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ กลุ่มวิสาหกิจจะขยายกำลังการผลิต เพิ่มยอดขายเป็น 200,000 บาท/เดือน และจะมีออกจำหน่ายเปิดตัวผลิตภัณฑ์คอลเลกชันใหม่ทุกเดือน เป็นแรงดึงดูดให้ลูกค้าเข้าเยี่ยมชมสินค้าใหม่บ่อยขึ้น คำนึงถึงความหลากหลายของผลิตภัณฑ์เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้บริโภค ผลิตภัณฑ์ต้องมีอัตลักษณ์มีการนำเสนอเรื่องราว (Story telling) ความเป็นมาของผลิตภัณฑ์ที่แสดงถึงความเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นสตูล เพื่อสร้างคุณค่าและสร้างมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์ทุกชิ้นต้องมีคุณภาพ ผ่านการตรวจสอบคุณภาพก่อนออกจำหน่ายอย่างดีและผ่านการรับรองมาตรฐานการผลิตอุตสาหกรรมโดยสำนักงานอุตสาหกรรมสตูล ได้รับอนุญาตให้แสดงเครื่องหมาย มาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน (มผช.) ผลิตภัณฑ์ต้องมีฉลากสินค้าที่ระบุถึงชื่อและสถานที่ผลิตที่ชัดเจน ด้านการกำหนดราคา มีการกำหนดราคาอย่างสมเหตุสมผลตามสภาพเศรษฐกิจ และราคาวัตถุดิบในการผลิต

ด้านการจำหน่ายและการส่งเสริมการตลาด ปรับปรุงสถานที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์ให้มีเอกลักษณ์ มีหน้าร้านสะดวกในการหาซื้อผลิตภัณฑ์แก่ผู้บริโภค การเพิ่มช่องทางจำหน่ายผลิตภัณฑ์ ด้านการส่งเสริมการตลาด เช่น การโฆษณา การประชาสัมพันธ์ การส่งเสริมการขาย และการตลาดทางตรงให้สอดคล้องกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลง มีการส่งเสริมการตลาดรูปแบบใหม่ มีการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ประชาสัมพันธ์ออกรายการโทรทัศน์ ไลฟ์สด ผ่านทาง Facebook, Line, Instagram, Tiktok, Youtube, Shopee มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการขายโดยการออกบูทแสดงสินค้าตามเทศกาลต่าง ๆ มีเครือข่ายที่ทำการฝากจำหน่าย ทำให้กลุ่มมีการตลาดที่กว้างขึ้น ผลิตภัณฑ์เป็นที่รู้จักมากขึ้น มีการสร้างความประทับใจและความพึงพอใจให้แก่ผู้บริโภคโดยการรับประกันผลิตภัณฑ์ และสามารถเปลี่ยนคืนได้ และมีการร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่น นอกจากนี้ กลุ่มจะเข้าร่วมโครงการ “ฉลากคาร์บอน” ของรัฐบาลเพื่อลดโลกร้อน ฉลากคาร์บอนฟุตพริ้นท์ เป็นเครื่องหมายที่จะติดกับสินค้าให้ประชาชนผู้บริโภคทราบว่าตลอดวัฏจักรชีวิตของสินค้านั้นมีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกปริมาณมากน้อยเพียงใด เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าที่มีปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในปริมาณที่ต่ำโดยปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจะคำนวณให้อยู่ในรูปของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (CO₂ equivalent) เพื่อลดการใช้พลังงาน ซึ่งผลิตภัณฑ์จะได้รับการยอมรับและเป็นที่นิยมของผู้บริโภคมากยิ่งขึ้น ทำให้ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มโดดเด่นกว่าคู่แข่งได้รับการยอมรับทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาโปรแกรมที่สามารถเชื่อมโยงการผลิตและการขายได้ทั้งระบบ เน้นการบริหารลูกค้าสัมพันธ์และใช้บริหารจัดการงานขายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยดำเนินการทำงานเกี่ยวกับสินค้า เช่น การใช้โปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด มาช่วยในการออกแบบผลิตภัณฑ์ ตราสินค้า การใช้โปรแกรมไมโครซอฟท์เอกซ์เซล มาช่วยในการคำนวณ จัดเก็บรายชื่อกู้ค้า รายการ



สินค้าที่ขายได้ ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ และสมาร์ทโฟน ใช้ในการสร้าง Facebook, Line หรือส่งผ่านข้อมูลกับอุปกรณ์ต่าง ๆ ช่วยในการจัดเก็บข้อมูลจากซอฟต์แวร์ให้เกิดความคงสภาพของข้อมูล การใช้อีเมลในการติดต่อสื่อสาร ส่งข้อมูลระหว่างผู้ผลิต ผู้ขายสินค้า หรือพ่อค้าคนกลาง และผู้ซื้อ ช่วยในการบันทึกความจำ จัดตารางการวางแผนการทำงานในแต่ละวันหรือรายไตรมาสได้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินธุรกิจร้านค้าปลีก โดยการนำคอมพิวเตอร์มาใช้เป็นฐานข้อมูลสินค้า

อภิปรายผล

1. ปัจจัยความสำเร็จของการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตภัณฑ์ผ้าเครื่องแต่งกายมุสลิม (ดาหลาปาเต๊ะ) ตำบลควนสตอ อำเภอควนโดน จังหวัดสตูล

1.1 ด้านการบริหารจัดการ ทางกลุ่มวิสาหกิจฯ มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดโครงสร้าง แบ่งหน้าที่ในความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ด้านการเงินและการบัญชี มีการจัดทำบัญชีอย่างมีระบบมีความโปร่งใส เป็นไปโดยสอดคล้องตามแนวคิดของ ทักษิญา สง่าโยธิน ที่กล่าวว่า ความสำเร็จของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ต้องประกอบด้วย ระบบการบริหารจัดการที่ดี โดยประเด็นที่ส่งผลต่อความสำเร็จ คือ เน้นเป้าหมายตามแผนที่ได้วางไว้ มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน แบ่งงานตามความสามารถ มีความโปร่งใส ยืดหยุ่นปรับตัวได้ และมีระบบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (ทักษิญา สง่าโยธิน, 2560) และการศึกษาของ พชรพร วงษ์วาน เรื่อง ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่ความยั่งยืนของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการเป็นปัจจัยที่ส่งผลทำให้กลุ่มวิสาหกิจชุมชนประสบความสำเร็จมากที่สุด เพราะว่าการบริหารจัดการที่ดีจะครอบคลุมถึงการบริหารจัดการของกลุ่มในทุกด้าน (พชรพร วงษ์วาน, 2563)

1.2 ด้านการผลิต ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการตัดสินใจทำการผลิตของกลุ่ม มีการวางแผนการผลิตและศักยภาพการผลิตที่ดีและจำเพาะ ในรูปแบบการค้าปลีก การค้าส่ง คุณภาพของผลผลิตที่มีมาตรฐานเกิดจากการตรวจสอบ กระบวนการทุกขั้นตอนของผลผลิต ความใส่ใจในการดูแลอย่างสม่ำเสมอ เป็นไปโดยสอดคล้องตามแนวคิดของ จินดารัตน์ ชูคง และวีระยุทธ พรพจน์ธนาศ ที่กล่าวว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน ปัจจัยด้านการผลิต จำเป็นต้องมีแผนการผลิตและศักยภาพการผลิตที่ดี (จินดารัตน์ ชูคง และวีระยุทธ พรพจน์ธนาศ, 2563) นอกจากนี้จากการศึกษาของ วรวิทย์ ประสิทธิ์ผล และคณะ ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพการประกอบการธุรกิจชุมชน กรณีธุรกิจชุมชนหมู่บ้านเลิศอุบล เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่า จุดแข็งที่สนับสนุนการดำเนินธุรกิจ ได้แก่ การออกแบบและสร้างสรรค์สินค้า การให้ความสำคัญกับคุณภาพสินค้า ทำให้สามารถรักษาลูกค้าเดิมไว้ได้ (วรวิทย์ ประสิทธิ์ผล และคณะ, 2563)

1.3 ด้านการตลาด ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ มีการสำรวจตลาดให้ตรงกับความต้องการของผู้บริโภค กลุ่มวิสาหกิจชุมชน มีลูกค้าที่แน่นอนและมีผลิตภัณฑ์เพียงพอ มีการจำหน่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีการประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์โดยผ่านสื่อต่าง ๆ ให้เป็นที่รู้จักของผู้บริโภคและร้านค้าทั่วไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ สกุล วงษ์กาฬสินธุ์ และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการธุรกิจชุมชนต้นแบบในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า กระบวนการจัดการธุรกิจชุมชน ประกอบด้วย การจัดบุคลากรองค์กร กลยุทธ์ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย การจัดการระบบฐานข้อมูลแบบครบวงจร ตลอดจนห่วงโซ่อุปทาน การกำหนดนโยบายสาธารณะตามความต้องการของกลุ่มที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจเทคโนโลยี สังคม สุขภาพ และสิ่งแวดล้อม การทำตลาดโดยการประสมประสานองค์ประกอบการตลาด เพื่อให้เกิดความสอดคล้องเป็นไปตามขั้นตอนที่เหมาะสม เพื่อลดต้นทุนการดำเนินงานสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ทำให้ลูกค้าได้รับบริการที่มีคุณภาพ และมีความพึงพอใจมากขึ้น (สกุล วงษ์กาฬสินธุ์ และคณะ, 2563) และจากการศึกษาของ วรณพรรณ รักษชน และวิจิต อุ๋อัน เรื่อง ตัวแบบกลยุทธ์การวางตำแหน่งผลิตภัณฑ์สำหรับวิสาหกิจชุมชนภาคการให้บริการในเขตภาคเหนือประเทศไทย

พบว่า ปัจจัยที่จะพัฒนาวิสาหกิจชุมชนภาคการให้บริการในเขตพื้นที่ภาคเหนือประเทศไทยไปสู่ความสำเร็จมี 4 องค์ประกอบ คือ 1) สมรรถนะของผู้ประกอบการ 2) การขับเคลื่อนข้อมูลทางการตลาด 3) นวัตกรรมทางการตลาด และ 4) กลยุทธ์การวางตำแหน่งผลิตภัณฑ์ (วรรณพรรณ รักษชน และวิจิต อุ๋อัน, 2562)

1.4 ด้านภาวะผู้นำ มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจ มีใจเสียสละเห็นความสำคัญของการทำงาน มีความรู้ทางภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นผู้นำทางความคิด และเป็นตัวแบบการทำงานที่ดี มีความสามารถในการบริหารธุรกิจ มีความรับผิดชอบ มีความรู้ความสามารถในการจัดการกลุ่ม มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความสามารถในการเผชิญหน้ากับปัญหาได้อย่างดี โดยสอดคล้องตามแนวคิดของ วนัสรา จันทรกมล กล่าวว่า เงื่อนไขความสำเร็จในการดำเนินงานวิสาหกิจเพื่อสังคมของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดสุพรรณบุรี คือ การมีภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ โดยการวางแผนบริหารจัดการเพื่อนำกลุ่มไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ (วณัสรา จันทรกมล, 2563) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัชร วัฒนดิษฐ์จันทร์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวบ้านถ้ำเสือ จังหวัดกระบี่ พบว่า ผู้นำกลุ่มเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหาร ขับเคลื่อน และพัฒนาการดำเนินการกลุ่ม (สุพัชร วัฒนดิษฐ์จันทร์, 2565)

1.5 ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก สมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ และพัฒนากลุ่ม ร่วมกำหนดนโยบายเป้าหมายของการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตินันท์ หรั่งยิม และคณะ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน กรณีศึกษา กลุ่มวิสาหกิจชุมชนชาวฮางงอก บ้านโคกสว่าง จังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน ประกอบด้วย ความคิดริเริ่มของสมาชิกในกลุ่ม การมีผลประโยชน์ร่วมกันของสมาชิก มีความสามารถและความสามัคคีของกลุ่ม (จิตินันท์ หรั่งยิม และคณะ, 2560)

1.6 ด้านสวัสดิการ มีระบบการสร้างขวัญ กำลังใจ แรงจูงใจ รวมถึงมีการจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสมทั่วถึง และเป็นธรรม มีแนวทางในการพัฒนาด้านสวัสดิการให้ดีขึ้น การบริการทางสังคมหรือกิจกรรมเพื่อตอบแทนชุมชนและสังคม (CSR) การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่กลุ่มวิสาหกิจชุมชนจัดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วณัสรา จันทรกมล ได้ทำการศึกษา เงื่อนไขความสำเร็จในการดำเนินงานวิสาหกิจเพื่อสังคมของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า กลุ่มวิสาหกิจชุมชนมีการตอบแทนหรือพัฒนาชุมชนโดยการช่วยเหลือแรงงานของสมาชิก การนำผลิตภัณฑ์ของกลุ่มเข้าไปช่วยเหลือ เมื่อชุมชนมีการจัดกิจกรรม ซึ่งการช่วยเหลือในรูปของตัวเงินได้นั้นก็จะ เป็นไปตามกำลังของกลุ่ม แต่ก็สามารถมีส่วนในการเข้าไปช่วยเหลือ หรือพัฒนาชุมชนได้ (วณัสรา จันทรกมล, 2563)

1.7 ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก (การสร้างเครือข่าย) มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ในการทำงาน มีการประสานงานอย่างต่อเนื่องระหว่างภาครัฐ และภาคส่วนอื่น ๆ โดยได้รับการสนับสนุนในด้านเงินทุน การตลาด และการศึกษาดูงาน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดารัตน์ ชูคง และวีระยุทธ พรพจน์ธนาศ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน กรณีศึกษา กลุ่มเกษตรกรทำสวนเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร พบว่า ความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มเกษตรกรทำสวนเขาทะเล เกิดจากปัจจัยด้านปฏิสัมพันธ์กับภายนอก มีความสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับชุมชนและหน่วยงานภาครัฐ (จินดารัตน์ ชูคง และวีระยุทธ พรพจน์ธนาศ, 2563)

2. แนวคิดและวิธีการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชน

2.1 ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์มีอัตลักษณ์ มีการนำเสนอเรื่องราว ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพได้มาตรฐาน ซึ่งการสร้างภาพลักษณ์ให้ชุมชนจากการสร้างความมั่นคงทางด้านรายได้จะต้องใช้การบริหารต้นทุนการผลิตที่มีประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องตามแนวคิดของ ลักขณา อินทร์บึง และคณะ ที่กล่าวว่า การมุ่งเน้นพัฒนาผลิตภัณฑ์ จะส่งผลกระทบเชิงบวกต่อศักยภาพในการแข่งขัน ซึ่งต้องอาศัยแนวทางการบูรณาการตามแนวทาง

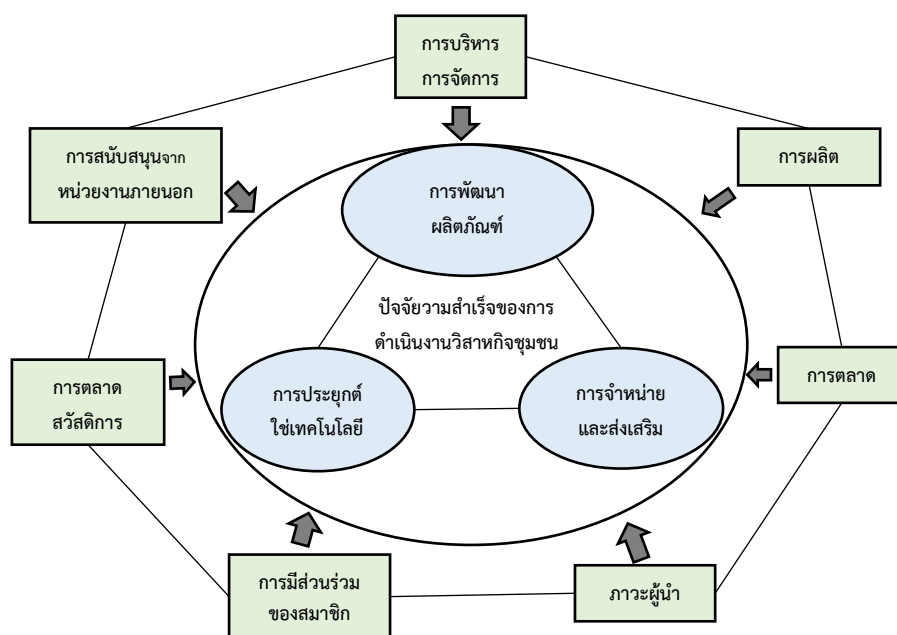


การเพิ่มผลผลิตหรือประสิทธิภาพ เพื่อลดต้นทุน ลดเวลา เพิ่มคุณภาพและปริมาณการผลิตผลิตภัณฑ์มีคุณภาพ และสวยงามตรงตามความต้องการของผู้บริโภค ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการทำธุรกิจ (ลักขณา อินทร์บึง และคณะ, 2564)

2.2 ด้านการจำหน่ายและการส่งเสริมการตลาด มีการประชาสัมพันธ์สินค้าและบริการผ่านสื่อต่าง ๆ รับประกันสินค้าและสามารถเปลี่ยนคืนได้ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการส่งเสริมการขายทางด้านการตลาดสามารถช่วยให้ผู้ประกอบการมียอดขายและผู้บริโภคเพิ่มขึ้น และสร้างความน่าเชื่อถือ เป็นที่รู้จักในวงกว้างมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ รัชดา ภักดิ์ยิ่ง ที่กล่าวว่า การส่งเสริมการขาย โดยมีการจัดการส่งเสริมการขายในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ลด แลก แจก แถม การเป็นสมาชิก อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีการโฆษณา/ประชาสัมพันธ์สินค้าและบริการผ่านสื่อต่าง ๆ อยู่เสมอ และการบริหารการตลาดพิจารณาจากองค์ประกอบของส่วนประสมทางการตลาด ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจำหน่าย และด้านการส่งเสริมการขาย ส่งผลต่อการดำเนินงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน ช่วยในการพัฒนาศักยภาพของวิสาหกิจชุมชนให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นไป (รัชดา ภักดิ์ยิ่ง, 2563)

2.3 ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาโปรแกรมที่สามารถเชื่อมโยงการผลิตและการขายได้ทั้งระบบ ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ วศิน เพชรพงศ์พันธ์ และคณะ ที่กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กร ช่วยในการออกแบบกำหนดและจัดให้มีกระบวนการใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบ (วศิน เพชรพงศ์พันธ์ และคณะ, 2566)

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 ปัจจัยความสำเร็จของการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตภัณฑ์ผ้าเครื่องแต่งกายมุสลิม (ดาหลาปาเต๊ะ) ตำบลควนสตอ อำเภอควนโดน จังหวัดสตูล

จากภาพแสดงให้เห็น ปัจจัยความสำเร็จของการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตภัณฑ์ผ้าเครื่องแต่งกายมุสลิม (ดาหลาปาเต๊ะ) ประกอบไปด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการผลิต ด้านการตลาด ด้านภาวะผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก ด้านสวัสดิการ ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก โดยแนวคิดและวิธีการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ด้านการจำหน่ายและส่งเสริมการตลาด และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยที่กล่าวมา แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยความสำเร็จของการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตภัณฑ์ผ้าเครื่องแต่งกายมุสลิม (ดาหลาปาเต๊ะ) ตำบลควนสตอ อำเภอควนโดน จังหวัดสตูล คือ การบริหารจัดการกลุ่มที่ดีสมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีผู้นำกลุ่มที่เข้มแข็งทุกคนมีความรู้ความสามารถในหลักการดำเนินงานของกลุ่ม การมีส่วนร่วมของสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาและขับเคลื่อนกลุ่มสู่ความสำเร็จ นอกจากนี้กลุ่มยังได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ภาครัฐภาคเอกชน และผู้นำชุมชน ในการให้คำแนะนำ บริक्षा ให้ความรู้และทักษะในการดำเนินงานกลุ่ม การสนับสนุนเงินทุน วัสดุ อุปกรณ์ นวัตกรรมการผลิตให้แก่กลุ่ม ตลอดจนการจัดหาตลาดเพื่อรองรับสินค้าและการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ ทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จ และสามารถขยายผลสู่กลุ่มอื่น ๆ ได้ต่อไป และมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ คือ 1) ผู้ดำเนินงานในวิสาหกิจชุมชน จำเป็นต้องมีทักษะและความสามารถในการผลิต รวมถึงการนำนวัตกรรมการผลิตเข้ามาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ 2) ควรมุ่งส่งเสริมให้ใช้ทรัพยากรท้องถิ่นเพื่อการลดต้นทุน และมีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้เพื่อให้เกิดความเป็นเอกลักษณ์ 3) การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ การแสวงหาตลาดใหม่ และการสร้างผลิตภัณฑ์ที่แปลกใหม่ที่ทันสมัย ภาครัฐและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องควรกำหนดแนวทาง นโยบาย และมาตรการให้ความช่วยเหลือตามระดับศักยภาพของกลุ่ม อย่างเหมาะสม และควรเน้นการช่วยเหลือทางเทคนิค ความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่าง ๆ ในการดำเนินการของกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มสามารถดำเนินกิจกรรมต่อไปได้อย่างยั่งยืน และข้อเสนอแนะการในการทำวิจัยครั้งต่อไป คือ 1) การพัฒนานวัตกรรมการผลิตและยกระดับช่องทางการตลาดดิจิทัลผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชนสู่ตลาดสากล 2) ศึกษาเปรียบเทียบความสำเร็จของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในแต่ละกลุ่มอาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2557). การประกอบกิจการวิสาหกิจชุมชนเพื่อรองรับการเข้าสู่ AEC (เอกสารวิชาการที่ 4/2557). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จินดารัตน์ ชูคงและ วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ. (2563). ปัจจัยสู่ความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน กรณีศึกษากลุ่มเกษตรกรทำสวนเขาทะเล ตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร. ใน สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฐิตินันท์ หรั่งยี่ม และคณะ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจ ชุมชน: กรณีศึกษากลุ่มวิสาหกิจชุมชนข้าวฮางอก บ้านโคกสว่าง จังหวัดสกลนคร. วารสารศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ, 4(6), 52-58.
- ทักษญา ส่งไยธิน. (2560). ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชน. วารสารวิทยาลัยพาณิชศาสตรบุรพาปริทัศน์, 12(2), 11-24.
- พชรพร วงษ์วาน. (2563). แนวทางการบริหารการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนของจังหวัดเพชรบุรี. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 15(1), 100-111.
- เพลินพิศ คชวัฒนา. (2564). ติดปีก วิสาหกิจชุมชน ทั่วไทย ให้เข้มแข็ง เสริมเศรษฐกิจฐานราก ให้พร้อมฝ่าทุกวิกฤต. เรียกใช้เมื่อ 15 พฤษภาคม 2567 จาก <https://www.salika.co/2021/02/13/community-enterprises-solution-for-fight-covid/>
- รัชดา ภักดียิ่ง. (2563). การพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดขอนแก่น. Journal of Buddhist Education and Research, 6(1), 1-15.
- ลักขณา อินทร์บึง และคณะ. (2564). การจัดการสู่ความเข้มแข็งของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดขอนแก่น. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6(3), 234-251.



- วันสรา จันทรกมล. (2563). เงื่อนไขความสำเร็จในการดำเนินงานวิสาหกิจเพื่อสังคม ของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดสุพรรณบุรี. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรรณพรรณ รักษ์ชน และวิจิต อุ๋อัน. (2562). ตัวแบบกลยุทธ์การวางตำแหน่งผลิตภัณฑ์สำหรับวิสาหกิจชุมชนภาคการให้บริการในเขตภาคเหนือประเทศไทย. สักทอง: วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.), 25(1), 120-130.
- วรวิทย์ ประสิทธิ์ผล และคณะ. (2563). การพัฒนาศักยภาพการประกอบการธุรกิจชุมชน กรณีธุรกิจชุมชนหมู่บ้านเลิศอุบล เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. วารสารรัชต์ภาคย์, 14(32), 125-140.
- วศิน เพชรพงศ์พันธ์ และคณะ. (2566). ปัจจัยการจัดการนวัตกรรมที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของ วิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครพนม. วารสารสถาบันวิจัยพินลธรรม, 10(1), 27-41.
- สกุล วงษ์กาฬสินธุ์ และคณะ. (2563). การจัดการธุรกิจชุมชนต้นแบบในจังหวัดนครราชสีมา. นครราชสีมา: เลิศศิลป์สาส์ณ โฮลดิ้ง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580). (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุพัชร วัฒนดิษฐ์จันทร์. (2565). ปัจจัยความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวบ้านถ้ำเสือ จังหวัดกระบี่. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กรณีศึกษา: ความต้องการคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบัณฑิต เพื่อการปรับปรุง
หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรสี่ปี) สาขาวิชาฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา และ
คณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม*

CASE STUDY: THE DESIRABLE CHARACTERISTICS OF GRADUATES FOR
THE IMPROVEMENT OF THE BACHELOR OF EDUCATION PROGRAM
(FOUR-YEAR PROGRAM) IN PHYSICS, CHEMISTRY, BIOLOGY AND MATHEMATICS,
FACULTY OF SCIENCE, NAKHON PHANOM UNIVERSITY

วุฒิชัย กันนุฬา, ธนกร วัฒนนวลสกุล, วิศรุต ศรีธรรม, พรพรรณ น้ำค้าง, พชชลัยย์ อนุไชยวงศ์*

Wuttichai Gunnula, Thanaporn Wattananualsakul, Wissarut Srivarom, Pornpan Namkhang, Patchalai Anuchaivong*

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม นครพนม ประเทศไทย

Faculty of Science, Nakhon Phanom University, Nakhon Phanom, Thailand

*Corresponding author E-mail: patchalai.anu@npu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรจัดการเรียนการสอนและจัดทำเอกสารความต้องการคุณภาพของบัณฑิต ในแต่ละระดับคุณวุฒิให้มีมาตรฐานที่ใกล้เคียงกันและสอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่มีความสนใจศึกษาต่อและผู้ใช้บัณฑิตนั้น อย่างไรก็ตามคุณภาพของบัณฑิตมีความสำคัญต่อสถาบันอุดมศึกษาจะทำให้สามารถผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาได้อย่างไร ดังนั้น ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสำรวจความต้องการคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบัณฑิตเพื่อให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ของสังคมในปัจจุบัน อนาคต และเป็นแนวทางการพัฒนานักศึกษาเป็นที่ยอมรับในวงการการอุดมศึกษาโดยทั่วไป บทความนี้จะนำเสนอในประเด็น ดังนี้ 1) เพื่อสำรวจความต้องการการให้คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เปิดหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต 2) เพื่อสำรวจความต้องการให้ครูของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรสี่ปี) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม มีคุณลักษณะอย่างไร 3) เพื่อสอบถามบัณฑิตของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรสี่ปี) ควรมีสมรรถนะวิชาชีพครูในระดับใด ตามขอบเขตของสมรรถนะวิชาชีพครู การศึกษาวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 512 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากผลการสำรวจความต้องการคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบัณฑิตนั้น พบว่า บัณฑิตควรมีลักษณะเด่นมากที่สุด คือ ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบัณฑิตที่เป็นไปตามความต้องการของพันธกิจมุ่งผลิตและพัฒนาบัณฑิตให้มีจิตวิญญาณความเป็นครูและจิตสำนึกที่ดีงามตามปรัชญาของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

คำสำคัญ: คุณลักษณะอันพึงประสงค์, หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต, คณะวิทยาศาสตร์

* Received August 7, 2024; Revised September 12, 2024; Accepted September 20, 2024



Abstract

This research aims to develop and refine the curriculum for teaching and learning, alongside assessing the quality requirements for graduates across various qualification levels. The objective is to ensure that these standards are congruent with the aspirations of prospective students and the expectations of employers. The quality of graduates is paramount for higher education institutions, as it facilitates the production of graduates who exhibit the desired attributes delineated in the Higher Education Qualifications Framework. To this end, the researcher conducted a comprehensive survey on the attributes deemed desirable for graduates, ensuring their alignment with both contemporary and future societal demands. This article addresses the following key points: 1) To explore the demand for the Faculty of Science at Nakhon Phanom University to offer a Bachelor of Education program, 2) To assess the desired attributes of teachers within the Bachelor of Education (four-year program) in the fields of Science and Mathematics at the Faculty of Science, Nakhon Phanom University, and 3) To inquire about the level of professional competencies that graduates of the Bachelor of Education (four-year program) should possess, in alignment with the established scope of professional teaching competencies. This investigation employed a quantitative research methodology, utilizing a questionnaire to collect data from 512 participants. The statistical analyses included frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. The findings indicate that the most highly regarded attribute for graduates is a "teacher's spirit," which is consistent with the mission of producing and nurturing graduates who embody this quality and possess a strong moral conscience, in alignment with the philosophical underpinnings of the Faculty of Science at Nakhon Phanom University.

Keywords: Desired Characteristics, The Bachelor of Education, Faculty of Science

บทนำ

ในปัจจุบันพบว่าบัณฑิตระดับอุดมศึกษามีอัตราการจบการศึกษาในแต่ละปีนั้นลดน้อยลงและจากผลการสำรวจพบว่า จำนวนนักศึกษาไทยในมหาวิทยาลัยลดลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ในช่วง 5 ปี ที่ผ่านมามาประเทศไทยยังต้องเผชิญกับอัตราการเกิดที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง ถ้าหากย้อนไปเมื่อ 30 ปีที่แล้ว ประเทศไทยมีเด็กที่เกิดใหม่มากกว่า 1 ล้านคนต่อปี แต่ปัจจุบันจำนวนเด็กเกิดใหม่ลดลงถึงครึ่งหนึ่งมาอยู่ที่ระดับ 500,000 - 600,000 คนต่อปี โดยในปี 2564 ไทยมีเด็กเกิดใหม่เพียง 544,000 คน ซึ่งเป็นระดับต่ำสุดในรอบ 60 ปี ด้วยสภาวะเศรษฐกิจความเหลื่อมล้ำ วิกฤตโรคระบาดที่ทำให้หลายครอบครัวมีรายได้ลดลงหรือถูกเลิกจ้าง และยังคงแบกรับภาระค่าใช้จ่ายในครัวเรือน ซึ่งส่งผลกระทบต่อโอกาสทางการศึกษาของเด็ก ๆ หลายครอบครัวมีค่าใช้จ่ายด้านการศึกษามากขึ้น เป็นต้น (สำนักข่าวอินโฟเควสท์, 2567) ตั้งแต่ช่วงโควิด-19 เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่หรือเป็นยุควิวัฒนาการของโลกออนไลน์ มีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในทุกมิติ โดยเฉพาะด้านการศึกษาที่ได้นำรูปแบบวิธีการเรียนการสอนผ่านแบบออนไลน์มาสอนในช่วงโควิด-19 ทำให้ระบบการเรียนการสอนถูกการปรับเปลี่ยนไป ทั้งผู้สอนและผู้เรียนถูกปรับไปตามค่านิยมและเทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม นักศึกษาที่มีความสนใจเรียนด้านวิทยาศาสตร์ ในสาขาวิชาฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา และคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ นั้นก็ลดลงอย่างต่อเนื่องเช่นกัน

ปัจจุบัน พบว่า จากสภาพปัญหาด้านตลาดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชนได้มีการปรับตัว ทั้งรูปแบบการเรียนการสอนและการมุ่งผลิตบัณฑิต ให้สอดคล้องความต้องการของตลาดแรงงานและผู้ใช้บัณฑิตนั้น อย่างไรก็ตามคุณภาพของบัณฑิตจึงมีความสำคัญต่อสถาบันอุดมศึกษาจะทำให้สามารถผลิตบัณฑิตที่มีความคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาได้อย่างไร เป้าหมายในการพัฒนาและการปรับปรุงหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรสี่ปี) สาขาวิชาฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา และคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ของสังคมในปัจจุบัน อนาคต และเป็นแนวทางการพัฒนานักศึกษาเป็นที่ยอมรับในวงการการอุดมศึกษาโดยทั่วไป (สภาคณบดี คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ, 2566)

บทความนี้จะนำเสนอในประเด็นดังนี้ 1) สำรวจความต้องการคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 2) ทานต้องการให้บัณฑิตของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรสี่ปี) สาขาวิชาฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา และคณิตศาสตร์ มีลักษณะเด่นหรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์อย่างไร 3) บัณฑิตของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรสี่ปี) สาขาวิชาฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา และคณิตศาสตร์ควรมีสมรรถนะวิชาชีพครูในระดับใดที่จะให้ไปเป็นไปตามแนวกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสำรวจความต้องการการให้คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เปิดหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรสี่ปี)
2. เพื่อสำรวจความต้องการครูของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรสี่ปี) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม มีคุณลักษณะอย่างไร
3. เพื่อแบบสอบถามบัณฑิตของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรสี่ปี) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ วิชาเอกฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยาและคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ควรมีสมรรถนะวิชาชีพครู ในระดับใด ตามขอบเขตของสมรรถนะวิชาชีพครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 17 ข้อ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง กรณีศึกษา: ความต้องการคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบัณฑิต เพื่อการปรับปรุงหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรสี่ปี) สาขาวิชาฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา และคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ดำเนินการวิจัย ดังนี้ ผู้วิจัยได้มีการสำรวจความต้องการการให้คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เปิดหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรสี่ปี) มีวิธีดำเนินการตามลำดับ ดังนี้ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา คือ ครู จำนวน 12 คน ครูในหมวดวิทยาศาสตร์ จำนวน 1 คน ครูฟิสิกส์ 8 คน ครูหมวดวิทยาศาสตร์ 1 คน ผู้แทนคณะกรรมการสถานศึกษา 1 คน ผู้ใช้บัณฑิต 4 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 6 คน พนักงานราชการ 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ 1 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน อาจารย์นิเทศก์ 2 คน รวมทั้งหมด 38 คน นักเรียน คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 4 จำนวน 176 คน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 5 จำนวน 145 คน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 5 จำนวน 125 คน รวมทั้งหมด 444 คน นักศึกษา 30 คน รวมทั้งหมด 512 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอนเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบปรนัยกำหนดคำตอบให้เลือกเพียงคำตอบเดียว (Multiple Choice)



ตอนที่ 2 แบบสอบถามสำรวจความต้องการคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบัณฑิต ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 แบ่งเป็น 4 ข้อ

1. สำรวจความต้องการการให้คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เปิดหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรสี่ปี) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม
2. สำรวจความสนใจเข้าศึกษาต่อหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรสี่ปี) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม
3. สำรวจความต้องการให้ครู ของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรสี่ปี) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม มีคุณลักษณะอย่างไร
4. แบบสอบถามบัณฑิตของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรสี่ปี) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ วิชาเอกฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยาและคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ควรมีสมรรถนะวิชาชีพครูในระดับใด ตามขอบเขตของสมรรถนะวิชาชีพครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 17 ข้อ

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและขอความร่วมมือจากบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และนักศึกษา โดยใช้ช่องทางการเข้าพบด้วยตนเอง ทางออนไลน์และใช้ Google form ในการตอบแบบประเมินช่วยตอบแบบสอบถามและนำแบบสอบถามแจกให้ผู้ประเมินและเก็บแบบสอบถามกลับคืนได้แบบสอบถามจำนวน 512 ฉบับ

2. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์และประมวลผลแบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และสถิติตามประเภทของแบบสอบถาม (सरค์จวัฒน์ สมป้อม และคณะ, 2567)

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การศึกษาความต้องการคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบัณฑิต เพื่อการปรับปรุงหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรสี่ปี) สาขาวิชาฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา และคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กำหนดค่าระดับคะแนนและการแปลผลออกเป็น 5 ระดับ ได้เทียบเกณฑ์จากบุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) กำหนดค่าระดับคะแนนและการแปลผลไว้ ดังนี้

ระดับ 5 คะแนน ระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายความว่า มีคุณลักษณะอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 คะแนนระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายความว่า มีคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 คะแนนระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายความว่า มีคุณลักษณะอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 คะแนนระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายความว่า มีคุณลักษณะอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 คะแนนระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายความว่า มีคุณลักษณะอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ทำการวิเคราะห์ความต้องการคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบัณฑิต เพื่อการปรับปรุงหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรสี่ปี) สาขาวิชาฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา และคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม หาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) จัดลำดับความต้องการตามค่าร้อยละจากมากที่สุดไปน้อยสุด จากนั้นผู้วิจัยจัดทำกรรวบรวมข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนมด้วยการสรุปตีความจากข้อเสนอแนะ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และสูตรที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การหาค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ จากนั้น นำผลที่ได้จากตอนที่ 1 ถึง ตอนที่ 3 มาอภิปรายผลเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดและทำการปรับปรุงหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรสี่ปี) สาขาวิชาฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา และคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย การดำเนินการวิจัยต้องกำหนด

ขั้นตอนการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และการดำเนินการวิจัยแต่ละขั้นตอนนำเสนอรายละเอียดให้ครบถ้วน คือ 1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 2) เครื่องมือ การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล 4) สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามความต้องการคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบัณฑิต เพื่อการปรับปรุงหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรสี่ปี) สาขาวิชาฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา และคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน ตอนที่ 2 สำรวจความต้องการคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบัณฑิต ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 แบบประเมินระดับคะแนน 5 ระดับ จำนวน 17 ข้อ แล้วนำแบบสอบถามจาก จากบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และนักศึกษา โดยใช้ช่องทางการเข้าพบด้วยตนเอง ทางออนไลน์และใช้ Google form จำนวน 512 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ ซึ่งสรุปผลได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 512 คน แบบสอบถาม บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 100 นักเรียน จำนวน 444 คน คิดเป็นร้อยละ 99.55 และนักศึกษา จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ตามลำดับ ตอนที่ 2 สำรวจความต้องการคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบัณฑิต ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565

ตารางที่ 1 แบบสอบถามการสำรวจต้องการให้คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เปิดหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรสี่ปี) สาขาวิชาฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา และคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

แบบสำรวจต้องการให้คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เปิดหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรสี่ปี) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม	บุคลากรทางการศึกษา		นักเรียน		นักศึกษา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ต้องการ	38	100	398	98.20	26	86.70
2. ไม่ต้องการ	0	0	48	10.8	4	13.30

จากตารางที่ 1 แบบสำรวจต้องการให้คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เปิดหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรสี่ปี) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม พบว่าบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 100 มีความต้องการให้หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตนักเรียนจำนวน 398 คน คิดเป็นร้อยละ 98.20 มีความต้องการให้หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต และไม่ต้องการคิดเป็นร้อยละ 10.8 นักศึกษา จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 86.70 มีความต้องการให้หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต และไม่ต้องการคิดเป็นร้อยละ 13.30

ตารางที่ 2 แบบสอบถามการสำรวจต้องการเปิดวิชาเอกฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา และคณิตศาสตร์

แบบสำรวจต้องการให้คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เปิดหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรสี่ปี) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม	บุคลากรทางการศึกษา		นักเรียน		นักศึกษา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. วิชาเอกฟิสิกส์	29	76.30	203	51.30	10	38.50
2. วิชาเอกเคมี	29	76.30	171	43.20	20	76.90
3. วิชาเอกชีววิทยา	22	57.90	234	59.10	13	50.00
4. วิชาเอกคณิตศาสตร์	26	68.64	202	51.00	16	61.50



จากตารางที่ 2 แบบสำรวจต้องการให้คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เปิดหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรสี่ปี) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม พบว่าบุคลากรทางการศึกษามีความต้องการให้เปิดสาขาวิชาเอกฟิสิกส์และวิชาเอกเคมี มากสุดคิดเป็นร้อยละ 76.30 นักเรียนมีความต้องการให้เปิดสาขาวิชาเอกชีววิทยา มากสุดคิดเป็นร้อยละ 76.30 นักศึกษามีความต้องการให้เปิดสาขาวิชาเอกเคมี มากสุดคิดเป็นร้อยละ 76.90

แบบสำรวจต้องการให้ครู ของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรสี่ปี) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม มีคุณลักษณะอย่างไร ผลการศึกษาพบว่า

สรุปคุณลักษณะของครูฟิสิกส์ที่ต้องการ

1. ด้านความรู้: มีความรู้อย่างแม่นยำ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ฟิสิกส์และวิชาชีพครูทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาเทคโนโลยีและเครื่องใช้ต่าง ๆ ได้
2. ด้านทักษะ: มีทักษะปฏิบัติการฟิสิกส์ ทักษะการคำนวณ เทคนิคการคิดคำนวณ มีทักษะการสอนการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผล
3. ด้านจริยธรรม: ซื่อสัตย์ตรงเวลา มีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีมีค่านิยมร่วมกันเป็นคนดี ยึดมั่นในวิชาชีพครู มีความประพฤติและปฏิบัติได้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา
4. ด้านลักษณะบุคคล: มีความเอื้ออาทร การวางตัว จิตอาสา สัมมาคารวะ มีวิสัยทัศน์เป็นเหตุเป็นผล คิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ วิจัยมีระบบในการแก้ปัญหา สามารถปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีจิตวิญญาณความเป็นครูพร้อมจะพัฒนาวิชาชีพครู

สรุปคุณลักษณะของครูเคมีที่ต้องการ

1. ด้านความรู้: มีความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญ มีความแม่นยำในทฤษฎีและเนื้อหา อธิบายสมการเคมีได้ดี ถ่ายทอดความรู้ได้แม่นยำถูกต้อง มีความรู้ด้านการจัดการเรียนทั้งวิชาชีพครูทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ
2. ด้านทักษะ: มีทักษะการอธิบายเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย ทักษะการวิเคราะห์ ทักษะการใช้อุปกรณ์และทักษะปฏิบัติการทางห้องทดลองวิทยาศาสตร์ การสกัดสาร มีทักษะการประยุกต์ศาสตร์การเรียนสู่การจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีทักษะในการจัดการเรียนรู้อย่างชำนาญ ทักษะการสอนและการวัดประเมินผล
3. ด้านจริยธรรม: มีความรับผิดชอบต่องาน มีความตั้งใจใฝ่เรียนรู้ มีจิตอาสา คล่องแคล่ว มีความเป็นผู้นำ การวางตัว จิตอาสา สัมมาคารวะมีศรัทธาในวิชาชีพและปลูกฝังค่านิยมที่ดี มีวิสัยทัศน์เป็นเหตุเป็นผลคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ วิจัย มีระบบในการแก้ปัญหา
4. ด้านลักษณะบุคคล: มีจิตวิญญาณความเป็นครูพร้อมที่จะพัฒนาวิชาชีพครู มีความรับผิดชอบต่องานของตนเอง มีวิสัยทัศน์เป็นเหตุเป็นผล คิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ วิจัย มีระบบในการแก้ปัญหา เป็นแบบอย่างที่ดี มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับวิชาชีพ มีจิตอาสา คล่องแคล่ว มีความเป็นผู้นำ มีสัมมาคารวะ

สรุปคุณลักษณะของครูชีววิทยาที่ต้องการ

1. ด้านความรู้: มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนในการเข้าใจ สามารถจัดการในชั้นเรียนได้ การใช้อุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ การทำปฏิบัติการ สามารถสอนและการวัดประเมินผล สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้ มีทักษะในการจัดการเรียนรู้อย่างชำนาญ
2. ด้านทักษะ: มีทักษะปฏิบัติการทางชีววิทยาเป็นอย่างดี การจัดการชั้นเรียน การใช้อุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ได้ดี มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนในการเข้าใจ
3. ด้านจริยธรรม: มีความอดทนเสียสละ มีจรรยาบรรณของครูและนักชีววิทยา มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีววิทยา มีจริยธรรมต่อผู้เรียน มีความประพฤติและปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม

4. ด้านลักษณะบุคคล: มีจิตวิญญาณความเป็นครูพร้อมที่จะพัฒนาวิชาชีพครู มีความรับผิดชอบต่องานของตนเอง มีวิธีคิดเป็นเหตุเป็นผล คิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ วิจัย มีระบบในการแก้ปัญหา เป็นแบบอย่างที่ดี มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับวิชาชีพ มีจิตอาสา คล่องแคล่ว มีความเป็นผู้นำ มีสัมมาคารวะ

สรุปคุณลักษณะของครูคณิตศาสตร์ที่ต้องการ

1. ด้านความรู้: สอนพิสูจน์และใช้ความรู้คณิตศาสตร์ได้ดี มีความรู้ด้านคณิตศาสตร์ มีเทคนิค มีความรู้ความเข้าใจในวิชาคณิตศาสตร์ ครอบคลุมเนื้อหาตามหลักสูตรแกนกลาง มีความรู้ด้านคณิตศาสตร์แม่นยำ

2. ด้านทักษะ: สอนได้ชัดเจนไม่สับสน การคิดคำนวณ การแก้ไขปัญหา มีทักษะในการถ่ายทอดความรู้เหมาะสมกับผู้เรียนตามวัย สามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการปฏิบัติงานได้ มีทักษะในการจัดการเรียนรู้อย่างชำนาญ มีทักษะทางวิชาชีพครู สามารถบูรณาการทักษะแก้ปัญหาและการให้เหตุผล

3. ด้านจริยธรรม: มีคุณธรรมจริยธรรม มีจรรยาบรรณวิชาชีพ ตรงต่อเวลา มีความอดทนเสียสละ มีความประพฤติและปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม

4. ด้านลักษณะบุคคล: มีความเอื้ออาทรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีจิตวิญญาณความเป็นครูพร้อมที่จะพัฒนาวิชาชีพครู มีความรับผิดชอบต่องานของตนเอง เคารพและเชื่อมั่นในตนเองโดยที่ไม่เบียดเบียนหรือเหยียดหยามผู้อื่น วิธีคิดเป็นเหตุเป็นผล คิดสร้างสรรค์คิดวิเคราะห์ วิจัย มีระบบในการแก้ปัญหาเป็นแบบอย่างที่ดีมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับวิชาชีพ มีจิตอาสา คล่องแคล่ว มีความเป็นผู้นำ มีสัมมาคารวะ เป็นต้น

บัณฑิตของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรสี่ปี) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ วิชาเอกฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยาและคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ควรมีสรรณะวิชาชีพครู ในระดับใดเป็นแบบมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 17 ข้อ โดยจากการสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 38 คน/กลุ่มตัวอย่างนักเรียน จำนวน 444 คน/กลุ่มตัวอย่างนักศึกษา จำนวน 30 คน สรรณะวิชาชีพครูที่ต้องการ โดยใช้แนวทางสรรณะวิชาชีพครูของหมวดวิชาครู ฉบับปี พ.ศ. 2566 ผลการศึกษาความต้องการคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบัณฑิต ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 ดังปรากฏใน ตารางที่ 3 และตารางที่ 4

ตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 38 คน/กลุ่มตัวอย่างนักเรียน จำนวน 444 คน/กลุ่มตัวอย่างนักศึกษา จำนวน 30 คน

สรรณะวิชาชีพครู	บุคลากรทางการศึกษา		นักเรียน		นักศึกษา	
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.
1. ปฏิบัติงานครูอย่างมืออาชีพ (Professional Teacher)	4.76	0.49	4.14	0.78	4.67	0.48
2. ภาวะผู้นำและสัมพันธ์ชุมชน (Leadership & Community Engagement)	4.50	0.51	4.11	0.73	4.60	0.50
3. บริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)	4.76	0.43	4.12	0.79	4.70	0.47
4. ทำงานเป็นทีม (Teamwork & Collaboration)	4.76	0.49	4.16	0.77	4.60	0.50
5. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Capability)	4.74	0.45	4.18	0.79	4.63	0.61
6. สื่อสารอย่างมีกลยุทธ์ (Strategic Communication)	4.63	0.54	4.15	0.80	4.63	0.56
7. บุคลิกภาพความเป็นครูและทัศนคติ: การปรับตัว (Personality & Mindset: Adaptability)	4.82	0.39	4.23	0.80	4.77	0.43
8. จิตอาสา จิตสาธารณะ (Volunteer spirit & Public mind)	4.82	0.39	4.16	0.77	4.63	0.56
9. ศิลปะการใช้สื่อ (Instructional media mastery)	4.71	0.46	4.14	0.77	4.63	0.61
10. อำนวยการเรียนรู้ (Facilitating & Coaching)	4.76	0.43	4.15	0.78	4.60	0.62



ตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 38 คน/กลุ่มตัวอย่างนักเรียน จำนวน 444 คน/กลุ่มตัวอย่างนักศึกษา จำนวน 30 คน (ต่อ)

สมรรถนะวิชาชีพครู	บุคลากรทางการศึกษา		นักเรียน		นักศึกษา	
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.
11. วัดและประเมิน (Assessment and Evaluation)	4.68	0.53	4.11	0.78	4.63	0.49
12. ประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy application)	4.50	0.60	4.11	0.80	4.53	0.57
13. ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร (Curriculum design & development)	4.63	0.54	4.19	0.77	4.60	0.62
14. เป็นพลเมืองดี (Good Citizen)	4.87	0.34	4.28	0.75	4.60	0.62
15. บูรณาการศาสตร์สู่การสอน (Integrated science for teaching)	4.63	0.54	4.17	0.80	4.63	0.49
16. นวัตกรรมทางการศึกษา (Educational innovator)	4.63	0.59	4.12	0.78	4.57	0.50
17. จิตวิญญาณความเป็นครู (Teacher's spirit)	4.89	0.31	4.26	0.79	4.73	0.52

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 38 คน กลุ่มตัวอย่างนักเรียน จำนวน 444 คน และ กลุ่มตัวอย่างนักศึกษา จำนวน 30 คน โดยบัณฑิตของหลักสูตร ครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรสี่ปี) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ วิชาเอกฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยาและคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ควรมีสมรรถนะวิชาชีพครู ในระดับใด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 17 ข้อ พบว่า สมรรถนะวิชาชีพครูที่ควรจะเป็นตามมุมมองของบุคลากรทางการศึกษา ระดับความพึงพอใจมากที่สุด ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู (Teacher's spirit) คือ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.81) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.31) ระดับความพึงพอใจน้อยสุด ด้านประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy application) คือ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.50) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.6) นักเรียนระดับความพึงพอใจมากที่สุด ด้านเป็นพลเมืองดี (Good Citizen) คือ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.80) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.75) ระดับความพึงพอใจน้อยสุด ด้านวัดและประเมิน (Assessment and Evaluation) คือ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.11) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.78) นักศึกษา ระดับความพึงพอใจมากที่สุด ด้านบุคลิกภาพความเป็นครูและทัศนคติ: การปรับตัว (Personality & Mindset: Adaptability) คือ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.77) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.43) ระดับความพึงพอใจน้อยสุด ด้านประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy application) คือ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.53) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.57)

อภิปรายผล

จากการสำรวจความต้องการคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบัณฑิตเพื่อการปรับปรุงหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรสี่ปี) สาขาวิชาฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา และคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้ ข้อ 1) ผลจากการสำรวจความต้องการการให้คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เปิดหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรสี่ปี) สาขาวิชาฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา และคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม พบว่าบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน นักศึกษา ยังมีความต้องการให้หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม โดยภาพรวมร้อยละ 80 ขึ้นไปต้องการให้เปิดหลักสูตร ซึ่งถึงว่าเป็นที่น่าพอใจและยังคงเป็นที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนันดา ทองเหลา ที่สรุปว่าการศึกษาแรงจูงใจในการเลือกศึกษาต่อคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ได้มีการจัดทำแบบสอบถามตอบบุคคลทั่วไปและนักศึกษาที่สนใจในสาขาวิชาที่เปิดสอนในคณะวิทยาศาสตร์ โดยหลักสูตรในระดับปริญญาตรี มีการเปิดรวมทั้งสิ้น 7 หลักสูตร ได้แก่ วิทยาศาสตร์บัณฑิตสาขาวิชาเคมี สาขาวิชาชีววิทยา สาขาวิชาจุลชีววิทยา สาขาวิชาฟิสิกส์ สาขาวิชาฟิสิกส์ประยุกต์ (สาขาพลังงาน และสาขาอิเล็กทรอนิกส์) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ และสาขาวิชาสถิติ พบว่าความสนใจในสาขาวิชาที่เปิดสอนของคณะวิทยาศาสตร์นั้นผู้ตอบแบบสอบถามตอบเป็นอันดับที่ 2 และมีความสนใจในสาขาวิชาที่เปิดสอนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.83) (อนันษา ทองเหลา, 2565) ข้อ 2) ผลการสำรวจความสนใจเข้าศึกษาต่อหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรสี่ปี) สาขาวิชาฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา และคณิตศาสตร์ พบว่า บุคลากร นักเรียน นักศึกษา มีความสนใจเปิดสาขาวิชาเอกฟิสิกส์และวิชาเอกเคมีมากที่สุด และยังคงเป็นที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุโบชะ จำนงลักษณ์ ที่สรุปว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้มีการสำรวจข้อมูลทางสถิติการรับเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี ระหว่างปีการศึกษา 2561 - 2564 พบว่า มีจำนวนรับเข้านักศึกษา สาขาวิชาฟิสิกส์ เป็นจำนวน คือ 19, 6, 14 และ 22 คน สาขาวิชาเคมีเป็นจำนวน คือ 41, 32, 21 และ 28 คน สาขาวิชาชีววิทยาเป็นจำนวน คือ 52, 36, 19 และ 35 คน และสาขาวิชาคณิตศาสตร์เป็นจำนวน คือ 22, 17, 9 และ 33 คน ตามลำดับ (สุโบชะ จำนงลักษณ์, 2564) จึงเห็นว่ายังเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์ยังเป็นที่ต้องการและสนใจเข้าศึกษาต่อและยังซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชูใจ คูหารัตนไชย และสุจิตรา สุคนธมัต ที่สรุปว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผลการเรียนในชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายกับผลการเรียนในชั้นปีที่ 1 ของนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังได้ทำการจำแนกตามระบบการรับเข้าและสาขาวิชาของนักศึกษาที่รับเข้ามาศึกษาในปีการศึกษา 2563 พบว่า มีจำนวนนักศึกษาที่รับเข้ามาจากระบบแอดมิชชัน โควตา รับตรง ในสาขาวิชาคณิตศาสตร์ประยุกต์ วิทยาการคอมพิวเตอร์ เคมี เทคโนโลยีชีวภาพและ สถิติประยุกต์ โดยเฉลี่ยรวมมากที่สุด คือ สาขาวิชาเคมี มีจำนวนนักศึกษาที่รับเข้ามาจากระบบรับตรงซึ่งมากที่สุด ร้อยละ 80 เป็นต้น (ชูใจ คูหารัตนไชย และสุจิตรา สุคนธมัต, 2563) ข้อ 3) ผลการสำรวจความต้องการให้ครูของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรสี่ปี) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนธ์ มีคุณลักษณะอย่างไร พบว่าคุณลักษณะของครู ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านทักษะ ด้านความรู้ ด้านจริยธรรม ด้านลักษณะบุคคล ของครูสาขาวิชาฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา และคณิตศาสตร์มีความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกัน คือ ด้านมีความรู้อย่างแม่นยำ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้, ด้านทักษะ คือ มีทักษะปฏิบัติการ ทักษะการคำนวณ เทคนิคการคิดคำนวณ มีทักษะการสอน การจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผล, ด้านจริยธรรม คือ ซื่อสัตย์ตรงเวลา มีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี มีค่านิยมร่วมกันเป็นคนดี ยึดมั่นในวิชาชีพครู มีความประพฤติและปฏิบัติได้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา, ด้านลักษณะบุคคล คือ มีความเอื้ออาทร การวางตัว จิตอาสา สัมมาคารวะ มีวิธีคิดเป็นเหตุเป็นผล คิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ วิเคราะห์มีระบบในการแก้ปัญหา สามารถปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีจิตวิญญาณ ความเป็นครูพร้อมจะพัฒนาวิชาชีพครู ยังซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุติดา ทองคำและคณะ ที่สรุปว่าคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษาครุศาสตรสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้มีการกล่าวว่าคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร 4 ปี) ของนักศึกษาสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ที่หลักสูตรกำหนดแบ่งเป็นรายด้าน คือ ด้านมีค่านิยมร่วม ด้านเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในวิชาชีพครู ด้านเป็นผู้เรียนรู้และฉลาดรู้ ด้านเป็นผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านเป็นผู้มีความสามารถสูงในการจัดการเรียนรู้ ด้านเป็นพลเมืองที่เข้มแข็งและใส่ใจสังคม เป็นต้น (สุติดา ทองคำและคณะ, 2563) ผลการวิจัยพบว่า ระดับโดยด้านการเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในวิชาชีพครูมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด นำผลได้จากการศึกษาไปสังเคราะห์และวางแผนหาแนวทางในการพัฒนาบัณฑิตด้วยการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน วิธีการสอนและเทคนิคการสอนและกิจกรรมเสริม ต่าง ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้



นักศึกษาศาสตรบัณฑิตมีสมรรถนะและคุณลักษณะเป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรีและมาตรฐานวิชาชีพครูที่กำหนดไว้ต่อไป ข้อ 4) แบบสอบถามบัณฑิตของหลักสูตรศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรสี่ปี) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ วิชาเอกฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยาและคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ควรมีสมรรถนะวิชาชีพครู ในระดับใด ตามขอบเขตของสมรรถนะวิชาชีพครู เป็นแบบมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 17 ข้อ พบว่า สมรรถนะวิชาชีพครูที่ควรจะเป็นตามมุมมองของบุคลากรทางการศึกษาระดับความพึงพอใจมากที่สุด ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ระดับความพึงพอใจน้อยสุด ด้านประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นักเรียนระดับความพึงพอใจมากที่สุด ด้านเป็นพลเมืองดี ระดับความพึงพอใจน้อยสุด ด้านวัดและประเมิน นักศึกษา ระดับความพึงพอใจมากที่สุด ด้านบุคลิกภาพความเป็นครูและทัศนคติ: การปรับตัว ระดับความพึงพอใจน้อยสุด ด้านประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แสดงให้เห็นว่าหลักสูตรควรมีการจัดพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ด้านเป็นพลเมืองดี ด้านบุคลิกภาพความเป็นครูและทัศนคติตามลำดับ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตและบัณฑิต ยังซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิชญา โคทวี ที่สรุปว่า การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาเพื่อสร้างเสริม จิตวิญญาณความเป็นครู ได้กล่าวว่า จิตวิญญาณความเป็นครู คือ การเป็นครู ด้วยใจรัก มีความเมตตา ต่อศิษย์ มีความอดทน มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นผู้ที่มีความเสียสละ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งจะสามารถครอบคลุมไปถึงเรื่องของการเป็นพลเมืองดีและเป็นตัวอย่างในการวางตัวแสดงให้เห็นถึงบุคลิกภาพความเป็นครูที่ดีและมีทัศนคติเชิงบวก (สุพิชญา โคทวี, 2557) และยังซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.สมหมาย ปวะบุตรและคณะ ที่สรุปว่า คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณและจิตวิญญาณความเป็นครู กล่าวคือ “ครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู” ปฏิบัติหน้าที่และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องระมัดระวังการประพฤติ ปฏิบัติให้อยู่ในหลักศีลธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งลักษณะ ดังกล่าว จะนำไปสู่การเป็น “ครูมืออาชีพ” (สมหมาย ปวะบุตรและคณะ, 2558)

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง กรณีศึกษา: ความต้องการคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบัณฑิต เพื่อการปรับปรุงหลักสูตรศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรสี่ปี) สาขาวิชาฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา และคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม พบว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบัณฑิตควรเป็นผู้ที่มีความรู้อย่างแม่นยำ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ในสิ่งที่ตนได้ศึกษามาและมีวิชาชีพครูทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ทั้งนี้ ยังสามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาเทคโนโลยีและเครื่องใช้ต่าง ๆ ได้ มีคุณธรรมจริยธรรม ซื่อสัตย์ตรงเวลา มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ ทักษะการคำนวณ เทคนิคการคิดคำนวณ มีทักษะการสอน การจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผล มีความเอื้ออาทร การวางตัว จิตอาสา สัมมาคารวะ เป็นแบบอย่างที่ดี มีค่านิยมร่วมกันเป็นคนดี ยึดมั่นในวิชาชีพครู มีความประพฤติและปฏิบัติได้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษามีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ และมีความรับผิดชอบในฐานะพลเมืองและพลโลก และความต้องการที่จะให้บัณฑิตของหลักสูตรศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรสี่ปี) สาขาวิชาฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา และคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม นั้นจะต้องมีลักษณะเด่นมากที่สุด คือ ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบัณฑิตที่เป็นไปตามความต้องการของพันธกิจมุ่งผลิตและพัฒนาบัณฑิตให้มีจิตวิญญาณความเป็นครูและจิตสำนึกที่ติดตามตามปรัชญาของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม โดยมีข้อเสนอแนะว่าหลักสูตรควรมีความทันสมัย มีการสอดแทรกเนื้อหาการเรียนรู้อารมณ์เชิงบูรณาการร่วมกับชุมชน และมีความเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ภาคอีสาน รวมทั้งสอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาในยุคปัจจุบันต้นและควรทำการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของหลักสูตรอื่น ๆ ร่วมด้วย เพื่อให้เห็นความคิดเห็นที่แตกต่างและนำมาพัฒนาหลักสูตรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ชูใจ คูหารัตนไชย และสุจิตรา สุคนธมัต. (2563). ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผลการเรียนในชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายกับผลการเรียนในชั้นปีที่ 1 ของนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. วารสารวิทยาศาสตร์ลาดกระบัง, 29(2), 1-15.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: พรอพเพอร์ ดีพรีนธ์.
- สภาคณบดีคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ. (2566). หมวดวิชาชีพครู (ฉบับปี พ.ศ 2566). มหาวิทยาลัยราชภัฏ. เรียกใช้เมื่อ 1 มกราคม 2567 จาก <https://online.anyflip.com/teiyu/uvdm/mobile/index.html>
- สมหมาย ปะบุตรและคณะ. (2558). คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณและจิตวิญญาณความเป็นครู. ใน เอกสารประกอบการสอน ชุดวิชาการพัฒนาความเป็นครูวิชาชีพ. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สรรค์วัฒน์ สมป้อม และคณะ. (2567). แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานโครงการลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายดอยเต่าศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนธ์, 11(8), 48-58.
- สำนักข่าวอินโฟเควสท์. (2567). มหาวิทยาลัยไทยเจอปัญหาขาดคนเรียน ผู้เชี่ยวชาญชี้อัตราเกิดต่ำเป็นเหตุ. เรียกใช้เมื่อ 5 กรกฎาคม 2567 จาก <https://www.infoquest.co.th/2023/313112>
- สุธิดา ทองคำและคณะ. (2563). ศึกษาเรื่องคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษาครุศาสตร์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ. ใน ประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22 (หน้า 1-10).
- สุไบชะ จำนงลักษณ์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ใน รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุพิชญา โคทวิ. (2557). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาเพื่อสร้างเสริมจิต วิญญาณความเป็นครูสำหรับนักศึกษาครุศาสตร์ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อนันษา ทองเหลา. (2565). การศึกษาแรงจูงใจในการเลือกศึกษาต่อคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารนวัตกรรมการและวัฒนธรรมองค์การ, 13(2), 32-43.

เศรษฐกิจฐานราก: การพัฒนาวิสาหกิจชุมชน*

GRASSROOTS ECONOMY: COMMUNITY ENTERPRISE DEVELOPMENT

ศุภสิน วัฒนพรหม*, พระครูอรุณสุตาลังการ, ไพรัตน์ ฉิมหาต

Supasin Watthapron*, Phrakru ArunSutalangkarn, Pairat Chimhad

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช ประเทศไทย

Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si Thammarat, Thailand

*Corresponding author E-mail: supasin2523@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษากระบวนการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากและวิสาหกิจชุมชน ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของเศรษฐกิจแบบพอเพียงเน้นการร่วมมือกันทำกิจกรรมเพื่อพึ่งตนเองได้ และเน้นการใช้ทุนที่มีอยู่ในท้องถิ่น วิสาหกิจชุมชน เป็นการส่งเสริมความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น การสร้างรายได้ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และพัฒนาระบบเศรษฐกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็ง จึงเป็นเครื่องมือเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ด้านเศรษฐกิจ และสังคม เป้าหมายเป็นการสร้างรากฐานที่เข้มแข็งให้แก่เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนเป็นการเปิดโอกาสในการพัฒนาไปพร้อมกับเศรษฐกิจชุมชน ซึ่งเป็นทางเลือกหนึ่งของชุมชนที่มีศักยภาพพอที่จะดำเนินการภายใต้ความรู้ ภูมิปัญญาที่มีอยู่เป็นแนวทางในการเลือกสิ่งที่มีอยู่ในชุมชนที่มีจุดเด่นมาเป็นทุนเศรษฐกิจชุมชนเป็นการทำงานเพื่อการดำรงชีพ และเพื่ออยู่ร่วมกันในชุมชน ชาวบ้านอาจมีการรวมตัวกันอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชนในลักษณะพหุภาคีทั้งในการผลิต การตลาด การจัดจำหน่าย และการบริโภคในชุมชน ซึ่งก่อให้เกิดรายได้ของคนในชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชน์ ร่วมกันเป็นเจ้าของ โดยมีกระบวนการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก ประกอบด้วยใช้พื้นที่ตำบลเป็นตัวตั้ง สร้างและพัฒนาแกนนำตำบล อำเภอ จังหวัด โดยตำบลและหน่วยงานในพื้นที่ ทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน ต้องรับรู้ ทำความเข้าใจต่อเป้าหมาย และวางแผนงานร่วมกัน สร้างกลไกการขับเคลื่อนทั้งในระดับประเทศ จังหวัด อำเภอ ตำบล และชุมชน พัฒนาคอข่ายความรู้ ที่มาจากกรอบคิดการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากโดยชุมชน การจัดการองค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชนในด้านต่าง ๆ

คำสำคัญ: เศรษฐกิจฐานราก, การพัฒนา, วิสาหกิจชุมชน

Abstract

This article aims to study the process of driving the grassroots economy and community enterprises, which are a form of the sufficiency economy that emphasizes cooperation in activities for self-reliance and emphasizes the use of available capital in the local area. Community enterprises are the promotion of local knowledge and wisdom, income generation, mutual assistance, and development of a strong community economic system. Therefore, they are tools to achieve economic and social objectives. It is like building a strong foundation for the country's economy

* Received September 3, 2024; Revised September 19, 2024; Accepted September 25, 2024

and society. Creating a community enterprise network is an opportunity to develop simultaneously between the community economy, which is an alternative for communities with the potential to operate under their existing knowledge and wisdom as a guideline for selecting things in the community that have strengths as capital. The community economy is a way of working for a living and to live together in the community. Villagers may formally or informally join together to do various activities with government organizations and private sectors in a multilateral manner, both in production, marketing, distribution, and consumption in the community, which generates income for people in the local community to participate in thinking, doing, receiving benefits, and jointly owning. The process of driving the grassroots economy consists of using the sub-district area as a starting point, creating and developing leaders of sub-districts, districts, and provinces. Sub-districts and local agencies, both government and private business sectors, must be aware of, understand the goals, and plan together. Create a driving mechanism at the national level, provinces, districts, sub-districts, and communities. Develop knowledge that comes from the framework of the grassroots economy development by the community. Manage community organizations. and community organization networks in various fields.

Keywords: Grassroots Economy, Development, Community Enterprise

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยยังคงมีปัญหาด้านโครงสร้างทางเศรษฐกิจ เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความยากจนและความเหลื่อมล้ำโดยเฉพาะในกลุ่มเกษตรกรและแรงงานทั่วไป ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่มีรายได้น้อยและไม่มั่นคง ประชากรที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและแรงงานทั่วไปคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 55.5 และอาชีพอิสระร้อยละ 35 ของกลุ่มประชากรร้อยละ 40 ที่มีรายได้น้อยที่สุด โดยส่วนมากประสบปัญหาการเข้าถึงทรัพยากรต่าง ๆ รวมถึงที่ดินทำกิน การเข้าถึงแหล่งทุน ขาดองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสำหรับการวางแผนการพัฒนา รวมทั้งยังมีพฤติกรรมขาดการออมและมีแนวโน้มจะมีหนี้สินที่สะสมเรื้อรัง การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากจึงเป็นความคาดหวังในการที่จะคิดหาวิธีจัดการแก้ไขความยากจนและความเหลื่อมล้ำอย่างถูกต้องและยั่งยืน ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพของชุมชนซึ่งเป็นรากฐานของสังคม จึงจำเป็นต้องช่วยกันสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับฐานรากของสังคมให้มุ่งสู่ชุมชนเข้มแข็งและอยู่เย็นเป็นสุข โดยต้องส่งเสริมให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ด้วยกระบวนการวางแผนการบริหารการพัฒนาและการวัดผลการพัฒนาด้วย ตัวชี้วัดที่คนในชุมชนท้องถิ่นเป็นผู้จัดการ เป็นผู้คิด เป็นผู้ทำ และเป็นผู้ใช้ประโยชน์ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่การพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืนบนเศรษฐกิจฐานรากของชุมชน ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี, 2560)

เศรษฐกิจฐานรากซึ่งเป็นระบบเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่น ที่ดำเนินการภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความพอเพียง ประกอบด้วย ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควร ต่อการกระทบซึ่งเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในภายนอก โดยอาศัยความรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน และเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชุมชน ให้มีจิตสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้ความรู้ที่เหมาะสม การดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม จากสังคมภายนอกชุมชนได้เป็นอย่างดี โดยมีเงื่อนไขของการตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียง 1) เงื่อนไขความรู้ ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ



ที่เกี่ยวข้องรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในการปฏิบัติ และ 2) เจื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้าง มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทน มีความเพียร และใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต (พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน, 2548)

วิสาหกิจชุมชนเป็นรูปแบบการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่เอื้อกับคนในชุมชนดำรงชีวิตได้มั่นคงและเข้มแข็ง ความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนต้องอาศัยความร่วมมือของคนในชุมชน วิสาหกิจชุมชนเน้นเรื่องการบริหารจัดการเป็นกิจการสร้างรายได้รูปแบบหนึ่งที่มีขนาดเล็กกว่าวิสาหกิจขนาดย่อม มีรูปแบบการจัดการสมัยใหม่ โดยคนในชุมชนเป็นเจ้าของกิจการ วิสาหกิจชุมชนเป็นการส่งเสริมความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น การสร้างรายได้ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การพัฒนาความสามารถในการจัดการ อันจะส่งผลให้ชุมชนพึ่งพาตนเองได้ และพัฒนาระบบเศรษฐกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ความสำเร็จเน้นสร้างความเข้มแข็งของชุมชนส่งเสริมให้เกิดเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเองใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นผสมผสานกับภูมิปัญญาสากล และใช้วัตถุดิบในชุมชน โดยคนในชุมชนเพื่อคนในชุมชนสิ่งที่เกิดขึ้นจากวิสาหกิจชุมชนมีผลให้คนในชุมชนไม่ต้องอพยพไปทำมาหากินในเมืองใหญ่ ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องจากครอบครัวเข้าไปอยู่กับความแออัดมลพิษมากมายเสี่ยงชีวิตหลาย ๆ อย่างเท่ากับคุณภาพชีวิตไม่สมบูรณ์ ดังนั้น ถือได้ว่าวิสาหกิจชุมชนนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มจากทรัพยากรของชุมชน แปลงมาเป็นรายได้ทำมาหากินในที่ของตนเอง (ธนวิทย์ บัวผ้าย, 2565)

ความหมายของเศรษฐกิจฐานราก

เศรษฐกิจฐานราก คือ การดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับการผลิต จนถึงระดับการบริโภค การมีส่วนร่วมของชุมชนในการคิด การลงมือปฏิบัติ

“เศรษฐกิจฐานราก” คือ ระบบเศรษฐกิจของชุมชนท้องถิ่นที่สามารถพึ่งตนเองภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่มีการช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน มีคุณธรรมและเป็นระบบเศรษฐกิจที่เอื้อให้เกิดการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ในพื้นที่ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ผู้คน ชุมชน วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน ขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากถือเป็นหนึ่งในนโยบายประชารัฐที่รัฐบาลให้ความสำคัญ (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2564)

“เศรษฐกิจฐานราก” คือ ฐานของประเทศถ้าฐานแข็งแรงจะรองรับประเทศทั้งหมดให้มั่นคง ถ้าเศรษฐกิจฐานรากกับเศรษฐกิจมหภาคเชื่อมโยงอย่างเกื้อกูลกัน จะเกิดการพัฒนาอย่างบูรณาการ สมดุล ยั่งยืนและก้าวหน้า ความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากอยู่ที่การมีสัมมาชีพเต็มพื้นที่และความเข้มแข็งของวิสาหกิจชุมชน โดยการมีสัมมาชีพเต็มพื้นที่ทำให้เกิดความร่มเย็นเป็นสุข ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็งเป็นรูปธรรมของเศรษฐกิจพอเพียงและการพัฒนาที่ยั่งยืน (ประเวศ วะสี, 2559)

สรุปได้ว่า เศรษฐกิจฐานราก คือ ระบบเศรษฐกิจของชุมชนท้องถิ่น เอื้อให้เกิดการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ในพื้นที่ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ผู้คน ชุมชน วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน ความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากอยู่ที่การมีสัมมาชีพเต็มพื้นที่และความเข้มแข็งของวิสาหกิจชุมชน โดยการมีสัมมาชีพเต็มพื้นที่ทำให้เกิดความร่มเย็นเป็นสุข ครอบครัวอบอุ่น

ความหมายของการพัฒนา

การพัฒนาทำให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาชุมชนได้ อย่างไรก็ตามได้มองว่าชุมชนจะได้ประโยชน์ อะไรจาก การท่องเที่ยว ซึ่งโดยหลักการท่องเที่ยวโดยชุมชนต้องใช้ชุมชนเป็นเจ้าของมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจและกำหนด ทิศทางการท่องเที่ยว ส่งเสริมความภาคภูมิใจของตนเอง ยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ให้มีความยั่งยืน ด้านสิ่งแวดล้อม รักษาเอกลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่นก่อให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างคนต่าง วัฒนธรรม เคารพใน

ความแตกต่างก่อให้เกิดผลตอบแทนที่เป็นธรรมต่อคนในท้องถิ่น รวมถึงการกระจายรายได้สู่ชุมชนแบบต่าง ๆ เช่น การให้บริการการนำเที่ยวการขายของที่ระลึก (พจนา สวนศรี, 2546)

การพัฒนา ใช้ในภาษาอังกฤษว่า Development นำมาใช้เป็นคำเฉพาะและใช้ประกอบคำอื่นก็ได้ เช่น การพัฒนาประเทศ การพัฒนาชนบท การพัฒนาเมือง และการพัฒนาข้าราชการ เป็นต้น การพัฒนาจึงถูกนำไปใช้กันโดยทั่วไปและมีความหมายแตกต่างกันออกไปดังกล่าวแล้ว เกี่ยวกับความหมายของการพัฒนานั้นได้มีผู้ให้ความหมาย ไว้หลายความหมายทั้งความหมายที่คล้ายคลึงกัน (เกศินี จุฑาวิจิตร, 2542)

การเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น หมายถึง ความก้าวหน้าที่มีเจตจำนงจัดการเป็นต้นว่า การลดความยากจนและการลดการว่างงาน การลดความไม่เสมอภาคทางเศรษฐกิจ (วิทยากร เชียงกูล, 2547)

สรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การเจริญก้าวหน้าโดยมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงด้วยวิธีการที่หลากหลายอย่างมีทิศทางและเป้าหมายอันจะนำไปสู่สภาพที่ดีกว่าเดิม

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวิสาหกิจชุมชน

ความหมายของวิสาหกิจชุมชน

วิสาหกิจชุมชนเป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานจากเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการรวมกลุ่มของคนใน ชุมชนจัดตั้งขึ้นเพื่อประกอบการโดยอาศัยพื้นฐานเศรษฐกิจชุมชน เช่น การจัดการทุนของชุมชน มีโครงสร้างการบริหารงานลักษณะเดียวกับองค์การธุรกิจ ใช้ประโยชน์จากทุนและทรัพยากรที่มีในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถพัฒนา ส่งเสริมความรู้ภูมิปัญญาในท้องถิ่น นำไปสู่การพึ่งพาตนเองได้ (ชญาภัทร ก่ออารีโย, 2560)

วิสาหกิจชุมชน หมายความว่า การดำเนินกิจกรรมของชุมชนเกี่ยวกับการผลิตสินค้า หรือการให้บริการ ที่ดำเนินการโดยชุมชนเป็นหมู่คณะที่มีความต้องการเหมือนกันมีวิถีชีวิตร่วมกันและรวมตัวกันประกอบกิจการ ดังกล่าว เพื่อสร้างรายได้ให้กับครอบครัว เป็นการดำเนินงานระหว่างชุมชนและระหว่างชุมชน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการประกาศ กำหนด “เครือข่ายวิสาหกิจชุมชน” หมายความว่า คณะบุคคลที่รวมตัวกัน โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดทำกิจกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในเครือข่าย “กิจการวิสาหกิจชุมชน” หมายความว่า กิจการของวิสาหกิจชุมชนหรือ เครือข่ายวิสาหกิจชุมชนเสรี

วิสาหกิจชุมชน ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า Community Enterprise คือ การประกอบการเพื่อการจัดการ ทุนของชุมชนอย่างสร้างสรรค์ เพื่อการพึ่งตนเอง “ทุน” ไม่ได้หมายถึงแต่เพียงเงิน แต่รวมถึงทรัพยากร ผลผลิต ความรู้ ภูมิปัญญา ทุนทางวัฒนธรรม ทุนทางสังคม ประกอบการโดยชุมชนที่มีสมาชิกในชุมชนเป็นเจ้าของปัจจัย การผลิต มีการใช้ปัจจัยการผลิต ในชุมชนให้ออกดอกออกผลในทางเศรษฐกิจด้วยการสร้างรายได้และอาชีพ ส่วนในด้านสังคม ช่วยให้เกิดการผสมผสานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกชุมชน ด้วยการให้ครอบครัวและเพื่อนบ้านร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ แบ่งทุกข์ แบ่งสุขซึ่งกันและกัน ผ่านกระบวนการการประกอบการของชุมชน โดยชุมชนและ เพื่อชุมชน ด้วยการนำความรู้ ภูมิปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ของชุมชนมาผสมผสานกับ ความรู้สากล นอกจากนี้ เขายังได้เน้นให้เห็นลักษณะสำคัญของวิสาหกิจชุมชนว่า เป็นวิถีคิดใหม่ที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่ง คนในชุมชนได้ ค้นพบทุนที่แท้จริงของตนเอง และเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มต่อทรัพยากรในชุมชนและ ส่งเสริมให้สมาชิก ชุมชนพึ่งพาตนเองได้ ทั้งนี้ ชุมชนที่มีฐานทรัพยากรและ ทุนชุมชนที่มั่นคงย่อมมีความเข้มแข็ง นอกจากนี้เขายังได้ อธิบายเพิ่มเติมถึงที่มาของวิสาหกิจชุมชนว่า เกิดจากการที่คนกลุ่มหนึ่งในชุมชนมารวมมือกัน ทำอะไรบางอย่างที่ เกี่ยวกับการผลิต การแปรรูป การจัดการทรัพยากรการจัดการทุนและการจัดการตลาดโดยมีการซื้อขายในลักษณะ ของสหกรณ์แต่แตกต่างกันที่ระเบียบและกฎเกณฑ์ซึ่งวิสาหกิจชุมชนเน้นการแบ่งปันและการช่วยเหลือกันมากกว่า การแข่งขัน (เสรี พงศ์พิศ, 2552)



สรุปได้ว่า วิสาหกิจชุมชน คือ กิจกรรมของชุมชนเกี่ยวกับการผลิตสินค้า การให้บริการ หรือการอื่น ๆ ซึ่งเป็นการจัดการทุนของชุมชนโดยชุมชนอย่างสร้างสรรค์ โดยคณะบุคคลที่มีความผูกพัน มีวิถีชีวิตร่วมกัน และรวมตัวกันประกอบกิจการดังกล่าว เพื่อสร้างรายได้ และเพื่อการพึ่งพาตนเองของครอบครัว ชุมชน และระหว่างชุมชน

องค์ประกอบและลักษณะสำคัญของวิสาหกิจชุมชน

ระบบเศรษฐกิจฐานรากหรือ เศรษฐกิจชุมชน เป็นระบบเศรษฐกิจแนวราบที่ส่งผลและสร้างความสัมพันธ์ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมระหว่าง ผู้คนในชุมชนท้องถิ่น แต่สามารถทำให้เกิดความร่วมมือเกิดโอกาส และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเศรษฐกิจร่วมของชุมชนกับเศรษฐกิจของปัจเจก เป็นระบบเศรษฐกิจที่มีลักษณะความร่วมมือเป็นหุ้นส่วนสร้างความสัมพันธ์ทั้งในชุมชนท้องถิ่นและในระดับที่กว้างขวางอื่น ๆ และภายนอก ทั้งนี้ องค์ประกอบสำคัญของเศรษฐกิจฐานรากที่เข้มแข็งองค์ประกอบของวิสาหกิจชุมชนวิเคราะห์มาจากความหมายของวิสาหกิจชุมชน ดังนี้

1. เป็นกิจการของชุมชน หมายถึง เป็นการประกอบกิจการทั้งด้านการผลิต และบริการที่กลุ่มคนในชุมชนเป็นเจ้าของ
2. ดำเนินการโดยใช้ทุนของชุมชน และมีการบริหารจัดการที่เหมาะสม หมายถึง กิจการที่ดำเนินการโดยใช้ทุนของชุมชนเป็นหลัก (สินทรัพย์ เงิน แรงงาน ทรัพยากร ภูมิปัญญา) โดยมีการบริหารจัดการ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการผลิต หรือกิจการบริการนั้น ๆ ด้วยความคิดสร้างสรรค์ คิดค้นเองโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐาน
3. ดำเนินการด้วยหลักสามัคคีธรรม หมายถึง กิจการดำเนินการด้วยการมี ส่วนร่วมของหมู่คณะในชุมชนอย่างเป็นเอกภาพ ก่อให้เกิดผลประโยชน์ส่วนรวมแก่สมาชิกและชุมชน โดยไม่ส่งผลกระทบในเชิงลบต่อสาธารณะ อันหมายถึงความรวมถึงสภาพแวดล้อมของชุมชนด้วย
4. เป็นกระบวนการเรียนรู้ในการดำเนินการ หมายถึง ในการดำเนินกิจการ ของชุมชนก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ เชื่อมมั่นในศักยภาพของตนเองและชุมชน เรียนรู้การบริหารจัดการทุนชุมชนด้วยการริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรม เรียนรู้วิธีคิดใหม่ คิดให้รอบด้าน คิดให้ทั่วถ้วน คิดแบบบูรณาการ คิดให้บรรลุได้ว่าจะพึ่งตนเองได้อย่างไร จะค้นหาทุนที่แท้จริงอย่างไร
5. มีเป้าหมายเพื่อการพึ่งพาตนเองของชุมชน หมายถึง การดำเนินการ โดยเป้าหมายเพื่อการพึ่งตนเองเป็นรากฐาน ทำให้พอกิน พอใช้ในครัวเรือน ชุมชน (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2550)

หลักการของวิสาหกิจชุมชนมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสนับสนุนเศรษฐกิจชุมชนให้คนในชุมชนมีรายได้ ซึ่งเป็นพื้นฐานของแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การส่งเสริมด้านความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การแปรรูปหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์จากผลผลิตทางการเกษตรที่เป็นอาชีพหลักของคนในชุมชน การผลิตสินค้าจากทรัพยากรและภูมิปัญญาของชุมชนเพื่อการพึ่งตนเองหรือเพิ่มรายได้ การดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนให้กลายเป็นระบบเศรษฐกิจชุมชนที่มีความเข้มแข็ง สามารถพัฒนาไปสู่การเป็นผู้ประกอบการของหน่วยธุรกิจที่สูงขึ้นต่อไป

วิสาหกิจชุมชนมีลักษณะสำคัญ 7 ประการ คือ

1. ชุมชนเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเอง อาจมีคนนอกมีส่วนร่วมให้ความช่วยเหลือแต่ ไม่ใช่หุ้นส่วนใหญ่ที่มีอำนาจตัดสินใจ
2. ผลผลิตมาจากกระบวนการในชุมชน เน้นการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้มากที่สุด ซึ่งอาจนำ วัตถุดิบบางส่วนมาจากภายนอกได้
3. ริเริ่มสร้างสรรค์โดยชุมชน เพื่อการพัฒนาศักยภาพของชุมชนเองผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่ เหมาะสม ทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเองสามารถริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยไม่เลียนแบบหรือแสวงหาสูตร สำเร็จ
4. มีฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น ผสมผสานกับความรู้ภูมิปัญญาสากล
5. ดำเนินการแบบบูรณาการ เชื่อมโยงหลาย ๆ กิจกรรม ประสานพลังและเกื้อกูลกัน

6. การเรียนรู้เป็นหัวใจของกระบวนการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

7. การพึ่งตนเองเป็นเป้าหมายอันดับแรกและสำคัญที่สุดของวิสาหกิจชุมชน (เสรี พงศ์พิศ, 2548)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบและลักษณะสำคัญของวิสาหกิจชุมชน คือ ชุมชนเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเอง ผลผลิตมาจากกระบวนการในชุมชน เน้นการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้มากที่สุด ริเริ่มการสร้างสรรคโดยชุมชน เพื่อการพัฒนาศักยภาพของชุมชนเอง มีฐานภูมิปัญญาท้องถิ่นผสมผสานกับความรู้ภูมิปัญญาสากล ดำเนินการแบบบูรณาการ เชื่อมโยงหลาย ๆ กิจกรรม และเกื้อกูลกัน พัฒนาวิสาหกิจชุมชน และพึ่งตนเองเป็นเป้าหมายอันดับแรกและสำคัญที่สุดของวิสาหกิจชุมชน

การบริหารวิสาหกิจชุมชน

วิสาหกิจชุมชนเป็นการประกอบการของชุมชนเพื่อการจัดการทุนของชุมชนอย่างสร้างสรรค์และให้มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพึ่งพาตนเอง จะทำให้วิสาหกิจชุมชนเข้าใจศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ ซึ่งเป็นทุนที่แท้จริงของตนเอง แล้วนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางการพัฒนา โดยให้สมาชิกวิสาหกิจชุมชนมีส่วนร่วมในการศึกษา ศักยภาพของวิสาหกิจชุมชน ร่วมจัดทำแผนปฏิบัติงาน ร่วมดำเนินงานตามแผน ร่วมติดตามประเมินผล ทำให้สมาชิกวิสาหกิจชุมชนสามารถ ดำรงชีวิตอยู่บนรากฐานที่มั่นคงของสังคม ด้วยการ สนับสนุนให้มีการจัดทำแผนวิสาหกิจชุมชนแบบมีส่วนร่วม ด้วยการนำเอาศักยภาพ ปัญหาความต้องการมาวิเคราะห์ กำหนดเป็นกิจกรรม และดำเนินงาน กิจกรรมที่กำหนด ตามศักยภาพความสามารถของวิสาหกิจชุมชน ซึ่งเน้นการพึ่งพาทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนเป็นหลัก

ชุมชนเริ่มต้นจากการศึกษาศักยภาพของตนเอง โดยการเรียนรู้ตนเอง เรียนรู้โลกภายนอก แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์จัดทำแผนปฏิบัติการ กำหนดระบบบริการจัดการ และการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ชุมชนเริ่มต้นจากการศึกษาศักยภาพของตนเอง นำข้อมูลมาจัดทำแผนแม่บทชุมชน การปฏิบัติงาน ตามแผนที่วางไว้ด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหาร มีการระดมทุนจากแหล่งต่าง ๆ ตั้งศูนย์ ผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชนเพื่อการขายผลิตภัณฑ์ และการจัดสรรผลประโยชน์ เป็นเงินปันผลและกองทุนสวัสดิการให้กับสมาชิก

กระบวนการทำงานกลุ่มของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การศึกษาศักยภาพและข้อมูลของตนเอง เป็นกระบวนการทางปัญญาในการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมด้านครอบครัว ผลผลิต ทรัพยากร ภูมิปัญญา ความรู้ของ ชุมชน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การรู้จักตนเอง เป็นกระบวนการทบทวนข้อมูลที่แสดงความเป็น จริยระดับครอบครัวตนเอง การรู้จักชุมชน เป็นข้อมูลภาพรวม ซึ่งสรุปจากครอบครัวตนเอง บัญชีรับ จ่ายของครอบครัวที่รวมกันเป็นระดับหมู่บ้าน ระดับตำบล และการรู้จักโลก เป็นการรู้จัก สิ่งแวดล้อมธรรมชาติของโลกและโลกด้านเศรษฐกิจ สังคม ข้อมูลความรู้ เทคโนโลยี ข้อมูล ทางเลือกใหม่จากการเรียนรู้ศักยภาพนี้จะต้องนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติงานต่อไป

2. การจัดทำแผนปฏิบัติงาน เมื่อทราบข้อมูลที่แท้จริง เข้าใจตนเอง ชุมชนและโลกแล้ว จะนำไปสู่การกำหนดทางเลือกในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ซึ่งเป็นทางเลือกที่เกิดจากข้อมูล ความรู้ เชื่อมโยงเข้าด้วยกัน กลายเป็นความรู้ใหม่ที่อยู่บนฐานความจริง ศักยภาพที่แท้จริงสามารถกำหนดเป็นทางเลือกหรือแผนปฏิบัติงาน โครงการกิจกรรมของวิสาหกิจชุมชนที่มองเห็นส่วนประกอบเพื่อกำหนดปัจจัยที่จะสนับสนุน รวมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบให้สามารถใช้ ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพสูงสุด

3. การดำเนินงานตามแผน เป็นการบริหารความเชื่อมโยงระหว่างทุนต่าง ๆ เพราะการบริหารขององค์กรชุมชน คือ หลักเกณฑ์กำกับความสัมพันธ์ของคนกับคน คนกับงาน ภายในกลุ่ม เช่น สมาชิกและคุณสมบัติของสมาชิก ระบบการผลิต ระบบตลาด ระบบบัญชี เป็นต้น การดำเนินกิจกรรม มี 2 ลักษณะ คือ สมาชิกร่วมกันทำโดยตลอด ในลักษณะงานรวม เช่น กิจกรรม ร้านค้า กิจกรรมโรงสี และกิจกรรมที่สมาชิกแยกกันทำ แต่มีการรวมกันในเรื่องการจัดการบางอย่าง มีลักษณะเป็นกิจกรรมอาชีพของสมาชิก เช่น การปลูกผัก กิจกรรมปรับปรุงคุณภาพทุเรียน



4. การติดตามประเมินผล เป็นการรวบรวมข้อมูลด้วยการพูดคุย การประชุมที่เกี่ยวกับผลของการปฏิบัติงาน โดยให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลให้มากที่สุด เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับแผนการปฏิบัติงานที่วางไว้ เพื่อหาสาเหตุข้อบกพร่องนำไปปรับปรุงแก้ไขงานที่มีลักษณะคล้ายกันในอนาคต อาจแบ่งประเภทการประเมินผลตามระยะเวลาได้ 3 ระยะ คือ ก่อนการดำเนินงาน ระหว่างการดำเนินงานและหลังการปฏิบัติงาน (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2553)

สรุปได้ว่า กระบวนการทำงานกลุ่มของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรนั้นเริ่มจากการศึกษาศักยภาพและข้อมูลของตนเอง จากนั้นจัดทำแผนปฏิบัติงานโดยดำเนินงานตามแผนที่ได้จัดทำไว้และติดตามประเมินผลเพื่อให้ทราบแนวทางและเกิดการพัฒนาต่อไป

แนวทางการดำเนินงานและการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยแก้ปัญหาความยากจนของชุมชน โดยส่งเสริมให้คนในชุมชนนำทรัพยากรท้องถิ่นที่มีอยู่มาประกอบธุรกิจ ทำให้สามารถพึ่งพาตนเอง พึ่งพากันในชุมชนและระหว่างชุมชนได้โดยมีองค์ประกอบของวิสาหกิจชุมชนเพื่อ เป็นแนวทางในการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนไว้ ดังนี้

1. ชุมชนเป็นเจ้าของ และดำเนินการเป็นกิจการของชุมชน เป็นการประกอบ กิจการทั้งด้านการผลิตและบริการที่กลุ่มคนในชุมชนเป็นเจ้าของ

2. ทุนดำเนินการเป็นของชุมชน เป็นหลักและมีการบริหารหรือการจัดการที่ เหมาะสม ดำเนินกิจกรรมโดยใช้ทรัพยากรและภูมิปัญญาและทุนของชุมชนเป็นหลัก มีการบริหาร จัดการที่เหมาะสมโดยชุมชน เป็นแนวทางการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรในชุมชนเพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม มีความประหยัด ใช้อย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์ผลผลิตและบริการที่มี คุณภาพ

3. เป็นนวัตกรรมของชุมชน เป็นการประกอบกิจการที่เกิดจากความคิด สร้างสรรค์หรือการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐานผสมผสานภูมิปัญญาสากล

4. การมีส่วนร่วม เป็นการดำเนินกิจกรรมด้วยการมีส่วนร่วมของทุกคน ในชุมชนอย่างมีเอกภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์ส่วนรวมแก่สมาชิกและชุมชน โดยไม่ส่งผลกระทบต่อชุมชน

5. กระบวนการเรียนรู้ในการดำเนินการ ขั้นตอนวิธีปฏิบัติ การผลิต ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้เชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและชุมชนหรือกลุ่ม รวมทั้งการเรียนรู้การบริหารหรือการจัดการทุนของชุมชนเพื่อการพึ่งตนเอง (ปิยะดา พิศาลบุตร, 2561)

องค์ประกอบสำคัญของเศรษฐกิจฐานรากที่เข้มแข็ง

เศรษฐกิจฐานรากตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติเพื่อสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมได้ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์เน้นตอบโจทย์การสร้างความเป็นธรรมและลดความ เหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อให้การเติบโตของประเทศเป็นการเติบโตที่ยั่งยืน ผ่านการส่งเสริมเศรษฐกิจระดับชุมชนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการแข่งขัน สามารถพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งช่วยก่อให้เกิดการยกระดับมาตรฐานการครองชีพและความเป็นอยู่ของประชาชนในชุมชนให้ดีขึ้น โดยทุกคนได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรมโดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ระบบคุณค่า โดยมีคุณค่าและการอยู่ร่วมกันของคนในชุมชน เพื่อสร้างพลังในการทำงานร่วมกัน ความสามารถที่จะเจรจาต่อรองและประสานงานทั้งภายในและกับภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ระบบการเรียนรู้ เป็นแกนกลางของกิจกรรมทุกระบบเป็นการเรียนรู้ที่เชื่อมความรู้ โดยมีภูมิปัญญาเป็นแกนกลางเชื่อมความรู้ทุกส่วนเข้าด้วยกัน การบูรณาการทุนร่วมกัน มีกองทุนของชุมชนที่เข้มแข็ง สามารถเป็น

กลไกการเงินของชุมชนในการพัฒนาทั้งเศรษฐกิจสังคม อาชีพ วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ สิ่งแวดล้อมของชุมชน และของคนในชุมชน

3. ระบบเกษตรกรที่ยั่งยืน มีระบบการจัดการทุนชุมชนที่ครอบคลุมทุนทางสังคม ทุนคน ทุนพุทธิพยากร วิถีวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น อัตลักษณ์ของชุมชนท้องถิ่น

4. ระบบทุนชุมชน มีระบบข้อมูลที่ทันสมัยรอบด้านทั้งภายในและภายนอก เพื่อการวิเคราะห์ระบบของท้องถิ่น อาชีพ รายได้รายจ่าย การผลิต ฐานเศรษฐกิจ ที่ดิน ความเป็นอยู่ของคนในชุมชน ข้อมูลความรู้ระบบเศรษฐกิจ เกียวข้องภายนอกเป็นฐานสำคัญในการวางแผนชุมชน การวางแผนเพื่อการตัดสินใจ การติดตาม วัดผลและรายงานผล

5. ระบบธุรกิจชุมชน มีระบบการผลิตของชุมชนทั้งชั้นพื้นฐานและก้าวหน้าที่ได้มาตรฐาน มีมูลค่าเพิ่มและสามารถเชื่อมโยงระบบเศรษฐกิจภายนอกได้

6. ระบบอุตสาหกรรมชุมชน สร้างความร่วมมือในทุกระดับและทุกมิติ เพื่อให้เกิดความร่วมมือให้บรรลุเป้าหมายและสัมพันธภาพที่ดี ทั้งระดับกลุ่มต่อกลุ่ม กลุ่มกับชุมชน ตำบล อำเภอ จังหวัด ภูมิภาค ภูมิโนเวศน์ หรือรวมตัวกันเป็นเครือข่ายประเด็นต่าง ๆ เช่น เครือข่ายเกษตรอินทรีย์ เครือข่ายประมงพื้นบ้าน เครือข่ายท่องเที่ยวโดยชุมชน เครือข่ายภูมิโนเวศน์วิถีวัฒนธรรม หรือการสร้างความร่วมมือระหว่างชุมชนกับหน่วยงานต่าง ๆ เป็นต้น

7. ระบบสิ่งแวดล้อม มีระบบการอยู่ร่วมกัน หรือเคารพกติกา จารีตประเพณีในการอยู่ร่วมกัน ระบบสวัสดิการ การดูแลซึ่งกันและกันและการอยู่ร่วมกับธรรมชาติและสังคมใหญ่อย่างสร้างสรรค์และเกื้อกูล

8. ระบบสวัสดิการชุมชน มีกองทุนที่เกิดจากผลกำไรของกองทุน มาจัดสรรเป็นค่ารักษาพยาบาล มีคุณธรรมจริยธรรมในการทำกิจกรรม การประกอบกิจการ ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม หรือการดำรงชีวิต

9. ระบบรักษาสุขภาพของชุมชน เป็นการดูแลสุขภาพ และตั้งอยู่บนพื้นฐานแพทย์แผนไทย

10. ระบบการจัดการชุมชน คนในพื้นที่ของชุมชนสามารถมีส่วนร่วม มีความรู้เรื่องราวการพัฒนาในพื้นที่ รวมทั้งความรู้ในสังคมอื่น ๆ มีคุณภาพ มีความมั่นใจที่จะให้ความรู้ความเห็น ร่วมคิดร่วมทำ ตื่นรู้ มีความสร้างสรรค์ มีคุณธรรมจริยธรรมพื้นฐาน ครอบคลุมมีความเข้มแข็ง และสามารถพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจได้มากที่สุด ความเป็นเจ้าของร่วมกัน โดยคนในชุมชนร่วมทุนร่วมกิจกรรมหรือกิจการ ในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน มีสำนึกถึงความเป็นเจ้าของร่วมกัน (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2564)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบสำคัญของเศรษฐกิจฐานรากที่เข้มแข็ง ประกอบด้วย ระบบคุณค่าการรวมกลุ่ม ระบบเรียนรู้ การจัดการระบบการเงินของชุมชน ระบบเกษตรที่ยั่งยืน ระบบการจัดการทุนชุมชนที่ครอบคลุมทุนทางสังคม ทุนคน ทุนพุทธิพยากร วิถีวัฒนธรรมภูมิปัญญา อัตลักษณ์ของชุมชนท้องถิ่น ประวัติศาสตร์ ระบบข้อมูลที่ทันสมัยรอบด้านทั้งภายในและภายนอก ระบบสวัสดิการชุมชน ระบบรักษาสุขภาพชุมชน ระบบการผลิตของชุมชนทั้งชั้นพื้นฐานและก้าวหน้าที่ได้มาตรฐาน สร้างความร่วมมือในทุกระดับและทุกมิติ ระบบการอยู่ร่วมกัน ความเป็นเจ้าของร่วมกัน และระบบการจัดการชุมชนคนในพื้นที่ของชุมชนสามารถมีส่วนร่วม

กระบวนการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก

เพื่อให้การขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก เห็นผลรูปธรรมที่ชัดเจน จึงกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก ที่จะใช้เป็นแนวทางตั้งต้น ดังนี้

1. เริ่มต้นจากชุมชนท้องถิ่น ใช้พื้นที่ตำบลเป็นตัวตั้ง เป้าหมาย คือ สร้างรายได้ให้ชุมชน และชุมชนมีความสุข ยุทธศาสตร์ คือ สร้างระบบเศรษฐกิจและทุนชุมชนฐานราก ด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสังคมมีความสุข เครื่องมือ คือ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ภูมิปัญญาท้องถิ่น และนวัตกรรมเทคโนโลยี มาตรการ คือ กำหนดให้พื้นที่ทุกระดับเป็นเขตเศรษฐกิจชุมชนพิเศษ หลักการ คือ เศรษฐกิจปลอดภัย หรือเศรษฐกิจสีเขียว พื้นที่ดำเนินงาน คือ ชุมชน ตำบล หรือท้องถิ่น พื้นที่บูรณาการ คือ การรวม 2 ถึง 3 ตำบลขึ้นไป ภายใต้ประเด็นงานร่วมที่ตำบลได้



ปรึกษาหารือ และตกลงร่วมกัน พื้นที่จัดการ คือ ใช้พื้นที่ระดับอำเภอ จัดการเป็น “เครือข่ายระดับอำเภอจัดการตนเอง” ครบวงจร

2. สร้าง และพัฒนาแกนนำตำบล โดยผู้นำชุมชน อำเภอ จังหวัด โดยตำบลและหน่วยงานในพื้นที่ ทั้งภาครัฐ และภาคธุรกิจเอกชน ต้องรับรู้ ทำความเข้าใจต่อเป้าหมาย และวางแผนงานร่วมกัน

3. การสร้างกลไกการขับเคลื่อนทั้งในระดับประเทศ จังหวัด อำเภอ ตำบล และชุมชน เช่น มีการกำหนดตัวแทนในแต่ละระดับร่วมกับหน่วยงานภาคี วางเป้าหมาย และกำหนดแผนงานในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาและกิจกรรมด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการผลิต การจัดระบบการกระจายสินค้า การสร้างพื้นที่ทางการตลาด การเพิ่มรายได้ การลดหนี้สิน การมีคุณภาพชีวิตที่ดี การมีสิ่งแวดล้อมที่ดี เป็นต้น

4. การพัฒนาองค์ความรู้ ที่มาจากงานวิจัยการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากโดยชุมชน เพื่อพัฒนาเป็นระบบข้อมูล องค์ความรู้ ขยายผล เผยแพร่ การนำไปใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับการจัดการทรัพยากรในชุมชน

5. การจัดการองค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชน เช่น การจัดการทุนชุมชนการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างคน กลไกในระดับต่าง ๆ การจัดการความสัมพันธ์ของระบบเครือข่ายทั้งแนวนราบ และแนวตั้ง เพื่อให้เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากการสร้างระบบเศรษฐกิจในระยะต่าง ๆ ภายใต้งานที่มีอยู่ เช่น ระยะสั้น ดำเนินการจัดการทรัพยากรในชุมชนให้เหมาะสม ระยะกลาง พัฒนาค้นหาให้เข้าใจระบบเศรษฐกิจฐานรากที่ยั่งยืน และระยะยาว การตลาดภายในภายนอก และการสร้างและพัฒนาเทคโนโลยี

สรุปได้ว่า กระบวนการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก ประกอบด้วย ใช้พื้นที่ตำบลเป็นตัวตั้ง สร้างและพัฒนาแกนนำตำบล อำเภอ จังหวัด โดยตำบลและหน่วยงานในพื้นที่ ทั้งภาครัฐ และภาคธุรกิจเอกชน ต้องรับรู้ ทำความเข้าใจต่อเป้าหมาย และวางแผนงานร่วมกัน สร้างกลไกการขับเคลื่อนทั้งในระดับประเทศ และเครือข่ายองค์กรชุมชนในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดการทุนชุมชนการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างคน กลไกในระดับต่าง ๆ การจัดการความสัมพันธ์ของระบบเครือข่ายทั้งแนวนราบ และแนวตั้ง เพื่อให้เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก

สรุป

เศรษฐกิจฐานรากหรือเศรษฐกิจชุมชน เป็นระบบเศรษฐกิจเชิงวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการทำมาหากินและการทำมาค้าขายที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตการอยู่ร่วมกัน ประกอบด้วย เศรษฐกิจอย่างน้อย 3 ระดับ ได้แก่ เศรษฐกิจครัวเรือนซึ่งเป็นฐานรายได้ของปัจเจก, เศรษฐกิจชุมชน ฐานรายได้ของกลุ่ม หรือวิสาหกิจชุมชน, และเศรษฐกิจท้องถิ่น ฐานรายได้ของธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กในท้องถิ่น ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพของชุมชนซึ่งเป็นรากฐานของสังคม จึงจำเป็นต้องช่วยกันสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับฐานรากของสังคมให้มุ่งสู่ชุมชนเข้มแข็งและอยู่เย็นเป็นสุข โดยต้องส่งเสริมให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ด้วยกระบวนการวางแผนการบริหารการพัฒนาและการวัดผลการพัฒนาด้วย ตัวชี้วัดที่คนในชุมชนท้องถิ่นเป็นผู้จัดการ เป็นผู้คิด เป็นผู้ทำ และเป็นผู้ใช้ประโยชน์ ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่การพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืนบนเศรษฐกิจฐานรากของชุมชน ซึ่งจะต้องดำเนินการควบคู่กันกับวิสาหกิจชุมชนที่เป็นการส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนเป็นภารกิจหลักอย่างหนึ่งของรัฐบาลในอดีตที่ผ่านมารัฐบาลได้ออกกฎหมายส่งเสริมให้คนในชุมชนรวมตัวกันนำความรู้ ภูมิปัญญาและทรัพยากรที่มีในท้องถิ่นมาผลิตเป็นสินค้าและบริการเพื่อแก้ไขปัญหาของชุมชน ตรงกับความต้องการของตลาด สามารถสร้างรายได้และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ของคนในชุมชนในรูปแบบของวิสาหกิจชุมชน ส่งผลให้ชุมชนพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน กฎหมายดังกล่าวมีชื่อเรียกว่า “พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2548” กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศมีหน้าที่รับผิดชอบและส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนที่ประกอบกิจการ สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานและร่วมมือกับหน่วยงานภาคีเพื่อให้การส่งเสริมและสนับสนุนวิสาหกิจชุมชนทุกประเภทกิจการ

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2550). ข้อควรรู้เกี่ยวกับวิสาหกิจชุมชน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2553). คู่มือปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมการเกษตร การพัฒนาองค์กรเกษตรกรวิสาหกิจชุมชนและเครือข่าย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เกศินี จุฑาวิจิตร. (2542). การสื่อสารเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม: สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- ชญาภัทร์ ก่ออารีโย. (2560). รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง. ใน คุชฌินีพนธ์บริหารธุรกิจคุชฌินีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ธนาวิทย์ บัวฝ้าย. (2565). ธุรกิจชุมชน: แนวทางในการพัฒนาชนบท. เรียกใช้เมื่อ 18 เมษายน 2565 จาก <https://research.kpru.ac.th/sac/fileconference/10022018-05-01.pdf>
- ประเวศ วะสี. (2559). เศรษฐกิจพอเพียงและประชาสังคม แนวทางพลิกฟื้นเศรษฐกิจสังคม. กรุงเทพมหานคร: หมอชาวบ้าน.
- ปิยะดา พิศาลบุตร. (2561). การพัฒนาแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนกลุ่มทอผ้าไหมที่ 4 ตำบลโคกเจริญ อำเภโคกเจริญ จังหวัดลพบุรี. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม, 8(4), 105-120.
- พจนา สวนศรี. (2546). คู่มือการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนโครงการท่องเที่ยวเพื่อชีวิตและธรรมชาติ. กรุงเทพมหานคร: กองทุนแคนาดาประจำประเทศไทย.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน. (2548). ราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา เล่ม 112 ตอนที่ 6 ก. หน้า 2 (18 มกราคม 2548).
- ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี. (2560). แนวโน้มสถานการณ์ประเทศไทย. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการ. ยุทธศาสตร์ชาติสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- วิทยากร เชียงกุล. (2547). การพัฒนาเศรษฐกิจสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: ฉบับกระแส.
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. (2564). คู่มือการส่งเสริมการพัฒนาระบบเศรษฐกิจฐานราก. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนของคณะกรรมการมหาน. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- _____. (2548). เครือข่าย: ยุทธวิธีเพื่อประชาคมเข้มแข็ง ชุมชนเข้มแข็ง. กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน.
- เสรี พงศ์พิศ. (2552). คู่มือการทำวิสาหกิจชุมชน. กรุงเทพมหานคร: เจริญวิทย์การพิมพ์.

แนวทางการบริหารงานวิชาการแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*

NEW ACADEMIC MANAGEMENT GUIDELINES OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS

UNDER NONGTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

อาชวินทร์ ภัณฑุสกุล*, ทรงยศ แก้วมงคล, พัชรา เดชโฮม

Achawin Kanyasakul*, Songyod Kaewmongkol, Patchara Dechome

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Graduate, North Bangkok University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: winniethetpool1230@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการ จำนวน 128 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางเครจซี่ และมอร์แกน สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) แนวทางการบริหารงานวิชาการแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีผลงานยอดเยี่ยม จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ โดยวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบแนวทางการบริหารงานวิชาการแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน สรุปได้ว่า ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศ การศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาและ ใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และ 2) แนวทางการบริหารงานวิชาการแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ วิเคราะห์บริบทของโรงเรียน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และวางแผน เพื่อให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ โดยลงมือปฏิบัติตามพันธกิจ เป้าประสงค์ ด้วยกระบวนการบริหารเชิงระบบ (PDCA) มีการเสริมแรง ทางบวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน ติดตาม ตรวจสอบ เก็บรวบรวมข้อบกพร่องเพื่อนำไปพัฒนา และแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น นำผลการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของ ภาควิชาช่วยมาพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ตามมาตรฐานการจัดการศึกษา นำเทคโนโลยี นวัตกรรม มาใช้ในการ บริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิผล และใช้เทคนิค วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการวัดและประเมินผลงานวิชาการ

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการแนวใหม่, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี

Abstract

This research aimed to study 1) The components of new academic administration of educational institution administrators. The sample consisted of 128 school directors and deputy directors. The sample size was determined according to the Krejci and Morgan tables using stratified

* Received August 23, 2024; Revised September 13, 2024; Accepted September 21, 2024

random sampling. The instrument used was a questionnaire. The statistics used were mean and standard deviation, and 2) New academic administration guidelines for school administrators. The group of information providers consisted of 5 school directors with outstanding performance. The instrument used was an interview, with content analysis of the data. The research results found that 1) The components of the new academic administration guidelines of educational institution administrators were overall at a high level ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.51), when considering each aspect, in conclusion, the aspect of measurement, evaluation and transfer of learning results has the highest average value, the aspect of learning process development, the aspect of educational institution curriculum development, the aspect of educational supervision, the aspect of development and promotion of learning resources, and the aspect with the lowest average value is development and use of educational technology media, and 2) New academic administration guidelines for school administrators include analyzing the school context to determine the vision, mission, goals, strategies, and planning to achieve the objectives by implementing the mission and goals with the systematic management process (PDCA), providing positive reinforcement to the workers, monitoring, inspecting, collecting defects for development, and solving problems that may occur, using the performance results as a guideline for continuous and systematic school development, using the participation process of network partners to develop the quality of academic work according to the educational management standards, using technology and innovation to effectively manage academic work, and using new techniques and methods to measure and evaluate academic work.

Keywords: New Academic Management, Educational Administrators, Nonthaburi Province Primary Schools

บทนำ

การจัดการศึกษาเป็นหน้าที่หลักของสถานศึกษาของรัฐทุกประเภท ที่จะต้องจัดการศึกษาให้บุคลากรมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปี อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่า ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา ฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการจัดการศึกษาก็คือ การบริหารงานวิชาการ ภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545 มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ผู้บริหารต้องตระหนักและเข้าใจในหลักการการบริหารจัดการศึกษา โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยวิธีการที่หลากหลาย ในอันที่จะส่งผลให้โรงเรียนพัฒนาสู่มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานโรงเรียน งานด้านวิชาการจึงเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดในการบริหารและจัดการศึกษาในโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2546)

แนวทางการจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดว่า “ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหาร งานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง” มุ่งให้กระจายอำนาจใน 2 การบริหารจัดการไปให้



สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดย อิสระ คล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความ เข้มแข็งในการบริหารจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและ กระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล ได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ในปัจจุบันการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า ระบบการศึกษาทั่วโลกมีคะแนนเฉลี่ยลดลงเมื่อเทียบกับ PISA 2018 พบว่า ความแตกต่างของคะแนนด้านการอ่านและด้านวิทยาศาสตร์ของนักเรียนทั้งสองกลุ่มนี้ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ส่วนด้านคณิตศาสตร์มีช่องว่างของคะแนนที่แคบลง เนื่องจากนักเรียนกลุ่มสูงมีคะแนนเฉลี่ยลดลงมากกว่าของนักเรียนกลุ่มต่ำ ซึ่งเป็นผลกระทบจากที่ทุกประเทศต้องเผชิญกับความท้าทายของการจัดการเรียนรู้ในช่วงที่มีวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ดังนั้น จึงควรมีมาตรการในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ในด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการอ่าน โดยการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างให้นักเรียนมีทักษะที่จำเป็นในการนำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริง ส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากรและสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้กับสถานศึกษาอย่างเหมาะสม และเป็นธรรมเพื่อลดช่องว่างของความเหลื่อมล้ำในการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาสถานศึกษาทั่วประเทศให้มีคุณภาพและครอบคลุมทุกสังกัด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566)

งานวิชาการถือเป็นหัวใจหลักของการบริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ตามมาตรฐานการศึกษา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฐาปนันท์ กันยา และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ ที่สรุปได้ว่าการบริหารงานวิชาการถือว่าการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษา คือ มีคุณภาพที่พึงประสงค์ ตามเป้าหมาย ของผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ผู้ปกครอง และชุมชน โดยมุ่งเน้นการสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการเป็นสิ่งสำคัญ ที่สุดจะต้องอาศัยกระบวนการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาที่ดี ทุกฝ่ายต้องร่วมกันบริหารจัดการทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เรียน จึงจะสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาได้ (ฐาปนันท์ กันยา และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์, 2558) ตั้งแต่การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ตลอดจนติดตามผล ซึ่งในการดำเนินงานของโรงเรียนจะต้องเป็นไปตามหลักสูตรของการเรียนการสอน จำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมทุกระยะ ดังนั้น เมื่อหลักสูตรเปลี่ยนจำเป็นต้องจัดอบรมให้ความรู้แก่ครู เพราะการใช้หลักสูตรในโรงเรียนจะมีส่วนเกี่ยวข้องไปถึงการจัดตารางสอน การจัดชั้นเรียน วิธีสอน การใช้อุปกรณ์การสอนและการประเมินผลด้วย องค์ประกอบที่สำคัญนอกจากผู้เรียนแล้ว คือ “ครูผู้สอน” ต้องมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูผู้สอนต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบของการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล และมีทักษะการสอนแบบ Active Learning (ประภัสรา โคตะขุน, 2554)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การบริหารงานวิชาการนั้น เป็นหัวใจของสถานศึกษา เป็นงานหลักเป็นส่วนสำคัญของทุกกิจกรรมที่จัดขึ้นในโรงเรียน เป็นตัวชี้วัดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และมาตรฐานของการศึกษาของโรงเรียน และถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยมุ่งส่งเสริมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถปรับตัว เป็นพลเมืองดีของสังคม และส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามจุดหมายของหลักสูตร ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานวิชาการแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการ และยกระดับคุณภาพของงานวิชาการในสถานศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารงานวิชาการแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว

2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) ทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบการบริหารงานวิชาการแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 95 คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 95 คน รวม 190 คน จากโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 64 คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 64 คน รวมจำนวน 128 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเจซี และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) แล้วกำหนดตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามองค์ประกอบการบริหารงานวิชาการแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการแนวใหม่ นำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและการใช้ภาษา แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index: IOC) ระหว่างข้อคำถามและจุดประสงค์เป็นรายข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 - 1

4. จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, L. J., 1997) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.91

5. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์ จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 และ เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง



2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน มาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลแบบสอบถามองค์ประกอบการบริหารงานวิชาการแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนทบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนทบุรี

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีผลงานยอดเยี่ยม จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. นำผลการศึกษามากำหนดเป็นองค์ประกอบการสร้างแบบสัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการวิจัย และครอบคลุมองค์ประกอบการบริหาร และปัจจัยส่งเสริมการบริหารงานวิชาการ เป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็น ตามประเด็นที่ผู้วิจัยกำหนด

2. นำองค์ประกอบของประเด็นคำถามสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์

3. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมเชิงเนื้อหา ความเหมาะสม และความถูกต้อง พร้อมปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น ไปใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อขอสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีผลงานยอดเยี่ยมทุกคน

2. ประสานผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีผลงานยอดเยี่ยม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการขอสัมภาษณ์พร้อมนัดหมายวัน เวลาและสถานที่

3. เข้าพบผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีผลงานยอดเยี่ยม เพื่อดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมและถูกต้อง โดยระหว่างการสัมภาษณ์มีการจดบันทึกประเด็นสำคัญของคำถาม และบันทึกเสียงขณะสัมภาษณ์

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนทบุรี สรุปผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขององค์ประกอบการบริหารงานวิชาการแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี โดยรวม (n = 128)

องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.85	0.57	มาก
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.90	0.63	มาก
3. ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	3.96	0.60	มาก
4. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้	3.77	0.68	มาก
5. ด้านการนิเทศการศึกษา	3.81	0.52	มาก
6. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.70	0.65	มาก
รวมเฉลี่ย	3.83	0.51	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์ประกอบแนวทางการบริหารงานวิชาการแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน สรุปได้ว่า ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.60) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.63) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.57) ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.52) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.68) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.65)

2. แนวทางการบริหารงานวิชาการแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี

จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีผลงานยอดเยี่ยม จำนวน 5 คน เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานวิชาการแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 มีการวิเคราะห์บริบทของโรงเรียน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ เพื่อวางแผนการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

2.2 มีการวางแผน เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ โดยลงมือปฏิบัติตามพันธกิจ เป้าประสงค์ ที่วางไว้ ด้วยกระบวนการบริหารเชิงระบบ (PDCA) มีการเสริมแรงทางบวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย และเก็บรวบรวมข้อบกพร่องเพื่อนำไปพัฒนางาน และแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นซ้ำ

2.3 นำผลการปฏิบัติงาน มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2.4 ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายมาพัฒนาคุณภาพ งานวิชาการ ตามมาตรฐานการจัดการศึกษาของโรงเรียน

2.5 นำเทคโนโลยี/นวัตกรรม มาใช้ในการบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิผล ด้านคุณภาพผู้เรียน ตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน



2.6 มีการใช้เทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ เช่น สื่อ เทคโนโลยี มาใช้ในการวัดและประเมินผลงานวิชาการของโรงเรียน

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ เรื่อง การบริหารงานวิชาการแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

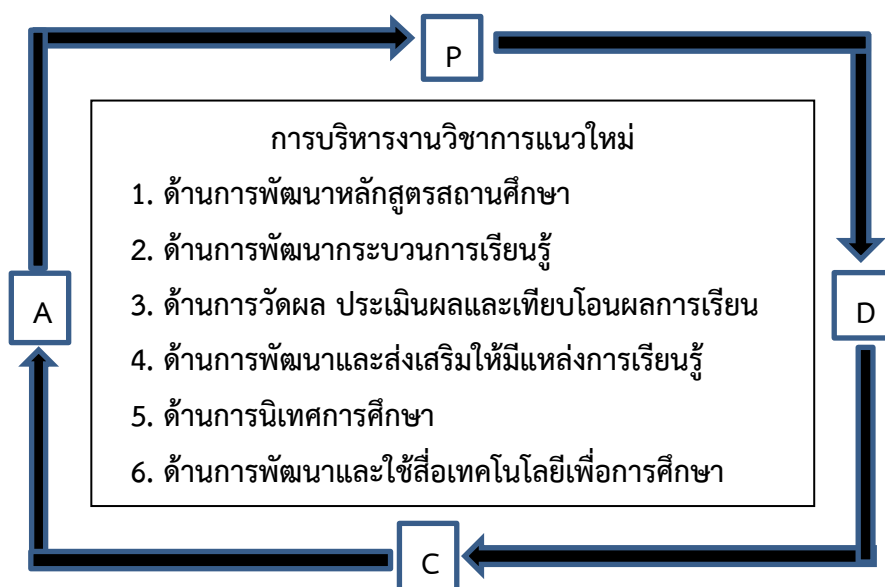
1. องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน สรุปได้ว่า ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะปัจจุบันการวัดผลและประเมินผลการศึกษาเป็นกระบวนการตรวจสอบคุณภาพของการจัดการศึกษา รวมถึงสถานศึกษามีการพัฒนา ปรับปรุงเครื่องมือที่นำมาใช้ในการวัดและประเมินผลอย่างเหมาะสม และส่งเสริม สนับสนุนระบบสารสนเทศที่เป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภะ วงษ์นาคเพ็ชร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก (โสภะ วงษ์นาคเพ็ชร, 2553) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระมหาปริยญา เตชปญโญ (ปราบชมพู) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (พระมหาปริยญา เตชปญโญ (ปราบชมพู), 2556) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Minudin ที่ได้ศึกษาบทบาททางวิชาการของผู้บริหารในรัฐาบาห์ ประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ผู้บริหารมีหน้าที่หลัก คือ การประเมินโครงการของโรงเรียน สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการศึกษาเพื่อเพิ่มประสบการณ์ กำหนดเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน ควบคุมโครงการและกิจกรรมอื่น ๆ ทั้งหมดของโรงเรียนและการสอนในระดับชั้นมีความรู้ความเข้าใจ ควบคุมบังคับในการเรียนในรายวิชาต่าง ๆ (Minudin, O. B., 1987)

2. แนวทางการบริหารงานวิชาการแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี ได้แก่ วิเคราะห์บริบทของโรงเรียน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และวางแผน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยลงมือปฏิบัติตามพันธกิจ เป้าประสงค์ ด้วยกระบวนการบริหารเชิงระบบ (PDCA) มีการเสริมแรงทางบวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน ติดตาม ตรวจสอบ เก็บรวบรวมข้อบกพร่องเพื่อนำไปพัฒนา และแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น นำผลการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายมาพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ตามมาตรฐานการจัดการศึกษา นำเทคนิคนวัตกรรม มาใช้ในการบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิผล และใช้เทคนิคและวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการวัดและประเมินผลงานวิชาการ มีความสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่งเสริมการประชุมวางแผน พัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง อบรมให้ความรู้บุคลากรการจัดทำหลักสูตรให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา และชุมชน จัดกิจกรรมกระตุ้นให้ครูได้นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนจริง กำกับ ติดตาม ประเมินผล สำรวจสภาพปัญหาการนำหลักสูตรไปใช้ของครูในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ระเบียบ วิเศษรัมย์ ที่สรุปว่า ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสรรคบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสรรคบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้แก่ ควรจัดอบรมครูในโรงเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร เทคนิคการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร แนวทางการดำเนินการของ

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และควรสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ครอบคลุม สำนวความต้องการ และจัดหาสื่ออุปกรณ์ให้เหมาะสม และจัดทำแผนปฏิบัติการและกำหนดปฏิทินการนิเทศภายใน อีกทั้งมอบหมาย หน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน (ระเบียบ วิเศษรัมย์, 2556) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบัวคำ ชุมจันทร์ ที่สรุปว่า ปัญหา แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ผลการวิจัยพบว่า ควรพัฒนาศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารและครูให้มีความรู้ความเข้าใจ ในการจัดทำหลักสูตร จัดให้มีการตรวจสอบหลักสูตรก่อนประกาศใช้เป็นหลักสูตรสถานศึกษา มีระบบการนิเทศ ติดตามและประเมินผลให้เป็นระบบและต่อเนื่อง ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ หลักสูตร ส่งเสริมให้แก่ครู นักเรียน ชุมชนและท้องถิ่น สร้างลักษณะนิสัยในการรักการอ่าน ส่งเสริมและสนับสนุน อย่างจริงจังในการใช้สื่อและวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้ (สมบัวคำ ชุมจันทร์, 2555)

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารงานวิชาการแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี สรุปจากแนวคิด ทฤษฎี และหลักการการบริหารงานวิชาการ พบว่า ข้อมูลสำคัญที่สามารถนำไปใช้เป็นกรอบ แนวทางการบริหารงานวิชาการแนวใหม่ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 4) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ 5) ด้านการนิเทศการศึกษา และ 6) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยมีกระบวนการบริหารงานตามวงจรเดมมิง PDCA ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Plan) 2) การลงมือปฏิบัติ (Do) 3) การตรวจสอบ (Check) และ 4) การปรับปรุงแก้ไข (Action) เป็นตัวขับเคลื่อนใน การบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตามแผนภาพที่ 2



ภาพที่ 2 การบริหารงานวิชาการแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี



สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า 1) องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ควรจัดทำหลักสูตรโดยให้ครูผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม และวางแผนการจัดทำหลักสูตรอย่างเป็นระบบ 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ควรส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับการอบรมพัฒนาเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามความต้องการและความสนใจ 3) ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ควรส่งเสริมให้ครูได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผล มาใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ พัฒนาหลักสูตร และวางแผนกำหนดทิศทางการพัฒนาผู้เรียน 4) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ ควรส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และจัดแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของผู้เรียนอย่างเพียงพอ 5) ด้านการนิเทศการศึกษา ควรวางแผนในการพัฒนาระบบนิเทศภายในร่วมกันระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง พัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด และนำผลการประเมินการนิเทศศึกษามาใช้ในการวางแผนพัฒนาการศึกษา และ 6) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ควรกำหนดนโยบาย วางแผน จัดทำ พัฒนา สื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยี เพื่อใช้ในการศึกษาของสถานศึกษา และส่งเสริมให้ครูนำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย รวมทั้งติดตาม และประเมินผลการพัฒนา และใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 2) แนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ ควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและเป้าหมายในการทำงานกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา วางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และให้ความสำคัญกับการติดตาม ตรวจสอบการทำงาน เพื่อหาแนวทางพัฒนากระบวนการทำงานให้ดีขึ้น ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนในสังกัดอื่น ๆ และควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนในสังกัดอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2566). แลงข่าวผลการประเมิน PISA 2022. เรียกใช้เมื่อ 6 ธันวาคม 2566 จาก <https://pisathailand.ipst.ac.th/news-21/>
- ฐานันท์ กันยา และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์. (2558). “การบริหารงานวิชาการและประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3”. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 10(2), 101-110.
- ประภัสรา โคตะขุน. (2554). Active Learning คืออะไร. เรียกใช้เมื่อ 21 กรกฎาคม 2554 จาก <http://prapasara.blogspot.com/2011/09/active-learning.html>
- พระมหาปริยญา เตชปญโญ (ปราบชมพู). (2556). การบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- ระเบียบ วิเศษรัมย์. (2556). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมบัวคำ ชุมจันทร์. (2555). ปัญหา แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). แนวดำเนินการของสถานศึกษาเพื่อจัดกิจกรรมเสริม ประสพการณ์พัฒนาคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- โสภา วงษ์นาคเพ็ชร. (2553). การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Cronbach, L. J. (1997). Essentials of psychological testing (3rd ed.). New York: Harper Collins.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Minudin, O. B. (1987). The role of the secondary school principals as perceived by secondary school principals in Sadas Malaysi. Dissertation International Abstracts, 47(7), 2403-A.

กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐาน

การพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงซู*

STRATEGIES FOR DEVELOPING THE CULTURAL LEADERSHIP OF PRINCIPALS UNDER THE BACKGROUND OF HIGH-QUALITY EDUCATION DEVELOPMENT IN JIANGSU VOCATIONAL COLLEGES

เซีย ยีเยน, ภิญญาพัชญ์ ปลากัดทอง, นรินทร์ สุธีนรินทร์, คณกร สว่างเจริญ, จิตติวิสุทธิ์ วิมุตติปัญญา*

Xia Yan, Pinyapat Pargudtong, Niran Suteeniran, Kanakorn Sawangcharoen, Jittawisut Wimuttipanya*

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Doctor of Philosophy Program, Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: jittawisut21@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐานการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงซู ประชากรของการวิจัยนี้ ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างตุง จำนวน 278 คน เลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามโดยมีค่าค่าเชื่อมั่น 0.95 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า สถานะโดยรวมของความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษามณฑลเจียงซูใน 5 ด้านอยู่ในระดับสูง ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ทางวัฒนธรรม ความสามารถในการทำงาน ความเป็นผู้นำด้านการปฏิบัติทางวัฒนธรรม ทรัพยากรวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก และความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมทางวัฒนธรรม แนวทางวัฒนธรรมสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงซูภายใต้พื้นหลังของการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงได้นำเสนอมาตรการ 53 ประการจาก 5 ด้าน ประการแรก เสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและพันธกิจ และเพิ่มความสามารถในการทำงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ประการที่สอง “หัวใจ” ของการเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมการเสริมสร้างวิสัยทัศน์ทางวัฒนธรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาการเสริมสร้างวัฒนธรรมของโรงเรียนที่เป็นผู้นำ 8 รายการ ประการที่สาม “สมอง” ของความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมการส่งเสริมการประสานงานการเสริมสร้างความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมทางวัฒนธรรมของมืออาชีพและส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน 10 ข้อ ประการที่ 5 “มือ” ของความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรม เสริมสร้างความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานทางวัฒนธรรมของผู้บริหารของวิทยาลัยอาชีวศึกษา และส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมของโรงเรียน 10 ประการ ประการที่ห้า ประสานงานทรัพยากรทางวัฒนธรรม ของโรงเรียนและส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนของการสร้างวัฒนธรรมของวิทยาลัยอาชีวศึกษาและมหาวิทยาลัย ภายใต้พื้นหลังของการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพสูง

คำสำคัญ: กลยุทธ์, ผู้นำทางวัฒนธรรม, การพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูง, วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงซู

* Received August 23, 2024; Revised September 16, 2024; Accepted September 23, 2024

Abstract

This purpose of this research was to develop the strategies for cultural leadership development of principals under the background of high-quality education development in Jiangsu vocational colleges. The population of this research was 278 university principals in Guangdong Province, purposively selected. The research instruments were questionnaires with a reliability of 0.95. Data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The results showed that the overall status of cultural leadership of principals of Jiangsu vocational colleges in five aspects was high were that consist of cultural vision leadership, work capability, cultural practice leadership, cultural resources are at a high level, and cultural innovation leadership. The strategy for developing cultural leadership for presidents of Jiangsu vocational colleges under the background of high-quality education development proposed 53 measures from five aspects. First, enhance the sense of responsibility and mission and enhance the working ability of vocational college presidents. Second, the "heart" of cultural leadership, strengthening the cultural vision of vocational college principals, and enhancing the culture of leading schools. The third, the "brain" of cultural leadership, promoting coordination, and strengthening the cultural innovation leadership of professionals. The fifth, the "hand" of cultural leadership, strengthen the leadership in cultural practice of vocational college principals, and promote the development of school culture. The fifth, coordinate the cultural resources of schools and promote the sustainable development of vocational colleges and universities cultural construction. Under the background of the development of high-quality education, the evaluation results of the adaptation and feasibility of the cultural leadership development strategy of Jiangsu Vocational College President.

Keywords: Strategy, Cultural Leader, High-Quality Education Development, Jiangsu Vocational College

บทนำ

จากความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรหน่วยงานและทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือว่าเป็นกำลังที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศและสังคมโลก ซึ่งประเทศจีนนั้นกำลังก้าวเข้าสู่ยุคใหม่ของการก้าวจากประเทศที่มีการศึกษาสูงไปสู่ประเทศที่มีการศึกษาระดับสูง และจากประเทศที่มีทรัพยากรมนุษย์จำนวนมากไปสู่ประเทศที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่แข็งแกร่ง การก่อสร้างและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต้องการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพื่อปลูกฝังบุคลากรที่มีทักษะคุณภาพสูงมีความคิดสร้างสรรค์และเป็นเลิศ ผู้บริหารอาชีวศึกษาต้องเป็นนักการเมือง นักการศึกษา และผู้บริหารที่มีจิตสำนึก ประวัติศาสตร์และการปฏิบัติได้พิสูจน์แล้วว่าการจะเป็นผู้อำนวยการที่รับผิดชอบงานสำคัญในยุคสมัยได้นั้น (Zhao, M. & Xu, L., 2022) จำเป็นต้องมีผู้บริหารที่เข้มแข็ง ซึ่งผู้บริหารของผู้อำนวยการจะดึงดูดความสนใจและได้รับการลงลึกและขยายตัวต่อไปอย่างแน่นอน สอดคล้องกับการปรับปรุงการศึกษาและการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพสูง รัฐให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อนโยบายการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพสูง สมัชชาใหญ่แห่งชาติครั้งที่ 19 ของพรรคคอมมิวนิสต์จีนเสนอแนวคิดการพัฒนาที่มีคุณภาพสูง และการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพสูงได้รับความสนใจและการอภิปรายมากขึ้นตลอดมา (Yu, T., 2020) ทั้งนี้ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการกลางพรรคคอมมิวนิสต์จีนเกี่ยวกับการกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 14 และเป้าหมายระยะยาวสำหรับปี 2035 เป็นครั้งแรกที่มีการเสนอ “การสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพสูง” อย่างชัดเจน การสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพสูงเป็นการตัดสินใจ



ครั้งสำคัญของประเทศสำหรับการพัฒนาการศึกษาในอนาคต ซึ่งการพัฒนาที่มีคุณภาพสูงเป็นภารกิจหลักในการสร้างประเทศสังคมนิยมที่ทันสมัยและทรงพลังอย่างครอบคลุม จะเห็นได้ว่าการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างครอบคลุมได้กลายเป็นภารกิจเชิงกลยุทธ์ของการศึกษาของจีน (Zhou, H. & Li, Y., 2022) ซึ่งดังกล่าวข้างต้นนี้แสดงให้เห็นถึงปัญหาการเปลี่ยนแปลงของพลวัตที่รวดเร็ว และความสำคัญของผู้นำองค์กรที่จะต้องพร้อมต่อการปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์การบริหารที่เป็นเลิศด้วยมาตรฐานและคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมและการพัฒนาสู่อนาคต

การพัฒนาที่มีคุณภาพสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษาต้องอาศัยผู้นำทางวัฒนธรรมที่โดดเด่นและมีแผนการบริหารจัดการองค์กรที่ทำทลายการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมของโรงเรียนอย่างลึกซึ้ง เนื่องจากสังคมมีความต้องการคุณภาพการดำเนินงานของโรงเรียนสูงขึ้นเรื่อย ๆ รูปแบบการพัฒนาของโรงเรียนจึงต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงด้านบริบทสภาพแวดล้อม และความเจริญด้านเทคโนโลยี ซึ่งจะต้องมีระบบการจัดทำกลยุทธ์ แผนความเสี่ยง และการบริหารจัดการองค์กรแบบองค์รวมเพื่อบรรลุตัวชี้วัดอย่างมีประสิทธิภาพ หน้าที่หลักสี่ประการของการศึกษา ได้แก่ การปลูกฝังความสามารถ การวิจัยทางวิทยาศาสตร์ การบริการสังคม การสืบทอดทางวัฒนธรรม และนวัตกรรม ในฐานะองค์กรที่มีคุณลักษณะทางวัฒนธรรม หน้าที่หลักของโรงเรียนเองคือการบรรลุการสืบทอดทางวัฒนธรรม การสืบสานและการต่อยอด การพัฒนาโรงเรียนมีผลกระทบในวงกว้าง ไม่เพียงแต่พลังอ่อนของวัฒนธรรมของโรงเรียนเท่านั้น (Anat, B. & Pascale, B., 2019) แต่ยังเป็นองค์ประกอบหลักในการวัดการพัฒนาที่มีคุณภาพสูงของโรงเรียนอีกด้วย การรับรู้ถึงการการพัฒนาที่มีคุณภาพสูงของการศึกษาระดับวิทยาลัยอาชีวศึกษาขึ้นอยู่กับนวัตกรรม การพัฒนาและนวัตกรรมที่เป็นธรรม การเสริมพลังและนวัตกรรมการปรับปรุงคุณภาพ การเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้และนวัตกรรมและการศึกษาและนวัตกรรมทางวัฒนธรรม อย่างไรก็ตาม วิทยาลัยอาชีวศึกษาเริ่มต้นค่อนข้างช้าในประเทศจีน (Xiao, T., 2022) และการสะสมทางวัฒนธรรมของพวกเขาค่อนข้างอ่อนแอ การส่งเสริมความมั่นใจในตนเองทางวัฒนธรรมของวิทยาลัยอาชีวศึกษาจึงมีความจำเป็น การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้สำหรับการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนและการพัฒนาที่มีคุณภาพสูง เป็นงานและเป้าหมายที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพสูงและการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่ยึดเหนี่ยวด้วยความหมายและลักษณะเฉพาะที่หลากหลาย (Bai, H., 2019) ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการสืบทอดและสร้างสรรค์แนวคิดทางวัฒนธรรมของโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสะท้อนถึงการแสวงหาจิตวิญญาณร่วมกันและแนวทางคุณค่าของครูและนักเรียน และยังเป็นแรงผลักดันภายในที่ทรงพลังสำหรับความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ภายใต้พื้นหลังของการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพสูง (Wu, M., 2003) ผ่านการวิจัยเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหาร ความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสามารถปรับปรุงได้ ความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสามารถใช้งานได้ดีขึ้น ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียนสามารถปรับปรุงได้ การพัฒนาการศึกษาอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพสูงสามารถส่งเสริมได้ และรากฐานของการรับใช้โรงเรียนเพื่อสร้างคุณธรรมและปลูกฝังคน วัตถุประสงค์ คือการตระหนักถึงโรงเรียนที่แข็งแกร่งพร้อมวัฒนธรรมและประเทศที่เข้มแข็งพร้อมการศึกษา จากการวิจัยเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา (Wang, S., 2022) ทำให้ทฤษฎีความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผ่านการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหาร (Meng, Y., 2021) จัดทำและเสนอแนวทางการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารจากทั้งด้านอัตนัยและเชิงวัตถุ เพื่อให้ข้อเสนอแนะสำหรับการสร้างวัฒนธรรมของโรงเรียนและการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหาร และในขณะเดียวกันก็ให้ข้อเสนอแนะสำหรับความเป็นผู้นำของผู้บริหาร พยายามทำบางอย่างที่เป็นประโยชน์เพื่อเสริมสร้างทฤษฎี โดยสรุป ภายใต้พื้นหลังของการศึกษาที่มีคุณภาพสูง การพัฒนาวิทยาลัยอาชีวศึกษาต้องการเงื่อนไขทางวัตถุขั้นยอดและความหมายทางวัฒนธรรมที่ลึกซึ้ง การปรับปรุงความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา

เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้สำหรับการสร้างวัฒนธรรมของวิทยาลัยอาชีวศึกษาและการพัฒนาโรงเรียนที่มีคุณภาพสูง (Lv, L. & Ding, Y., 2022) ถือว่าเป็นหัวใจที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กรที่เป็นเลิศ

จากดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐานการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงชุม โดยมุ่งเน้นความเป็นผู้นำในการปฏิบัติทางวัฒนธรรม กลุ่มของความสามารถในการปฏิบัติทางวัฒนธรรม ได้แก่ การคัดเลือกทางวัฒนธรรม การเผยแพร่ทางวัฒนธรรม และการประเมินทางวัฒนธรรม การเลือกกระหว่างความเป็นไปได้ต่าง ๆ ของการพัฒนาทางวัฒนธรรม การเลือกกระหว่างความดีและความชั่ว ถูกและผิด ดีและชั่วในปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรมและศีลธรรม เพื่อส่งเสริมวิวัฒนาการของวัฒนธรรม เผยแพร่ ชี้นำ ประชาสัมพันธ์ ส่งเสริม และสืบทอดอุดมการณ์และรูปแบบทางวัฒนธรรมของวัฒนธรรมโรงเรียน ทรัพยากรทางวัฒนธรรมของโรงเรียน การศึกษาค้นคว้าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรม ซึ่งทรัพยากรทางวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยสามารถนำผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมในสาขาเฉพาะของมหาวิทยาลัย และเป็นพื้นฐานและการเตรียมความพร้อมให้ผู้คนมีส่วนร่วมในชีวิตและการผลิตทางวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย ทรัพยากรทางวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยไม่เพียงแต่รวมถึงสถานะของทรัพยากรทางวัฒนธรรมที่มีอยู่เท่านั้น แต่ยังรวมถึงเนื้อหาทางวัฒนธรรมที่สะสม เติบโต และเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทรัพยากรทางวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยเป็นทรัพยากรที่มีลักษณะเฉพาะที่สุดที่โรงเรียนมีและสามารถใช้ประโยชน์และพัฒนาได้ ทรัพยากรทางวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยสามารถแบ่งตามคุณลักษณะที่แตกต่างกันได้ดังนี้ ทรัพยากรภูมิทัศน์ทางวัฒนธรรม ทรัพยากรภูมิทัศน์ธรรมชาติ ทรัพยากรการวิจัยของคณาจารย์ และทรัพยากรสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัยสู่การพัฒนามหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพสูงและเป็นที่ยอมรับของสังคมในระดับโลก

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษากลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐานการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงชุม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐานการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงชุม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกลางตุง สาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 278 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐานการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงชุม โดยมีส่วนตอน ดังนี้

สอบถามกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐานการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงชุม ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ทางวัฒนธรรม ความสามารถในการทำงาน ความเป็นผู้นำด้านการปฏิบัติทางวัฒนธรรม ทรัพยากรวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก และความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมทางวัฒนธรรม

แบบสำรวจกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐานการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงชุม การออกแบบแบบสอบถามจะอิงตามสถานการณ์พื้นฐานของผู้ตอบแบบสำรวจและด้านต่าง ๆ ของความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการทำงาน



2) ความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ทางวัฒนธรรม 3) ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมทางวัฒนธรรม 4) ความเป็นผู้นำด้านการปฏิบัติทางวัฒนธรรม 5) ทรัพยากรทางวัฒนธรรม การแปลความหมายข้อมูลตามมาตราส่วน ลิเคิร์ต 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมแห่งการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมแห่งการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงระดับมาก

3 หมายถึง ระดับความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมแห่งการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมแห่งการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมแห่งการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาสร้างกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐานการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงชู

2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหาหากลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐานการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงชู

3. สร้างแบบสอบถามกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐานการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงชู ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการทำงาน 2) ความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ทางวัฒนธรรม 3) ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมทางวัฒนธรรม 4) ความเป็นผู้นำด้านการปฏิบัติทางวัฒนธรรม 5) ทรัพยากรทางวัฒนธรรม แล้วนำฉบับร่างเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษา คุชชินีพันธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุง ให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน และอาจารย์ด้านการวัดประเมินผล จำนวน 1 คน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรง ของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) มีค่าเท่ากับ 1.00

5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์

6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้กับมหาวิทยาลัยในมณฑลกวางตุ้ง จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ความเชื่อมั่น 0.95

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่น ไปใช้กับผู้บริหารในมหาวิทยาลัยในมณฑลกวางตุ้ง จำนวน 278 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอแบบฟอร์มหนังสือร้องขอไปยังบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาเพื่อแจกแบบสอบถามผ่านผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยในมณฑลกวางตุ้ง

2. นัดหมายการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากมหาวิทยาลัยในมณฑลกวางตุ้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและจำแนกข้อมูลออกเป็นกลุ่มโดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง น้อย

ผลการวิจัย

การวิจัยศึกษากลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐานการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงชู โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยในหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

วิเคราะห์กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐานการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงชู ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐานการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงชู (n = 278)

ด้าน	μ	σ	แปลผล
1. ความสามารถในการทำงาน	4.44	0.65	มาก
2. ความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ทางวัฒนธรรม	4.53	0.59	มากที่สุด
3. ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมทางวัฒนธรรม	4.33	0.67	มาก
4. ความเป็นผู้นำด้านการปฏิบัติทางวัฒนธรรม	4.42	0.69	มาก
5. ทรัพยากรทางวัฒนธรรม	4.32	0.71	มาก
รวมเฉลี่ย	4.40	0.66	มาก

ผลการวิเคราะห์กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐานการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงชู ข้อมูลแสดงให้เห็นว่ากลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐานการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงชู ใน 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.66$) เมื่อพิจารณาผลการศึกษาระดับสูงสุดไปต่ำสุด สรุปได้ดังนี้ ความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ทางวัฒนธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.53$, $\sigma = 0.59$) รองลงมา คือ ความสามารถในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.65$) ความเป็นผู้นำด้านการปฏิบัติทางวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.69$) ทรัพยากรทางวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.71$) และลำดับสุดท้ายความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมทางวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.67$)

ทั้งนี้ กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐานการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงชู ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาต้องมีการรับรู้และความตระหนักที่ลึกซึ้งในการเป็นผู้นำทางวัฒนธรรม การพัฒนาโรงเรียนให้มีชื่อเสียงที่โดดเด่น และสร้างข้อได้เปรียบในระดับภูมิภาคในการที่ผู้อำนวยการโรงเรียนร่วมกันแลกเปลี่ยนและเรียนรู้การสร้างวัฒนธรรมของวิทยาเขต จะเกิดเป็นผลสัมฤทธิ์ด้วยการประเมินทางสังคมของการศึกษาอาชีวศึกษานั้นผสมผสานกัน และคุณภาพของการดำเนินการโรงเรียนและการฝึกอบรมบุคลากรควรได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยระดับความสามารถของผู้สร้างและผู้นำดำเนินการระบบวัฒนธรรมของวิทยาเขตนี้อาจแตกต่างกันตามบริบท โดยผู้อำนวยการต้องมีคุณภาพสูงและมีความสามารถในการทำงานที่แข็งแกร่งด้วยความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้อำนวยการ และความสามารถในการสร้างสรรค์วัฒนธรรม การปฏิบัติทางวัฒนธรรม และการสื่อสารทางวัฒนธรรมควรได้รับการเสริมสร้างอย่างต่อเนื่อง วิสัยทัศน์ทางวัฒนธรรม ความเป็นผู้นำเพื่อการสร้างสรรคองค์กรที่เป็นเลิศ



อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐานการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงชุม พบว่า ความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับมากรองลงมา คือ กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมสำหรับอธิการบดีวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงชุมภายใต้พื้นหลังของการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงได้นำเสนอมาตรการ 53 ประการจาก 5 ด้าน โดยมีปัจจัยหลัก คือ การเสริมสร้างความรู้ที่รับผิดชอบและพันธกิจ และเพิ่มความสามารถในการทำงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาตามที่ Bai, H. ได้พบว่า ผู้นำพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในมหาวิทยาลัยควรมุ่งเน้นความเป็นผู้นำในการปฏิบัติทางวัฒนธรรม กลุ่มของความสามารถในการปฏิบัติทางวัฒนธรรม ได้แก่ การคัดเลือกทางวัฒนธรรม การเผยแพร่ทางวัฒนธรรม และการประเมินทางวัฒนธรรม ตัวอย่างเช่น การเลือกระหว่างความเป็นไปได้ต่าง ๆ ของการพัฒนาทางวัฒนธรรม การเลือกระหว่างความดีและความชั่ว ถูกและผิด ดีและชั่วในปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรมและศีลธรรม เพื่อส่งเสริมวิวัฒนาการของวัฒนธรรม เผยแพร่ ชี้นำ ประชาสัมพันธ์ ส่งเสริม และสืบทอดอุดมการณ์และรูปแบบทางวัฒนธรรมของวัฒนธรรมโรงเรียน (Bai, H., 2019) และกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงสภาพบริบท ความจำเป็น ความต้องการของสังคม นอกจากนี้ Meng, Y. ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการองค์กรที่เป็นเลิศ จุดเริ่มต้นของความสำเร็จคือการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบของบริบทเชิงพื้นที่และทรัพยากรทางวัฒนธรรมของโรงเรียน การศึกษาวิจัยพบว่า ทรัพยากรทางวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย หมายถึงเนื้อหาทางวัฒนธรรมที่สามารถนำผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมในสาขาเฉพาะของมหาวิทยาลัย และเป็นพื้นฐานและการเตรียมความพร้อมให้ผู้คนมีส่วนร่วมในชีวิตและการผลิตทางวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย ทรัพยากรทางวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยไม่เพียงแต่รวมถึงสถานะของทรัพยากรทางวัฒนธรรมที่มีอยู่เท่านั้น แต่ยังรวมถึงเนื้อหาทางวัฒนธรรมที่สะสม เติบโต และเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (Meng, Y., 2021) จำเป็นต้องมีผู้นำทางวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ซึ่งผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้อำนวยการจะดึงดูดความสนใจและได้รับการลงลึกและขยายตัวต่อไปอย่างแน่นอน สอดคล้องกับการปรับปรุงการศึกษาและการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพสูง รัฐให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อนโยบายการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพสูง สมัชชาใหญ่แห่งชาติครั้งที่ 19 ของพรรคคอมมิวนิสต์จีนเสนอแนวคิดการพัฒนาที่มีคุณภาพสูง และการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพสูงได้รับความสนใจและการอภิปรายมากขึ้นตลอดมา ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการกลางพรรคคอมมิวนิสต์จีนเกี่ยวกับการกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 14 และเป้าหมายระยะยาวสำหรับปี 2035 เป็นครั้งแรกที่มีการเสนอ “การสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพสูง” อย่างชัดเจน (Zhao, M. & Xu, L., 2022)

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐานการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงชุม ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาต้องมีการรับรู้และความตระหนักที่ลึกซึ้งในการเป็นผู้นำทางวัฒนธรรม การพัฒนาโรงเรียนให้มีชื่อเสียงที่โดดเด่น และสร้างข้อได้เปรียบในระดับภูมิภาค โดยมีการสร้างความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยตลอดทั้งร่วมกันแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ในการสร้างวัฒนธรรมของวิทยาเขตจะเกิดเป็นผลสัมฤทธิ์ด้วยการประเมินที่สอดคล้องทางสังคมของการศึกษาอาชีวศึกษาที่ผสมผสานกัน และคุณภาพของการดำเนินการโรงเรียนและการฝึกอบรมบุคลากรควรได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยระดับความสามารถของผู้สร้างและผู้ดำเนินการระบบวัฒนธรรมของวิทยาเขตนั้นอาจแตกต่างกันตามบริบท ซึ่งโดยผู้อำนวยการต้องมีความรู้ความสามารถในการทำงานที่แข็งแกร่งด้วยความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหาร และความสามารถในการสร้างสรรค์วัฒนธรรม การปฏิบัติทางวัฒนธรรม และการสื่อสารทางวัฒนธรรมควรได้รับการเสริมสร้างอย่างต่อเนื่อง วิสัยทัศน์ทางวัฒนธรรม ความเป็นผู้นำเพื่อการสร้างสรรค์องค์กรที่เป็นเลิศ

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับองค์กรการบูรณาการการผลิตและการศึกษา และบูรณาการวัฒนธรรมองค์กรเข้ากับวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย และผู้บริหารมหาวิทยาลัยอาชีวศึกษาควรเริ่มการสร้างวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยที่ให้ความสำคัญกับการฝึกทักษะและการส่งเสริมพลังทางวัฒนธรรมให้เข้มแข็ง ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยด้านการขาดแคลนนักเรียนที่จะนำไปสู่การสูญเสียเป้าหมายพื้นฐานที่สุดของการสร้างวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย ซึ่งไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แข็งแกร่งขององค์กรที่ต้องการบุคลากรทางเทคนิคและเทคนิคที่มีคุณภาพสูงอย่างเร่งด่วน เนื่องจากขาดการตระหนักรู้ในตนเอง วิทยาลัยอาชีวศึกษาบางแห่งจึงละเลยการสร้างวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยหรือเลื่อนการสร้างวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยออกไปเนื่องจากแหล่งเรียนรู้ของตนเองและสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง มีการขยายตัวอย่างรวดเร็วและสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

เอกสารอ้างอิง

- Anat, B. & Pascale, B. (2019). School Religious-Cultural Attributes and School Principals' Leadership Styles in Israel. *Journal of Religious Education*, 6(3), 96-104.
- Bai, H. (2019). Research on the Cultural Leadership of Urban Middle School Principals-Taking Xi'an Middle School Principals as an Example [D]. In Master's Degree Thesis. Xi'an International Studies University.
- Lv, L. & Ding, Y. (2022). Research on the Components and Mechanism of Curriculum Leadership of Primary and Secondary School Principal. An Empirical Study Based on PLS-SEM. *Journal of Educational Science Edition of East China Normal University*, 10(6), 411-416.
- Meng, Y. (2021). Cultural Leadership Community in School Transformation. *Journal of Education and Management*, 12(17), 213-216.
- Wang, S. (2022). The Enlightenment of Foreign Civil Codes on the Compilation of Chinese Educational Codes. Taking the Four Modern Civil Codes as the Investigation Center. *Journal of Educational Science Edition of East China Normal University*, 17(8), 321-328.
- Wu, M. (2003). SPSS Statistical Application Practice: Questionnaire Analysis and Applied Statistics. Beijing: Science Press. *Journal of Education Management*, 4(12), 178-182.
- Xiao, T. (2022). The Choice of "The Poor Family": Cultural Reproduction and Resistance in Elite Colleges and Universities. East China Normal University. *Journal of Education Science Edition*, 10(8), 218-219.
- Yu, T. (2020). Research on Information Technology Leadership of Primary and Secondary School Teachers. *Journal of Doctoral Dissertation of Shanghai Normal University*, 13(8), 333-336.
- Zhao, M. & Xu, L. (2022). Research Status and Path Innovation of High-quality Vocational Education Development. A Review Based on Practical Philosophy. *Journal of Jiangsu Higher Vocational Education*, 12(4), 320-325.
- Zhou, H. & Li, Y. (2022). On building a high-quality education system. *Journal of Modern Education Management*, 7(5), 454-455.

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพทางกาย สมรรถภาพทางจิต การจัดการ
ความเครียด และการพัฒนาศักยภาพกับทักษะทางกีฬาของนักกีฬามหาวิทยาลัย*
A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PHYSICAL FITNESS MENTAL FITNESS
STRESS MANAGEMENT AND POTENTIAL DEVELOPMENT WITH SPORT SKILLS OF
UNIVERSITY ATHLETES

พรวิจักษ์ณ์ ครุฑกะ^{1*}, ชมสุภักดิ์ ครุฑกะ²

Pornvijak Cruthka^{1*}, Chomsupak Cruthka²

¹คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

¹Faculty of Education, Kasetsart University, Bangkok, Thailand

²นักวิชาการอิสระ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

²Independent Scholar, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: pornvijak.c@ku.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถภาพทางกาย สมรรถภาพทางจิต การจัดการความเครียด การพัฒนาศักยภาพ และทักษะทางกีฬาของนักกีฬามหาวิทยาลัย 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพทางกาย สมรรถภาพทางจิต การจัดการความเครียด การพัฒนาศักยภาพ กับทักษะทางกีฬาของนักกีฬามหาวิทยาลัย เป็นวิจัยเชิงบรรยาย กรอบแนวคิดการวิจัยใช้แนวคิดของสมรรถภาพทางกาย สมรรถภาพทางจิต การจัดการความเครียด การพัฒนาศักยภาพ และทักษะทางกีฬาของนักกีฬามหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่าง คือ นักกีฬามหาวิทยาลัยประเภททีม จำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม มีค่าความตรงตามเนื้อหา .60 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่นสมรรถภาพทางกาย สมรรถภาพทางจิต การจัดการความเครียด การพัฒนาศักยภาพ ทักษะทางกีฬา และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .917, .909, .919, .780 .941 และ .966 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษพบว่า 1) นักกีฬามหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นพฤติกรรมปฏิบัติเกี่ยวกับ สมรรถภาพทางกาย สมรรถภาพทางจิต การจัดการความเครียด และทักษะทางกีฬาของนักกีฬามหาวิทยาลัย อยู่ในระดับปฏิบัติได้บ่อยครั้ง ส่วนความคิดเห็นพฤติกรรมปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับปฏิบัติได้ทุกครั้ง 2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า สมรรถภาพทางจิตและสมรรถภาพทางกายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะทางกีฬาของนักกีฬามหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .644, .643$ ตามลำดับ) การจัดการความเครียด และการพัฒนาศักยภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะทางกีฬาของนักกีฬามหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .732, .724$ ตามลำดับ)

คำสำคัญ: สมรรถภาพทางกาย, สมรรถภาพทางจิต, การจัดการความเครียด, การพัฒนาศักยภาพ, ทักษะทางกีฬา

* Received August 28, 2024; Revised September 15, 2024; Accepted September 23, 2024

Abstract

The objectives of this research were to 1) Study the concerning physical fitness; mental fitness; stress management; potential development and sport skills of University athletes. Furthermore, the researchers study 2) The relationship between physical fitness; mental fitness; stress management and potential development with sport skills of University athletes. This is descriptive research, and used to conceptual framework of physical fitness; mental fitness; stress management; potential development and sport skills of University athletes. The sample was 400 athletes of university using multi-stage sampling method. The instrument used for data collection was questionnaire. Testing for quality, the researchers found that the instruments evinced content validity 0.60 - 1.00, and reliability of physical fitness; mental fitness; stress management; potential development; sport skills and reliability of overall questionnaire at the levels of .917, .909, .919, .780 .941 and .966 respectively. The researchers analyzed the data collected in terms of frequency, percentage, mean and standard deviation. In addition, Pearson product moment correlation coefficient. The researchers found that 1) The opinions concerning behavior to practicum regarding physical fitness, mental fitness, stress management and sport skills of University athletes at a level often. As for potential development at a level every time. 2) The correlational analysis revealed that mental fitness and physical fitness significantly positively correlated with sport skills of University athletes at the low level with the statistical significance at .01 level ($r = .644, .643$ respectively). The stress management and potential development significantly positively correlated with sport skills of University athletes at the high level with the statistical significance at .01 level ($r = .732, .724$ respectively).

Keywords: Physical Fitness, Mental Fitness, Stress Management, Potential Development, Sport Skills

บทนำ

กีฬาได้รับความนิยมจากคนทุกเพศทุกวัย จึงได้มีความพยายามที่จะพัฒนากีฬาให้มีประสิทธิภาพสูงสุดทั้งในภาครัฐและเอกชน ซึ่งรัฐบาลให้ความสำคัญในการพัฒนากีฬาเพื่อยกระดับมาตรฐานกีฬาของไทยให้เท่าเทียมอารยประเทศ สามารถเข้าแข่งขันระดับนานาชาติ และพยายามผลักดันให้เป็นเจ้าภาพจัดการแข่งขันกีฬาลายรายการ เช่น ซีเกมส์ เอเชียนเกมส์ หรือโอลิมปิกเกมส์ เป็นต้น โดยมีการปูพื้นฐานที่ดี และต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่ายเพื่อการพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศด้วยกระบวนการดำเนินงานที่มีการวางแผน มีจุดมุ่งหมายและกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงของการแข่งขันกีฬาที่มุ่งหวังประสิทธิภาพของนักกีฬาในมิติกีฬาเพื่อความเป็นเลิศเพื่อสร้างความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ความสามัคคี รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย ให้แก่ เด็กและเยาวชน เพื่อเป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งร่างกายและจิตใจ และเป็นมิติที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความภูมิใจในความสำเร็จในการแข่งขันกีฬาทั้งของตนเอง และของคนทั้งชาติในทุกระดับของความสำเร็จของนักกีฬาจะนำไปสู่ชื่อเสียง และความเจริญด้านต่าง ๆ ของประเทศ (อัษ แสนภักดี, 2558) นอกจากนี้นโยบายพัฒนากีฬาแห่งชาติในประเด็นการส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศและกีฬาเพื่อการอาชีพส่งเสริมความต้องการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬา รวมทั้งนักกีฬาคณพิการเพื่อความเป็นเลิศ การสร้างและการพัฒนานักกีฬาของชาติให้ประสบความสำเร็จในการแข่งขันในระดับต่าง ๆ รวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาต่อยอดนักกีฬาที่มีความเป็นเลิศไปสู่การมีอาชีพทางการกีฬายั่งยืน รวมทั้งการสนับสนุนการยกระดับกีฬาเพื่อความเป็นเลิศและกีฬาเพื่อการอาชีพ ให้เข้าสู่มาตรฐานสากล (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2566) การแข่งขันกีฬาแต่ละครั้งในทุกประเภทกีฬา นักกีฬาทุกคนจะมีการเตรียมความพร้อม



ทั้งร่างกาย และจิตใจภายใต้การกำกับดูแลของผู้ฝึกสอน เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับนักกีฬาก่อนการแข่งขันจริง ดังนั้น การเตรียมทีมนักกีฬาเพื่อเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับการแข่งขันเพื่อให้มีความพร้อมที่จะทำการแข่งขันตลอดเวลา แต่ปัญหาในการเตรียมทีมที่สำคัญ คือ การคัดเลือกและการฝึกซ้อมนักกีฬา การแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการคัดเลือกตัวนักกีฬาให้มีความโปร่งใสและยุติธรรม มีการแจ้งวิธีการตัดสินใจและการประกาศผล จำนวนนักกีฬา วิธีดำเนินการ และระยะเวลาในการคัดเลือกตัวนักกีฬา สำหรับปัญหาการเตรียมทีมกีฬาควรจัดให้มีนักกายภาพบำบัดระหว่างการฝึกซ้อมและขณะแข่งขัน การนำจิตวิทยามาใช้ในการฝึกซ้อม การตั้งเป้าหมายในการแข่งขันให้นักกีฬา และการจัดโปรแกรมด้านโภชนาการเพื่อการผ่อนคลายแก่นักกีฬาระหว่างการเก็บตัวฝึกซ้อมจะก่อให้เกิดการพัฒนาทางศักยภาพของนักกีฬาที่จะทำให้เกิดการพัฒนาการกีฬาและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการแข่งขันกีฬาที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือได้รับชัยชนะ (เหมราช ถึงเจริญ และคณะ, 2564)

จิตวิทยาการกีฬาเป็นเป็นศาสตร์ที่ศึกษาพฤติกรรมและการออกกำลังกายและกีฬาที่อธิบายถึงการนำไปสู่การปรับพฤติกรรมในการพัฒนาทางด้านกีฬาใช้เพื่อเตรียมความพร้อมสมรรถภาพทางจิตใจ ควบคุมไปกับการฝึกทักษะ และสมรรถภาพทางกาย โดยใช้หลักการทางจิตวิทยา ประกอบด้วย แรงจูงใจทางการกีฬา ความวิตกกังวลทางการกีฬา ความเครียดทางการกีฬา ความก้าวร้าวทางการกีฬา และการกำหนดเป้าหมาย สำหรับการเตรียมความพร้อมทางด้านจิตใจของนักกีฬา ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการแข่งขัน มาใช้ในการออกกำลังกาย การฝึกซ้อมหรือการแข่งขันกีฬาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในสถานการณ์ที่แตกต่างกันเพื่อพัฒนาขีดความสามารถนักกีฬาให้เต็มศักยภาพ (กรณีทิพย์ ลิ่มนรรัตน์, 2565) นอกจากนี้ นักกีฬาต้องมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและทีม รู้จักประสานด้านต่าง ๆ เช่น การประสานการฝึกการเล่น รู้จักสร้างสุขภาพส่วนบุคคลให้อยู่ในสภาพพร้อมทุกระยะศึกษาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในกิจกรรมกีฬาที่เล่นให้ลึกซึ้ง รู้จักพัฒนาด้านบุคลิกต่าง ๆ อย่างเหมาะสม คือ พัฒนาตนเอง สร้างสมรรถภาพทางกายที่เหมาะสมกับแต่ละชนิดกีฬา (บงกช จันทรสุขวงศ์, 2562) การเตรียมพร้อมด้านร่างกาย จิตใจ และทักษะกีฬา การแสดงความสามารถ การนำเสนอตนเองทางร่างกาย การสนับสนุนจากสังคม ความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน การมีประสบการณ์ผ่านผู้อื่น เป็นแหล่งสร้างความเชื่อมั่นทางกีฬาที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแข่งขันกีฬา (เขาวรัตน์ เขมรัตน์ และคณะ, 2565)

จุฬาลักษณ์ เย็นกล้า ระบุว่าทักษะ คือ การใช้เทคนิคเปลี่ยนแปลงการเล่นได้อย่างต่อเนื่อง ถูกต้อง รวดเร็ว ซึ่งขับเคลื่อนโดยความคิดและสมรรถภาพทางกาย ความสามารถทางกีฬาทั้งในขณะฝึกซ้อมและการแข่งขันมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ ทักษะกีฬา ซึ่งหมายถึงถึงเทคนิคและกลยุทธ์ด้านกีฬา สมรรถภาพทางกาย ได้แก่ ความแข็งแรง ความอดทน พลังหรือกำลัง ความเร็ว และความคล่องแคล่วว่องไว และสมรรถภาพทางจิตใจ ได้แก่ การรู้จักควบคุมความตื่นเต้นและความวิตกกังวล การสร้างสมาธิ การสร้างแรงจูงใจ และการเสริมแรงกระตุ้นต่าง ๆ ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 ประการนี้ เกิดขึ้นจากการเรียนและการฝึก เทคนิคและ กลยุทธ์ด้านกีฬาฝึกเสริมสร้างร่างกายนักกีฬาให้มีความแข็งแรงอดทนมีพลัง หรือกำลังความเร็วและความคล่องแคล่วว่องไว นอกจากนั้น ผู้ฝึกสอนยังจะต้องสร้างนักกีฬาให้มีความพร้อมด้านจิตใจ ความมีระเบียบวินัย ความขยัน และเอาใจใส่ในการฝึกซ้อม รู้จัก ดูแลรักษาสุขภาพ รู้จักเลือกรับประทานอาหารที่มีคุณประโยชน์และเพียงพอต่อความต้องการของร่างกายซึ่งรวมถึงการพักผ่อนด้วย (จุฬาลักษณ์ เย็นกล้า, 2565) เช่นเดียวกับการศึกษาของ Hunchenko, V., et al. เกี่ยวกับสมรรถภาพทางกายพิเศษของนักกีฬาวอลเลย์บอลชายหาด กับระดับเทคนิคของการเล่นวอลเลย์บอลชายหาด เป็นการพัฒนานักกีฬาให้มีสมรรถภาพทางกายที่ดีจะส่งผลต่อทักษะและเทคนิคการเล่นกีฬา และเพิ่มความสามารถในการกระโดดเสิร์ฟบอล ปรับปรุงคุณภาพจำนวนการเสิร์ฟและการตบบอล ปรับปรุงคุณภาพการส่งบอล และจำนวนการบล็อกของการเล่นวอลเลย์บอลชายหาด (Hunchenko, V., et al., 2021) สำหรับ กิจกรรม แก้วประสิทธิ์ ระบุถึงศักยภาพของนักกีฬาแบดมินตันจะใช้ความสามารถและพลังงานจากร่างกายและสมองในการแข่งขันให้ได้มาซึ่งชัยชนะ ผู้ที่มีสมรรถภาพทางร่างกายที่ดีย่อมได้เปรียบผู้ที่อ่อนแอกว่า ส่วนผู้ที่มีความพร้อมทางร่างกาย

มากกว่าจึงเป็นผู้ที่มีความได้เปรียบมากกว่า (กิจจวล แก้วประสิทธิ์, 2564) สำหรับการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาผ่านการฝึกซ้อมที่สมบูรณ์จะสามารถจัดการความเครียดได้ดีซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ให้นักกีฬามีความมั่นใจในตนเองและมีผลต่อความสามารถในการแสดงออกทางการกีฬาอย่างมีประสิทธิภาพ (ยุทธการ ขาววรรณ, 2564) เช่นเดียวกับการจัดการความเครียดทางกีฬา เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดหรือจิตใจ และพฤติกรรมของนักกีฬา โดยพยายามจัดการกับสิ่งที่เข้ามารบกวนทั้งจากภายใน และภายนอก โดยการตั้งสมาธิ และการผ่อนคลาย (ภูษณพาส สมนิล, 2558); (สุพชริน เขมรัตน์, 2563)

จากความสำคัญของสมรรถภาพทางกาย สมรรถภาพทางจิต การจัดการความเครียด การพัฒนาศักยภาพ และทักษะของนักกีฬา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพทางกาย สมรรถภาพทางจิต การจัดการความเครียด และการพัฒนาศักยภาพ กับทักษะทางกีฬาของนักกีฬามหาวิทยาลัย ข้อมูลจะนำมาใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาเพื่อออกแบบการฝึกซ้อมและพัฒนาโปรแกรมการฝึกนักกีฬาให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันกีฬาระดับมหาวิทยาลัย และสามารถพัฒนานักกีฬาสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาเพื่อการแข่งขันในระดับประเทศ ระดับอาเซียน และระดับสากลให้กับประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถภาพทางกาย สมรรถภาพทางจิต การจัดการความเครียด การพัฒนาศักยภาพ และทักษะทางกีฬาของนักกีฬามหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพทางกาย สมรรถภาพทางจิต การจัดการความเครียด และการพัฒนาศักยภาพ กับทักษะทางกีฬาของนักกีฬามหาวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพทางกาย สมรรถภาพทางจิต การจัดการความเครียด และการพัฒนาศักยภาพ กับทักษะทางกีฬาของนักกีฬามหาวิทยาลัย เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) มีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ นักกีฬาที่เข้าร่วมการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 49 นนทบุรีเกมส์ 2567 รอบมหกรรม จำนวนทั้งสิ้น 6,291 คน (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2567) กลุ่มตัวอย่าง คือ นักกีฬามหาวิทยาลัยที่เข้าร่วมการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 49 รอบมหกรรม โดยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน 5 % ได้ขนาดตัวอย่าง 376 คน (Yamane, T., 1973) สำหรับงานวิจัยนี้ใช้ตัวอย่าง 400 คน และทำการสุ่มตัวอย่างโดยสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) โดย 1) สุ่มสถาบันการศึกษาที่ส่งนักกีฬาประเภททีมเข้าแข่งขันมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 49 แต่ละภาคและกรุงเทพฯ ของประเทศไทย อย่างน้อย 2 สถาบัน โดยการสุ่มอย่างง่าย จัปฉลากแบบไม่แทนที่ (กรุงเทพฯ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันตก ภาคตะวันออก และตะวันออกเฉียงเหนือ) 2) สุ่มกีฬาประเภททีมที่เข้าร่วมการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 49 รอบมหกรรมจาก 17 ชนิดมา 8 ชนิดกีฬา โดยสุ่มอย่างง่าย (จัปฉลากแบบไม่แทนที่) ได้แก่ ฟุตบอล, วอลเลย์บอล, บาสเกตบอล, เซปักตะกร้อ, ฟุตซอล, รักบี้ฟุตบอล, คอร์ทบอล และ จานร่อน 3) สุ่มตัวอย่างนักกีฬาแต่ละชนิดในชั้นที่ 2 แบบบังเอิญ และยินดีเข้าร่วมงานวิจัย

การศึกษารั้งนี้เป็นการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถภาพทางกาย สมรรถภาพทางจิต การจัดการความเครียด การพัฒนาศักยภาพ และทักษะทางกีฬาของนักกีฬามหาวิทยาลัย ที่เข้าร่วมการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 49 นนทบุรีเกมส์ 2567 รอบมหกรรม จำนวน 109 สถาบันการศึกษา ที่อยู่ในกรุงเทพฯ ภาคกลาง



ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันตก ภาคตะวันออก และตะวันออกเฉียงเหนือ ทีมมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม เป็นเจ้าภาพจัดการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถภาพทางกาย สมรรถภาพทางจิต การจัดการความเครียด การพัฒนาศักยภาพ และทักษะทางกีฬาของนักกีฬามหาวิทยาลัย แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ชนิดกีฬาที่เข้าร่วมการแข่งขัน ประสพการณ์ในการเข้าร่วมแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (รอบมหกรรม) และมหาวิทยาลัยที่สังกัด จำนวน 5 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และคำถามปลายเปิด ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถภาพทางกาย สมรรถภาพทางจิต การจัดการความเครียด การพัฒนาศักยภาพ และทักษะทางกีฬาของนักกีฬามหาวิทยาลัย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ คือ เห็นด้วยกับพฤติกรรมการปฏิบัติได้ทุกครั้ง บ่อยครั้ง เป็นบางครั้ง และไม่เคยปฏิบัติ จำนวนทั้งสิ้น 40 ข้อ ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือวิจัยโดยวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปเป็นนิยามตัวแปรดังกล่าว สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องและครอบคลุมค่านิยามตัวแปรที่ศึกษา และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา จำนวน 4 คน อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและการวัดประเมินผล จำนวน 1 คน ๓, ๔ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร ซึ่งมีเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (สุรศักดิ์ อมรรตศักดิ์ และคณะ, 2559) ถ้า $IOC \geq 0.5$ แสดงว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปรที่จะวัด ถ้า $IOC < 0.5$ แสดงว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปรที่จะวัด

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 ไปทดลองใช้ (try-out) กับนักกีฬาประเภททีมจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, L. J., 1970) สรุปค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของสมรรถภาพทางกาย สมรรถภาพทางจิต การจัดการความเครียด การพัฒนาศักยภาพ ทักษะทางกีฬา และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .917, .909, .919, .780 .941 และ .966 ตามลำดับ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และเก็บข้อมูลออนไลน์โดยวิธีสแกนคิวอาร์โค้ดผ่านมือถือของนักกีฬา ที่สนามแข่งขันกีฬาของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ระหว่างวันที่ 27 มกราคม ถึง วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2567 นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนก่อนนำมาวิเคราะห์ข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 400 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถภาพทางกาย สมรรถภาพทางจิต การจัดการความเครียด การพัฒนาศักยภาพ และทักษะของนักกีฬามหาวิทยาลัย โดยการหาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน กำหนดเกณฑ์การให้ความหมายค่าสหสัมพันธ์ มีดังนี้ ค่าสหสัมพันธ์ 0.00 - 0.50 มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด, ค่าสหสัมพันธ์ 0.51 - 0.70 มีความสัมพันธ์น้อย, ค่าสหสัมพันธ์ 0.71 - 0.84 มีความสัมพันธ์มาก, และค่าสหสัมพันธ์ 0.85 - 1.00 มีความสัมพันธ์มากที่สุด (สำราญ มีแจ้ง, 2557)

ผลการวิจัย

1. นักกีฬาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 มีอายุมากที่สุด 18 - 20 ปี จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 50.75 ชนิดกีฬาที่นักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันมากที่สุด คือ รักบี้ฟุตบอล จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 ประสบการณ์ในการเข้าร่วมแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทยส่วนมากครั้งแรก จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 55.25 และเป็นนักกีฬาที่สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มากที่สุด จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นพฤติกรรมการปฏิบัติด้านสมรรถภาพทางกาย ด้านสมรรถภาพทางจิต ด้านการจัดการความเครียด ด้านการพัฒนาศักยภาพ และทักษะทางกีฬาของนักกีฬามหาวิทยาลัย ดังตารางที่ 1

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพทางกาย สมรรถภาพทางจิต การจัดการความเครียด และการพัฒนาศักยภาพ กับทักษะทางกีฬาของนักกีฬามหาวิทยาลัย ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นพฤติกรรมการปฏิบัติเกี่ยวกับสมรรถภาพทางกาย สมรรถภาพทางจิตใจ การจัดการความเครียด การพัฒนาศักยภาพ และทักษะทางกีฬาของนักกีฬามหาวิทยาลัยเป็นรายด้าน

ปัจจัย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นพฤติกรรมการปฏิบัติ
1. ด้านสมรรถภาพทางกาย	2.40	.53	บ่อยครั้ง
2. ด้านสมรรถภาพทางจิต	2.47	.47	บ่อยครั้ง
3. ด้านการจัดการความเครียด	2.42	.49	บ่อยครั้ง
4. ด้านการพัฒนาศักยภาพ	2.52	.54	ทุกครั้ง
5. ด้านทักษะทางกีฬา	2.41	.47	บ่อยครั้ง

จากตารางที่ 1 พบว่า นักกีฬามหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นพฤติกรรมการปฏิบัติเกี่ยวกับ สมรรถภาพทางจิต การจัดการความเครียด ทักษะทางกีฬาของนักกีฬา และสมรรถภาพทางกายของนักกีฬามหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติได้บ่อยครั้ง (ค่าเฉลี่ย = 2.47, 2.42, 2.41, 2.40 ตามลำดับ) ส่วนระดับความคิดเห็นพฤติกรรมการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬามหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติได้ทุกครั้ง (ค่าเฉลี่ย = 2.52)

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพทางกาย สมรรถภาพทางจิต การจัดการความเครียด การพัฒนาศักยภาพกับทักษะทางกีฬาของนักกีฬามหาวิทยาลัย

ตัวแปร	ทักษะทางกีฬาของนักกีฬา	
	r	p
สมรรถภาพทางกาย	.643**	.000
สมรรถภาพทางจิต	.644**	.000
การจัดการความเครียด	.724**	.000
การพัฒนาศักยภาพ	.732**	.000

**p < 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถภาพทางจิต และสมรรถภาพทางกายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะทางกีฬาของนักกีฬามหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 (r=.644, .643 ตามลำดับ) ส่วนการพัฒนาศักยภาพ และการจัดการความเครียดของนักกีฬามหาวิทยาลัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะ



ทางกีฬาของนักกีฬามหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r=.732, .724$ ตามลำดับ)

อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัย มีดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสมรรถภาพทางกาย สมรรถภาพทางจิต การจัดการความเครียด การพัฒนาศักยภาพ และทักษะทางกีฬาของนักกีฬามหาวิทยาลัย มีประเด็นอภิปรายดังต่อไปนี้

1.1 นักกีฬามหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นพฤติกรรมการปฏิบัติด้านสมรรถภาพทางกายในภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติได้บ่อยครั้งเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติอยู่ในระดับปฏิบัติได้ทุกครั้ง 1 ข้อ และระดับปฏิบัติได้บ่อยครั้ง 8 ข้อ มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ได้แก่ นักกีฬาสามารถฝึกซ้อมกีฬาตามตารางเวลา การฝึกซ้อมที่กำหนดได้อย่างไม่เหน็ดเหนื่อย และสามารถฟื้นตัวกลับสู่สภาพปกติได้ในระยะเวลาอันรวดเร็วหลังฝึกซ้อมหนักหรือแข่งขัน ทั้งนี้ เนื่องมาจากนักกีฬาต้องมีความสมบูรณ์แข็งแรงและได้รับการสร้างเสริมสมรรถภาพอย่างต่อเนื่องโดยที่ระยะก่อนแข่งขันผู้ฝึกสอนต้องออกแบบการฝึกเสริมสร้างสมรรถภาพเพื่อเตรียมพร้อมด้านร่างกายในการแข่งขัน ดังเช่นถาวร กุมุทศรี ระบุว่า สมรรถภาพทางกาย คือ ความสามารถในการแสดงออกของร่างกายเพื่อการเคลื่อนไหว ปฏิบัติเทคนิค และทักษะในการเล่นกีฬาให้ได้มาซึ่งผลการปฏิบัติหรือแสดงออกให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการเล่นกีฬาอย่างเหมาะสม มีความสม่ำเสมอตลอดการแข่งขันของแต่ละชนิดกีฬา (ถาวร กุมุทศรี, 2560) และสมรรถภาพทางกายเกี่ยวกับกีฬาเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับนักกีฬาจะต้องมีไว้ใช้เพื่อการปฏิบัติทางกีฬาได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว มีประสิทธิภาพ สามารถฟื้นตัวกลับสู่สภาพปกติได้อย่างรวดเร็ว (มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ, 2562)

1.2 นักกีฬามหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นพฤติกรรมการปฏิบัติด้านสมรรถภาพทางจิตในภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติได้บ่อยครั้ง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติอยู่ในระดับปฏิบัติได้ทุกครั้ง 4 ข้อ และระดับปฏิบัติได้บ่อยครั้ง 6 ข้อ มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ได้แก่ นักกีฬาเห็นว่าเป็นเรื่องง่ายที่จะมุ่งความสนใจและจดจ่อกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และเมื่อผลการแข่งขันไม่บรรลุเป้าหมายเกิดขึ้นสามารถบอกกับตนเองให้สงบและสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ดี ทั้งนี้ เนื่องมาจากนักกีฬาที่ได้รับการฝึกทางจิตจะมีความมั่นคงในอารมณ์ มีความแข็งแกร่งของจิตใจ และสามารถเผชิญกับสถานการณ์กดดันจากการแข่งขันได้ สอดคล้องกับ สักกพัฒน์ งามเอก ระบุพฤติกรรมที่เหมาะสมเป็นความสามารถทางจิตที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับนักกีฬาทุกคน นักกีฬาที่ดีควรสามารถควบคุมความคิดและอารมณ์ได้ (สักกพัฒน์ งามเอก, 2561) และสมรรถภาพทางจิตเกิดขึ้นได้ด้วยการฝึกจิตใจในการให้ความรู้ ทดสอบด้วยตนเอง และนำไปปฏิบัติ ทั้งความรู้สึก พฤติกรรม และวิธีคิด (Furber, G., 2021)

1.3 นักกีฬามหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นพฤติกรรมการปฏิบัติด้านการจัดการความเครียดในภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติได้บ่อยครั้งเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติอยู่ในระดับปฏิบัติได้บ่อยครั้ง 9 ข้อ มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ได้แก่ ในสถานการณ์กดดันการแข่งขันนักกีฬามีสมาธิขึ้นจนไม่มีข้อผิดพลาด เมื่อเกิดความล้มเหลวต่อการไปถึงเป้าหมายยังคงมีความมุ่งมั่นแม้ทราบว่ามีความยากลำบาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากนักกีฬาส่วนใหญ่จะต้องเผชิญกับความรู้สึกเครียดและกดดันทั้งในการฝึกซ้อมและการแข่งขัน ถ้าเกิดความวิตกกังวลมากเกินไปทำให้มีสมาธิลดลง ซึ่งสมรรถภาพทางจิตใจ สามารถสร้างความแข็งแกร่งของจิตใจให้อดทนกับสถานการณ์ที่มีความกดดัน สามารถปรับความคิดให้เป็นไปในทางสร้างสรรค์ มุ่งมั่นและทุ่มเทเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (กรณทิพย์ ลีมนรัตน์, 2565) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลธิดา เขียวผาติ พบว่า นักกีฬามีการจัดการกับความเครียดให้ลดน้อยลงอยู่ในระดับสูง (กุลธิดา เขียวผาติ, 2559)

1.4 นักกีฬามหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นพฤติกรรมการปฏิบัติด้านการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬามหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติได้ทุกครั้งเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติอยู่ในระดับปฏิบัติได้ทุกครั้ง 2 ข้อ และระดับปฏิบัติได้บ่อยครั้ง 1 ข้อ มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ได้แก่ มีวินัย ตั้งใจทุ่มเทในการฝึกซ้อมกีฬาเพื่อเพิ่มความแข็งแกร่งทางกีฬาให้ตนเองและทีม และให้เวลากับการฝึกซ้อมในการใช้เทคนิคเพื่อสร้างเสริมศักยภาพทางการกีฬา ทั้งนี้ เนื่องมาจากการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬานอกจากจะได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและเรียนรู้จากผู้ที่มีประสบการณ์ที่ช่วยสอนและชี้แนะแล้ว นักกีฬาต้องมีความมุ่งมั่นและฝึกซ้อมทักษะทางกีฬาด้วยตนเองด้วย สอดคล้องกับกฤษฎา พุ่มพิน กล่าวถึง ศักยภาพของนักกีฬา หมายถึง นักกีฬาที่มีประสบการณ์การแข่งขัน และเคยประสบความสำเร็จในการแข่งขันจะมีพฤติกรรมเกี่ยวกับมีความรับผิดชอบต่องานสูง มีวินัย ตั้งใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาเพื่อการฝึกซ้อม พร้อมทั้งนักกีฬาที่นำความรู้จากการเรียนมาพัฒนาตนเองให้มีสมรรถภาพทางกายและจิตใจที่ดี (กฤษฎา พุ่มพิน, 2565) และสอดคล้องกับการศึกษาของณัฐกานต์ ชันทอง ระบุว่า การพัฒนาศักยภาพของนักกีฬามีการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาทักษะ และศักยภาพของนักกีฬาในการฝึกซ้อมและส่งเสริมเข้าร่วมการแข่งขันในรายการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และปลูกฝังให้นักกีฬามีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และมีความรับผิดชอบในการพัฒนาศักยภาพทางด้านกีฬาของตนเอง (ณัฐกานต์ ชันทอง, 2562) และเป็นไปในทางเดียวกันกับงานวิจัยของ กุลธิดา เขียวผาติ พบว่า นักกีฬามีศักยภาพมีความพากเพียรอดทนและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายอยู่ในระดับสูง (กุลธิดา เขียวผาติ, 2559)

1.5 นักกีฬามหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นพฤติกรรมการปฏิบัติด้านทักษะทางกีฬาของนักกีฬามหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติได้บ่อยครั้งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติอยู่ในระดับปฏิบัติได้ทุกครั้ง 1 ข้อ และระดับปฏิบัติได้บ่อยครั้ง 8 ข้อ มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ได้แก่ สามารถแสดงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งผู้เล่นของตน อ่านเกมออก รู้จักผ่อนหนักผ่อนเบา และรู้และเข้าใจในกฎ กติกาในการแข่งขันกีฬาเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด ทั้งนี้ เนื่องมาจากนักกีฬาแต่ละชนิดจะมีทักษะทางกีฬาเฉพาะตัวที่แตกต่างกันที่สำคัญ คือ นักกีฬาสามารถใช้ทักษะในตำแหน่งผู้เล่นได้อย่างถูกต้อง คล่องแคล่วว่องไว อ่านเกมออก และไม่เกิดข้อผิดพลาดจากการเล่นผิดกติกา เช่นเดียวกับการศึกษาของ บงกช จันทรสุขวงศ์ ที่สรุปว่า “นักกีฬาสามารถประยุกต์ใช้ทักษะทางกีฬาในการเล่นตามบทบาทและหน้าที่ที่ผู้ฝึกสอนถ่ายทอดให้เหมาะสม และนักกีฬาจะต้องฝึกฝนจนเกิดความชำนาญเป็นพิเศษ” (บงกช จันทรสุขวงศ์, 2562) นอกจากนี้ทักษะยังเป็นวิธีการใช้เทคนิคเปลี่ยนแปลงการเล่นได้อย่างต่อเนื่อง ถูกต้อง รวดเร็ว และคล่องแคล่วว่องไวทั้งในขณะฝึกซ้อมและการแข่งขัน (จุฬาลักษณ์ เย็นกล้า, 2565)

2. สมรรถภาพทางกายและสมรรถภาพทางจิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะทางกีฬาของนักกีฬามหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้ เนื่องมาจากทักษะทางกีฬาของนักกีฬาจะประสบความสำเร็จในการแข่งขันสู่ชัยชนะได้ต้องผ่านการฝึกซ้อมในด้านการเสริมสร้างสมรรถภาพทางกายเพื่อให้ร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ผ่านเกณฑ์ประเมินสมรรถภาพทางกายของนักกีฬา และการฝึกฝนทางจิตใจเพื่อให้มีความมั่นคงในอารมณ์ มีสมาธิจดจ่ออยู่ในเกมการแข่งขันกีฬา และมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย สอดคล้องกับนภพร ทศนัยนา และอรณา ทศนัยนา กล่าวถึงแนวทางการพัฒนานักกีฬาระยะยาวของประเทศแคนาดาในขั้นพัฒนาการฝึกซ้อมเพื่อไปสู่การแข่งขัน ผู้ฝึกสอนต้องฝึกเทคนิค กลยุทธ์ต่าง ๆ สภาพร่างกายและจิตใจที่สามารถพัฒนาไปถึงจุดสูงสุดของแต่ละคนในช่วงแข่งขัน รวมทั้งการปลูกฝังความเป็นนักกีฬา พฤติกรรมที่เหมาะสม ความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบและความมีวินัยสำหรับการฝึกซ้อมที่มุ่งมั่นเพื่อชัยชนะและการเป็นนักกีฬาเต็มตัว นักกีฬาจะต้องรักษาและพัฒนาสมรรถภาพทางกายและจิตใจเพื่อการแข่งขัน (นภพร ทศนัยนา และอรณา ทศนัยนา, 2565) และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิไล ไพบุลย์ และคณะ พบว่า ปัจจัยทางจิต ได้แก่ การยอมรับในความผิดหรือผลที่ตามมา มีกำลังใจในการแก้ปัญหาในชีวิต



ไม่แบกรับปัญหาที่หนักเกินความสามารถ และความสามารถในการเอาชนะอุปสรรคในการแข่งขันมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาความสำเร็จของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ (วิไล ไพบูลย์ และคณะ, 2566)

การจัดการความเครียด และการพัฒนาศักยภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะทางกีฬาของนักกีฬามหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากการจัดการความเครียดเป็นกิจกรรมที่พัฒนานักกีฬาเนื่องจากความเครียดเป็นอาการทางความคิดที่นักกีฬาไม่สามารถปรับตัวต่อความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นและเป็นแนวคิดพื้นฐานจากความสัมพันธ์ระหว่างร่างกายกับจิตใจ โดยที่ความเครียดทางบวกเป็นความเครียดในทางที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลพยายามแสวงหาเมื่อมีการตั้งใจจะทำดีมาก ๆ เช่น เมื่อต้องขึ้นรับเหรียญรางวัล เพราะเป็นความกดดันจึงพยายามจะทำให้ได้ดีที่สุด ความเครียดทางบวกหากมีไม่สูงมากจนเกินไปจะช่วยให้ นักกีฬาแสดงความสามารถทางกีฬาดีขึ้น ส่วนความเครียดทางลบเป็นความรู้สึกต่อความกดดันที่มีความคับข้องใจ สับสน ความกลัว ความกังวลใจที่จะทำผิดพลาดหรือทำไม่ได้ (ภูษณพาส สมนิล, 2558); (กรณทิพย์ ลิ้มรรัตน์, 2565) ดังนั้นผู้ฝึกสอนหาวิธีการจัดการความเครียด ได้แก่ การคิดบวกต่อความสำเร็จที่คาดหวัง การซ้อมทางจิต การใช้คำพูดกระตุ้นอารมณ์ เช่น ดี กระโดด วอลเลย์ เตะหนักขึ้น ขับเคลื่อนโดยคาดหวังการกระทำ และคำพูดที่ทำให้สงบลง เช่น ผ่อนคลาย ใจเย็น มีสมาธิ และการผ่อนคลายทางอารมณ์ (Bhadauriya, B., & Tripathi, R., 2018) รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมการเล่นกีฬาที่โดดเด่นด้วยการฝึกอย่างหนักที่สอดคล้องกับการสนับสนุนและให้กำลังใจ มีการตั้งความคาดหวังที่ชัดเจน การสื่อสารที่ดี และความสนุกสนานสามารถช่วยลดการรับรู้ถึงความเครียดได้ (Gunter, K., 2014) เช่นเดียวกับกับงานวิจัยของ กุลธิดา เอียร์ผาติ พบว่า การรวบรวมความตั้งใจเฉพาะกับงานที่ทำ ความพากเพียรอดสาหะมีความสัมพันธ์กับการจัดการกับความเครียดให้ลดน้อยลง และความพากเพียรอดสาหะมีความสัมพันธ์กับศักยภาพนักกีฬา (กุลธิดา เอียร์ผาติ, 2559)

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบสมรรถภาพทางกายและสมรรถภาพทางจิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะทางกีฬาของนักกีฬามหาวิทยาลัยในระดับน้อย ส่วนการจัดการความเครียด และการพัฒนาศักยภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะทางกีฬาของนักกีฬามหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรมีนโยบาย 1) สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกทางด้านกีฬารอบด้านเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพทางกายและสมรรถภาพทางจิต ได้แก่ ผู้ฝึกสอนที่มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญแต่ละชนิดกีฬา ห้องส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (Physical fitness room) สนามกีฬา อุปกรณ์กีฬามีมาตรฐานสากล และปลอดภัย รวมทั้งห้องทำสมาธิ 2) สนับสนุนงบประมาณโครงการหรือโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพทางกาย และสมรรถภาพทางจิต ได้แก่ โครงการส่งเสริมสมรรถภาพทางกลไกด้วยน้ำหนัก โครงการพัฒนาสุขภาพจิต เป็นต้น รวมถึงโครงการแลกเปลี่ยนนักกีฬามหาวิทยาลัยในระดับภูมิภาค และระดับชาติ 3) มหาวิทยาลัยควรมีการวางแผนร่วมกับผู้ฝึกสอนจัดทำเป็นตารางกำหนดการฝึกทางจิต ร่วมกับการพัฒนาทักษะทางการกีฬาโดยการนำโปรแกรมการจัดการความเครียดด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น เทคนิคการผ่อนคลาย การฝึกหายใจ การใช้จินตภาพ และการทำสมาธิ เป็นต้น และส่งเสริมการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาในระดับอาชีพ ระดับชาติ และระดับสากล สำหรับข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย 1) ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงทำนาย (สมรรถภาพทางกาย สมรรถภาพทางจิต การจัดการความเครียด และการพัฒนาศักยภาพ และทักษะกีฬา) ความสำเร็จของนักกีฬามหาวิทยาลัย และ 2) ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพทางกาย สมรรถภาพทางจิต การจัดการความเครียด กับทักษะของนักกีฬาของชนิดกีฬาต่าง ๆ ในระดับประเทศ เช่น ฟุตบอล บาสเกตบอล วอลเลย์บอล รักบี้ฟุตบอล เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กรณ์ทิพย์ ลิ่มนรรัตน์. (2565). จิตวิทยาการศึกษา. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, 4(3), 1-16.
- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2566). แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2566 - 2570). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.
- กฤษณา พุ่มพิน. (2565). ปัจจัยแห่งความสำเร็จของทีมกีฬาระหว่างหญิงในการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 5(2), 1-25.
- กิจวอล แก้วประสิทธิ์. (2564). ปัจจัยด้านการพัฒนากีฬาแบดมินตันที่ส่งผลต่อศักยภาพของนักกีฬาแบดมินตันของประเทศไทย. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ. มหาวิทยาลัยเกริก.
- กุลธิดา เขียวผาติ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งทางจิตใจกับความฉลาดทางอารมณ์ของนักกีฬารักบี้ฟุตบอล. ใน วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฬาลักษณ์ เย็นกล้า. (2565). หลักเกณฑ์พื้นฐานในการฝึกซ้อม. เรียกใช้เมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2567 จาก <https://anyflip.com/akqim/nkqf>
- เขารัตน์ เขมรัตน์ และคณะ. (2565). อิทธิพลของความเชื่อมั่นทางกีฬาที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแข่งขันกีฬา. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 1(3), 24-32.
- ณัฐกานต์ ชันทอง. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารด้านกีฬาโรงเรียนกีฬาในประเทศไทย. ใน ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ถาวร กุญศรี. (2560). การเสริมสร้างสมรรถภาพทางกาย. นครปฐม: วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นภาพร ทศนัยนา และอรอนภา ทศนัยนา. (2565). แนวทางการส่งเสริมกีฬาจากกีฬาพื้นฐานสู่กีฬาอาชีพสำหรับประเทศไทย. วารสารสุขศึกษา พลศึกษา และสันทนาการ, 48(1), 154-165.
- บงกช จันทร์สุขวงศ์. (2562). รูปแบบการจัดการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศในโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. ใน ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการกีฬา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ภูษณพาส สมนิล. (2558). จิตวิทยาการศึกษาและการออกกำลังกาย. ใน เอกสารประกอบการสอนวิชาจิตวิทยาการศึกษา และการออกกำลังกาย. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ. (2562). คู่มือการทดสอบสมรรถภาพทางกาย สำหรับการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ.
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2567). สหพันธ์การแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 49 นนทบุรีเกมส์ 2567. นครปฐม: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.
- ยุทธการ ขาววรรณ. (2564). ทักษะการจัดการความเครียดทางการกีฬาของนักกีฬาที่เข้าร่วมการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ครั้งที่ 44. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ, 13(1), 91-99.
- วิไล ไพบูลย์ และคณะ. (2566). ปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อการพัฒนาความสำเร็จของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ. วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 13(1), 103-118.
- สักรัตน์ งามเอก. (2561). ทักษะทางจิตวิทยาสำหรับนักกีฬา. เรียกใช้เมื่อ 22 เมษายน 2566 จาก <https://smarterlifebypsychology.com/>
- สำราญ มีแจ้ง. (2557). สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัยทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- สุพัชริน เขมรัตน์. (2563). จิตวิทยาการกีฬาพื้นฐาน: แนวทางการนำไปใช้. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์ และคณะ. (2559). ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- เหมราช ถึงเจริญ และคณะ. (2564). การเตรียมทีมกีฬาฟุตซอลเข้าร่วมการแข่งขันในฟุตซอลลีกระดับประเทศ. วารสารเกษมบัณฑิต, 22(1), 123-134.
- อัษ แสนภักดี. (2558). แนวคิดการจัดการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วารสารศิลปศาสตร์ และวิทยาการจัดการ, 2(2), 173-201.
- Bhadauriya, B., & Tripathi, R. (2018). Stress management technique for athletes during sports: A critical review. *Journal of Drug Delivery and Therapeutics*, 8(5-s), 67-72.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing*. (3rd ed.). New York: Harper & Row.
- Furber, G. (2021). *Introduction to mental fitness*. Australia: Finders University.
- Gunter, K. (2014). Managing stress in sport. *The Association for Applied Sport Psychology (AASP) Newsletter-Summer*, 29(2), 9-11.
- Hunchenko, V., et al. (2021). The influence of special physical fitness of athletes on the level of technique of playing beach volleyball. *Physical Education of Students*, 25(6), 364-373.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. (3rd ed.). New York: Harper & Row.

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการดำเนินชีวิตของชุมชนบ้านลำป่า ตำบลลำป่า อำเภอมือง จังหวัดพัทลุง*

AN APPLICATION OF 4 SANGAHAVATTHU PRINICPLES IN LIVING OF LAMPAM COMMUNITY, LAMPAM SUBDISTRICT, MUANG DISTRICT, PHATTHALUNG PROVINCE

พระภาวนา จตตมโล (ขวัญเสน)*, พระครูโฆสิตพัฒนานุกุล อนวทุพนโน (ปานประดิษฐ์), พระครูวิจิตรศีลาจาร ชาตวณโณ (กิติโกหะ),
พระครูวิจิตรสารุส เตชธมโม (แก้วมณี), สิทธิโชค ปาณะศรี

Phra Phuwadech Jattamalo (Kwansen)*, Phrakru Khositwattananukul Anuwutthano (Panpradit), Phrakru Wijitsilajarn Chatawunno (Kitikora),
Phrakru Wijitsaturot Tachathammo (Keawmanee), Sithichok Panasree

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช ประเทศไทย

Master of Buddhism Program, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si Thammarat, Thailand

*Corresponding author E-mail: 6503205006@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตของชุมชนบ้านลำป่า ตำบลลำป่า อำเภอมือง จังหวัดพัทลุง 2) ศึกษาหลักสังคหวัตถุ 4 ที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท 3) ประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการดำเนินชีวิตของชุมชนบ้านลำป่า ตำบลลำป่า อำเภอมือง จังหวัดพัทลุง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะสำรวจและเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกประกอบด้วย พระภิกษุ 5 รูป คณะกรรมการชุมชน 5 คน ประชาชน 10 คน รวมทั้งสิ้น 20 รูป/คน โดยนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ สรุปผล และนำเสนอในรูปแบบการเขียนบรรยายเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า 1) การดำเนินชีวิต คือ การอยู่ร่วมกันของคนในสังคม ปัจจุบันชุมชนบ้านลำป่าประสบปัญหาการขาดคุณธรรม ความเอื้อเฟื้อ และการสงเคราะห์กัน การปฏิบัติตนในชุมชนไม่เหมาะสม ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นในชุมชน 2) หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่ช่วยประสานคนในชุมชนให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ควรนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตเพื่อพัฒนาและปรับปรุง โดยการเผยแพร่และแบ่งปันให้ทุกคนในชุมชนปฏิบัติตาม 3) การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อแก้ไขปัญหาการดำเนินชีวิตในชุมชนบ้านลำป่า ตำบลลำป่า อำเภอมือง จังหวัดพัทลุง ประกอบด้วย 1) หลักทาน หมายถึง การให้หรือการเสียสละสิ่งของแก่ผู้อื่น ช่วยแก้ไขปัญหาการเสียสละอุทิศตนในชุมชน เพราะทานส่งเสริมให้คนปล่อยวางจากความยึดติด 2) หลักปิยวาจา การใช้วาจาไพเราะ การใช้วาจาสุภาพ เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีช่วยลดความขัดแย้ง 3) หลักอัตถจริยา ส่งเสริมการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ลดความเห็นแก่ตัวและสร้างความสามัคคี และ 4) หลักสมานัตตตา สร้างความสม่ำเสมอในการปฏิบัติตน ลดความเหลื่อมล้ำและส่งเสริมความไว้วางใจในชุมชน

คำสำคัญ: การประยุกต์ใช้, หลักสังคหวัตถุ 4, การดำเนินชีวิต, ชุมชน

* Received September 2, 2024; Revised September 20, 2024; Accepted September 25, 2024



Abstract

The objectives of this research paper are to The objectives of the study were 1) Study the concept of the living of the Ban Lampam communit, Lampam subdistrict, Mueang district, Phatthalung province; 2) Investigate 4 Sangahavatthu principles in the Theravada Buddhist scriptures; and 3) Apply the 4 Sangahavatthu principles in the living of the Ban Lampam communit, Lampam subdistrict, Mueang district, Phatthalung province. This is a qualitative research study. The researcher will collect data through in-depth interviews with five monks, five community committee members, and ten residents, totaling 20 participants. The data collected will be analyzed, summarized, and presented in a descriptive narrative format. The results of the study showed that: 1) Living refers to the coexistence of people in society. Currently, the Ban Lampam community faces issues such as a lack of morality, generosity, and mutual assistance. Inappropriate behavior within the community is causing various problems. 2) The 4 Sangahavatthu principles are ethical guidelines that help harmonize people in a community to live together happily. They should be applied in daily life to promote development and improvement by disseminating and sharing them so that everyone in the community follows them. 3) The application of the 4 Sangahavatthu principles, by Applying the four principles of 4 Sangahavatthu to address livelihood issues in the Ban Lam Pam community, Lam Pam Subdistrict, Mueang District, Phatthalung Province includes. 1) The principle of Dana refers to giving or sacrificing possessions for the benefit of others. It addresses issues of self-sacrifice within the community by encouraging detachment from attachment and fostering generosity. 2) The principle of Piyavacha involves using kind and polite speech. It helps build good relationships and reduce conflicts by promoting respectful communication. 3) The principle of Atthacariya promotes selfless service for the common good, reduces selfishness, and fosters unity. And 4) The principle of Samanattata fosters consistency in behavior, reduces inequality, and promotes trust within the community.

Keywords: Application, 4 Sangahavatthu principls, Living, Community

บทนำ

เนื่องจากสภาพการเปลี่ยนแปลงในสังคมไทยสมัยปัจจุบันนี้ มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านภาวะเศรษฐกิจ ด้านภาวะสังคมและภาวะการเมือง สังคมชนบทมีการเจริญเติบโตขึ้นและเจริญขึ้นมาก ทัดเทียมกับสังคมเมือง ทำให้เป็นสังคมที่มีความต่างคนต่างอยู่ โดยเฉพาะการประกอบอาชีพ ก็ได้รับการพัฒนาให้มีการแข่งขันกันในด้านคุณภาพมากยิ่งขึ้น ทางด้านการเมืองก็เกิดปัญหา และมีความขัดแย้งทางความคิดอย่างรุนแรงจนยากจะปรองดอง มุ่งหวังประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม เมื่อมีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้องมากขึ้น ทำให้มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของผู้คนในทุกระดับ ความรุ่งเรืองทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ข้อมูล ข่าวสาร เป็นตัวการที่ช่วยเชื่อมระบบเศรษฐกิจทั่วโลก ส่งผลทำให้ระบบทางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไป ทำให้กลายเป็นยุควัตถุนิยม แต่ในขณะเดียวกันปัญหาความเสื่อมทรามทางศีลธรรม ก็มีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นจนเป็นที่น่ากังวล ดังจะพบเห็นได้จากปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมากมายในสังคม เช่น การประพฤตินกลายเป็นคนขาดศีลธรรม มุ่งเน้นการใช้ชีวิตแบบนิยมความหรูหรา สรุ่ยสุร่าย เห็นคุณค่าด้านของเงินตราสำคัญไปกว่าคุณค่าทางด้านจิตใจ คนดีประพฤตินตามหลักศีลธรรมถูกทำลาย สังคมยกย่องเชิดชูคนรวย ทำให้เกิด การคอร์รัปชั่น ทุจริตคดโกงมีมากขึ้น

เพื่อสร้างฐานะชาตความซื่อสัตย์สุจริตโดยคำนึงแต่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ของส่วนรวม เกิดการเอารัดเอาเปรียบจากผู้ที่ยึดถือโอกาสกว่า ใช้อำนาจไปในทางที่ไม่ชอบผิดทำนองคลองธรรม ซึ่งส่งผลกระทบอย่างมากมายต่อคนไทย โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ จะเห็นได้ว่า ต้องปรับตัวตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ จนทำให้เกิดการละเลยในด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่ดีงาม (ประเวศ อินทองปาน และคณะ, 2559)

ชุมชนบ้านลำปำ ตำบลลำปำ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง เป็นชุมชนหนึ่งในเขตเทศบาลเมืองพัทลุง อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง มีความหลากหลายอย่างมากของคนในชุมชนทั้งในด้านฐานะ การประกอบอาชีพ อายุ ความคิด ทำให้การอยู่ร่วมกันในชุมชนลำปำนั้น เกิดปัญหาในเรื่องการใช้ชีวิตร่วมกันของคนในชุมชน สมาชิกในชุมชนไม่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันในด้านต่าง ๆ เช่น ไม่มีการพึ่งพาอาศัยกัน ไม่มีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ไม่มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่มีความสามัคคี รักใคร่ปรองดอง และไม่ร่วมมือกันพัฒนาชุมชนให้เจริญก้าวหน้า ชุมชนเลยไม่น่าอยู่ สมาชิกในชุมชนต่างไม่มีความสุข จากปัญหาที่กล่าวถึง หากชุมชนบ้านลำปำไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสม ชีวิตของสมาชิกในชุมชนจะตกอยู่ในสภาพที่ไม่ดีและอาจกลายเป็นชุมชนที่ไม่น่าอยู่ได้ ดังนั้น การดำเนินการแก้ไขปัญหาจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนและสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับการดำเนินชีวิตของทุกคนในชุมชน ดังนั้น แนวทางการแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุดสำหรับชุมชนบ้านลำปำ คือ การที่สมาชิกในชุมชนจะต้องยึดมั่นในน้ำใจและความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีผ่านการผูกไมตรีและการเกื้อกูลกันเป็นหลักการสำคัญ การเสียสละและการแบ่งปันทรัพย์สินหรือทรัพยากรของตนเพื่อประโยชน์ของผู้อื่นเป็นสิ่งที่ควรส่งเสริม ไม่ควรตระหนี่หรือเห็นแก่ตัวฝ่ายเดียว ควรพูดจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพ อ่อนหวาน และจริงใจ ไม่ใช้ภาษาหยาบคายหรือก้าวร้าว โดยควรสื่อสารในสิ่งที่เป็ประโยชน์และเหมาะสม นอกจากนี้ การปฏิบัติตนให้มีความสม่ำเสมอและเสมอต้นเสมอปลายในการกระทำก็เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการพัฒนาชุมชนให้มีความสงบสุขและน่าอยู่

เพื่อให้ประชาชนมีความเข้าใจอันดีในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข โดยน้อมนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ สังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน (การให้ การแบ่งปัน) ปิยวาจา (เจรจาด้วยคำพูดที่ไพเราะ) อตถจริยา (การบำเพ็ญประโยชน์) และสมานัตตตา (วางตนเสมอต้นเสมอปลาย) มาประยุกต์เป็นหลักในการดำเนินชีวิต และรวมไปถึงการช่วยขจัดและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดในชุมชนนั้น พระสงฆ์มีบทบาทสำคัญในการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาเผยแผ่ เพื่ออบรมสั่งสอนให้ประชาชนได้อยู่ร่วมกันอย่างสันติ และมีความสุข จนทำให้กลายเป็นสถาบันสำคัญของสังคม เมื่อศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นสถาบันทางศาสนาแล้ว องค์ประกอบที่มีความสำคัญสุด คือ วัด และพระสงฆ์ จะเห็นได้ชัดเลยว่า วัด และพระสงฆ์จะมีอิทธิพล และมีบทบาทต่อวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชนเป็นอย่างมาก เพราะวัดและพระสงฆ์เป็นศูนย์กลางศูนย์รวมทางด้านจิตใจ ศีลธรรม และพฤติกรรมต่าง ๆ ของประชาชน พระสงฆ์นอกจากจะเป็นที่เคารพของประชาชนในชุมชนแล้ว ยังนับว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าและสำคัญในการช่วยเหลือและพัฒนาสังคม หากนักวิชาการสามารถนำความรู้และทรัพยากรที่มีอยู่ รวมถึงแรงงานมาใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม จะสามารถเสริมสร้างความเจริญรุ่งเรืองได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างถูกต้องและเหมาะสม

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการวิจัยเรื่อง การประยุกต์หลักสังคหวัตถุ 4 ในการดำเนินชีวิตของชุมชนบ้านลำปำ ตำบลลำปำ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ว่าเมื่อนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้แล้วจะทำให้เกิดความรักความสามัคคี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ในการอยู่ร่วมกันในชุมชน รวมทั้งปลูกฝังให้เป็นคุณธรรมประจำใจจนเกิดเป็นคุณธรรมในการอยู่ร่วมกันในชุมชนบ้านลำปำ ตำบลลำปำ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตของชุมชนบ้านลำปำ ตำบลลำปำ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง
2. เพื่อศึกษาหลักสังคหวัตถุ 4 ที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท



3. เพื่อประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการดำเนินชีวิตของชุมชนบ้านลำปำ ตำบลลำปำ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วยการศึกษาข้อมูลเชิงเอกสาร ศึกษาข้อมูลภาคสนาม จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคคลสำคัญในชุมชน มีขั้นตอนดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขั้นเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นปฐมภูมิ ศึกษาข้อมูลจาก คัมภีร์พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2539 ข้อมูลทุติยภูมิ จากหนังสือ เอกสาร วารสาร วิทยานิพนธ์ บทความ และงานวิชาการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา รวมถึงข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่เชื่อถือได้
2. ขั้นวิเคราะห์ข้อมูล รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ และแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ศึกษามาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้
3. สรุป อภิปรายผล และแสดงข้อเสนอแนะ
4. จัดทำเป็นเล่มวิทยานิพนธ์ที่สมบูรณ์

ผลการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตของชุมชนบ้านลำปำ ตำบลลำปำ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง สามารถวิเคราะห์ได้โดยพิจารณาจากหลายปัจจัยทางวัฒนธรรม สังคม และเศรษฐกิจที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของชุมชนนี้ โดยทั่วไป ชุมชนลำปำมีลักษณะของการดำรงชีวิตที่เชื่อมโยงกับธรรมชาติและ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและแหล่งน้ำที่สำคัญ ปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินชีวิตของชุมชนบ้านลำปำ ประกอบด้วย 1) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบ้านลำปำตั้งอยู่ใกล้ทะเลสาบสงขลา ซึ่งเป็นแหล่งน้ำสำคัญที่สนับสนุนการดำรงชีวิตของชุมชนในด้านการประมง การเกษตร และการท่องเที่ยว ทะเลสาบสงขลายังเป็นศูนย์กลางของวิถีชีวิตชาวบ้านที่เกี่ยวข้องกับการทำประมงพื้นบ้าน ซึ่งเป็นอาชีพหลักของชุมชน การอนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนจึงเป็นสิ่งที่ชุมชนให้ความสำคัญ 2) การเกษตรและการพึ่งพาตนเอง ชุมชนบ้านลำปำมีการทำการเกษตรเป็นอีกหนึ่งแหล่งรายได้หลัก โดยเฉพาะการปลูกข้าว การทำสวนยาง และการปลูกพืชผลอื่น ๆ ที่สามารถขายหรือใช้ในการบริโภคในครัวเรือน การทำเกษตรในชุมชนนี้มักจะเน้นความยั่งยืนและการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า ซึ่งแสดงถึงแนวคิดในการพึ่งพาตนเอง และลดการพึ่งพาสงาภายนอก 3) วัฒนธรรมและความเชื่อชุมชนบ้านลำปำมีวัฒนธรรมและประเพณีที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตแบบชาวใต้ เช่น การทำบุญประเพณี การแสดงโนรา และการนับถือผีบรรพบุรุษ ประเพณีและความเชื่อเหล่านี้มักจะสะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างคนในชุมชนกับธรรมชาติ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมเพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่บ้าน 4) การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ในปัจจุบัน บ้านลำปำมีการพัฒนาพื้นที่ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ การเดินป่าศึกษาธรรมชาติ การเยี่ยมชมวิถีชีวิตชุมชน การเปิดพื้นที่ให้กับนักท่องเที่ยวสามารถสัมผัสกับวิถีชีวิตแบบดั้งเดิมของชาวบ้านได้ สิ่งนี้ช่วยสร้างรายได้ให้กับชุมชน และช่วยส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมไปพร้อมกัน และ 5) การพัฒนาชุมชนและการศึกษาท้องถิ่น ชุมชนบ้านลำปำมีความเข้มแข็งในด้านการพัฒนาชุมชน โดยการส่งเสริมให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา เช่น การจัดตั้งกลุ่มสหกรณ์หรือกลุ่มวิสาหกิจชุมชน การสนับสนุนการศึกษาเพื่อให้คนรุ่นใหม่เข้าใจและสืบทอดวิถีชีวิตแบบชุมชนดั้งเดิม ตลอดจนการพัฒนากระบวนการศึกษาให้เยาวชนในชุมชนสามารถมีโอกาสทางการศึกษาและกลับมาพัฒนาบ้านเกิด การดำเนินชีวิตของชุมชนบ้านลำปำแสดงถึงแนวคิดในการผสมผสานวัฒนธรรมท้องถิ่นเข้ากับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและการพัฒนาเศรษฐกิจ

ที่ยั่งยืน ชุมชนมีการพึ่งพาตนเองและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรในท้องถิ่นอย่างมีสติ รวมถึงการเชื่อมโยงวัฒนธรรมดั้งเดิมกับการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์เพื่อสร้างรายได้

ชุมชน หมายถึง กลุ่มคนที่อยู่ร่วมกัน มีความสัมพันธ์กันทั้งความเชื่อ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน อาจจะมีอาณาบริเวณพื้นที่ มีจารีตประเพณีอย่างเดียวกัน หรือไม่มีพื้นที่ในการอยู่รวมกันก็ได้ ซึ่งจะมององค์ประกอบที่เหมือนกัน คือ กลุ่มคน สถานที่หรืออาณาบริเวณ ความสนใจทางสังคม การปฏิบัติต่อกันทางสังคม ความสัมพันธ์ทางสังคม องค์การทางสังคมและมีผลประโยชน์ร่วมกัน และจากแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนทำให้เห็นว่าชุมชนในลักษณะของชุมชนที่มีชีวิตนั้น คือ การที่สมาชิกมีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่ง ของชุมชน รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ มีการสื่อสารกันอย่างมีจิตสำนึกที่ดีต่อส่วนรวมมีจิตสำนึกที่จะปกป้องรักษาชุมชนร่วมกันและการมีจิตวิญญาณที่จะรักษาลบประโยชน์ร่วมของชุมชนซึ่งท้ายที่สุดแล้วจะเกิดเป็นความหวงแหนชุมชนซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของความเป็นชุมชน ซึ่งในชุมชน ๆ หนึ่งที่มีคุณค่าจะมีลักษณะที่บ่งชี้ถึงความเป็นชุมชน คือ คุณค่าทางสังคมและวัฒนธรรม ทนทางสังคม สิทธิและความชอบธรรม รวมถึงการเรียนรู้และการปรับตัวของชุมชน การที่ชุมชนมีความหมายทั้งในแง่ความสัมพันธ์ของกลุ่มคนและการอยู่อาศัยในอาณาบริเวณเดียวกัน ชุมชนเป็นกลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์และการปฏิสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกันในพื้นที่ที่ชัดเจน โดยมีลักษณะความเป็นท้องถิ่นและการพึ่งพากันสูง ในขณะที่ สังคม เป็นระบบที่ใหญ่และซับซ้อนกว่า ประกอบไปด้วยหลายชุมชน มีการจัดการทางสังคมในระดับที่กว้างขวาง และครอบคลุมพื้นที่หลากหลาย แม้ว่าทั้งชุมชนและสังคมจะมีการปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แต่สังคมมีโครงสร้างและการจัดระเบียบที่ซับซ้อนกว่ามากซึ่งชุมชนจะเป็นส่วนย่อยของสังคม จึงทำให้มีแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนหลายแนวคิด คือ แนวคิดทางสังคมวิทยา แนวคิดทางมานุษยวิทยา แนวคิดชุมชนประชาสังคมและแนวคิดชุมชนเสมือนจริง ซึ่งโครงสร้างของชุมชนประกอบด้วยองค์การทางสังคมและสถาบันทางสังคม

ชุมชนบ้านลำปำ ตั้งอยู่ในตำบลลำปำ อำเภอเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง เป็นชุมชนที่มีลักษณะเฉพาะและประวัติความเป็นมาที่สำคัญ ชุมชนนี้มักมีลักษณะของวิถีชีวิตที่พึ่งพาซึ่งกันและกัน และมีการดำเนินชีวิตที่เน้นความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในชุมชน เป็นชุมชนหนึ่งในเขตเทศบาลเมืองพัทลุง รหัสชุมชน 9399 - 0013 ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2538 ปัจจุบันมีคณะกรรมการชุมชนบริหารงานที่มาจากกรรมการเลือกตั้งจากประชาชนในชุมชนโดยตรง ได้แก่ นางโสภา เยาวศิริพงศ์ ประธานกรรมการชุมชน จนถึงปัจจุบัน ที่ทำการชุมชนบ้านลำปำ ถนนบ้านสวนดอกไม้ ตำบลลำปำ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยปลูกสร้างในที่ดินสาธารณะประโยชน์ มีพื้นที่ 0.365 ตารางกิโลเมตร 2.43 ไร่ อาณาเขตติดต่อ ทิศเหนือ จดชุมชนบ้านไร่ทิศตะวันออก จดชุมชนตลาดเก่าลำปำ ทิศใต้ จดหมู่ที่ 4 ตำบลลำปำ ทิศตะวันตก จดหมู่ที่ 4 ตำบลลำปำ และชุมชนบ้านแร่ (สำนักงานเทศบาลเมืองพัทลุง, 2564)

2. หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาทที่มุ่งเน้นการสร้างสามัคคีและความ เป็นปึกแผ่นในสังคม โดย “สังคหวัตถุ” แปลว่า “หลักแห่งการสงเคราะห์” หรือ “เครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจคน” ซึ่งมีอยู่ 4 ประการ ได้แก่ 1) ทาน (การให้) หมายถึง การแบ่งปันสิ่งของหรือทรัพยากรให้แก่ผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน อาจเป็นสิ่งของ เครื่องใช้ หรือความช่วยเหลือด้านจิตใจ เช่น การให้ธรรมทาน (การสอนธรรมะ) หรือการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ความสำคัญในทางพระพุทธศาสนา การให้ทานถือเป็นรากฐานของการทำความดี การให้ไม่เพียงแต่ช่วยลดความยึดติดในวัตถุ แต่ยังเป็นการส่งเสริมความสามัคคีในสังคม เพราะการให้ทานทำให้เกิดความรู้สึกเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ในพระไตรปิฎกกล่าวถึง ทานว่าเป็นบุญกิริยาวัตถุอย่างหนึ่งที่นำไปสู่ความสุขในโลกนี้และโลกหน้า เช่น การบำเพ็ญทานบารมีของพระโพธิสัตว์ในการเตรียมการตรัสรู้ 2) ปิยวาจา (การพูดจาไพเราะ) คือ การพูดด้วยวาจาที่อ่อนโยน สร้างสรรค์ และเต็มไปด้วยความจริงใจ คำพูดที่ดีสามารถสร้างกำลังใจและทำให้ผู้อื่นรู้สึกเป็นที่ยอมรับ การสื่อสารที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้าง



ความสัมพันธ์ที่ตีระหว่างบุคคลในสังคม การพูดจาด้วยความสุภาพและเมตตาทำให้เกิดความไว้วางใจและความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน และหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ปรากฏในคัมภีร์ พระพุทธองค์ทรงเน้นเรื่องการพูดจาไพเราะในหลายโอกาส เช่น ในอริยวังสูตร ที่กล่าวถึงวาจาที่ควรพูด ได้แก่ วาจาที่จริง วาจาที่สุภาพ วาจาที่ก่อให้เกิดประโยชน์ และวาจาที่มีเมตตา 3) อตถจริยา (การประพฤติที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น) หมายถึง การทำตนให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น หมายถึงการทำงานหรือการกระทำใด ๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อสังคมและผู้อื่นโดยไม่เห็นแก่ตนเอง การช่วยเหลือกันและกันในเรื่องที่ทำให้ผู้อื่นมีความสุขหรือประสบความสำเร็จ ความสำคัญอตถจริยาเป็นการแสดงถึงความเมตตาและการเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทนส่งผลให้สังคมมีความสามัคคีและสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ในคัมภีร์พุทธศาสนามีตัวอย่างมากมายที่แสดงถึงการเสียสละเพื่อผู้อื่น เช่น พระเวสสันดรธรรมมีที่ยกทรัพย์สินสมบัติและทุกสิ่งเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น และ 4) สมานัตตตา (การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย) หมายถึง สมานัตตตา หมายถึงการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเสมอภาค ไม่ลำเอียง และวางตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์และผู้คน เป็นการประพฤติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ไม่เปลี่ยนไปตามฐานะหรือความสัมพันธ์ สมานัตตตามีความสำคัญทำให้สังคมมีความเป็นธรรม การปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาคทำให้เกิดความไว้วางใจ และลดความแตกแยกในสังคม สมานัตตตาเป็นหลักที่ปรากฏในคัมภีร์เกี่ยวกับคุณธรรมของพระโพธิสัตว์ที่แสดงถึงการวางตนเสมอต้นเสมอปลายและไม่ลำเอียง เช่น การไม่เลือกปฏิบัติต่อชนชั้นหรือฐานะของผู้คน หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีและความผูกพันในสังคม โดยเน้นการให้ การพูดดี การช่วยเหลือผู้อื่น และการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเสมอภาค ซึ่งทั้งหมดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างสังคมที่มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และส่งเสริมความสงบสุขในชุมชน หลักธรรมเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินชีวิตตามแนวทางพุทธศาสนา

พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้กล่าวถึง สังคหวัตถุ 4 ในพระสูตรต้นตปิฎก อังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต สังคหวัตถุสูตร (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ดังนี้ ธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว 4 ประการ

1. ทาน (การให้) คือ เอื้อเพื่อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน
2. ปิยวาจา (วาจาเป็นที่รัก วาจาพูดดีน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ) คือ กล่าวคำสุภาพ ไพเราะ อ่อนหวาน สมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ ประกอบด้วย เหตุผลเป็นหลักฐาน จูงใจให้ยินยอมตาม
3. อตถจริยา (การประพฤติประโยชน์) คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงคำช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม
4. สมานัตตตา (ความเสมอต้นเสมอปลาย) คือ ทำตนเสมอต้นเสมอปลายปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุข ทุกข์ โดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไขตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะภาวะบุคคลเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

พระไตรปิฎก พระสูตรต้นตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค กล่าวถึง เรื่อง สังคหวัตถุ 4 ไว้ว่า “ภิกษุทั้งหลาย สังคหวัตถุ (ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว) 4 ประการนี้ อะไรบ้าง คือ 1) ทาน (การให้) 2) เปยยวัชชะ (วาจาเป็นที่รัก) 3) อตถจริยา (การประพฤติประโยชน์) 4) สมานัตตตา (การวางตนสม่ำเสมอ) ภิกษุทั้งหลาย สังคหวัตถุ 4 ประการนี้แล ทาน เปยยวัชชะ อตถจริยาในโลกนี้ และสมานัตตตาในธรรมนั้น ๆ ตามสมควร สังคหธรรมเหล่านี้แลช่วยอุ้มชูโลกเหมือนลิมสลักที่ยึดคุมรถซึ่งแล่นไปได้ ฉะนั้น ถ้าไม่พึงมีธรรมเหล่านี้ มารดาหรือบิดาก็ไม่พึงได้การนับถือหรือการบูชาเพราะบุตรเป็นเหตุ แต่เพราะบัณฑิตเล็งเห็นความสำคัญของสังคหธรรมเหล่านี้ ฉะนั้น บัณฑิตเหล่านั้นจึงถึงความยิ่งใหญ่ และเป็นผู้นำสรรเสริญ” (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

3. การประยุกต์ใช้สังคหวัตถุ 4 ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนบ้านลำปำ การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการดำเนินชีวิตของชุมชนบ้านลำปำ ตำบลลำปำ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ปัญหาด้านการเสียสละอุทิศตน ใช้หลักทานในการแก้ไขปัญหา 1) ปัญหาการทะเลาะวิวาท ใช้หลักปิยวาจาในการแก้ไขปัญหา 3) ปัญหาด้านการบำเพ็ญประโยชน์ ใช้หลักอรรถจริยาในการแก้ไขปัญหา และ 4) ปัญหาด้านการปฏิบัติตน ใช้หลัก สมานัตตตาในการแก้ไขปัญหา

การดำเนินชีวิตของสมาชิกในชุมชนบ้านลำปำจำเป็นต้องมีการอุทิศตนและการเสียสละที่ชัดเจน ทั้งต่อชุมชนและเพื่อนสมาชิกในชุมชน โดยสมาชิกควรมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติตนเพื่อสร้างความยุติธรรมและเท่าเทียมในทุกด้าน แม้บางครั้งอาจมีการปฏิบัติตนที่ยังไม่อุทิศตนอย่างเต็มที่ แต่การเน้นย้ำให้ทุกคนตระหนักถึงการปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลายเป็นสิ่งสำคัญ การนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการแก้ปัญหามหาการทะเลาะวิวาท และการใช้วาจาที่ไม่เหมาะสมในชุมชนบ้านลำปำ โดยเฉพาะหลักปิยวาจา สามารถทำให้เกิดประโยชน์อย่างมากต่อชุมชนและสังคม การใช้คำพูดที่ไพเราะ อ่อนหวาน และมีความจริงใจช่วยลดความแตกแยกในชุมชน และเสริมสร้างความสุขและความร่มเย็น การสร้างจิตอาสาและการปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลายเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาชุมชน การมีความรักและความห่วงใยซึ่งกันและกันช่วยลดปัญหาและเสริมสร้างความสามัคคีในชุมชน การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการดำเนินชีวิตประจำวันของสมาชิกในชุมชนบ้านลำปำช่วยลดปัญหาภายในชุมชนและสร้างประโยชน์สูงสุดให้กับสมาชิก การมีความรักสามัคคีและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตในชุมชนที่มีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ โดยการเน้นการอุทิศตน เสียสละ และมีความยุติธรรมในการปฏิบัติตนเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาชุมชนบ้านลำปำให้เจริญรุ่งเรืองและมีความสุขยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

ผลการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตของชุมชนบ้านลำปำ ตำบลลำปำ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ชุมชนเป็นศัพท์ที่บัญญัติมาจากภาษาอังกฤษ คือ คำว่า “Community” ชุมชน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เดียวกัน มีความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีความผูกพันทางสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และร่วมกันพัฒนาพื้นที่ที่อาศัยอยู่ให้เจริญก้าวหน้า (อนุชาติ พวงสำลี และวีรบูรณ์ วิสารทสกุล, 2541) คำว่า “ชุมชน” ถูกนำมาใช้อย่างเป็นทางการในประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ.2505 จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของหน่วยราชการที่มีการแยกส่วนพัฒนาการท้องถิ่นออกจากกรมมหาดไทยแล้วจัดตั้งขึ้นมาใหม่เป็นกรมการพัฒนาชุมชน สังกัดกระทรวงมหาดไทย (ดำรงศักดิ์ แก้วเพ็ง, 2556) จากนั้นชุมชนจึงถูกนำมาใช้ในความหมายของลักษณะต่าง ๆ มากมาย อาทิ ความหมายที่เป็นรูปแบบของหน่วยทางสังคมและสถาบันการปกครอง เช่น ด้านการปกครอง ด้านการพัฒนา ด้านวัฒนธรรม และด้านวิชาการ เป็นต้น ตลอดจนลักษณะของชุมชนที่มีความสัมพันธ์ในเชิงกระบวนการ เช่น ชุมชนชนบท ชุมชนเมือง และชุมชนแออัด เป็นต้น ประกอบกับแนวคิดอื่นที่หลากหลาย เช่น องค์กรชุมชน ป่าชุมชน ผู้นำชุมชน พัฒนาชุมชน วัฒนธรรมชุมชน สิทธิชุมชน และอำนาจชุมชน เป็นต้น ดังนั้น คำว่า ชุมชนจึงเป็นความหมายที่มีขอบเขตกว้างมาก ซึ่งนักวิชาการส่วนใหญ่ให้ความหมายที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้ ราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของชุมชนไว้ว่า ชุมชน คือ หมู่ชน กลุ่มคนที่อยู่รวมกันเป็นสังคมขนาดเล็ก อาศัยอยู่ในอาณาบริเวณเดียวกันและมีผลประโยชน์ร่วมกัน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2524) ปราสาทหลักศิลา กล่าวว่าชุมชน หมายถึง กลุ่มคนพวกหนึ่งซึ่งครอบครองบริเวณที่มีอาณาเขตแน่นอน โดยถือว่าตนมีความผูกพันอยู่กับอาณาบริเวณแห่งนั้นและมีความยึดเหนี่ยวกันเป็นปึกแผ่นมั่นคง (ปราสาท หลักศิลา, 2514) สัญญา สัญญาวิวัฒน์ ได้ให้ความหมายว่า ชุมชน หมายถึง องค์กรทางสังคมอย่างหนึ่งที่มีอาณาเขตครอบคลุมท้องถิ่นหนึ่งและปวงสมาชิกสามารถบรรลุถึงความต้องการพื้นฐานส่วนใหญ่ได้และสามารถแก้ไขปัญหาส่วนใหญ่ในชุมชนของตนเองได้ (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2525) และ ประเวศ วะสี ให้ความหมายว่า ชุมชน หมายถึง การที่คนจำนวนหนึ่ง



มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีความพยายามที่จะทำอะไรร่วมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันในการกระทำ ซึ่งรวมถึงการสื่อสารกัน (ประเวศ วะสี, 2541)

แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินชีวิต ใน พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของคำว่า “ดำเนิน” ว่าหมายถึง เดิน ให้เป็นไป และคำว่า “ชีวิต” ว่า หมายถึง ความเป็นอยู่ เมื่อรวมกันแล้วจึงหมายถึง ความเป็นไป ของชีวิตการเดินทางของชีวิตว่าเดินไปอย่างไร (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556) สอดคล้องกับแนวคิดของ สรินยา สงค์ประเสริฐ ได้อธิบายรูปแบบการดำเนินชีวิต คือ โครงสร้างโดยรวมของ การใช้ชีวิต การใช้เวลาและการใช้จ่ายเงินของบุคคล รูปแบบการดำเนินชีวิตเป็นตัวสะท้อน กิจกรรม (Activities) ความสนใจ (Interest) และ ความคิดเห็น (Opinions) ของบุคคลได้เป็นอย่างดี และยัง สามารถสะท้อนค่านิยมของบุคคลผ่านมาทางกิจกรรมหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบ ๆ ตัวบุคคล นอกจากนี้รูปแบบการดำเนินชีวิตเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วตามสภาพแวดล้อม และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น ผู้ที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินชีวิตจึงควรที่จะคอยติดตามความ เคลื่อนไหวและสถานการณ์ในปัจจุบันอยู่ตลอดเวลาเพื่อที่จะสามารถเข้าใจและรู้เท่าทันรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ กำลังเปลี่ยนแปลงไป (สรินยา สงค์ประเสริฐ, 2554)

ผลจากการศึกษาหลักสังคหวัตถุ 4 ที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท สังคหวัตถุ เป็นหลักสังคัม สงเคราะห์ สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (วาสน์ วาสโน) กล่าวถึง ความหมายเกี่ยวกับสังคหวัตถุ 4 ไว้ว่า เมื่อทุกคน ต่างประพาสสังคหวัตถุทั่วถึงกันแล้ว ออย่างว่าแต่เฉพาะคน เฉพาะครอบครัว จะรักใคร่นับถืออยู่เป็นสุขสบายเลย ถึงคนทั้งหมู่บ้าน ทั้งเมือง ทั้งประเทศ ทั้งโลก ก็ต้องอยู่เป็นสุขสบายตลอดไปเหมือนกัน เพราะฉะนั้นท่านจึงว่า สังคหวัตถุทั้ง 4 อย่าง เป็นคุณสำหรับยึดเหนี่ยวน้ำใจ ผู้อื่นให้รักใคร่นับถือ ช่วยเหลือกัน อย่างวิเศษแท้ (สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (วาสน์ วาสโน), 2528) ซึ่งตรงกับผลงานวิจัยของ พระโสภณ โสภโณ (ทองสม) ได้วิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนวัดใหม่ทุ่งคาอำเภอรัตนภูมิ จังหวัด สงขลา” ผลการวิจัยพบว่า สังคหวัตถุ 4 เป็นธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในความ สมานสามัคคีที่เกิดจากการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับทุกคนและทุกสังคม โดยเป็น ฐานแห่งการแบ่งปันผลประโยชน์ ทำให้มีความเจริญก้าวหน้าแก่ตนและสังคม (พระโสภณ โสภโณ (ทองสม), 2563) ตรงกับผลงานวิจัยของ พระเดช กิตติโก (โชติธรรมาธรรม) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนธรรมภิรักษ์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า สารัตถะของสังคหวัตถุ 4 เป็น หลักธรรมที่สัมพันธ์กับสร้างสุขในพระพุทธศาสนาที่เป็นหลักแห่งการสงเคราะห์คนให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และยึดเหนี่ยวจิตใจของคนให้สร้างสรรค์ความสามัคคี (พระเดช กิตติโก (โชติธรรมาธรรม), 2556) และตรงกับ ผลงานวิจัยของ พระสุนทร ธมมวโร (บุญคง) ได้วิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในชุมชนวัดหนองสนม จังหวัดระยอง” ผลการวิจัยพบว่า สังคหวัตถุ 4 คือ ทาน เป็นการแบ่งปันความสุขด้วยการช่วยเหลือกัน ปิยวาจา คนส่วนมากในชุมชนมักจะพูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะเสมอ อุตถจริยา คนในชุมชนมีจิตอาสาช่วยเหลือชุมชนตลอดเวลา และอนุเคราะห์คนด้อยโอกาส และสมานัตตตา คนในชุมชนประยุกต์ใช้ สังคหวัตถุในการประพฤติอย่างสม่ำเสมอ ยึดความถูกต้องในการปฏิบัติ (พระสุนทร ธมมวโร (บุญคง), 2561)

จากผลการวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้สังคหวัตถุ 4 ในชุมชนบ้านลำปำ ซึ่งคนในชุมชนบ้านลำปำมีการ ประยุกต์ใช้สังคหวัตถุ 4 ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทชุมชน ตามหลักสังคัมสงเคราะห์ซึ่งมีแนวคิดที่ว่า เมื่อมนุษย์อยู่ ร่วมกันเป็นหมู่คณะ เป็นชุมชนและสังคม คนในชุมชนนั้นจะต้องรู้จักการสงเคราะห์กันตามฐานะของตน ผลที่ ตามมานั้น จะทำให้คนในชุมชนมีความรักปรองดอง สามัคคี อันจะทำให้ชุมชนมีความสงบสุข ซึ่งตรงกับผลงานวิจัย ของ พระสุนทร ธมมวโร (บุญคง) ได้วิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในชุมชนวัดหนองสนม จังหวัดระยอง” ผลการวิจัยพบว่า สังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรม ประสานคนหมู่มาให้อยู่ร่วมกันในชุมชนอย่างมีความสุข ซึ่งเป็น เครื่องมือที่ช่วยขจัดความขัดแย้งภายในชุมชน ทำให้คนอยู่ร่วมกันด้วยความรัก ความสามัคคี ดังนั้น สังคหวัตถุ 4

จึงเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของคนที่มีเหมือนมนต์เสน่ห์เข้าไปผูกใจคนในการอยู่ร่วมกัน สงเคราะห์อนุเคราะห์กัน การแบ่งปันช่วยเหลือกัน (พระสุนทร ธมมวโร (บุญคง), 2561) พบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ที่กล่าวว่า หลักสังคหัตถุธรรม คือ หลักธรรมที่เป็นเครื่อง ยึดเหนี่ยวน้ำใจคน และประสานหมู่ชนให้เกิดความสามัคคี ประกอบด้วย 1) ทาน ให้ปัน คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน 2) ปิยวาจา พูดอย่างรักกัน คือ กล่าวคำสุภาพ ไพเราะ 3) อตถจริยา ทำตนให้เกิดประโยชน์ 4) สมานัตตตา เอาตัวเข้าสมาน คือ วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอทั้งต่อคนทั้งหลาย (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2550) และสอดคล้องกับแนวคิดของ สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (วาสน์ วาสโน) กล่าวถึง สังคหัตถุ 4 ไว้ว่า เมื่อทุกคนประพฤติสังคหัตถุทั่วถึงกันแล้ว อย่าว่าแต่เฉพาะตัวบุคคล เฉพาะครอบครัว จะรักใคร่นับถืออยู่เป็นสุขสบายเลยถึงคนทั้งหมู่บ้าน ทั้งเมือง ทั้งประเทศ ทั้งโลก ก็ต้องอยู่เป็นสุขสบายตลอดไปเหมือนกัน เพราะฉะนั้น สังคหัตถุทั้ง 4 อย่าง เป็นคุณสำหรับยึดเหนี่ยวน้ำใจ ผู้อื่นให้รักใคร่นับถือ ช่วยเหลือกัน อย่างวิเศษแท้ (สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (วาสน์ วาสโน), 2528)

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการวิจัย พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสังคหัตถุ 4 ในการดำเนินชีวิตของชุมชนบ้านลำปำ ตำบลลำปำ อำเภอ จังหวัดพัทลุง สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในชุมชนบ้านลำปำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การใช้หลักทาน (การเสียสละอุทิศตน) เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดการเสียสละและการอุทิศตนในชุมชน แนวทางการประยุกต์ 1) ส่งเสริมการแบ่งปัน กระตุ้นให้สมาชิกในชุมชนเข้าใจถึงความสำคัญของการเสียสละและการแบ่งปันทรัพยากร เช่น การร่วมกิจกรรมทางสังคม การช่วยเหลือผู้ที่ต้องการ 2) สร้างความตระหนัก ใช้การศึกษาและการอบรมเพื่อให้สมาชิกเห็นถึงประโยชน์และความสำคัญของการเสียสละและอุทิศตนเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชน 3) กระตุ้นการมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้สมาชิกเข้าร่วมในกิจกรรมที่มีเป้าหมายเพื่อประโยชน์ของชุมชน เช่น การช่วยเหลือกิจกรรมการกุศล การบำเพ็ญประโยชน์ ผลที่ได้รับ เพิ่มความร่วมมือและความเป็นหนึ่งเดียวในชุมชน ซึ่งจะช่วยลดปัญหาการขาดการเสียสละและเพิ่มคุณภาพชีวิตของสมาชิกในชุมชน

การใช้หลักปิยวาจา (การพูดจาด้วยความสุภาพและไพเราะ) เพื่อแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาทและการใช้วาจาที่ไม่เหมาะสม แนวทางการประยุกต์ 1) ส่งเสริมการใช้ถ้อยคำสุภาพ จัดกิจกรรมอบรมเกี่ยวกับการพูดจาอย่างสุภาพและการสื่อสารที่สร้างสรรค์ 2) สร้างความรู้และความเข้าใจ ให้ความรู้เกี่ยวกับผลกระทบของการใช้วาจาที่ไม่เหมาะสมและการส่งเสริมการใช้คำพูดที่เป็นประโยชน์ 3) สร้างแบบอย่าง สร้างตัวอย่างของบุคคลที่ใช้วาจาสุภาพและมีความจริงใจในการสื่อสาร ผลที่ได้รับ ลดความขัดแย้งและการทะเลาะวิวาทในชุมชน ส่งเสริมบรรยากาศที่ดีและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก

การใช้หลักอตถจริยา (การทำตนให้เกิดประโยชน์) เพื่อแก้ไขปัญหาการบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชนแนวทางการประยุกต์ 1) ส่งเสริมการทำงานจิตอาสา กระตุ้นให้สมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน เช่น การทำงานอาสาสมัคร การช่วยเหลือในกิจกรรมต่าง ๆ 2) การให้ความรู้ จัดกิจกรรมอบรมเพื่อเพิ่มความรู้เกี่ยวกับการทำงานอาสาสมัครและประโยชน์ที่เกิดจากการช่วยเหลือ 3) การยกย่องและรางวัล ให้การยกย่องและรางวัลแก่สมาชิกที่มีส่วนร่วมในการบำเพ็ญประโยชน์เพื่อกระตุ้นให้คนอื่น ๆ ปฏิบัติตาม ผลที่ได้รับ เพิ่มการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของชุมชน และเสริมสร้างความร่วมมือและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

การใช้หลักสมานัตตตา (การปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย) เพื่อแก้ไขปัญหาการปฏิบัติตนที่ไม่สม่ำเสมอ แนวทางการประยุกต์ 1) การสร้างวินัยและความรับผิดชอบ ส่งเสริมการสร้างวินัยในการปฏิบัติตนและความรับผิดชอบในการทำหน้าที่ต่าง ๆ 2) การติดตามและประเมินผล สร้างระบบการติดตามและประเมินผล



เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติตนอย่างสม่ำเสมอและมีความเป็นธรรมการให้คำแนะนำ 3) จัดกิจกรรมการให้คำแนะนำและแนวทางในการปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ผลที่ได้รับ ลดปัญหาความไม่สม่ำเสมอในการปฏิบัติตนและสร้างความเป็นธรรมในชุมชน เพิ่มความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจระหว่างสมาชิก

สรุปและข้อเสนอแนะ

การดำเนินชีวิต คือ การอยู่ร่วมกันของคนหรือกลุ่มคนมีองค์ประกอบทางสังคม เพื่อให้คนในชุมชนสามารถอยู่ร่วมกันตามสภาพ และบทบาทที่ทุกคนในชุมชนต่างทำหน้าที่ในการเป็นสมาชิกของชุมชนหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมว่าด้วยการประสานคนหมู่มากให้อยู่ร่วมกันในชุมชนอย่างมีความสุข การนำเอาหลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในการดำเนินชีวิตของชุมชนบ้านลำปำ ตำบลลำปำ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ประกอบด้วย 1) หลักทาน ในเรื่องของการสงเคราะห์ แบ่งปัน หลักทานเป็นหนึ่งในหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนา หมายถึง การให้หรือการเสียสละสิ่งของหรือความช่วยเหลือเพื่อประโยชน์ของผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน หลักทานสามารถนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาการเสียสละอุทิศตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะทานเป็นการฝึกจิตใจให้ปล่อยวางจากความยึดติดในตัวตนและวัตถุ ทั้งยังส่งเสริมการพัฒนาความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น 2) หลักปิยวาจา การใช้หลักปิยวาจาเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาท โดยช่วยลดความรุนแรงทางวาจา สร้างความเข้าใจและความเห็นใจระหว่างคู่ขัดแย้ง และส่งเสริมการสื่อสารที่ดีและความเคารพซึ่งกันและกัน เมื่อใช้ปิยวาจาในการสนทนา ความขัดแย้งจะถูกคลี่คลายอย่างสงบ และช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและยั่งยืนในสังคม 3) หลักอรรถจริยา เป็นหนึ่งในหลักสังคหวัตถุ 4 ในพระพุทธศาสนา หมายถึง การทำประโยชน์แก่ผู้อื่นหรือการประกอบกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม หลักนี้ส่งเสริมให้คนเรามีความมุ่งมั่นที่จะทำงานหรือกระทำการที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมโดยรวมอย่างไม่เห็นแก่ตนเอง การนำหลักอรรถจริยามาช่วยแก้ไขปัญหาการบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชนโดยการส่งเสริมจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อส่วนรวม สร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อผู้อื่น พัฒนาความสามัคคีในชุมชน ลดความเห็นแก่ตัวและความขัดแย้ง และสร้างแบบอย่างที่ดีให้กับคนในสังคม หลักนี้เน้นการเสียสละและทำประโยชน์แก่ผู้อื่นอย่างแท้จริง ทำให้ชุมชนและสังคมสามารถพัฒนาไปในทางที่ดีและยั่งยืน และ 4) หลักสมานัตตตา ช่วยแก้ปัญหาความเสมอต้นเสมอปลายโดยส่งเสริมการประพฤติตนที่สม่ำเสมอในทุกสถานการณ์ สร้างความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้อื่น ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและยั่งยืน และพัฒนาความมีวินัยและความรับผิดชอบในตนเอง หลักนี้ทำให้บุคคลสามารถรักษาความดี ความสุภาพ และการทำงานเพื่อส่วนรวมได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาชุมชนและสังคม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้ 1) ควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ เป็นข้อมูลเพื่อประกอบเป็นแนวทางการดำเนินชีวิตของชุมชน โดยยึดหลักสังคหวัตถุ 4 ให้มีคุณภาพประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2) ควรนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลสารสนเทศแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูล วางแผนในการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมทางพระพุทธศาสนาต่อไป 3) ควรมีการขยายความรู้สู่บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยการประยุกต์ใช้หลักธรรมนอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป 1) ศึกษาวิเคราะห์การใช้หลักสารณียธรรม 6 ในการดำเนินชีวิตของประชาชน จังหวัดพัทลุง 2) ศึกษาวิเคราะห์หลักพุทธธรรมที่ปรากฏในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง 3) การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลเมืองพัทลุง อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง

เอกสารอ้างอิง

- ดำรงศักดิ์ แก้วเพ็ง. (2556). ชุมชน. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- ประเวศ วะสี. (2541). ประชาคมตำบล. กรุงเทพมหานคร: มติชน.
- ประเวศ อินทองปาน และคณะ. (2559). “การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน”. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 3(2), 30-31.
- ปราสาท หลักศิลา. (2514). ชุมชน. กรุงเทพมหานคร: สภาวิจัยแห่งชาติ.
- พระเดชา กิตติโก (โชติธรรมา). (2556). การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนธรรมภิรักษ์เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2550). ธรรมญูชีวิต. (พิมพ์ครั้งที่ 82). กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์สวย จำกัด.
- พระสุนทร ธมมวโร (บุญคง). (2561). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในชุมชนวัดหนองสนม จังหวัดระยอง. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระโสภณ โสภโณ (ทองสม). (2563). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนวัดใหม่ทุ่งคาอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสงขลา. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2524). พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ - ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพมหานคร: บริษัทโรงศิลป์การพิมพ์.
- _____. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (วาสน์ วาสโน). (2528). สังคหวัตถุ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สรินยา สงค์ประเสริฐ. (2554). รูปแบบการดำเนินชีวิตที่ส่งผลต่อค่านิยมในคอนโดมิเนียมตากอากาศระดับหรูหร ในอำเภอหัวหิน. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2525). การพัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานเทศบาลเมืองพัทลุง. (2564). รายงานการประชุมแผนชุมชนบ้านลำปำ ตำบลลำปำ อำเภอเมืองพัทลุง ประจำปี 2564. พัทลุง: สำนักงานเทศบาลเมืองพัทลุง.
- อนุชาติ พวงสำลี และวีรบูรณ์ วิสารทสกุล. (2541). ประชาสังคม คำ ความคิด และความหมาย. กรุงเทพมหานคร: สถาบันชุมชนท้องถิ่น.

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการประกัน
คุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*
THE PARTICIPATIVE ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL NETWORK PARTNERS
AFFECTING THE INTERNAL QUALITY ASSURANCE OF SCHOOLS UNDER TRAT
PRIMARY EDUCATIONALSERVICE AREA OFFICE

ณัฐธิดา งอกลาภ*, วัยวุฒิ บุญลอย, เรืองวิทย์ นิลโคตร

Natthita Ngoklap*, Waiwoot Boonloy, Reongwit Nilkote

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จันทบุรี ประเทศไทย

Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University, Chanthaburi, Thailand

*Corresponding author E-mail: 6426141009@rbru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางการศึกษาของสถานศึกษา 2) ศึกษาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางการศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และ 4) สร้างสมการพยากรณ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 302 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม วิเคราะห์ข้อมูล โดยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. 0.59) 2) การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.47) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ เท่ากับ .755 และอำนาจพยากรณ์ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ร้อยละ 57.00 สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ $\hat{Y} = 2.005 + 0.572 (X_5)$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_y = 0.755 (X_5)$

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม, ภาคีเครือข่ายทางการศึกษา, การประกันคุณภาพภายใน

Abstract

This research aims to: 1) Study the participatory management of educational network partners in schools 2) Study the internal quality assurance in schools 3) Study the relationship

* Received August 8, 2024; Revised September 12, 2024; Accepted September 20, 2024

between the participatory management of educational network partners and internal quality assurance in schools and 4) develop a predictive equation for the participatory management of educational network partners that affects internal quality assurance in schools under the jurisdiction of the Trat Primary Educational Service Area Office. This is quantitative research. The instrument used was a questionnaire, and the sample group consisted of 302 teachers in schools under the jurisdiction of the Trat Primary Educational Service Area Office, obtained by stratified random sampling based on school. Data analysis was conducted using means, standard deviations, Pearson correlation coefficients, and multiple regression analysis. The research findings revealed that: 1) The participatory management of educational network partners in schools under the jurisdiction of the Trat Primary Educational Service Area Office was generally at a high level ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.59), 2) Internal quality assurance in schools was at the highest level ($\bar{x} = 4.64$, S.D. = 0.47), 3) The relationship between the participatory management of educational network partners and internal quality assurance in schools showed a statistically significant positive correlation at the 0.05 level, and 4) The participatory management of educational network partners that affected internal quality assurance in schools had a statistically significant positive impact at the 0.05 level. The multiple correlation coefficient was 0.755, and the predictive power for internal quality assurance in schools was 57.00%, the forecast equation in raw score format $\hat{Y} = 2.005 + 0.572 (X_5)$ and the forecast equation in the form of a standardized score $\hat{Z}_y = 0.755 (X_5)$.

Keywords: Participatory Management, Educational Network Partners, Internal Quality Assurance

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าเทียบเท่าประเทศอื่น ๆ โดยการจัดการศึกษาเพื่อปวงชนช่วยพัฒนาทั้งบุคคลและชุมชน หลายประเทศมองว่าการศึกษาคือเครื่องมือสำหรับพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 เน้นการจัดการศึกษาเป็นหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข โดยหลักการคือให้การศึกษาเป็นการศึกษาตลอดชีวิต และให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพิจารณาของเจ้าหน้าที่รัฐที่อาจมีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของตน สถานศึกษาจึงต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้การบริหารจัดการศึกษาตรงตามความต้องการ ชุมชนจะยอมรับและสนับสนุนสถานศึกษา ทำให้ได้รับทรัพยากรและความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มที่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ในการดำเนินงานเครือข่ายการศึกษาได้อย่างต่อเนื่องยาวนาน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่อยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน การแบ่งงานกันทำ การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน บทบาทของความร่วมมือขยายออกไปสู่ความร่วมมือในการสร้างความเข้มแข็งในด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะการจัดกลุ่มบุคคล หน่วยงานหรือองค์กรที่สมัครใจทำกิจกรรมร่วมกันในลักษณะเครือข่ายความร่วมมือภายใต้ หลักการกระจายอำนาจ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางการศึกษาของสถานศึกษาในการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม คล่องตัว สมบูรณ์ มีคุณภาพและประสิทธิภาพ และควรคำนึงถึงองค์ประกอบหลักของเครือข่ายความร่วมมือ ได้แก่ การมีสมาชิก ผู้นำเครือข่าย การมีส่วนร่วมของสมาชิก การเรียนรู้ร่วมกัน การลงทุน การสื่อสาร การมีผลประโยชน์ร่วมกัน และความสนใจร่วมกัน โดนสมาชิกต้องพึ่งพาอาศัยกัน



มีความเสมอภาค การแลกเปลี่ยน การบริหารจัดการและการปฏิบัติงานโดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (ชยพล คำยะอ่อน และคณะ, 2562)

ปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษา ตั้งแต่กระทรวงศึกษาธิการจนถึงสถานศึกษาทั่วประเทศ ตระหนักถึงความสำคัญของ “เครือข่ายทางสังคม” ในการพัฒนาและสนับสนุนการทำงานให้ประสบความสำเร็จ การทำงานในรูปแบบเครือข่ายมีประโยชน์หลายประการ เช่น การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ การระดมและจัดการทรัพยากรร่วมกัน การร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมแก้ปัญหา การป้องกันการดำเนินงานซ้ำซ้อน และการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสามัคคีในองค์กร ในส่วนของการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษาและบุคลากรเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ สร้างความมั่นใจให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาจะทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาต้องมีหลักการมีส่วนร่วม การรับผิชอบร่วมกัน และการตรวจสอบได้ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษารับรู้สถานะปัจจุบันและปรับปรุงการดำเนินงานตามพันธกิจ นอกจากนี้ยังสร้างความมั่นใจและความพึงพอใจแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนในคุณภาพของสถานศึกษา (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน), 2561); (จิตติมา วรณศรี, 2557) ซึ่งการที่ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา ที่ถือว่าเป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากมีส่วนร่วมของชุมชนนั้นระบุไว้ชัดเจนในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนในการจัดการศึกษา ในมาตรา 8(2) ว่าด้วยให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และในมาตรา 12 ให้บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันทางสังคม มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (หนึ่งฤทัย มั่นคง และคณะ, 2562) สอดคล้องกับเป้าประสงค์ (Mission) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดที่ต้องการส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษามีการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพอย่างเป็นระบบ มีหลักประกันคุณภาพและน่าเชื่อถือในสังคมอย่างทั่วถึง และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เพิ่มสูงขึ้น โดยมีระบบบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ เป็นระบบ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและเท่าเทียม นอกจากนี้มิติของความเหลื่อมล้ำและไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษาของผู้เรียนในจังหวัดเป็นอย่างมาก เนื่องจากจังหวัดตราดเป็นจังหวัดชายแดนที่มีพื้นที่ติดชายฝั่งทะเลที่ส่งผลให้เกิดปัญหาแรงงานต่างด้าวและประชากรที่แฝงเข้ามา ก่อให้เกิดเด็กต่างชาติดังที่เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก จากปัญหาในด้านนี้ที่เป็นผลให้เกิดเด็กไม่มีสถานะทางทะเบียนราษฎร 418 คน รองลงมา คือ อาศัยอยู่กับครอบครัวยากจน/ยากลำบาก 200 คน มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ติดเหล้า เครื่องดื่ม เกมส์และการพนันต่าง ๆ 79 คน ที่อยู่อาศัยไม่มั่นคง/ไม่เหมาะสมต่อการพักอาศัย 68 คน ตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร 23 คน และพิการคลาดแคลน 13 คน ซึ่งแนวทางการแก้ปัญหาจะเป็นไปในลักษณะบูรณาการอาศัยความร่วมมือของภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐและเอกชน สถานศึกษา ชุมชนและประชาชน ที่ร่วมกันเฝ้าระวังดูแลไม่ให้เกิดปัญหานี้ขึ้นทวีความรุนแรง อีกทั้งยังร่วมกันพัฒนาโดยการจัดการกิจกรรมหรือโครงการที่เป็นการพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชนเพื่อลดปัญหาให้แก่กลุ่มเด็กและเยาวชนของจังหวัดตราด (ช่อชะบา ชื่นบาน และคณะ, 2565)

จากเหตุผลและความสำคัญดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยมุ่งหวังผลการศึกษาที่ได้นั้นจะเป็นคุณประโยชน์สำหรับผู้บริหารในการใช้เป็นแนวทางพัฒนาองค์กร และเป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อศึกษาระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางการศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,306 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด, 2565)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) จากประชากร จำนวน 1,306 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด, 2565) ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 302 คน ได้โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูผู้สอนแต่ละสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ใช้แบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบและประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านวิจัย จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาแล้วนำไปหาค่าความเที่ยงตรงโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง หรือ IOC มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.60 - 1.00 (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) นำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายตัวอย่าง จำนวน 30 คน และได้หาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach, L. J., 1990) ทั้งฉบับเท่ากับ .98 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1) แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางการศึกษาของสถานศึกษา และตอนที่ 2) แบบสอบถามการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert, R., 1967)
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน (Checklist) ระยะที่ 2 ส่งเครื่องมือรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 ฉบับ พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้สถานศึกษาส่งเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลให้กับข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถามและรวบรวมเอาไว้ โดยผู้วิจัยกำหนดวันในการรับเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการเก็บเครื่องมือรวบรวมข้อมูลกลับคืน และระยะที่ 3 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนและมีความสมบูรณ์ครบ 302 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
5. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ การทดสอบความสัมพันธ์แบบสหสัมพันธ์ (Correlation Matrix) โดยรูปแบบ Panel และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Model) และอธิบายความสัมพันธ์ด้วยสมการได้ (ปกรณ ประจันบาน, 2555) คือ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_pX_p$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_y = \beta_1Z_1 + \beta_2Z_2 + \dots + \beta_kZ_k$



ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายได้

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ทางการศึกษา	n = 302		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการตัดสินใจ	4.28	0.65	มาก	5
2 ด้านการวางแผน	4.34	0.59	มาก	4
3. ด้านการดำเนินการ	4.39	0.56	มาก	2
4. ด้านการประเมินผล	4.39	0.61	มาก	2
5. ด้านการรับผลประโยชน์	4.46	0.57	มาก	1
รวม	4.37	.59	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการรับผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.57) 2) ด้านการดำเนินการ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.56) ด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.61) ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.59) และด้านการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการศึกษาระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน ประสิทธิภาพการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	n = 302		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.64	0.47	มากที่สุด	1
2 การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	4.53	0.50	มากที่สุด	3
3. การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.51	0.52	มากที่สุด	5
4. การประเมินและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	4.38	0.61	มาก	6
5. ติดตามผลการดำเนินงานให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	4.57	0.49	มากที่สุด	2
6. จัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา	4.53	0.52	มากที่สุด	3
รวม	4.64	.47	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.47) ติดตามผลการดำเนินงานให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.49) การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.50) 3) จัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.52) การดำเนินการตามแผนพัฒนา

การจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.51$) และประเมินและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางการศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปรากฏผล ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางการศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปรากฏผลดังตารางที่ 3

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X	Y
X ₁	1						
X ₂	0.825*	1					
X ₃	0.783*	0.924*	1				
X ₄	0.830*	0.824*	0.875*	1			
X ₅	0.747*	0.884*	0.908**	0.850*	1		
X	.872*	.952*	.969*	.922*	.954*	1	
Y	0.591*	0.641*	0.691*	0.663*	0.755*	.725*	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางการศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางการศึกษา ด้านการตัดสินใจ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการ ด้านการประเมินผล ด้านการรับผลประโยชน์มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.725$) กับ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ที่ 4 ผลการสร้างสมการความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางการศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปรากฏผลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางการศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ตัวแปร	b	S.E.	β	t	P
ค่าคงที่ (Constant)	2.005	0.129		15.562*	0.000
ด้านการรับผลประโยชน์ (X ₅)	0.572	0.029	0.755	19.956*	0.000
ค่าคงที่ (a) = 2.005					
R = 0.755 ^a , R ² = 0.570, Adjusted R ² = 0.569, S.E. _{est} = 0.28235, F = 398.226, Sig. = .000					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอย (Multiple Regression Analysis) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ด้านการรับผลประโยชน์ (X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์



แบบพหุคูณ (R) เท่ากับ 0.755 ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.570 สามารถร่วมกันพยากรณ์การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 57 และสามารถนำมาเขียนสมการพยากรณ์สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ $\hat{Y} = 2.005 + 0.572 (X_5)$ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_y = 0.755 (X_5)$ จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางการศึกษา (X) เปลี่ยนไป 1 หน่วย ส่งผลให้การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y) เปลี่ยนไปที่ 0.572 หน่วย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.37 (S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการรับผลประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย = 4.46, S.D. = 0.57) ด้านการดำเนินการ (ค่าเฉลี่ย = 4.39, S.D. = 0.56) ด้านการประเมินผล (ค่าเฉลี่ย = 4.39, S.D. = 0.61) ด้านการวางแผน (ค่าเฉลี่ย = 4.34, S.D. = 0.59) และด้านการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย = 4.28, S.D. = 0.65) ผลการศึกษาสอดคล้องกับ ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม และดวงใจ ชนะสิทธิ์พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงการทำงานร่วมกันของทุกส่วนหน่วยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาและดำเนินการภารกิจของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ได้รับการยอมรับสูงสุด ซึ่งหมายถึง การเข้าร่วมกิจกรรมและการตอบรับผลกระทบของกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ แสดงถึงการทำงานร่วมกันในการวางแผนและดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล สะท้อนถึงการมีการพิจารณาผลลัพธ์และการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาในเขต อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษานั้นได้ผลมาจากการทำงานร่วมกันของทุกคนที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ (ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม และดวงใจ ชนะสิทธิ์, 2560) และสอดคล้องกับ ดนัย ศรีเกตุสุข และธีรภัทร กุโลภาส พบว่า ระดับสภาพปัจจุบันในภาพรวมของ 4 กลุ่มการบริหารของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี อยู่ในระดับเข้ามามีบทบาทในการให้คำปรึกษา (To Consult) โดยมีการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ กลุ่มการบริหารกิจการนักเรียน กลุ่มการบริหารวิชาการ การบริหารทั่วไป กลุ่มการบริหารงบประมาณ แผนงาน และงานบุคคล แต่ละกลุ่มการบริหารมีระดับสภาพที่พึงประสงค์ที่แตกต่างกัน โดยผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียมีความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในระดับสร้างความร่วมมือ (To Collaborate) โดยมีการบริหารงานทั่วไปและการบริหารวิชาการ เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการบริหารโรงเรียน และมีการเสริมอำนาจ (Empower) ในการบริหารงานกิจการนักเรียนและการบริหารงบประมาณ แผนงาน และงานบุคคล เมื่อพิจารณารายด้านถึงความต้องการจริงที่เร่งด่วนในการยกระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้สร้างแนวทางการบริหารโรงเรียนตามแนวคิดการมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปปฏิบัติได้ทันที (ดนัย ศรีเกตุสุข และธีรภัทร กุโลภาส, 2560) สามารถอภิปรายได้ว่า การศึกษาครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางการศึกษาในเขตพื้นที่นี้มีความสำคัญและมีผลเชิงบวกต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การรับผลประโยชน์เป็นปัจจัยที่มีคะแนนสูงสุด แสดงให้เห็นว่าภาคีเครือข่าย

ทางการศึกษามีการสนับสนุนและได้รับประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในการบริหาร นอกจากนี้การดำเนินการและการประเมินผลยังมีคะแนนสูงเช่นกัน แสดงให้เห็นถึงความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพในการติดตามและปรับปรุงการดำเนินงาน

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางการศึกษาในด้านการตัดสินใจ การวางแผน การดำเนินการ การประเมินผล และการรับผลประโยชน์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r_{xy} = 0.725$) กับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาสอดคล้องกับ ศินิชา ยัมปาน และคณะ พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสำคัญสูง โดยสรุปจากรายด้านต่าง ๆ พบว่า การบริหารทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับอาคารและสถานที่มีการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด แสดงถึงการให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมและปลอดภัยสำหรับเด็กเล็ก ต่อมาคือการบริหารทรัพยากรวัสดุและอุปกรณ์ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ของเด็กเล็ก รวมถึงการบริหารทรัพยากรงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการซื้อของและการดำเนินงานของศูนย์ และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญในการสร้างและบรรลุเป้าหมายการพัฒนาของเด็กเล็กอย่างเหมาะสม การมีส่วนร่วมในทุกด้านนี้ช่วยให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความเป็นมืออาชีพและเป็นระบบและมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาเด็กเล็กอย่างมีคุณภาพและเหมาะสมตามวัยและความต้องการของเด็กเล็กแต่ละคน (ศินิชา ยัมปาน และคณะ, 2560) สอดคล้องกับ พิษิต สมศรี และคณะ ได้ศึกษาและพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิมีค่าเฉลี่ยที่รวมและรายด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย = 4.53) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.50) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (ค่าเฉลี่ย = 4.44) และการมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย = 4.40) จากผลการสำรวจด้านความเรียงนี้ สะท้อนให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์มีระดับสูงที่สุด แสดงถึงการเข้าร่วมในกิจกรรมที่สร้างผลประโยชน์สำหรับวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ ตามมาด้วยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การประเมินผล และการวางแผนและตัดสินใจ ซึ่งทั้งหมดมีระดับความสำเร็จที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการระบบอาชีวศึกษาของวิทยาลัยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (พิษิต สมศรี และคณะ, 2567) สามารถอธิบายได้ว่า ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่าการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในทุกขั้นตอนของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจ การวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผล โดยเน้นการรับผลประโยชน์ร่วมกัน การทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและภาคีเครือข่ายทางการศึกษาจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือซึ่งนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินการ จะช่วยเพิ่มความโปร่งใสและความรับผิดชอบในกระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ทั้งนี้ ยังเป็นการสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างภาคีเครือข่ายทางการศึกษาและสถานศึกษา ซึ่งจะเป็พื้นฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางการศึกษาในด้านการวางแผน การดำเนินการ การประเมินผล และการรับผลประโยชน์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ($r_{xy} = 0.725$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ตามลำดับ คือ ด้านการรับผลประโยชน์ ด้านการดำเนินการ ด้านการประเมินผลด้านการวางแผน และด้านการตัดสินใจ ผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ แก้วภัทรา จิตรอักษร และคณะ ได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้นำมีความสำคัญสูงต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



ประณตศึกษาราชบุรี เขต 1 ซึ่งได้รับการวิเคราะห์และพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับสูงที่ระดับ .01 ($r = 0.780$) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของคุณลักษณะนี้ในการส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ผู้นำที่มีคุณลักษณะเหล่านี้จะส่งผลต่อการสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความเชื่อมั่นและความเข้าใจร่วมกันซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและความร่วมมือจากทั้งผู้บริหารและบุคลากรภายในสถานศึกษา ทั้งนี้ จะช่วยสร้างฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการการเรียนรู้และการสอนในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูงสุดในการประกันคุณภาพการศึกษา (แก้วภัทรา จิตรอักษร และคณะ, 2565) สอดคล้องกับ พัฒน์ธสา แก้วคำไสย์ พบว่า โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความประสิทธิผลด้านการศึกษาที่สูง เนื่องจากการดำเนินงานโดยใช้องค์ประกอบที่สำคัญทั้ง 7 องค์ประกอบ อย่างมีประสิทธิภาพ คือ สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน มีภาวะผู้นำทางการสอน มีบรรยากาศของความคาดหวังสูงทุ่มเทเวลาในการทำงาน มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง โดยองค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบดังกล่าว เป็นแนวทางที่สำคัญที่ช่วยสร้างฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิผล (พัฒน์ธสา แก้วคำไสย์, 2567) สามารถอธิบายได้ว่า การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางการศึกษาในกระบวนการบริหารสถานศึกษามีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการรับผลประโยชน์ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด การรับผลประโยชน์ที่ดีนั้น อาจหมายถึง การที่ภาคีเครือข่ายได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมจากการมีส่วนร่วม ซึ่งช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้การดำเนินการและการประเมินผลที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาแสดงถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานและการตรวจสอบความสำเร็จของกิจกรรมต่าง ๆ

วัตถุประสงค์ที่ 4 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางการศึกษามีผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรีอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยด้านการรับผลประโยชน์ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R) เท่ากับ 0.755 และค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.570 แสดงว่าปัจจัยนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้ร้อยละ 57 สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 2.005 + 0.572 (X_5)$ และในรูปแบบคะแนนมาตรฐานคือ $\hat{Z}_y = 0.755 (X_5)$ จากสมการนี้ชี้ให้เห็นว่า เมื่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางการศึกษาเปลี่ยนไป 1 หน่วย การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาจะเปลี่ยนไป 0.572 หน่วย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า การส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษา เพื่อเพิ่มคุณภาพการประกันภายในสถานศึกษา โดยเน้นการสร้างประโยชน์ร่วมกันระหว่างภาคีเครือข่ายและสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ผลการศึกษาสอดคล้องกับ ปาริชาติ แก้วสาร และคณะ พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีการกระจายอำนาจ การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก มีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทำให้สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนได้ร้อยละ 46.1 สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานเป็น $\hat{Z}_y = .305(Z_5) + .211(Z_4) + .204(Z_1)$ ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน โดยใช้คะแนนมาตรฐานเป็นตัวแปรอิสระ เมื่อตัวแปรที่สอง (Z_5, Z_4, Z_1) เพิ่มขึ้น ตัวแปรตาม $\hat{Z}_y$ ก็จะเพิ่มขึ้นด้วยตามอัตราส่วนที่กำหนดไว้ในสมการ การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีการกระจายอำนาจ การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาในจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครนายก มีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทำให้สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนได้ร้อยละ

46.1 (ปาริชาติ แก้วสาร และคณะ, 2564) และสอดคล้องกับ รัตนา คำมุงคุณ และคณะ พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีผลต่อการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยมีองค์ประกอบทั้งหมด 5 ด้าน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทุกด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมให้ข้อมูลข่าวสารและความคิดเห็น (X1), การมีส่วนร่วมในการวางแผน (X2), การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X3), การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (X4), และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่าง .65 - .84 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y' = 1.56 + .26X5 + .16X3 + .12X2 + .07X1 + .04X4$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z' = .38X5 + .37X3 + .28X2 + .16X1 + .10X4$ สมการทั้งสองชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม และคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าสูง และการพยากรณ์คุณภาพการจัดการเรียนรู้ทั้งในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน เป็นตัวชี้วัดที่สามารถใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ (รัตนา คำมุงคุณ และคณะ, 2563) สามารถอธิบายได้ว่า การส่งเสริมและสนับสนุนควรเน้นการสร้างความร่วมมือและความร่วมมือระหว่างภาคีเครือข่ายและสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ การสร้างพื้นที่สำหรับการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย ยังเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์จากการมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดจะเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้มุ่งเน้นการศึกษาด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียน ซึ่งเป็นแนวทางที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกระดับ เช่น ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และผู้ปกครอง ในกระบวนการบริหารและพัฒนาการศึกษา ซึ่งการมีส่วนร่วมเหล่านี้มีผลต่อคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและมีความเป็นอยู่ที่ยั่งยืนในระยะยาวของโรงเรียน ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นได้ว่า ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการโรงเรียนเข้าใจถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมและการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน โดยการสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมจะช่วยให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผลการศึกษาจากการพยากรณ์ค่าสหสัมพันธ์และความสัมพันธ์ทางสถิติระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนยังเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการวางแผนและการดำเนินงานในอนาคตของโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่จะช่วยให้เข้าใจและปรับปรุงกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผลลัพธ์ที่ดีต่อการศึกษาของนักเรียนในพื้นที่ดังกล่าว ข้อเสนอแนะจากการศึกษา จากผลการศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้ผลการศึกษานี้ คือ สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการพิจารณาแนวทางการดำเนินงาน การกำหนดทิศทางการดำเนินงานที่อาจก่อประโยชน์ที่สูงสุดต่อสถานศึกษา อีกทั้งควรมีการดำเนินการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อนำผลการประเมินและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษามาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาและนักเรียนอย่างรอบด้าน มีการส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษา เพื่อเพิ่มคุณภาพการประกันภายในสถานศึกษา โดยเน้นการสร้างประโยชน์ร่วมกันระหว่างภาคีเครือข่ายและสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ข้อเสนอแนะในการการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย



ทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษา เพื่อเพิ่มคุณภาพการประกันภายในสถานศึกษา เป็นการส่งเสริมศักยภาพผู้บริหาร และเครือข่ายที่เกี่ยวข้องระหว่างกระบวนการวิจัย และได้องค์ความรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของความเป็นจริง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- แก้วภัทรา จิตรอักษร และคณะ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วารสารวิชาการสิรินธรปริทรรศน์, 23(1), 249-261.
- จิตติมา วรณศรี. (2557). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- ชยพล คำยะอ่อน และคณะ. (2562). ยุทธศาสตร์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2. วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ, 12(2), 248-260.
- ช่อชะบา ชื่นบาน และคณะ. (2565). ข้อเสนอเชิงนโยบายการจัดการศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 6(1), 49-66.
- दनัย ศรีเกตุสุข และธีรภัทร กุโลภาส. (2560). แนวทางการบริหารโรงเรียนตามแนวคิดการมีส่วนร่วม ของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 12(4), 424-437.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ปกรณ ประจันบาน. (2555). สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัยและประเมิน. (พิมพ์ครั้งที่ 4). พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- ปาริชาติ แก้วสาร และคณะ. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรรัมย์, 16(2), 109-121.
- พัฒนัสสา แก้วคำไสย์. (2567). การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างการบริหารแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. Silpakorn University e-Journal (Social Sciences, Humanities, and Arts), 44(1), 95-110.
- พิชิต สมศรี และคณะ. (2567). การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดชัยภูมิ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 11(1), 9-19.
- รัตนา คำมุงคุณ และคณะ. (2563). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. วารสารรัชต์ภาคย์, 14(36), 215-228.
- ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม และดวงใจ ชนะสิทธิ์. (2560). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 9(1), 299-313.
- คินิชา ยัมปาน และคณะ. (2560). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุงซิง อำเภอนบพิตำ จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์, 9(1), 87-96.

- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2561). รายงานผลการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติ
ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2561. เรียกใช้เมื่อ 21 พฤษภาคม 2567 จาก [http://www.newone
result.niets.or.th/AnnouncementWeb/Login.aspx](http://www.newone
result.niets.or.th/AnnouncementWeb/Login.aspx).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (2565). ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ตราด. เรียกใช้เมื่อ 3 พฤศจิกายน 2565 จาก <https://web.trat-edu.go.th/>.
- หนึ่งฤทัย มั่นคง และคณะ. (2562). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาในยุค Thailand 4.0.
จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational
and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). "The Method of Constructing and Attitude Scale," in *Attitude Theory and Measurement*.
New York: Wiley & Son.

การศึกษาแนวโน้มการตั้งชื่อร้านอาหารไทย: กรณีศึกษา ชื่อร้านอาหารไทย เมืองปักกิ่ง ในประเทศจีน*

A STUDY OF THAI RESTAURANT NAMING TRENDS:

A CASE STUDY OF THE NAME OF A THAI RESTAURANT IN BEIJING IN CHINA

ชินวรัตน์ ศรีพล*, หวังเวมิน

Chinnawat Sripol*, Wangweimin

คณะภาษาและวรรณคดีจีน มหาวิทยาลัยซานซี มณฑลซานซี ประเทศจีน

Faculty of Chinese Language and Literature, Shanxi University, Shanxi Province, China

*Corresponding author E-mail: chinnawat.sr@rmu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวโน้มในการตั้งชื่อร้านอาหารไทย เมืองปักกิ่ง ในประเทศจีน โดยศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมด้านอาหารไทย ประชากรในการวิจัยนี้ คือ ร้านอาหารไทยในเมืองปักกิ่ง ประเทศจีน จำนวนทั้งหมด 126 ร้าน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกมา 50 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยคำนวณค่าร้อยละจากความถี่ในการแปลชื่อร้านอาหารไทยเป็นภาษาจีน รวมถึงร้านที่มีชื่อทั้งภาษาจีนและภาษาอังกฤษ ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อทำความเข้าใจแนวทางในการแปลชื่อร้านอาหารไทยเป็นภาษาจีนและผลกระทบต่อการรับรู้ของลูกค้า ผลการวิจัยพบว่า การตั้งชื่อร้านอาหารไทยในปักกิ่งมีแนวโน้มที่จะใช้ชื่อที่สื่อถึงลักษณะของอาหารและวัฒนธรรมไทย โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ 1) ชื่อร้านอาหาร จำนวน 40 ร้าน จาก 50 ร้าน คิดเป็น 80% ของร้านค้าทั้งหมดที่ใช้เสียง 3 พยางค์ในภาษาจีนเป็นที่นิยมที่สุด เนื่องจากเป็นแบบแผนการตั้งชื่อที่คุ้นเคยในวัฒนธรรมของสังคมจีน 2) แหล่งที่มาของชื่อร้านอาหาร 35 ร้าน จาก 50 ร้าน คิดเป็น 70% ของร้าน ซึ่งสะท้อนถึงความนิยมในการใช้ชื่อที่เชื่อมโยงกับวัฒนธรรมและภูมิประเทศของไทย 3) รูปแบบการใช้อักษรจีน “泰” (ไทย) จำนวน 45 ร้าน จาก 50 คิดเป็น 90% ของร้านทั้งหมด มีความสำคัญในการสื่อถึงความเป็นประเทศไทยและสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนให้กับลูกค้า และสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนให้กับลูกค้า อย่างไรก็ตามสำหรับการตั้งชื่อร้านมีความซับซ้อนมากขึ้น การมีการอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับความหมายของชื่อ เพื่อให้ลูกค้าสามารถเข้าใจได้ครบถ้วน

คำสำคัญ: ร้านอาหารไทย, แนวโน้มการตั้งชื่อ, เมืองปักกิ่งประเทศจีน

Abstract

The research aimed to study the trends in naming Thai restaurants in Beijing, China, by examining documents related to Thai food culture. The population consisted of 126 Thai restaurants in Beijing, with a sample of 50 selected through purposive sampling. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics, with percentages calculated based on the frequency of Thai restaurant names translated into Chinese, including those with both Chinese

* Received August 28, 2024; Revised September 17, 2024; Accepted September 24, 2024

and English names. Qualitative data were analyzed using content analysis to understand the trends in translating Thai restaurant names into Chinese and their impact on customer perception. The study found that the naming of Thai restaurants in Beijing tends to reflect the characteristics of Thai food and culture. Three key components emerged: 1) 80% of the sample (40 out of 50 restaurants) used three-syllable names in Chinese, a popular choice due to its familiarity in Chinese social culture; 2) 70% of the sample (35 out of 50 restaurants) chose names linked to Thai culture and geography, highlighting a preference for names that evoke Thai cultural elements; 3) 90% of the sample (45 out of 50 restaurants) used the Chinese character "泰" (Thai) in their names, emphasizing its importance in conveying "Thainess" and ensuring clear customer understanding. However, when restaurant names are overly complex, additional explanations should be provided to ensure customers fully understand the meaning.

Keywords: Thai Restaurant, Naming Trends, Beijing in China

บทนำ

ปัจจุบันอาหารไทยได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายไปทั่วโลก โดยเฉพาะในเมืองสำคัญอย่างปักกิ่ง การตั้งชื่อร้านอาหารไทยมีบทบาทสำคัญในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและดึงดูดลูกค้าชาวต่างชาติ โดยเฉพาะในบริบทของชาวจีนที่มีวัฒนธรรมและภาษาที่แตกต่างจากไทย การตั้งชื่อร้านไม่เพียงสะท้อนถึงความเป็นไทย แต่ยังส่งผลต่อการรับรู้และการตัดสินใจของลูกค้า ชื่อร้านที่ดีสามารถสร้างความแตกต่างจากคู่แข่งและใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารวัฒนธรรมไทยไปยังชาวต่างชาติ การตั้งชื่อร้านอาหารไทยในต่างประเทศต้องคำนึงถึงนโยบายส่งเสริมวัฒนธรรมไทยและกฎหมายของประเทศที่ตั้งร้าน ซึ่งจะช่วยให้การตั้งชื่อสอดคล้องกับนโยบายและกฎหมายทั้งของไทยและจีน การศึกษานี้ได้นำทฤษฎีการสร้างแบรนด์และการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมมาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์แนวโน้มการตั้งชื่อร้านอาหารไทย เพื่อให้ชื่อร้านสามารถสร้างความโดดเด่นและมีความหมายที่ดีในสายตาของผู้บริโภคต่างชาติ (กรมส่งเสริมวัฒนธรรม, 2563); (วรสิทธิ์ สุธีระพจน์, 2556); (Hofstede, G., 1980) ซึ่งเห็นได้ชัดจากการจัดอันดับของเว็บไซต์ที่มีชื่อเสียงเกี่ยวกับอาหารต่าง ๆ อาทิ CNN Travel ที่ได้จัดอาหารไทยเป็นอาหารที่ดีที่สุดอันดับที่ 8 ของโลก และ Taste Atlas Awards 2023/2024 ที่ได้ยกย่องให้ 5 เมนูอาหารไทย (ผัดกะเพรา ข้าวซอย แกงพะแนง ต้มยำไก่ และแกงมัสมั่น) เป็นเมนูที่ดีที่สุดของโลกที่ติดอันดับ 100 เมนูแรก จากรายการอาหารทั้งหมด 10,927 เมนู ปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้ความนิยมอาหารไทยเติบโตอย่างก้าวกระโดดในต่างแดนมาจากการสนับสนุนของภาครัฐ ซึ่งตั้งแต่ปี 2002 รัฐบาลได้ยกระดับ “การทูตผ่านอาหาร” หรือ “Gastrodiplomacy” ผ่านโครงการ Global Thai Restaurant Company ส่งผลให้จำนวนร้านอาหารไทยในต่างประเทศเพิ่มขึ้นประมาณ 3 เท่า จาก 5,500 ร้าน เป็น 15,000 ร้าน และกระทรวงพาณิชย์ ยังมีส่วนช่วยสนับสนุนความน่าเชื่อถือด้วยการมอบตราสัญลักษณ์ Thai select เพื่อรับรองมาตรฐานร้านอาหารไทยทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งจากข้อมูลของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ พบว่า ปัจจุบันมีจำนวนร้านอาหารไทยในต่างประเทศรวม 17,478 ร้าน ทั่วโลก โดยสหรัฐฯ มีจำนวนร้านอาหารไทยมากที่สุดในโลก รวมทั้งสิ้นราว 6,850 ร้าน กระจายตัวอยู่ทั่วสหรัฐฯ คิดเป็นร้อยละ 39 ของจำนวนร้านอาหารไทยในต่างแดนทั้งหมด และเมื่อเดือนพฤษภาคม 2566 ศูนย์วิจัย Pew Research Center ในสหรัฐฯ ได้เผยแพร่ผลการสำรวจและวิเคราะห์ตลาดอุตสาหกรรมร้านอาหารในสหรัฐฯ ซึ่งพบว่าร้านอาหารเอเชียในสหรัฐฯ มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 12 จากจำนวนร้านอาหารทั้งหมด โดยอาหารไทยเป็นอาหารเอเชียที่ได้รับความนิยมสูงสุดเป็นอันดับที่ 3 มีสัดส่วนร้อยละ 11 รองจากอาหารจีน ร้อยละ 39 และอาหารญี่ปุ่น ร้อยละ 28 (Thai select, 2024)



ร้านอาหารไทยเข้าสู่ตลาดจีนในช่วงยุค 90 และขยายตัวต่อเนื่อง จากร้านอาหารไทยดั้งเดิมสู่ร้านแบบโมเดิร์น เช่น ชาบูหม้อไฟ ร้านปิ้งย่าง และ Street Food หลังจีนเปิดประเทศ วัฒนธรรมการรับประทานอาหารต่างชาติก็มีบทบาทมากขึ้น โดยเฉพาะอาหารไทย ซึ่งเติบโตอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันมีลูกค้าร้านอาหารไทยเฉลี่ย 120 ล้านคนต่อปี และคาดว่ามูลค่าตลาดในปี 2566 จะอยู่ที่ประมาณ 700,000 ล้านหยวน (สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ณ นครคุนหมิง, 2566) นอกจากนี้อาหารไทยติดอันดับอาหารต่างชาติยอดนิยมของชาวจีนจากเว็บไซต์ “เดียนผิง” (Dianping) ย้ำความสำเร็จของวัฒนธรรมอาหารไทยในตลาดโลกอาหารไทยได้รับการชื่นชมว่าเป็นผู้นำด้านอาหารในทวีปเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และติดอันดับ 4 ของอาหารต่างชาติยอดนิยมของชาวจีนรองจากอาหารตะวันตก อาหารญี่ปุ่น และอาหารเกาหลี จากรายงานการจัดอันดับร้านอาหารห้ามพลาดประจำปี 2565 ของเว็บไซต์เดียนผิง (Dianping) ซึ่งเป็นเว็บไซต์นำเสนอไลฟ์สไตล์คนเมืองในจีน สะท้อนความสำเร็จของเอกลักษณ์วัฒนธรรมอาหารไทยที่ได้รับการยอมรับต่อเนื่อง สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจสอดคล้องกับการขับเคลื่อนนโยบายครัวไทยสู่ครัวโลก (Dianping, 2022)

ในช่วงสามปีที่ผ่านมา จำนวนร้านอาหารไทยในปักกิ่งเพิ่มขึ้นเกือบ 3 เท่า โดยกระจายตัวทั่วเมืองและเสิร์ฟเมนูไทยหลากหลาย ตั้งแต่ตำรับชาววังถึงสตรีทฟู้ด โดยเฉพาะเมนูต้มยำกุ้งเป็นที่นิยม ร้านดังหลายแห่งได้รับการรับรองความ “ไทยแท้” จากกระทรวงพาณิชย์ ซึ่งช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริโภค แม้ว่าจะตั้งอยู่ห่างจากใจกลางเมือง ลูกค้ายังแวะเวียนมาและซื้อเครื่องดื่มกลับบ้านด้วยความพอใจในคุณภาพและบรรยากาศ นอกจากนี้อาหารไทยยังเป็นมรดกทางวัฒนธรรมสำคัญที่มีรสชาติเอกลักษณ์และคุณค่าทางโภชนาการสูง ปัจจุบัน อาหารไทยได้รับความนิยมและเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายในจีน ซึ่งเป็นตลาดใหญ่และมีศักยภาพในการเติบโต การให้ตราสัญลักษณ์ Thai select ช่วยส่งเสริมมาตรฐานร้านอาหารไทยและสนับสนุนการขยายตลาดในต่างประเทศ ทำให้อาหารไทยกลายเป็น Soft Power สำคัญในการเผยแพร่วัฒนธรรมไทยผ่านมิติด้านอาหาร ตอบรับนโยบายครัวไทยสู่ครัวโลกที่รัฐบาลไทยผลักดันมาโดยตลอด (Wang, J. & Chatrawangkhiri, L., 2565) เช่น งานวิจัยของเนตรน้ำทิพย์ บุฑดาวงค์ และศรัณร สุระหาร ได้ทำการศึกษากลวิธีการแปลชื่ออาหารไทยเป็นภาษาจีน: กรณีศึกษาร้านอาหารไทยในนครเฉิงตู สาธารณรัฐประชาชนจีน งานวิจัยนี้ศึกษาวิธีการแปลชื่ออาหารไทยเป็นภาษาจีน โดยใช้เทคนิคการแปลต่าง ๆ เช่น การถอดเสียง (Transliteration) การแปลแบบถอดความ (Transposition) และการแปลแบบสร้างสรรค์ (Creative Translation) เพื่อให้ชื่ออาหารไทยสามารถถ่ายทอดความหมายและวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องไปยังผู้บริโภคชาวจีนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเปรียบเทียบชื่ออาหารไทยที่แปลเป็นภาษาจีนในรูปแบบต่าง ๆ และวิเคราะห์ผลกระทบต่อการรับรู้ของผู้บริโภคชาวจีนที่มีต่อชื่ออาหารเหล่านั้น สำหรับผู้ประกอบการร้านอาหารไทยในการแปลชื่ออาหารเป็นภาษาจีนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความประทับใจและเพิ่มความเข้าใจของผู้บริโภคชาวจีน (เนตรน้ำทิพย์ บุฑดาวงค์ และศรัณร สุระหาร, 2564)

การตั้งชื่อมีความสำคัญในการสื่อความหมายและสะท้อนถึงที่มาหรือเหตุผลของการเลือกใช้ภาษา ชื่อที่ดีสามารถช่วยให้ลูกค้าจดจำและสร้างความเชื่อมั่นในการติดต่อทางธุรกิจ ชื่อร้านค้าหลายแห่งมักตั้งตามสินค้าที่จำหน่าย ชื่อบุคคลที่มีชื่อเสียง หรือใช้ภาษาพูดเพื่อดึงดูดความสนใจ ซึ่งทำให้ชื่อร้านค้ามีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของธุรกิจ ดังที่ สุวิไล เปรมศรีรัตน์ และสุขุมาวดี ขำหิรัญ ระบุว่า การตั้งชื่อควรมีลักษณะเป็นตัวแทนของสิ่งที่ร้านจำหน่ายและควรมีคำต่อท้ายเพื่อสื่อถึงบริการหรือสินค้า การตั้งชื่อไม่ว่าจะเป็นชื่อบุคคลหรือชื่อร้านจำเป็นต้องใช้ภาษาอย่างเหมาะสมเพื่อจูงใจและจดจำง่าย นริศรา เกตวัลห์ และวิไล ธรรมวาจา ยังได้กล่าวว่าภาษามีบทบาทสำคัญในการสื่อสาร สะท้อนความเจริญทางสังคม และเป็นเครื่องมือในการบันทึกและถ่ายทอดวัฒนธรรม ดังนั้น การใช้ภาษาในการตั้งชื่อจึงเป็นการแสดงออกถึงแนวคิดและความต้องการของมนุษย์ (สุวิไล เปรมศรีรัตน์ และคณะ, 2527); (นริศรา เกตวัลห์ และวิไล ธรรมวาจา, 2553). นอกจากนี้ การตั้งชื่อร้านค้าสะท้อนค่านิยมและการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยในยุคแรก ๆ ร้านค้าในไทยมักใช้ชื่อภาษาไทยหรือภาษาถิ่น แต่เมื่อมีการติดต่อกับ

ต่างประเทศมากขึ้น ชื่อร้านค้ามีการเปลี่ยนแปลง โดยนำภาษาต่างประเทศ เช่น จีน อังกฤษ ญี่ปุ่น มาใช้เพื่อสะท้อนการรับวัฒนธรรมใหม่ ๆ ในยุคโลกาภิวัตน์ ร้านอาหารไทยในต่างประเทศ เช่น ปักกิ่ง ต้องใช้ชื่อที่ดึงดูดลูกค้าและสะท้อนความเป็นไทย เพื่อความสำเร็จทางธุรกิจ งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาวิธีการตั้งชื่อร้านอาหารไทยในปักกิ่ง เพื่อช่วยให้ผู้ประกอบการเข้าใจ นำไปใช้ในตลาดจีนอย่างเหมาะสม (สมฤทธิ บัวระมวล, 2548) อย่างไรก็ตามในยุคโลกาภิวัตน์อาหารไทยได้รับความนิยมทั่วโลก โดยเฉพาะในเมืองหลวงสำคัญ เช่น ปักกิ่ง ซึ่งเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจและวัฒนธรรมของจีน การตั้งชื่อร้านอาหารไทยในต่างประเทศจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของธุรกิจ ชื่อร้านที่ดีช่วยดึงดูดลูกค้า สะท้อนความเป็นไทย และสร้างความแตกต่างจากคู่แข่ง การตั้งชื่อที่เหมาะสมและมีความหมายจึงสำคัญ การวิจัยนี้เน้นศึกษาแนวโน้มและกลวิธีการตั้งชื่อร้านอาหารไทยในปักกิ่ง ซึ่งเป็นตลาดที่มีศักยภาพและความท้าทายเนื่องจากความแตกต่างทางวัฒนธรรมและภาษา การศึกษาจะช่วยให้ผู้ประกอบการเข้าใจปัจจัยที่ควรพิจารณาในการตั้งชื่อร้านให้เหมาะกับตลาดจีน รวมถึงการนำเสนอภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศไทย นอกจากนี้ ยังช่วยเสริมความเข้าใจเชิงวัฒนธรรมและการตลาดระหว่างประเทศ ที่สามารถนำไปใช้ในการขยายธุรกิจอาหารไทยสู่ตลาดอื่น ๆ ได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแนวโน้มในการตั้งชื่อร้านอาหารไทย เมืองปักกิ่ง ในประเทศจีน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวโน้มการตั้งชื่อร้านอาหารไทยในเมืองปักกิ่ง ประเทศจีน โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลทั้งจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมด้านอาหารไทย และการสำรวจภาคสนาม จำนวนทั้งหมด 126 ร้าน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกมา 50 ร้าน ที่มีทั้งชื่อภาษาจีนและชื่อภาษาจีนกับภาษาอังกฤษหลังจากนั้น ผู้วิจัยจำแนกเป็นกลุ่มชื่อร้านอาหารไทยภาษาจีนตามจำนวนพยางค์, แหล่งที่มาของชื่อร้านอาหารไทย, และรูปแบบการใช้อักษรจีนในชื่อร้าน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบบันทึกข้อมูล การตั้งชื่อร้าน ซึ่งสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องและผู้เชี่ยวชาญในด้านวัฒนธรรมอาหารไทยและการตั้งชื่อ เพื่อค้นหาแนวโน้ม รูปแบบ หรือรูปแบบการตั้งชื่อที่พบมากที่สุด รวมถึงการเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมด้านอาหารไทยที่ได้รับอิทธิพล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากร้านอาหารไทยในเมืองปักกิ่ง ประเทศจีน เก็บข้อมูลในช่วงเดือนมกราคม - มีนาคม 2567

การสำรวจเอกสาร ศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมอาหารไทย การตั้งชื่อร้านอาหารในต่างประเทศ และแนวโน้มการตั้งชื่อ เพื่อทำความเข้าใจพื้นฐานทางทฤษฎีและบริบทของการตั้งชื่อร้านอาหารไทยในต่างประเทศ

การสำรวจภาคสนาม ลงพื้นที่สำรวจและบันทึกข้อมูลการตั้งชื่อของร้านอาหารไทย 50 ร้านในเมืองปักกิ่ง โดยสังเกตรูปแบบการตั้งชื่อ การใช้สัญลักษณ์ หรือองค์ประกอบที่สะท้อนความเป็นไทย รวมถึงบรรยากาศและการตกแต่งร้าน เพื่อทำความเข้าใจการนำเสนอภาพลักษณ์ของร้านอาหารผ่านชื่อและการออกแบบร้าน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาในการหาค่าร้อยละจากความถี่ในการแปลรายชื่อร้านอาหารไทยเป็นภาษาจีนและชื่อภาษาจีนกับภาษาอังกฤษ ในแต่ละร้านอาหาร สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ที่พบในการแปลรายชื่อร้านอาหาร



ผลการวิจัย

ผลการศึกษาแนวโน้มในการตั้งชื่อร้านอาหารไทยในเมืองปักกิ่งประเทศจีน ใช้องค์ประกอบ 3 แบบ ได้แก่ 1) ชื่อร้านอาหารไทยภาษาจีนตามจำนวนพยางค์ 2) แหล่งที่มาของชื่อร้านอาหารไทย 3) รูปแบบการใช้อักษรจีนในชื่อร้านอาหารไทย

ตารางที่ 1 ตัวอย่างจำนวนพยางค์ชื่อร้านอาหารไทยในเมืองปักกิ่ง ประเทศจีน

ลำดับ	ชื่อร้านอาหารไทยภาษาจีนตามจำนวนพยางค์	ความถี่	ร้อยละ	ตัวอย่างชื่อร้านอาหารภาษาจีน
1.	จำนวน 2 พยางค์	2	4.17	蕉叶
2.	จำนวน 3 พยางค์	12	25.00	非常泰
3.	จำนวน 4 พยางค์	6	12.50	曼谷厨房
4.	จำนวน 5 พยางค์	3	6.25	湄南河泰厨
5.	จำนวน 6 พยางค์	6	12.50	泰亭泰国餐厅
6.	จำนวน 7 พยางค์	9	18.75	俏怡庐泰越餐厅
7.	จำนวน 8 พยางค์	6	12.50	太食兽泰式茶餐厅
8.	จำนวน 9 พยางค์	3	6.25	泰越小官·东南亚料理
9.	จำนวน 10 พยางค์	1	2.08	燃泰泰式燃烧料理餐厅

ชื่อร้านอาหารไทยในเมืองปักกิ่ง ประเทศจีน เรียงตามจำนวนพยางค์มีทั้งหมด 9 แบบ ตั้งแต่ 2 พยางค์ จนถึง 10 พยางค์ ชื่อร้านอาหารภาษาจีนที่มีเสียง 3 พยางค์ เป็นที่นิยมในเมืองปักกิ่งมากที่สุด เนื่องจากคุ้นชินเกี่ยวกับการตั้งชื่อร้านหรือชื่อคนจีนที่นิยมใช้ 3 พยางค์ ในประเทศจีน (อักษรจีน 1 ตัว เท่ากับ 1 พยางค์)

ตารางที่ 2 ตัวอย่างแหล่งที่มาของชื่อร้านอาหารไทยในเมืองปักกิ่ง ประเทศจีน

ลำดับ	แหล่งที่มาของชื่อร้านอาหารไทย	ความถี่	ร้อยละ	ตัวอย่างชื่อร้านอาหารภาษาจีน
1.	ที่มาจากชื่อสถานที่	12	28.57	芭堤雅泰国餐厅
2.	ที่มาจากชื่อพืช	9	21.43	荷花泰餐厅
3.	ที่มาจากคำมงคล	3	7.14	泰来福
4.	ที่มาจากทับศัพท์ภาษาไทย	3	7.14	楼亭泰 Aroi Thai
5.	ที่มาจากภาษาอังกฤษกับภาษาจีน	11	26.19	美味 ING 泰餐厅
6.	ที่มาจากชื่อบุคคล	4	9.52	Victor's Place 印度&泰国餐厅

ชื่อร้านอาหารไทยในเมืองปักกิ่ง ประเทศจีนเรียงตามแหล่งที่มาการตั้งชื่อ พบว่า ที่มาจากชื่อสถานที่ เป็นที่นิยมในเมืองปักกิ่งมากที่สุด เนื่องจาก ชื่อสถานที่ เป็นภาพจำที่สามารถสื่อถึงความเป็นประเทศไทยได้อย่างดี เช่น ร้าน 芭堤雅泰国餐厅 คำว่า “芭堤雅” แปลว่า “พัทยา” คือ เมืองท่องเที่ยว ที่มีชื่อเสียงในประเทศไทย และนักท่องเที่ยวมาเยี่ยมเยือนเป็นจำนวนมาก

ตารางที่ 3 ตัวอย่างรูปแบบการใช้อักษรจีนในชื่อร้านอาหารไทยในเมืองปักกิ่ง ประเทศจีน

ลำดับ	รูปแบบการใช้อักษรจีนในชื่อร้าน	ความถี่	ร้อยละ	ชื่อร้านอาหารภาษาจีน
1.	แบบใช้ตัวอักษรจีน 餐厅 (ร้านอาหาร)	25	30.49	芭堤雅泰国餐厅
2.	แบบใช้ตัวอักษรจีน 象 (ช้าง)	2	2.44	蓝象泰国餐厅
3.	แบบใช้ตัวอักษรจีน 泰 (ไทย)	45	54.88	非常泰
4.	แบบใช้ตัวอักษรจีน 香 (กลิ่นหอม)	3	3.66	泰香园
5.	แบบใช้ตัวอักษรจีน 椰 (มะพร้าว)	3	3.66	椰香泰餐厅 泰国料理
6.	แบบใช้ตัวอักษรจีน 辣椒 (พริก)	2	2.44	泰辣椒
7.	แบบใช้ตัวอักษรจีน 柠 (มะนาว)	2	2.44	柠檬草

ชื่อร้านอาหารไทยในเมืองปักกิ่ง ประเทศจีนเรียงตามการใช้อักษรจีนในการตั้งชื่อ พบว่า ใช้ตัวอักษรจีน 泰 (ไทย) เป็นที่นิยมในเมืองปักกิ่งมากที่สุด เนื่องจากคำว่า “泰” แปลว่า “ไทย” ใช้คำที่คุ้นหูหรือคำที่แสดงเอกลักษณ์ไทย และยังสื่อถึงบรรยากาศในร้านที่ตกแต่งแบบไทยเพื่อให้ผู้คนจดจำได้

ร้านอาหารไทยแต่ละแห่งตั้งชื่อร้านอาหารเพื่อสื่อให้ลูกค้าชาวต่างชาติเข้าใจลักษณะของอาหารในแต่ละร้าน ตามองค์ประกอบในการตั้งชื่อร้าน 1) ชื่อร้านอาหารไทยภาษาจีนตามจำนวนพยางค์ พบว่า ชื่อร้านอาหารภาษาจีนที่มีเสียง 3 พยางค์ เป็นที่นิยมในเมืองปักกิ่งมากที่สุด เนื่องจากคุ้นชินเกี่ยวกับการตั้งชื่อร้านหรือชื่อคนจีนที่นิยมใช้ 3 พยางค์ ในประเทศจีน 2) แหล่งที่มาของชื่อร้านอาหารไทย พบว่า ที่มาจากชื่อสถานที่ เป็นที่นิยมในเมืองปักกิ่งมากที่สุดเนื่องจาก ชื่อสถานที่ เป็นภาพจำที่สามารถสื่อถึงความเป็นประเทศไทยได้ดี เช่น ร้าน 芭堤雅泰国餐厅 คำว่า “芭堤雅” แปลว่า “พัทยา” คือ เมืองท่องเที่ยว ที่มีชื่อเสียงในประเทศไทย และนักท่องเที่ยวมาเยี่ยมเยียนเป็นจำนวนมากและ 3) รูปแบบการใช้อักษรจีนในชื่อร้าน พบว่า ใช้ตัวอักษรจีน 泰 (ไทย) เป็นที่นิยมในเมืองปักกิ่งมากที่สุด เนื่องจากคำว่า “泰” แปลว่า “ไทย” ใช้คำที่คุ้นหูหรือคำที่แสดงเอกลักษณ์ไทย และยังสื่อถึงบรรยากาศในร้านที่ตกแต่งแบบไทยเพื่อให้ผู้คนจดจำได้

อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวโน้มในการตั้งชื่อร้านอาหารไทย พบว่า มีการใช้ตัวอักษรจีน ที่แสดงถึงเอกลักษณ์ประเภทอาหารนั้น ผลการศึกษายังสนับสนุนข้อเสนอของ Liu Na ที่ระบุว่าชื่อร้านค้าและอาหารมีความสัมพันธ์กันในแง่ของจำนวนพยางค์ ชื่อสามัญ และชื่อเฉพาะ เช่น “ร้านอาหารเสฉวน” ในเมืองกวางตุ้ง มักใช้คำย่อของมณฑลเสฉวนและมณฑลหูหนาน คือ “川 เสฉวน” , “蜀 หู” (ชื่อย่อของมณฑลเสฉวน) และ “湘 เซียง” (ชื่อย่อของมณฑลหูหนาน) เป็นต้น รูปแบบการใช้อักษรจีนในชื่อร้าน พบว่า ใช้ตัวอักษรจีน 泰 (ไทย) สอดคล้องกับงานวิจัย เหลียง จุ้นผิง การตั้งชื่อร้านที่ต้องมีคำว่า “泰” (ไทย) ใช้คำที่คุ้นหูหรือคำที่แสดงเอกลักษณ์ไทย ประเภทของร้านที่มีทั้งร้านที่ชาวไทยเป็นเจ้าของและเชฟเป็นชาวไทย ร้านที่ชาวไทย กับชาวจีนร่วมธุรกิจกัน และร้านที่ชาวจีนเป็นเจ้าของและเป็นผู้ทำอาหารไทยเอง วัดฤทธิภูมิที่มีการนำ วัดฤทธิภูมิในพื้นที่มาใช้แทนวัดฤทธิภูมิที่นำเข้ามาจากไทย รสชาติอาหารที่ปรับให้ตรงกับความต้องการของลูกค้า และบรรยากาศในร้านที่ตกแต่งแบบไทยเพื่อให้แตกต่างจากร้านอาหารอื่น ๆ และให้ลูกค้าจดจำ

นอกจากนี้ยังพบข้อสังเกตเพิ่มเติมว่าแนวโน้มในการตั้งชื่อร้านอาหารในเมืองปักกิ่งประเทศจีน มีการใช้ชื่อภาษาจีนกับภาษาอังกฤษ เช่น 兰纳 Lanna 泰餐厅 (ร้านอาหารไทยล้านนา Lanna), Mangotree 芒果树泰国餐厅 (ร้านอาหารประเทศไทย Mangotree ต้นมะม่วง), 糯米泰 tai·泰国菜·咖喱 (ข้าวเหนียวไทย tai·อาหารไทย-เครื่องแกง) มากกว่าในพื้นที่ใกล้เคียง ข้อมูลชื่อร้านอาหารไทยกลุ่มนี้แสดงลักษณะเด่นด้านภาษาแนวโน้มในการตั้งชื่อร้านอาหารไทย การค้าและการแลกเปลี่ยนระหว่างไทยและจีนเพิ่มขึ้นตามแผน “เส้นทางหนึ่ง แถบหนึ่ง” (Belt and Road Initiative: BRI) โดยชาวจีนสนใจอาหารไทยมากขึ้น มีการแวะเช็กอินร้านอาหารไทยและซื้อวัตถุดิบกลับไปทำกับข้าวที่บ้าน เนื่องจากสามารถหาวัตถุดิบอาหารไทยในจีนได้สะดวก การให้ตราสัญลักษณ์ Thai select ยืนยันถึงคุณภาพและมาตรฐานของร้านอาหารไทย เป็นการส่งเสริมผู้ประกอบการให้ร้านอาหารไทยมีมาตรฐานและสร้างโอกาสทางการตลาด นายกรัฐมนตรีเชื่อว่าอาหารไทยจะเป็น Soft power สำคัญในการเผยแพร่เอกลักษณ์วัฒนธรรมไทย โดยเฉพาะในประเทศจีน ที่เป็นตลาดใหญ่ โดยมีการส่งออกวัตถุดิบต่าง ๆ สอดรับนโยบายครัวไทยสู่ระดับโลก และขยายโอกาสทางการตลาดให้แก่ผู้ประกอบการไทย ทั้งการสนับสนุนธุรกิจร้านอาหารไทยในต่างประเทศ และการผลิตและส่งออกวัตถุดิบไทยให้เป็นที่รู้จักและเข้าถึงผู้บริโภคในแต่ละประเทศมากขึ้น พบว่าอาหารไทยเป็นที่นิยมในหมู่ผู้บริโภคชาวจีน เมืองปักกิ่ง ปัจจุบันนี้มีร้านอาหารไทย จำนวน 50 ร้านที่มีทั้งชื่อภาษาจีนและชื่อภาษาจีนกับภาษาอังกฤษ ส่วนชื่อร้านอาหารไทยในประเทศจีน ผู้วิจัยเลือกศึกษาชื่อร้านอาหารใน



เมืองปักกิ่ง มณฑลปักกิ่ง เนื่องจากเมืองปักกิ่งเป็นเมืองหลวงของประเทศจีน และเป็นศูนย์กลางของวัฒนธรรมอันเก่าแก่ พร้อมด้วยมีร้านอาหารต่างชาติอยู่อย่างมากมาย ปัจจุบันเป็นเมืองท่องเที่ยว และเป็นเมืองที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจสำคัญของประเทศจีน ผลการศึกษาแนวโน้มการตั้งชื่อในร้านอาหารต่าง ๆ นำไปใช้ในการเปลี่ยนชื่อร้านอาหารครั้งต่อไป ทำให้การเปลี่ยนชื่อร้านอาหารครั้งต่อไปมีความสะดวกและเข้าใจมากยิ่งขึ้น

การศึกษาแนวโน้มในการตั้งชื่อร้านอาหารไทยมีความสำคัญเพราะชื่อร้านเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยสร้างความรู้สึกละเอียดของธุรกิจอาหารไทย นอกจากนี้ยังมีผลต่อการตระหนักและการจดจำของลูกค้าต่อร้านอาหารด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ma Yifei พบว่า ชื่อร้านอาหารไทย การแสดงพื้นบ้านไทย การตกแต่งภายในร้าน เป็นการนิเทศศิลปวัฒนธรรมไทย และอาหารไทยเป็นการถ่ายทอดรสชาติของวัฒนธรรมไทย นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมด้านการท่องเที่ยวอีกด้วย กล่าวคือระหว่างลูกค้ารับประทานอาหารไทยก็ได้สัมผัสกับวัฒนธรรมไทย และเกิดความต้องการที่จะเดินทางไปท่องเที่ยวที่ประเทศไทย ดังนั้น การศึกษาแนวโน้มเป็นกระบวนการที่สำคัญในการตั้งชื่อร้านอาหารไทย โดยจะมีปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อการตั้งชื่อร้าน เช่น วัฒนธรรมและเอกลักษณ์ การใช้คำหรือสัญลักษณ์ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมไทยและเอกลักษณ์ของอาหารไทย เช่น ชื่อเมืองหรือที่ท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงด้านอาหาร เป็นต้น ความพึงพอใจ การเลือกชื่อที่มีความสัมพันธ์กับอาหารที่ขายและสร้างความเข้าใจที่ดีให้กับลูกค้า เช่น ชื่อเมนูหรือส่วนประกอบที่เป็นเอกลักษณ์ของร้าน ความสะดวกสบาย การเลือกใช้ชื่อที่สะดวกต่อการอ่านและออกเสียง เพื่อให้ลูกค้าจดจำและติดต่อง่าย การศึกษาแนวโน้มและความชอบของกลุ่มเป้าหมายในการตั้งชื่อร้านอาหาร เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มลูกค้าได้มากที่สุด การตั้งชื่อที่สอดคล้องกับแบรนด์และภาพลักษณ์ที่ต้องการสร้างขึ้นสำหรับร้านอาหารสอดคล้องกับการตลาดและภาพลักษณ์ของธุรกิจอาหารไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความประทับใจให้กับลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น การตั้งชื่อร้านอาหารไทยมักจะใช้คำที่เกี่ยวข้องกับอาหารไทยหรือลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ของอาหารไทยเพื่อสร้างความสนใจและความจำในใจของลูกค้าได้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังมีการใช้คำที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม ภูมิศาสตร์ หรือสถานที่ที่เป็นที่มาของอาหารไทยอีกด้วย (Yifei, M., 2021) การวิจัยดังกล่าวยืนยันว่าชื่อร้านอาหารไทยไม่เพียงแต่เป็นการบ่งบอกถึงลักษณะของร้าน แต่ยังมีผลต่อการสร้างภาพลักษณ์และการดึงดูดลูกค้า ซึ่งสามารถเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มความสำเร็จของธุรกิจร้านอาหารไทยในตลาดต่างประเทศ

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการผลการวิจัย การตั้งชื่อร้านอาหารไทยในปักกิ่งมีการใช้อักษรจีนที่แสดงเอกลักษณ์อาหารไทย เช่นเดียวกับการตั้งชื่อร้านอาหารประเภทอื่นในจีน เช่น ร้านอาหารเสฉวนที่ใช้คำย่อของมณฑลเสฉวน รูปแบบการใช้อักษรจีน 泰 (ไทย) การตั้งชื่อร้านควรเลือกใช้ชื่อที่สะท้อนถึงเอกลักษณ์ไทย เช่น ชื่อสถานที่ที่มีชื่อเสียงหรือใช้ตัวอักษรจีนที่แปลว่า “ไทย” เพื่อสร้างความเชื่อมโยงและจดจำ การตกแต่งร้านให้มีบรรยากาศแบบไทยเพื่อสร้างประสบการณ์ที่แตกต่างและเป็นเอกลักษณ์ ควรใช้วัตถุดิบท้องถิ่นและปรับรสชาติให้ตรงกับความต้องการของลูกค้าในท้องถิ่น การใช้ตราสัญลักษณ์ Thai select ควรให้ความสำคัญกับการรับรองคุณภาพและมาตรฐานของร้านอาหารไทยเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้า และการศึกษาแนวโน้มการตั้งชื่อร้านในแต่ละพื้นที่เพื่อให้ชื่อร้านเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้มากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมวัฒนธรรม. (2563). นโยบายการส่งเสริมวัฒนธรรมไทยในต่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงวัฒนธรรม.
- นริศรา เกตวัลท์ และวิไล ธรรมวาจา. (2553). ภาษาไทยกับการสื่อสาร. (พิมพ์ครั้งที่ 5). สมุทรสาคร: ต้นไม้ฟ้า.
- เนตรน้ำทิพย์ บุตดาวงค์ และศรัณธร สุระหาร. (2564). การศึกษาพฤติกรรมการเปลี่ยนชื่ออาหารไทยเป็นภาษาจีน: กรณีศึกษาร้านอาหารไทยในนครเฉิงตู สาธารณรัฐประชาชนจีน. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาจีน. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วรสิทธิ์ สุธีระพจน์. (2556). การสร้างแบรนด์และการตลาดวัฒนธรรม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมฤทธิ บัวระมวล. (2548). ชื่องาม นามดีตามวันเกิด. กรุงเทพมหานคร: คุ่มคำ.
- สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ณ นครคุนหมิง. (2566). จับตามองร้านอาหารไทยในตลาดแดนมังกร. เรียกใช้เมื่อ 20 มีนาคม 2567 จาก <https://mp.weixin.qq.com/s/qzASfVxaEvZohw5HNQl6lg>
- สุวิไล เปรมศรีรัตน์ และคณะ. (2527). ชื่อหมู่บ้านของอำเภอเมืองสุรินทร์. เรียกใช้เมื่อ 10 มกราคม 2567 จาก <https://archive.li.mahidol.ac.th/handle/0280026809/2271>
- Dianping. (2022). Urban lifestyle in China Reflects the success of the unique Thai food culture that has been continually accepted Create economic value in line with driving the Thai kitchen policy towards a world kitchen. Retrieved March 20, 2024, from <https://www.dianping.com/>
- Hofstede, G. (1980). Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values. Beverly Hills California: Sage Publications.
- Thai select. (2024). Office of Agricultural and Industrial Trade Promotion Department of International Trade Promotion, Ministry of Commerce. Retrieved March 20, 2024, from <https://www.thaiselect.com/th>
- Wang, J. & Chatrawangkhir, L. (2565). A Comparative Study of Restaurant Naming in Muang Chiang Mai and Fuzhou China. Journal of Buddhist Anthropology, 7(1), 225-239.
- Yifei, M. (2021). Appearance and Locality: Thanks to the Thai Restaurant Police in Kunming. In the long-term degree thesis in Business Administration and Tourism Management. Yunnan University.

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิง ของมหาวิทยาลัยในกวางสี*

MODEL FOR DEVELOPMENT THE FEMALE LEADERSHIP OF FEMALE MIDDLE ADMINISTRATORS OF UNIVERSITIES IN GUANGXI

เวียง เซาเจวียน, นีรันตร์ สู้ธีร์นันท์, กุลสิรินทร์ อภิรัตน์วรเดช, พัชรา เดชโฮม, จิตติวิสุทธิ์ วิมุตติปัญญา*

Weng Shaojuan, Niran Suteeniran, Kulsirin Apiratworade, Pachara Dejhome, Jittawisut Wimuttipanya*

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Doctor of Philosophy Program, Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: jittawisut21@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในกวางสี ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารระดับกลางหญิง จำนวน 238 คน โดยมีคุณสมบัติเป็นผู้บริหารหญิงในระดับคณะและผู้บริหารส่วนกลางจากมหาวิทยาลัยของรัฐระดับปริญญาตรีในมณฑลกวางสี เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามโดยมีค่าความเชื่อมั่น 0.97 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้นำของสตรีในผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในกวางสี ประกอบด้วย เสน่ห์ความเป็นผู้นำที่ยืดหยุ่น แรงจูงใจที่เป็นแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การจัดการที่มีจริยธรรม และการดูแลแบบเฉพาะบุคคล โดยผู้บริหารที่ส่งงานควรเป็นผู้ที่มีอำนาจและความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้อง มีศักยภาพในการจัดการบางประการ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดการในชีวิตจริงและรับผิดชอบในการวางแผน จัดระเบียบ และควบคุมทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดมีการประสานพฤติกรรมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสมาชิกในองค์กรอย่างเป็นเลิศ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับสูง การดูแลแบบเฉพาะบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การกระตุ้นทางปัญญา และการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 27 มาตรการ ได้แก่ ความเป็นผู้นำที่ยืดหยุ่น 6 มาตรการ แรงบันดาลใจ 4 มาตรการ การกระตุ้นทางปัญญา 6 มาตรการ การบริหารจัดการด้านคุณธรรม 6 มาตรการ และการดูแลแบบเฉพาะบุคคล 5 มาตรการ โดยมีเป้าหมายสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรให้มีความเป็นเลิศผ่านการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารที่มีสมรรถนะการจัดการครอบคลุมตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำสตรี, ผู้บริหารระดับกลางหญิง, มหาวิทยาลัยในกวางสี

Abstract

The purpose of this research was to study the Model for Development the Female Leadership of Female Middle Administrators of Universities in Guangxi. The population consisted of 238 female with qualified as female executives at faculty and central executive levels from a state

* Received August 23, 2024; Revised September 15, 2024; Accepted September 22, 2024

undergraduate university in Guangxi Province. The research instrument was a questionnaire with a reliability of 0.97. Data were analyzed using percentages, means, standard deviations, and content analysis. The results of the research found that the leadership development model of female middle managers of universities in Guangxi consisted of flexible leadership charm, inspiring motivation, intellectual stimulation, ethical management, and individual care. An elegant manager should be someone with relevant authority and responsibility, have some management potential, participate in real-life management activities, and be responsible for planning, organizing, and controlling resources for maximum benefit. They should have excellent coordination of behaviors and interpersonal relationships among members of the organization. When considering each aspect, the overall picture of all five aspects was at a high level. Individual care had the highest mean, followed by intellectual stimulation and intellectual stimulation. It has the lowest average value, with all 5 dimensions consisting of 27 measures: flexible leadership (6 measures), inspiration (4 measures), intellectual stimulation (6 measures), ethical management (6 measures), and personalized care (5 measures), with the main goal of achieving organizational excellence through developing female leadership in executives with management competence that effectively covers the organization's success indicators.

Keywords: Female Leadership, Female Middle Managers, Universities in Guangxi

บทนำ

สหภาพรัฐสภาแห่งสหประชาชาติ (IPU) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของผู้บริหารหญิงที่มีความโดดเด่น สว่างงาม และมีทักษะการบริหารจัดการประเทศหรือองค์กรในระดับสูง โดยเน้นย้ำถึงการมีส่วนร่วมของสตรีที่เพิ่มขึ้นในบทบาททางการเมืองทั่วโลกที่ยังคงมีผู้หญิงอยู่ในตำแหน่งระดับสูงในรัฐบาล ประกอบด้วย หัวหน้ารัฐและรัฐบาล รายงานระดับโลกที่เผยแพร่โดยหน่วยงานของสหประชาชาติ 2 แห่ง ได้แก่ UN Women และโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (Chen, C., 2020) สะท้อนให้เห็นว่าไม่มีประเทศใดในโลกที่บรรลุความเท่าเทียมทางเพศอย่างสมบูรณ์ ผู้หญิงและเด็กผู้หญิงน้อยกว่า 1% อาศัยอยู่ในประเทศที่เสริมอำนาจให้สตรีในระดับสูงและมีช่องว่างทางเพศน้อยมาก โดยเฉลี่ยแล้ว ผู้หญิงทั่วโลกบรรลุศักยภาพเต็มที่เพียง 60% เท่านั้น จากการสำรวจสถานะทางสังคมของผู้หญิงจีน ครั้งที่ 4 ซึ่งจัดโดยสหพันธ์สตรีแห่งประเทศไทยและสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี 2020 ผู้ตอบแบบสอบถาม 94.1% เห็นด้วยว่า “ผู้หญิงไม่ได้ด้อยกว่าผู้ชายในแง่ของความสามารถ” ซึ่งเพิ่มขึ้น 10.6 เปอร์เซ็นต์จากปี 2010 นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสอบถาม 94.8% ยอมรับบทบาทของผู้หญิงในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งบ่งชี้ได้ว่าสังคมให้การยอมรับความสามารถของผู้หญิงมากขึ้น และมีความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศ ซึ่งความรู้สึกอคติทางสังคมที่มีต่อผู้หญิงยังคงมีอยู่ จากการสำรวจโดย “การสรรหาบุคลากร” ใน “รายงานสถานะปัจจุบันของผู้หญิงจีนในสถานที่ทำงานปี 2022” พบว่า ผู้หญิงมีอาชีพ 55.9% สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ซึ่งสูงกว่าผู้ชายที่มีระดับการศึกษาใกล้เคียงกันซึ่งมี 33.6% โดยผู้หญิงเพียง 34.2% เท่านั้นที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่ระดับรากหญ้าหรือสูงกว่า เมื่อเทียบกับผู้ชายซึ่งมี 40.7% นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญหญิงร้อยละ 73.3 ขาดความมั่นใจในการก้าวหน้าในอาชีพการงาน โดยเชื่อว่าโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในปีหน้ามี “น้อยมาก” หรือ “แทบจะเป็นไปไม่ได้” ในขณะที่ผู้เชี่ยวชาญชายร้อยละ 66.2 มีความรู้สึกเช่นเดียวกัน ซึ่งบ่งชี้ว่าผู้เชี่ยวชาญหญิงมีความมั่นใจน้อยกว่าในโอกาสเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเน้นย้ำถึงความคงอยู่ของเพศ และการภาวะความเป็นผู้นำที่เป็นเลิศในองค์กรแห่งคุณภาพ (Bu, Z. & Liu, Z., 2021)



บทบาทของผู้นำหญิงในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของภาวะผู้นำเชิงเปรียบเทียบระหว่างชายและหญิงที่ได้รับการเปิดโอกาสและยอมรับอย่างเท่าเทียมกันด้วยการพิจารณาจาก ความสุขขององค์กร การมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร กลยุทธ์การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้วยสวัสดิการและแรงจูงใจ รวมถึงการยกระดับคุณภาพการพัฒนาองค์กรให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับขององค์กรระดับนานาชาติ ทั้งนี้ ผู้นำหญิงที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านความเป็นผู้นำในมหาวิทยาลัยและมีหน้าที่หลัก 5 ประการ ได้แก่ การปลูกฝังความสามารถ การวิจัยทางวิทยาศาสตร์ การบริการทางสังคม การสืบทอดวัฒนธรรมและนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนและความร่วมมือระหว่างประเทศ (Chamorro, P. T., 2020) และมีหน้าที่ในการบริหาร โดยผู้บริหารระดับกลางหญิงในมหาวิทยาลัย มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการสอน การจัดการ การวิจัยทางวิทยาศาสตร์ และงานอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย รวมถึงองค์กรพรรคการเมืองและมวลชน วิทยาลัยมัธยมศึกษา และแผนกงานของรัฐบาล ผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยในฐานะผู้ส่งเสริมและปฏิบัติปฏิรูปโรงเรียน การก่อสร้าง และการพัฒนา มีหน้าที่รับผิดชอบในการแปลงการตัดสินใจระดับสูงให้กลายเป็นแผนปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม และนำผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติตามแผนดังกล่าว (Zeng, R., 2021) ซึ่งความเป็นผู้นำนั้นได้สะท้อนความสามารถในการเป็นผู้นำต่าง ๆ ที่สนับสนุนพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ความเป็นผู้นำเป็นพลังภายในที่กำหนดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้นำเป็นแรงผลักดันในการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรและทำให้กระบวนการความเป็นผู้นำดำเนินไปอย่างราบรื่น ความเป็นผู้นำส่วนใหญ่แสดงออกมาในการประยุกต์ใช้การทำงานด้านการจัดการ เช่น การปฏิบัติตามแผน การมอบหมายงาน การควบคุมระเบียบ และขั้นตอนการควบคุมในกระบวนการความเป็นผู้นำ ช่วยให้กระบวนการความเป็นผู้นำดำเนินไปอย่างราบรื่นหรือการบรรลุเป้าหมายความเป็นผู้นำได้อย่างราบรื่น ความเป็นผู้นำของผู้หญิงจึงมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่มีรูปแบบที่ยืดหยุ่น ซึ่งผู้นำส่วนใหญ่แสดงออกมาในความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้หญิงที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำหรือผู้บริหาร (Zhu, J. & Kang, X., 2018) และใช้ลักษณะความเป็นผู้นำที่เป็นเอกลักษณ์ของผู้หญิงและรูปแบบความเป็นผู้นำที่ยืดหยุ่นเพื่อนำผู้อื่นและบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ในระหว่างการดำเนินการขององค์กร ความเป็นผู้นำของผู้หญิงที่ ประกอบด้วย 5 มิติหลัก ได้แก่ เสน่ห์ความเป็นผู้นำที่ยืดหยุ่น แรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การจัดการทางศีลธรรม และการดูแลแบบเฉพาะบุคคล ความเป็นผู้นำที่ยืดหยุ่นจึงเป็นการผสมผสานลักษณะที่ยืดหยุ่นของผู้นำหญิงเข้ากับความยืดหยุ่นในสภาพแวดล้อมขององค์กร และอาศัยอิทธิพลที่ไม่ขึ้นอยู่กับตำแหน่งเพื่อนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ลักษณะสำคัญ ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสารและการทำงานร่วมกันที่ดี มีสัญชาตญาณที่เฉียบแหลม บุคลิกภาพที่เข้มงวดและละเอียดถี่ถ้วน (Zheng, C., 2020) มีความเห็นอกเห็นใจและเข้าใจผู้อื่น มีข้อได้เปรียบในด้านรูปลักษณ์ รอบคอบ เป็นประชาธิปไตยและเป็นมิตร ซื่อสัตย์และน่าเชื่อถือ อดทน อ่อนไหวต่ออารมณ์และการรับรู้ เน้นที่การดูแลเอาใจใส่อย่างมีมนุษยธรรม ในการทำงาน ผู้หญิงที่เก่งในการสร้างบรรยากาศทางวัฒนธรรมขององค์กรและโครงสร้างความสัมพันธ์ที่โต้ตอบกัน มีมนุษยธรรม เท่าเทียมกัน เอาใจใส่ และยืดหยุ่น ผู้หญิงที่ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดี (Liao, J., 2020) หลีกเลี่ยงการเป็นผู้นำที่บีบบังคับ และอาศัยอิทธิพลที่ไม่มีอำนาจเพื่อทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟังและยอมรับ มีแรงดึงดูด ดึงดูดใจ และมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยธรรมชาติ และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความมั่นใจ ความไว้วางใจ และความเชื่อในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา แรงบันดาลใจที่ผู้นำต้องปลูกฝังความหลงใหลในการทำงานและแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาผ่านการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจ ปลูกฝังความกระตือรือร้นและความคิดสร้างสรรค์ (Zhu, Y., 2018) และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อทำงานให้สำเร็จลุล่วงและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ลักษณะสำคัญ ได้แก่ การใส่ใจต่ออาณาจักรแห่งจิตวิญญาณของผู้ใต้บังคับบัญชา ปลูกฝังแรงจูงใจภายในของผู้ใต้บังคับบัญชาผ่านความเชื่อและการกระตุ้นทางอารมณ์ และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับช้ญกำหนดเป้าหมายการทำงานที่สูงขึ้นสำหรับตนเอง แรงจูงใจที่สร้างแรงบันดาลใจสามารถส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาทักษะและภูมิปัญญาอย่างเต็มที่ ดึงดูดและรักษาผู้มี

ความสามารถที่โดดเด่น เสริมสร้างจิตวิญญาณของทีม และสร้างสภาพแวดล้อมการแข่งขันที่ดีต่อสุขภาพสำหรับองค์กร (Zhao, K., 2020) ซึ่งการกระตุ้นทางปัญญานั้นผู้นำหึงควรสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชากล้าที่จะตั้งคำถาม และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ปลุกฝังความคิดใหม่ๆ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงข้อมูลเชิงลึกใหม่ ๆ และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้วิธีการใหม่ ๆ (Su, B. & Zhang, W., 2020) ในการแก้ปัญหาที่พบในการทำงาน ลักษณะสำคัญคือ ผู้นำต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ประเมินและจัดการกับสมมติฐานและโครงสร้างของปัญหาใหม่ ผู้นำต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดเห็นที่แตกต่าง ผู้นำต้องแก้ไขข้อบกพร่องของสมาชิกในทีมได้ และช่วยเหลือสมาชิกในการเติบโตร่วมกัน การกระตุ้นทางปัญญาเป็นการกระตุ้นทางอุดมการณ์ของผู้นำที่ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เพื่อปรับปรุงพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้อิทธิพลมากกว่าอารมณ์ เน้นการกระตุ้นศักยภาพและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงไปในการสร้างจิตสำนึก ความเชื่อ และค่านิยม (Zhou, Y., 2016)

จากดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในกวาสี โดยมุ่งเน้นการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการบริหารที่มีจริยธรรมผ่านผู้นำที่ใช้ลักษณะนิสัยทางจริยธรรมอันยอดเยี่ยมของตนเองเป็นตัวอย่างให้กับพนักงานและเป็นผู้นำโดยการเป็นตัวอย่างในการชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่ละเอียดอ่อน และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานหนักเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ลักษณะสำคัญ คือ ผู้นำต้องมีคุณสมบัติทางศีลธรรม เช่น ทุเมเท เป็นผู้นำโดยการเป็นตัวอย่าง เสียสละผลประโยชน์ส่วนตน มีความสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ ทำตามที่พูด และเคร่งครัดกับตนเอง ผู้นำต้องใส่ใจในการพูดคุยเกี่ยวกับจริยธรรมและค่านิยมของวิชาชีพกับพนักงานในการทำงานบริหาร อิทธิพลทางจิตวิทยาและการส่งเสริมพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขึ้นผ่านการสื่อสารสองทาง การเสริมแรงอย่างต่อเนื่อง และการตัดสินใจ โดยผู้นำควรมีการดูแลแบบเฉพาะบุคคลที่มีการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและแนะนำพนักงานแต่ละคนตามสถานการณ์และความต้องการที่แตกต่างกัน ช่วยให้พนักงานแก้ไขปัญหา สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่กลมกลืนและเป็นหนึ่งเดียวกันสำหรับพนักงาน และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาจุดแข็งส่วนบุคคล ลักษณะสำคัญ คือ จูงใจพนักงานด้วยความเอาใจใส่ รับฟังความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างอดทนและระมัดระวังเอาใจใส่บนฐานวิสัยทัศน์แห่งการพัฒนาองค์กรที่ได้มาตรฐาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในกวาสี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในกวาสี ผู้วิจัยได้ดำเนินวิจัยตามลำดับดังนี้

ประชากร

ประชากร ได้แก่ บริหารระดับกลางหญิง จำนวน 238 คน โดยมีคุณสมบัติเป็นผู้บริหารหญิงในระดับคณะ และผู้บริหารส่วนกลางจากมหาวิทยาลัยของรัฐระดับปริญญาตรีในมณฑลกวาสี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในกวาสี โดยมีขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ



ตอนที่ 2 สอบถามการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในวงกว้าง ประกอบด้วย 1) เสน่ห์ความเป็นผู้นำที่ยืดหยุ่น 2) แรงจูงใจที่เป็นแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การจัดการที่มีจริยธรรม และ 5) การดูแลแบบเฉพาะบุคคล

แบบสำรวจการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในวงกว้าง มีเกณฑ์ในการตีความข้อมูลตามมาตราส่วนลิเคิร์ต 5 ระดับ มีลักษณะข้อคำถามถามเป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงอยู่ในระดับสูงสุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงอยู่ในระดับสูง
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงอยู่ในระดับต่ำ
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงอยู่ในระดับต่ำสุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในวงกว้าง
2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา การพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในวงกว้าง
3. สร้างแบบสอบถามการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในวงกว้าง ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) เสน่ห์ความเป็นผู้นำที่ยืดหยุ่น 2) แรงจูงใจที่เป็นแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การจัดการที่มีจริยธรรม และ 5) การดูแลแบบเฉพาะบุคคล แล้วนำฉบับร่างเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาฯ ศึกษานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุง ให้ถูกต้องเหมาะสมตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน และอาจารย์ด้านการวัดประเมินผล จำนวน 1 คน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรง ของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) มีค่าเท่ากับ 1.00
5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์
6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้กับผู้บริหารหญิงในมหาวิทยาลัยวงกว้าง จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ความเชื่อมั่น 0.97
7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่น ไปใช้กับผู้บริหารในมหาวิทยาลัยในวงกว้าง จำนวน 238 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอแบบฟอร์มหนังสือร้องขอไปยังบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาเพื่อแจกแบบสอบถามผ่านผู้บริหารหญิงของมหาวิทยาลัยวงกว้าง
2. นัดหมายการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากผู้บริหารหญิงของมหาวิทยาลัยวงกว้าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและจำแนกข้อมูลออกเป็นกลุ่มโดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง น้อย

ผลการวิจัย

การวิจัยศึกษา กลยุทธ์ในการปรับปรุงคุณภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกวาสี โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยในหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าของผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในกวาสี ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าของผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในกวาสี (n = 238)

ด้าน	μ	σ	แปลผล
1. เสน่ห์ความเป็นผู้นำที่ยืดหยุ่น	3.96	0.89	มาก
2. แรงจูงใจที่เป็นแรงบันดาลใจ	3.92	0.79	มาก
3. การกระตุ้นทางปัญญา	3.85	0.82	มาก
4. การจัดการที่มีจริยธรรม	3.91	0.88	มาก
5. การดูแลแบบเฉพาะบุคคล	4.40	0.79	มาก
รวมเฉลี่ย	3.94	0.83	มาก

ผลการวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าของผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในกวาสี ข้อมูลแสดงให้เห็นว่ารูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าของผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในกวาสีใน 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.83$) โดยพิจารณาผลการศึกษาด้านต่าง ๆ ระดับความเป็นผู้นำของสตรีพิจารณาผลการวิจัยด้านต่าง ๆ มีระดับตั้งแต่สูงสุดไปจนถึงระดับต่ำสุด ดังนี้ ระดับสูงสุด คือ การดูแลแบบเฉพาะบุคคล ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.79$) รองลงมา คือ เสน่ห์ความเป็นผู้นำที่ยืดหยุ่น ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.89$) แรงจูงใจที่เป็นแรงบันดาลใจ ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.79$) และการจัดการที่มีจริยธรรม ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.88$) ระดับต่ำสุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.82$)

ทั้งนี้ รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าของผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในกวาสีได้สะท้อนถึงคุณลักษณะของผู้บริหารหญิงที่สง่างาม จะต้องเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่จัดการในองค์กร การมอบหมายให้ผู้อื่นทำการกิจเฉพาะ และรับผิดชอบในการกิจดังกล่าว ผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีอำนาจและความรับผิดชอบที่สอดคล้องกัน มีศักยภาพในการบริหารจัดการ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการบริหารจัดการในชีวิตจริง และรับผิดชอบในการวางแผน จัดระเบียบ และควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ เช่น บุคลากร การเงิน วัสดุ และข้อมูล โดยประสานพฤติกรรมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสมาชิกในองค์กร บุคคลที่รับผิดชอบในการบรรลุเป้าหมายที่ระบุไว้ขององค์กร ในสภาพแวดล้อมขององค์กรจริง ผู้นำระดับกลางในองค์กร มักเรียกว่า ผู้บริหาร ดังนั้น สำหรับผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารที่สง่างามจะต้องเป็นผู้บริหาร เมื่อต้องเผชิญหน้ากับผู้บังคับบัญชา และเป็นหัวหน้าเมื่อต้องเผชิญหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างงดงามและดำรงไว้ซึ่งความสงบสุขในองค์กรเป็นสำคัญ



อภิปรายผล

สมรรถนะของผู้บริหารหญิงในมหาวิทยาลัยมีความแตกต่างจากการบริหารงานของผู้บริหารชายในด้านของความละเอียดงดงาม ความมีเสน่ห์ โดยผู้บริหารทั้งชายและหญิงนั้นล้วนเป็นผู้ที่มีอำนาจและความรับผิดชอบที่สอดคล้องกัน มีศักยภาพในการบริหารจัดการ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการบริหารจัดการในชีวิตจริง และรับผิดชอบในการวางแผน จัดระเบียบ และควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ ซึ่งจากการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในกวางสี สะท้อนถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่สง่างาม จะต้องเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่จัดการในองค์กร การมอบหมายให้ผู้อื่นทำภารกิจเฉพาะ และรับผิดชอบในภารกิจต่าง ๆ และเป็นหัวหน้าเมื่อต้องเผชิญหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างงดงามและดำรงไว้ซึ่งความสงบสุขในองค์กรเป็นสำคัญ ซึ่ง Chamorro, P.T. ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะความเป็นผู้นำของสตรี พบว่า ผู้นำหญิงที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านความเป็นผู้นำในมหาวิทยาลัยและมีหน้าที่หลัก 5 ประการ ได้แก่ การปลูกฝังความสามารถ การวิจัยทางวิทยาศาสตร์ การบริการทางสังคม การสืบทอดวัฒนธรรมและนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนและความร่วมมือระหว่างประเทศ (Chamorro, P. T., 2020) และมีหน้าที่ในการบริหาร โดยผู้บริหารระดับกลางหญิงในมหาวิทยาลัย มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการสอน การจัดการ การวิจัยทางวิทยาศาสตร์ และงานอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย รวมถึงองค์กรพรรคการเมืองและมวลชน วิทยาลัยมัธยมศึกษา และแผนกงานของรัฐบาล อีกทั้ง Zeng, R. กล่าวว่า ผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยในฐานะผู้ส่งเสริมและผู้ปฏิบัติการปฏิรูปโรงเรียน การก่อสร้าง และการพัฒนา มีหน้าที่รับผิดชอบในการแปลงการตัดสินใจระดับสูงให้กลายเป็นแผนปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม และนำผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติตามแผนดังกล่าว (Zeng, R., 2021) ซึ่งความเป็นผู้นำนั้นได้สะท้อนความสามารถในการเป็นผู้นำต่าง ๆ ที่สนับสนุนพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ความเป็นผู้นำเป็นพลังภายในที่กำหนดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้นำ เป็นแรงผลักดันในการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรและทำให้กระบวนการความเป็นผู้นำดำเนินไปอย่างราบรื่น ความเป็นผู้นำส่วนใหญ่แสดงออกมาในการประยุกต์ใช้การทำงานด้านการจัดการ เช่น การปฏิบัติตามแผน การมอบหมายงาน การควบคุมระเบียบ และขั้นตอนการควบคุมในกระบวนการความเป็นผู้นำ ช่วยให้กระบวนการความเป็นผู้นำดำเนินไปอย่างราบรื่นหรือการบรรลุเป้าหมายความเป็นผู้นำได้อย่างราบรื่น เช่นเดียวกับ Zhu, J. & Kang, X. ได้ศึกษา เรื่อง ความเป็นผู้นำของผู้หญิงในมหาวิทยาลัยนิวซีแลนด์ พบว่า ความเป็นผู้นำของผู้หญิงจึงมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่มีรูปแบบที่ยืดหยุ่น ซึ่งผู้นำส่วนใหญ่แสดงออกมาในความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้หญิงที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำหรือผู้บริหาร และใช้ลักษณะความเป็นผู้นำที่เป็นเอกลักษณ์ของผู้หญิงและรูปแบบความเป็นผู้นำที่ยืดหยุ่นเพื่อนำผู้อื่นและบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกันในระหว่างดำเนินการขององค์กร ความเป็นผู้นำของผู้หญิงที่ ประกอบด้วย 5 มิติหลัก ได้แก่ เสน่ห์ความเป็นผู้นำที่ยืดหยุ่น แรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การจัดการทางศีลธรรม และการดูแลแบบเฉพาะบุคคล ความเป็นผู้นำที่ยืดหยุ่นจึงเป็นการผสมผสานลักษณะที่ยืดหยุ่นของผู้นำหญิงเข้ากับความยืดหยุ่นในสภาพแวดล้อมขององค์กร (Zhu, J. & Kang, X., 2018)

สรุปและข้อเสนอแนะ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในกวางสี มีจุดเด่น คือ ความละเอียดงดงาม ความคิดสร้างสรรค์ และมีความยืดหยุ่นสูงให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งสะท้อนถึงคุณลักษณะของผู้บริหารหญิงที่สง่างาม จะต้องเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่จัดการในองค์กร การมอบหมายให้ผู้อื่นทำภารกิจเฉพาะ และรับผิดชอบในภารกิจดังกล่าว ผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีอำนาจและความรับผิดชอบที่สอดคล้องกัน มีศักยภาพในการบริหารจัดการ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการบริหารจัดการในชีวิตจริง และรับผิดชอบในการวางแผน จัดระเบียบ และควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ เช่น บุคลากร การเงิน วัสดุ และข้อมูล โดยประสานพฤติกรรมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสมาชิกในองค์กร บุคคลที่รับผิดชอบในการบรรลุเป้าหมายที่ระบุไว้

ในแผนพัฒนาความเป็นเลิศขององค์กร ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ สมรรถนะที่สำคัญของผู้ในระดับกลางหญิงในองค์กร จะต้องมีการตัดสินใจที่แน่วแนบนฐานการวางระบบปฏิบัติการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพสูงผ่านการยอมรับในระดับนานาชาติ และผู้บริหารที่ส่งงานจะต้องเป็นผู้บริหารที่ต้องเผชิญหน้ากับผู้บังคับบัญชา และเป็นหัวหน้าเมื่อต้องเผชิญหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างตรงตามและดำรงไว้ซึ่งความสงบสุขในองค์กรเป็นสำคัญ และผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในวงกว้างโดยทั่วไปไม่มีเส้นที่ในการเป็นผู้นำที่ยืดหยุ่น แกร่งบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การจัดการทางจริยธรรม การดูแลแบบเฉพาะบุคคลและลักษณะอื่น ๆ แต่ยังคงมีข้อบกพร่องบางประการในการสำรวจและการนำแนวทางปฏิบัติและวิธีการเฉพาะไปใช้ ดังนั้น ควรเสริมสร้างการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเส้นที่ในการเป็นผู้นำที่ยืดหยุ่น แกร่งบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การจัดการทางจริยธรรมของผู้บริหารระดับกลางหญิง ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้บริหารองค์กรที่มีเป้าหมายสู่ความเป็นเลิศและมีมาตรฐานแห่งคุณภาพระดับโลกควรดำเนินการประยุกต์ใช้และความเป็นไปได้ของแบบจำลองการพัฒนาความเป็นผู้นำของผู้หญิงสำหรับผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในวงกว้าง ซึ่งบ่งชี้ว่าผู้บริหารหญิงที่มีความส่งงานจะต้องมีความสามารถในการนำไปใช้และความเป็นไปได้สูง โดยภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลนั้นจะต้องมุ่งเน้นภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางที่เป็นผู้หญิงในมหาวิทยาลัยในยุคดิจิทัล การพัฒนาศักยภาพ การวิจัยผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และการทำงานเป็นทีม และการสำรวจวิธีการใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการและอิทธิพลของผู้นำหญิง

เอกสารอ้างอิง

- Bu, Z. & Liu, Z. (2021). A study on the impact of female leadership characteristics on corporate innovation performance. *Journal of Inner Mongolia University of Finance and Economics*, 19(2), 131-135.
- Chamorro, P. T. (2020). Praising masculine leadership is ignoring women. *Journal of Entrepreneur Information*, 14(3), 228-231.
- Chen, C. (2020). How to improve women's leadership. *Journal of China Leadership Science*, 7(3), 41-44.
- Liao, J. (2020). The content structure and improvement strategies of grassroots female cadres' leadership in the new era. *Journal of Decision Exploration*, 6(12), 260-262.
- Su, B. & Zhang, W. (2020). The construction of young female leadership courses in colleges and universities: A summary of the course construction seminar. *Journal of China Women's University*, 32(2), 44-47.
- Zeng, R. (2021). Enhancing the personality leadership of female cadres. *Journal of Decision-making*, 3(12), 50-53.
- Zhao, K. (2020). The development dilemma and improvement path of female leadership in higher education management in the new era. *Journal of Educational Theory and Practice*, 6(9), 14-16.
- Zheng, C. (2020). A study on female leadership education in Asian Women's University. *Journal of Shanghai Normal University*, 12(15), 308-309.
- Zhou, Y. (2016). A perspective on the development of female leadership from female mayors. *Journal of Leadership Science*, 9(1), 48-50.
- Zhu, J. & Kang, X. (2018). An interpretation of the female leadership project in New Zealand universities. *Journal of Higher Education Development and Evaluation*, 34(1), 83-93.



Zhu, Y. (2018). A study on the evolution of Transformation leadership and role spillover of female leaders at the top of enterprises (Doctoral dissertation). Journal of Education of Tongji University, 15(8), 123-129.

**แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 2 ภาคใต้***
**GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF ACADEMY
TO LEARNING ORGANIZATIONS OF PHRAPARIYATTIDHAM SCHOOL,
GENERAL EDUCATION DEPARTMENT, GROUP 2, THE SOUTHERN**

พระปลัดพงศกร ฐิตเมธี*, พระครูประโชติกิจจาภรณ์, ธีระพงษ์ สมเขายใหญ่, กษมา ศรีสุวรรณ

Phrapalat Pongsakorn Thitamethi*, Phrakru Prachotkitjaporn, Theeraphong Somkhaoyai, Kasama Srisuwan

หลักสูตรพุทธบริหารการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช ประเทศไทย

Master of Buddhist Educational Administration Program, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si Thammarat, Thailand

*Corresponding author E-mail: pongsakorn21@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 2 ภาคใต้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยศึกษาใน 3 ลักษณะ คือ ศึกษาค้นคว้าทางเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก และการประชุมกลุ่มย่อย กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนฯ จำนวน 15 รูป/คน ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ การสร้างลักษณะของบุคคลที่แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้เกิดความเชี่ยวชาญ มีความมุ่งมั่นสู่เป้าหมายที่ต้องการให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นจริงมีการสร้างขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานวิชาการ ที่ประกอบไปด้วยการวางแผนงานวิชาการ งานด้านการจัดการเรียน การสอน งานด้านการพัฒนา และส่งเสริมการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลการเรียน และการแนะแนวทางการศึกษาให้แก่เด็กในชุมชนตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการให้แก่องค์กรต่าง ๆ 2) แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ มี 5 ประการ ได้แก่ 1) ความรอบรู้แห่งตน 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้เป็นทีม และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ 3) แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 2 ภาคใต้ มี 5 ระบบ ได้แก่ 1) การบริหารงานด้านวิชาการ 2) การบริหารงานด้านงบประมาณ 3) การบริหารงานด้านบุคคล 4) การบริหารงานด้านทั่วไป และ 5) การบริหารงานฝ่ายกิจการนักเรียนของโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ กลุ่ม 2

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, สถานศึกษา, องค์กรแห่งการเรียนรู้, โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 2 ภาคใต้

Abstract

This research aimed to 1) Study the administration of the Buddhist schools, 2) Study the development guidelines for the educational institutions into learning organizations, and 3) Present the

* Received August 23, 2024; Revised September 21, 2024; Accepted September 25, 2024



development guidelines for the educational institutions into learning organizations of the Buddhist schools, general education department, group 2, southern region. The researcher used qualitative research methods by studying in 3 ways: document research, in-depth interviews, and focus group meetings. The key informants were identified, consisting of administrators and teachers in the schools, totaling 15 persons. The researcher used an interview form as a research tool. The results of the research found that 1) The administration conditions of the Buddhist schools, the creation of the characteristics of people who seek knowledge to develop themselves to be experts, are committed to the goals that they want things to actually happen, and the creation of the scope and missions of academic administration, which include academic planning, teaching management, development and promotion of teaching, and measurement and evaluation of learning outcomes. And providing educational guidance to children in the community as well as promoting and supporting academic work to various organizations. 2) Guidelines for developing educational institutions into learning organizations have 5 aspects: 1) Personal knowledge 2) Having a thought pattern 3) Having a shared vision 4) Learning as a team And 5) Thinking systematically 3) Guidelines for developing educational institutions into learning organizations of the Buddhist schools, General Education Department, Group 2, Southern Region, have 5 systems: 1) Academic administration 2) Budget administration 3) Personnel administration 4) General administration and 5) Student affairs administration of the Buddhist schools, Group 2.

Keywords: Development Guidelines, Educational Institution, Learning Organization, Buddhist Studies School, General Education Division, Group 2, Southern Region

บทนำ

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาในรูปแบบหนึ่งของการศึกษา คณะสงฆ์ที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของพระราชวรมุณี ซึ่งมีมูลเหตุสืบเนื่องมาจากการจัดตั้งโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษาและบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัด กล่าวคือ ภายหลังจากที่การศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่ง คือ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเปิดดำเนินการมาตั้งแต่ปีพ.ศ. 2432 และ พ.ศ. 2489 ตามลำดับได้เจริญก้าวหน้ามากขึ้นทางมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงได้จัดแผนกมัธยมขึ้นมา เรียกว่า โรงเรียนบาลีมัธยมศึกษา กำหนดให้การเรียนบาลีนักธรรม และความรู้ชั้นมัธยม โดยรับผู้ที่สำเร็จชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ต่อมาเมื่อโรงเรียนบาลีมัศึกษานี้ได้แพร่ขยายออกไปยังต่างจังหวัดหลายแห่ง มีพระภิกษุและสามเณรเรียนกันมากทางคณะสงฆ์โดยองค์การการศึกษาจึงได้กำหนดให้เรียกโรงเรียนประเภทนี้ใหม่ว่า โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัด โดยมติดคณะ สังฆมนตรี และกระทรวงศึกษาธิการ ได้ออกระเบียบกระทรวง ให้โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัดนี้เปิดทำการสอบสมทบในชั้นตัวประโยค คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 เป็นต้นมา และเมื่อสอบได้แล้วจะได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการอีกด้วย เหตุนี้จึงทำให้พระภิกษุและสามเณรนิยมเรียนกันมาก โรงเรียนประเภทนี้จึงแพร่หลายออกไปยังจังหวัดต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง จนทำให้ทางการคณะสงฆ์เกรงว่า การศึกษาธรรม และบาลีจะเสื่อมลงเพราะพระภิกษุและสามเณรต่างมุ่งศึกษาวิชาทางโลกมากไป เป็นเหตุให้ต้องละทิ้งการศึกษาธรรมและบาลีเสีย แต่ทางการคณะสงฆ์ก็ยังไม่พิจารณาเห็นความจำเป็นของการศึกษาวิชาในทางโลกอยู่ (กองพุทธศาสนศึกษา, 2565)

1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ เก็บข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร วารสาร วิทยานิพนธ์ บทความ และงานวิชาการ
อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการวิจัย รวมถึงข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่เชื่อถือได้



2. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ข้อมูลภาคสนาม ใช้วิธีสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบสัมภาษณ์ คือ คำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 2 ภาคใต้ ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ได้แก่ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 10 รูป
- ครู จำนวน 5 รูป/คน

ขั้นวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อได้ข้อมูลจากภาคเอกสารและภาคสนามจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งข้อมูล ที่รวบรวมได้จากการประมวลเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกต โดยการวิเคราะห์ ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยจัดลำดับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาและสังเคราะห์ ข้อมูล แล้วนำเสนอในรูปแบบเชิงพรรณนา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาสภาพแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 2 ภาคใต้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ซึ่งมีลำดับขั้นในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 2 ภาคใต้ เพื่อศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 2 ภาคใต้
2. กำหนดประเด็นการร่างแบบแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 2 ภาคใต้ มาเป็นแนวทางการร่างแบบ
3. นำร่างแบบการจัดแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 2 ภาคใต้ ที่ได้ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ
4. ปรับร่างแบบแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 2 ภาคใต้ เป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) มีขั้นตอน ดังนี้

2.1 ขั้นเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยพิจารณาว่าผู้ให้ข้อมูลนั้นมีความเหมาะสมหรือไม่ มีคุณสมบัติ ตรงตามความต้องการ สามารถตอบปัญหาที่ต้องการเกี่ยวข้องได้หรือไม่รวมทั้งพิจารณาความเป็นไปได้ที่จะเข้าไปศึกษา ตลอดจนพิจารณาความสะดวกและความปลอดภัยในการเดินทาง

2.2 ผู้วิจัยขอหนังสือจากศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต นครศรีธรรมราช ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังประธาน กลุ่ม 2 เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์เชิงลึก เรื่องแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 2 ภาคใต้

2.3 ขั้นแนะนำตัว ผู้วิจัยได้ส่งเอกสารขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากนั้นจึงกำหนดวัน เวลา สัมภาษณ์ วิธีการดังกล่าวเป็นการกำหนดบทบาทของผู้วิจัยแบบเปิดเผย (Over role)

3. สัมภาษณ์รายบุคคล เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเสนอร่างแบบแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 2 ภาคใต้ โดยให้ความสำคัญกับความคิดเห็นในทัศนะของผู้ให้ข้อมูล มุ่งหาข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้ข้อมูลเชิงพรรณนา มีประเด็นในการสัมภาษณ์ที่ชัดเจน ใช้คำถามอย่างเปิดกว้าง มีการเตรียมตัวก่อนทำการสัมภาษณ์โดยการหาความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่สัมภาษณ์อย่างเพียงพอ และสร้างความสัมพันธ์ (Rapport) ผู้วิจัยแนะนำตัวตามบทบาทที่กำหนดโดยการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวก เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เกิดความประทับใจ ไว้วางใจ และกล้าที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ผู้สัมภาษณ์ต้องการ การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indept Interview) ใช้เวลาประมาณ 2 ชั่วโมง ซึ่งถือว่าเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับการสัมภาษณ์ในการทำวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์โดยตรง (Face-to-Face) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพิ่มเติมทางโทรศัพท์ในกรณีของการศึกษาเพื่อเป็นการเพิ่มเติมข้อมูลระหว่างการเก็บข้อมูล ให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้นการรวบรวมข้อมูลประกอบเพิ่มเติม รวบรวมข้อมูลทุกส่วนเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก โดยการ สัมภาษณ์ บันทึกเสียง ถ่ายรูป สมุดบันทึก และถอดความออกมาเรียบเรียงต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยฉบับนี้ ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indept Interview) และการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ โดยทำไปพร้อม ๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งนี้เพื่อจะได้ศึกษาประเด็นต่าง ๆ ได้ลึกซึ้งเมื่อประเด็นใดวิเคราะห์แล้วไม่มีความชัดเจนก็จะตามไปเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นต่าง ๆ เหล่านั้น เพื่อตอบคำถามหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมโยง ความสัมพันธ์เชิงทฤษฎี

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 2 ภาคใต้ โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผลการวิจัยพบว่า

สภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 2 ภาคใต้ จากบทสัมภาษณ์ พบว่า

“ความคิดความเข้าใจของคนที่มีต่อหน่วยงานองค์กร หรือธุรกิจของตนเองรับรู้สภาพของตนและหน่วยงาน แล้วปรับเปลี่ยนความคิดความเชื่อของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรและเหตุการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งความคิดของคนเป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคคลการที่บุคคลในองค์กรรับรู้และเข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวมสามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้เกิดความกระตือรือร้นกับรูปแบบของความคิดความเชื่อที่ดีมีผลต่อการ ตัดสินใจและการกระทำของตนเอง เพื่อพัฒนาความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกับความแปรเปลี่ยนของโลก ไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่า ๆ สภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาด้านการมีแผนความคิด คือ ความคิดและความเข้าใจของครู และบุคลากร ที่มีต่อโรงเรียนเพื่อรับรู้สภาพของหน่วยงาน และปรับเปลี่ยนความคิด วิสัยทัศน์การทำงานให้สอดคล้องกับการบริหารงานฝ่ายวิชาการ เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนรับรู้และเข้าใจในการทำงานและสามารถทำแบบองค์รวม เชื่อมโยงหน้าที่กับภาพรวมทั้งหมดได้เกิดรูปแบบของความคิด ความเชื่อที่ดี มีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเองและองค์กร เพื่อพัฒนาความคิดในการบริหารงานวิชาการ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 1, 2565) และ



“การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในสภาพการบริหารงานวิชาการ พบว่า คนที่ประสบความสำเร็จ จำเป็นที่จะต้องมีความวิสัยทัศน์ ที่ชัดเจนโดยมีวิสัยทัศน์ส่วนตัว ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร และกำหนดเป้าหมายระยะกลางไปจนถึงเป้าหมายระยะยาว ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารขององค์กรมักจะเป็นผู้ที่กำหนดขึ้นและมุ่งหวังอยากให้อะไรๆ เกิดขึ้นจริงในอนาคต เพื่อตอบคำถามที่ว่า ในอีก 5 ปี หรือ 10 ปีข้างหน้า เราอยากให้องค์กรของเราเป็นอย่างใดหรือมีสภาพอย่างไร โดยเฉพาะปัจจุบันเรื่องวงการสงฆ์ เป็นที่จับตามองของคนในสังคมเป็นอย่างยิ่งจึงต้องเน้นย้ำสำหรับผู้บริหารของโรงเรียนพระปริยัติธรรมของเราในทุกโรงเรียนว่า วิสัยทัศน์ที่จะพัฒนาองค์กรของเราให้ไม่ล้าสมัยก้าวหน้าโรงเรียนอื่นๆที่ไม่ใช่โรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ และพัฒนาศักยภาพนักเรียนของเราให้มีความรู้ ความสามารถโดดเด่น เป็นที่ยอมรับของสังคมนั้น เราจะต้องร่วมมือกันเพื่อสร้างสรรค์สิ่งเหล่านี้” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 2, 2565) และ

“การประสบความสำเร็จ ในการทำงานวิชาการทั่วทั้งงานจะต้องมีวิสัยทัศน์ ในการทำงานที่ชัดเจน ที่สามารถสอดคล้องกับการบริหารงานของหน่วยงานในองค์กรได้จึงสามารถกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานเพื่อมุ่งหวังให้ประสบความสำเร็จในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหารของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาและการพัฒนาองค์กรเพื่อไม่ให้เกิดความล้าสมัย สามารถพัฒนาศักยภาพนักเรียนของเราให้มีความรู้ ความสามารถโดดเด่น เป็นที่ยอมรับของสังคม” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 3, 2565)

สรุปได้ว่า สภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีการปฏิบัติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ในการบริหารงานวิชาการจะต้องมีหลักการและวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร ดังนั้นในหลักการเบื้องต้นของการบริหารงานวิชาการยังขาดความชัดเจนในการบริหารงาน หลักอยู่ คือ 1) หลักแห่งประสิทธิภาพ หมายถึง การได้มีผลผลิตเพิ่มขึ้นโดยไม่เพิ่มการลงทุน คือ นักเรียนนักศึกษาสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตร 2) หลักแห่งประสิทธิผล หมายถึง ผลผลิตได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ นั่นคือ นักเรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณภาพ และการจัดการได้

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 2 ภาคใต้ จากบทสัมภาษณ์พบว่า

“แนวทางการบริหารงานฝ่ายวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ จัดขึ้นเพื่อพัฒนาปรับปรุง พัฒนาและส่งเสริมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดการบริหารงานโดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 4, 2565) และ

“แนวทางการบริหารงานฝ่ายงบประมาณของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นแผนการบริหารจัดการการเงินของหน่วยงาน โดยการจัดหาใช้จ่ายให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนที่กำหนดและบรรลุจุดมุ่งหมายตามแผนปฏิบัติการโครงการ งานต่าง ๆ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียนและมีการกำกับติดตามนิเทศ ตรวจสอบ รายงานเกี่ยวกับงานการเงินการบริหารงานบุคคล การจัดทำแผนความคิดในการบริหารจัดการการเงินของโรงเรียน โดยการจัดหาใช้จ่าย ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนที่กำหนดและบรรลุจุดมุ่งหมายตามแผนปฏิบัติการ โครงการ งานต่าง ๆ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียนและมีการกำกับติดตามนิเทศ ตรวจสอบ รายงานเกี่ยวกับงานการเงิน” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 5, 2565) และ

“แนวทางการบริหารงานฝ่ายบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาสํอัครแห่งการเรียนรู้เป็นการกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความรอบรู้แห่งตน คล่องตัว อีสรภายได้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยนำเอาวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด โดยรู้จักสรรหาและเลือกบุคคลเข้าทำงานอย่างเหมาะสมพร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นให้เขาเหล่านั้นเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่และพึงพอใจในงานในการทำงาน” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 6, 2565)

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสํอัครแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 2 ภาคใต้ เป็นกระบวนการวางแผนการบริหารและแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เพื่อบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษา มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ขึ้นวัดกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใสความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสํอัครแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 2 ภาคใต้ พบว่า

1. การสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกันเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร การสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกันเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่ต้องการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะช่วยกำหนดทิศทางและเป้าหมายระยะยาวขององค์กร ในขณะที่พันธกิจจะเป็นตัวชี้แนวทางการดำเนินงานในการบรรลุวิสัยทัศน์นั้น การสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกันควรให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น ครู นักเรียน ผู้บริหาร และชุมชน มีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและพร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนาองค์กร

2. การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรผ่านการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาของครูและอีกครึ่งอย่างต่อเนื่องผ่านอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความเป็นศูนย์กลางให้กับองค์กรแห่งการเรียนรู้สรรพคุณของความรู้การสอความรู้ ทักษะและประสบการณ์ใหม่ๆ ให้กับครูและโดยตรงไปที่ สามารถปรับปรุงความเปลี่ยนแปลงในโลกการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในการควบคุมความเชื่อมั่นและการควบคุมการปรับให้ต่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยสอนที่ปรับปรุงอย่างรวดเร็วการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ อาจารย์และสิ่งสำคัญสำคัญในการส่งเสริมการเรียน

3. การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครู นักเรียน และชุมชน ความสนุกสนานการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูนักเรียนและชุมชนเป็นรากฐานที่สร้างความแข็งแกร่งให้กับการเรียนรู้แบบองค์รวมเป็นแหล่งความรู้และประสบการณ์ระหว่างกลุ่มที่มีความสำคัญแต่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจในเนื้อหาการสอนที่ช่วยช่วย ส่วนเริ่มต้นการเรียนรู้ในขอบเขตและการเชื่อมโยงกัน ชุมชนเพิ่มเติมประสบการณ์และทรัพยากรมาช่วยเสริมทักษะชีวิตให้กับนักเรียนเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาระบบให้ความต้องการของนักเรียนและชุมชนได้ดียิ่งขึ้น ขึ้นการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และความแข็งแกร่งในองค์กร



4. การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน เทคโนโลยีมาใช้ในการถ่ายทอดเป็นการพัฒนาการศึกษาให้เหมาะสมและความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัลเทคโนโลยีช่วยในการเรียนรู้และการสอนเช่นสื่อดิจิทัลในเนื้อหาที่สำคัญกิจกรรมต่าง ๆ การเรียนรู้แบบออนไลน์เป็นหลักมักจะช่วยสอนต่าง ๆ การเรียนการสอนที่ไม่ถึงและเข้าถึงได้เป็นหลักช่วยให้ครูสามารถติดตามของนักเรียนได้ระบบและปรับการเรียนการสอน

5. การสร้างความร่วมมือกับชุมชนและองค์กรภายนอก การสร้างความร่วมมือกับชุมชนและองค์กรภายนอกช่วยเสริมศักยภาพการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยชุมชนและองค์กรสามารถสนับสนุนทรัพยากร ความรู้ และประสบการณ์เพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษา ความร่วมมือนี้ยังสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งและส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนให้กับโรงเรียน

6. การส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมในโรงเรียน การส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมในโรงเรียนช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและสร้างองค์ความรู้ใหม่ ครูและนักเรียนสามารถร่วมกันพัฒนานวัตกรรมที่ตอบโจทย์ปัญหาหรือความต้องการในชุมชนและสังคม นอกจากนี้ยังเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และ

7. การประเมินผลและปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อความยั่งยืนขององค์กร เก็บข้อมูลสำคัญที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการประชุมโดยเฉพาะอย่างยิ่งผลและการทบทวนการทำงานช่วยให้สามารถระบุจุดที่ต้องปรับปรุงและเสริมสร้างสิ่งที่มีความสำคัญอย่างต่อเนื่องนี้ช่วย ช่วยให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน

นำเสนอแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 2 ภาคใต้ โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เพื่อการบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุน อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษา มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใสความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นการเสริมสร้างให้สถานศึกษามีระบบปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ในการดำเนินการบริหารบุคคลภายในโรงเรียนให้เกิดความรอบรู้แห่งตน คล่องตัว อิสระ รู้จักมีการวางแผนความคิดในการทำงาน การรู้จักบริหารการทำงานเป็นทีมและการใช้หลักธรรมในการบริหารงานบุคคล มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยนำเอาวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดประโยชน์ได้อย่างสูงสุด โดยการเรียนรู้จรรยาและเลือกบุคคลเข้าทำงานอย่างเหมาะสมพร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นให้เขาเหล่านั้นเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่และพึงพอใจในการทำงาน รวมไปถึงการมีวิสัยทัศน์ทัศนคติในการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาขอโรงเรียนพระปริยัติธรรมทำให้องค์กรสู่ความสำเร็จเจริญก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ว่า

สภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 2 ภาคใต้ เป็นบริบทของสิ่งที่ส่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะความเข้าใจ หรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิดหรือการปฏิบัติ

องค์วิชาในแต่ละสาขา ทั้งนี้ นิยามของคำว่า ความรู้ นั้นเป็นสิ่งที่ยากที่จะกำหนดขอบเขตของความหมาย แต่ถ้าเราเริ่มจากคำว่า “ข้อมูล” หรือ “ข้อเท็จจริง” สิ่งที่ได้คือความจริงต่าง ๆ ที่ปรากฏเกิดขึ้น การดำเนินการต่าง ๆ ทำให้เกิดข้อมูล เช่น เมื่อเรามีการซื้อขายสินค้าก็มีการจดบันทึกหลักฐาน เช่น การออกใบเสร็จ ใบส่งของ เอกสารกำกับเป็นรายการแสดงการดำเนินการ สิ่งเหล่านี้เรียกว่าข้อมูล ข้อมูลจึงเป็นเรื่องของข้อเท็จจริงที่เกิดจากการกระทำของมนุษย์ เกิดจากปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ เกิดจากกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องดำเนินการทั้งในระดับส่วนตัว ระดับการทำงานร่วมกัน และระดับกลุ่ม องค์กร ตลอดจนระดับสังคม และชุมชนการฝึกฝนตนเองและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อสร้างความรู้ให้ตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความกระตือรือร้น สนใจ และเฝ้าหาความรู้พัฒนาศักยภาพในการจัดทำระบบการเงินของโรงเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการในการจัดกิจกรรมของโรงเรียนและขีดความสามารถของตนเองให้มีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล เห็นถึงสภาพความเป็นจริงและเหตุการณ์ที่สามารถเป็นไปได้ มีวิธีการบริหารงานเงินอย่างสร้างสรรค์ และโปร่งใส จึงจะสามารถพัฒนาผู้เรียน ตนเอง องค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของเซ็งเก้ (Senge) ได้กล่าวว่า ความรอบรู้แห่งตน หมายถึงการฝึกฝนอบรมตนด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอและยังเป็นรากฐานสำคัญ เป็นการขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้นความรอบรู้เป็นผลรวมของทักษะ ความสามารถ เห็นสภาพที่เป็นอยู่ตามความเป็นจริง เห็นว่าอะไรสำคัญต่อตนเองและต่อองค์กร ขณะเดียวกันก็เห็นภาพเหตุการณ์ที่พึงเป็นไปได้ สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวขึ้น ตอบตนเองได้แท้จริงแล้วตนต้องการอะไรจากการปฏิบัติหน้าที่รักษาความดีอย่างสร้างสรรค์ เห็นความแตกต่างระหว่างที่เป็นจริงกับควรเป็น สร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่องไม่รู้สึกรำคาญ ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง (เซ็งเก้ (Senge), 2561)

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 2 ภาคใต้ ในปัจจุบันพระสงฆ์ไทยเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ มากมาย ทั้งจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี เพื่อให้พระสงฆ์สามารถรับมือกับความท้าทายเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับพระสงฆ์ไทยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปัจจุบัน ทั้งนี้องค์กรแห่งการเรียนรู้มีบทบาทสำคัญในการ ได้แก่ สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และการแบ่งปันความรู้, จัดหาทรัพยากรและโอกาสในการเรียนรู้, สนับสนุนการวิจัยและการพัฒนา และส่งเสริมความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างวัดและชุมชน อีกทั้งองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับพระสงฆ์ไทยมีส่วนสำคัญในการช่วยให้พระสงฆ์สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึงการมีภาพของอนาคตร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดความผูกพันและเข้าร่วมในพันธกิจ การฝึกฝน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ตามหลักการนี้ผู้นำขององค์กรจะต้องเปิดใจกว้างที่จะไม่เผด็จการในเรื่องความคิดของสมาชิกในองค์กร (ชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ, 2560) ทั้งนี้ อรรถพร พรสีมา ได้กล่าวถึงกรอบการบริหารด้านการบริหารทั่วไป ประกอบด้วย การกระจายอำนาจภายในโรงเรียน การให้ตัวแทนของผู้มีผลประโยชน์ได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การพัฒนาระบบฐานข้อมูล การจัดโครงสร้างองค์กรให้เป็นระบบครบวงจรมีเป้าหมายและแผนงานที่ชัดเจน การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (อรรถพร พรสีมา, 2560)

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 2 ภาคใต้ เป็นแนวทางในการพัฒนากลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ โดยต้องอาศัยการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพจะต้องเกิดจากทุกองค์ประกอบได้แก่การองค์กรความรู้และวิธีการ แนวทางในการพัฒนางานร่วมกันสอดคล้องกับค่านิยม พุทธ กล่าวว่าการบริหารงานที่ดีนั้นจะต้องให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้เดินไปในทิศทางเดียวกัน ตลอดถึงร่วมกันพัฒนาจุดเด่นและอุดหนุนในจุดด้อยที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนั้น การบริหารงาน



ที่ดีจึงจำเป็นต้องอาศัยทีมงานที่มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเอาใจใส่ตั้งแต่ขั้นตอนการแสวงหาวิธีการ แนวทาง ผลสัมฤทธิ์ และแนวทางปรับปรุงแก้ไขอันจะนำมาซึ่งประสิทธิผลของงานโดยเป็นตัวขับเคลื่อนให้งานต่าง ๆ (दनय เทียนพุม, 2563) ดำเนินไปได้จนบรรลุผล และชินท์ อัมมพันธ์กุล กล่าวว่า โดยปกติแล้วทุกภาคส่วนย่อมมีความต้องการงบประมาณมาตอบสนองในส่วนงานของตนเองอย่างเพียงพอ การบริหารงานภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด จำเป็นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมเพื่อพิจารณา ตัดสินใจร่วมกันในการแบ่งสรรงบประมาณไปสู่ส่วนงานต่าง ๆ ให้เกิดความเสมอภาคและเกิดความพึงพอใจมากที่สุด ดังนั้น การบริหารงานให้เกิดสวัสดิภาพนั้นจะต้องบริหารจัดการงานงบประมาณให้ลงตัวและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรการที่สมาชิกในองค์กรเกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกด้วยกัน ซึ่งสมาชิกแต่ละคนในทีมจะมีอิทธิพลส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน โดยปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนความรู้ และเรียนรู้ ร่วมกันอย่างต่อเนื่องการเรียนรู้ (ชินท์ อัมมพันธ์กุล, 2565) อีกทั้ง สุธีระ ทานตวนิชกล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ แต่งงานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อนเพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคน (สุธีระ ทานตวนิช, 2563)

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 2 ภาคใต้พบว่า แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องมีองค์ประกอบโดยสามารถแบ่งกระบวนการในการดำเนินงานภายในโรงเรียนออกเป็น 5 ระบบ ได้แก่ 1) การบริหารงานด้านวิชาการ 2) การบริหารงานด้านงบประมาณ 3) การบริหารงานด้านบุคคล 4) การบริหารงานด้านทั่วไป และ 5) การบริหารงานฝ่ายกิจการนักเรียน โดยระบุหลักองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความรอบรู้แห่งตน คือ ผู้เรียนได้รู้สิ่งใหม่เสมอ เรียนรู้งานในระดับตนเอง กลุ่ม องค์กร และฝึกการใช้สารสนเทศมาใช้ในงาน 2) การมีแบบแผนความคิด คือ ความคิดความเข้าใจของคนที่มีต่อองค์กรการปรับเปลี่ยนความคิดความเชื่อของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรการยอมรับสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ กระตุ้นให้แต่ละคนมีวิสัยทัศน์ ในการพัฒนาส่วนบุคคลให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กรสร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์ ในระดับผูกพัน ทำให้วิสัยทัศน์ส่วนรวมเป็นทิศทางสู่จุดหมาย 4) การเรียนรู้เป็นทีม คือ การสนทนาและการอภิปรายการเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน เรียนรู้วิธีปฏิบัติ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ คือ สร้างแบบแผนการปฏิบัติงาน ระบบการทำงานคิดแบบแยกส่วน และฝึกคิดแบบองค์รวมต้องมีกลไกในการสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติ จัดบูรณาการแบบต้นน้ำ - กลางน้ำ - ปลายน้ำ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างยั่งยืน สามารถสรุปเป็นแผนภูมิได้ ดังนี้

1. ผู้เรียนได้รู้สิ่งใหม่เสมอ
2. เรียนรู้งานในระดับตนเอง กลุ่ม และองค์กร
3. ฝึกการใช้สารสนเทศมาใช้ในการงาน

1. ความคิดความเข้าใจของคนที่มีต่อองค์กร
2. ปรับเปลี่ยนความคิดความเชื่อของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร
3. การยอมรับสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ



1. สร้างแบบแผนการปฏิบัติ
2. สร้างระบบการทำงาน
3. คิดแบบแยกส่วน
4. ฝึกคิดแบบองค์รวม

1. กระตุ้นให้แต่ละคนมีวิสัยทัศน์
2. พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันกับองค์กร
3. สร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์ในระดับผู้ปฏิบัติ
4. ทำให้วิสัยทัศน์ส่วนรวมเป็นทิศทางสู่จุดมุ่งหมาย

1. การสนทนาและอภิปราย
2. การเรียนรู้สู่สภาพเป็นจริงในปัจจุบัน
3. การเรียนรู้วิธีปฏิบัติ

ภาพที่ 1 โมเดลองค์กรแห่งการเรียนรู้

สรุปและข้อเสนอแนะ

สภาพการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 2 ภาคใต้ พบว่า สภาพการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีการปฏิบัติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความรู้รอบรู้แห่งตน การสร้างลักษณะของบุคคลที่แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้เกิดความเชี่ยวชาญ มีความมุ่งมั่นสู่เป้าหมายที่ต้องการให้สิ่งต่างๆ 2) ด้านการมีแบบแผนความคิด ความคิดและความเข้าใจของครู และบุคลากร ที่มีต่อโรงเรียน เพื่อรับรู้สภาพของหน่วยงาน และปรับเปลี่ยนความคิด วิสัยทัศน์การทำงานให้สอดคล้องกับการบริหารงาน 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การประสบความสำเร็จในการทำงานหัวหน้างานจะต้องมีวิสัยทัศน์ ในการทำงานที่ชัดเจน ที่สามารถสอดคล้องกับการบริหารงานของหน่วยงานในองค์กรได้ 4) การเรียนรู้เป็นทีม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงาน การกลั่นกรององค์ความรู้และวิธีการ แนวทาง ในการพัฒนา ของทุกภาคส่วนในโรงเรียนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ การคิดในการใช้เหตุผลในการบริหารงาน การแก้ไขปัญหา ที่ถูกต้องแม่นยำและรวดเร็ว ในการทำงานบริหารงาน การคิดในรูปแบบโดยตรง ข้อเสนอแนะ 1) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่นำไปใช้ในการบริหารงานทั้ง 5 ฝ่าย ของสถานศึกษา และ 2) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่นำไปใช้ในการบริหารงานทั้ง 5 ฝ่าย เพื่อไปสู่ความสำเร็จ เพื่อพัฒนาให้สถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ



เอกสารอ้างอิง

- กองพุทธศาสนศึกษา. (2565). ประกาศคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. เรียกใช้เมื่อ 29 สิงหาคม 2565 จาก http://www.group-11.com/data_5094.
- ชินท์ ธัมมนันท์กุล. (2565). แพลตฟอร์มธุรกิจออนไลน์: อาชีพเกิดใหม่ในยุคดิจิทัล. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(2), 379 - 387.
- ชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ. (2560). การสะสมความรู้ในตัวคนเพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของแรงงานในสถานประกอบการ. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 26(2), 299 - 307.
- เซ็งเก้ (Senge). (2561). ความรอบรู้แห่งตน. *วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร*, 1(1), 36-58.
- दनัย เทียนพุ่ม. (2563). องค์การแห่งการเรียนรู้ที่สมาชิกขององค์กรขยายขีดความสามารถ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 1. (23 สิงหาคม 2565). สภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 2 ภาคใต้. (พระปลัดพงษ์กร ฐิตเมธี, ผู้สัมภาษณ์)
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 2. (29 สิงหาคม 2565). สภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 2 ภาคใต้. (พระปลัดพงษ์กร ฐิตเมธี, ผู้สัมภาษณ์)
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 3. (19 สิงหาคม 2565). สภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 2 ภาคใต้. (พระปลัดพงษ์กร ฐิตเมธี, ผู้สัมภาษณ์)
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 4. (19 สิงหาคม 2565). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 2 ภาคใต้. (พระปลัดพงษ์กร ฐิตเมธี, ผู้สัมภาษณ์)
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 5. (29 ตุลาคม 2565). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 2 ภาคใต้. (พระปลัดพงษ์กร ฐิตเมธี, ผู้สัมภาษณ์)
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 6. (26 ตุลาคม 2565). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 2 ภาคใต้. (พระปลัดพงษ์กร ฐิตเมธี, ผู้สัมภาษณ์)
- สำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 2. (2565). ประกาศก่อตั้งกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 2. เรียกใช้เมื่อ 23 มกราคม 2565 จาก <https://www.ogbe.go.th/>
- สุธีระ ทานตวนิช. (2563). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา เศรษฐกิจและการศึกษาแห่งชาติ.
- อรพรรณ พรสีมา. (2560). การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการพัฒนาตนเอง. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิมพ์ใจ.

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน



1. นโยบายการตีพิมพ์ในวารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์ เป็นวารสารวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ-ราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าและเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์และนักศึกษา ในมิติเพื่อสนับสนุนการศึกษา การสอน การวิจัยในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยเน้นสาขาวิชาพุทธศาสนา บริหารการศึกษา ปรัชญา จิตวิทยา การพัฒนาชุมชน การพัฒนาสังคม นิติศาสตร์ การศึกษาเชิงประยุกต์ รวมถึงสหวิทยาการอื่น ๆ อาทิ วิทยาศาสตร์สุขภาพ หรือ การพยาบาล

ทุกบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double Blind Peer – Reviewed) เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษโดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับของบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย และผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยเสนอหรือกำลังเสนอตีพิมพ์ในวารสารวิชาการใดมาก่อน **วารสารมีกำหนดออกปีละ 12 ฉบับ (รายเดือน)** ดังต่อไปนี้

ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม	ฉบับที่ 2 เดือนกุมภาพันธ์	ฉบับที่ 3 เดือนมีนาคม
ฉบับที่ 4 เดือนเมษายน	ฉบับที่ 5 เดือนพฤษภาคม	ฉบับที่ 6 เดือนมิถุนายน
ฉบับที่ 7 เดือนกรกฎาคม	ฉบับที่ 8 เดือนสิงหาคม	ฉบับที่ 9 เดือนกันยายน
ฉบับที่ 10 เดือนตุลาคม	ฉบับที่ 11 เดือนพฤศจิกายน	ฉบับที่ 12 เดือนธันวาคม

2. ประเภทของผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

1) **บทความวิจัย (Research Article)** เป็นบทความที่นำเสนอการค้นคว้าวิจัย เกี่ยวกับพุทธศาสนา บริหารการศึกษา ปรัชญา จิตวิทยา การพัฒนาสังคม นิติศาสตร์ การศึกษาเชิงประยุกต์ สหวิทยาการอื่น ๆ

2) **บทความวิชาการ (Academic Article)** เป็นบทความวิเคราะห์ วิจัยหรือเสนอแนวคิดใหม่

3. รูปแบบของการจัดเตรียมต้นฉบับ

1) ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว 8 – 12 หน้ากระดาษ A4 (ไม่รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ใช้ตัวอักษรแบบ TH SarabunPSK ตั้งค่าหน้ากระดาษโดยเว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพและตารางที่มีความคมชัดพร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนาเช่นตารางที่ 1 หรือ Table 1 และ ภาพที่ 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่ต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

2) ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้ตรงกลางหน้าแรก

3) ชื่อผู้เขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พร้อมระบุชื่อสังกัดหรือหน่วยงาน

4) มีบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไม่เกิน 300 คำต่อบทคัดย่อ

5) กำหนดคำสำคัญ (Keywords) 3 – 5 คำ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

6) การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจาก หัวข้อใหญ่ 1 Tab และ หัวข้อย่อยขนาดเดียวกัน ต้องพิมพ์ให้ตรงกัน เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ ควรเว้นระยะพิมพ์ 1 บรรทัด

7) การใช้ตัวเลขคำย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็นสากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ดังนี้ (Student Centred Learning)

บทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ (Abstract) เสนอวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัยและผลการวิจัยโดยสรุป สั้นกะทัดรัดได้ใจความ
- 2) บทนำ (Introduction) ระบุความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในการวิจัยและระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 3) วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology) ระบุแบบแผนการวิจัยการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง และการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4) ผลการวิจัย/ผลการทดลอง (Results) เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปตารางหรือแผนภูมิ
- 5) อภิปรายผล/วิจารณ์ (Discussion) เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด
- 6) องค์ความรู้ใหม่ (Originality and Body of Knowledge) ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย สังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับเข้าใจง่าย
- 7) สรุป (Conclusion) และขอเสนอแนะ (Recommendation) ระบุข้อสรุปที่สำคัญและขอเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และประเด็นสำหรับการวิจัยต่อไป
- 8) เอกสารอ้างอิง (References) ต้องเป็นรายการอ้างอิงที่มีปรากฏในบทความเท่านั้น

บทความวิชาการ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ (Abstract)
- 2) บทนำ (Introduction)
- 3) เนื้อเรื่อง (Content) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ
- 4) สรุป (Conclusion)
- 5) เอกสารอ้างอิง (Reference)

4. ระบบการอ้างอิงและเอกสารอ้างอิงทางวิชาการ

เอกสารที่นำมาใช้ในการอ้างอิงบทความ ควรมีที่มาจากแหล่งตีพิมพ์ที่ชัดเจน และมีความน่าเชื่อถือ สามารถสืบค้นได้ เช่น หนังสือ วารสาร หรืองานวิจัย เป็นต้น วารสาร ผู้เขียนบทความจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการอ้างอิง เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่มีการอ้างอิงไม่ถูกต้อง จะไม่ได้รับการส่งต่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา จนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้สมบูรณ์ และรายการอ้างอิงจะต้องไม่ต่ำกว่า 10 รายการอ้างอิง/1 บทความ ทั้งนี้วารสารขอปฏิเสธการอ้างอิงหรือข้อมูลการอ้างอิงที่อยู่ในรูปแบบออนไลน์ หรือเว็บไซต์ (URL) เนื่องจากไม่สามารถระบุฐานข้อมูลชัดเจน เพื่อสามารถสืบค้นภายหลังได้



การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่องและท้ายเล่มใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม – ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA) ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้วงเล็บ เปิด – ปิด แล้วระบุชื่อ – นามสกุลของผู้เขียนและปีที่ตีพิมพ์ กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง ตัวอย่าง “....โดยการส่งเสริมการประกอบวิชาชีพชุมชนโรงเรียน ซึ่งเป็นนวัตกรรมต้นแบบครบวงจรทั้งการเรียนรู้การผลิต (พอเจตน์ ธรรมศิริขวัญ, 2563) ทั้งนี้เพื่อค้นหาข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล จนนำไปสู่การจัดการปัญหาของตนเองได้....” เอกสารอ้างอิงที่ใช้อ้างอิงในบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ โดยรูปแบบของเอกสารอ้างอิง มีดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

1) พระไตรปิฎกและอรรถกถาให้อ้างชื่อคัมภีร์ / เล่มที่/ข้อที่/เลขหน้า มาด้วย เว้นวรรคหนึ่งครั้งแล้วตามด้วยอ้างชื่อผู้แต่งแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) ตัวอย่าง เช่น “ดูกรภิกษุทั้งหลาย จักร 4 ประการนี้ เป็นเครื่องเป็นไปแก่มนุษย์และเทวดาผู้ประกอบ เป็นเครื่องที่มนุษย์และเทวดาประกอบแล้ว ย่อมถึงความเป็นผู้ใหญ่และความไพศาลในภคะทั้งหลาย ต่อกาลไม่นานนัก” (อง.จตุกก. 21/31/37) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) เป็นต้น

2) ผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างชื่อผู้แต่งแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ, 2560)

3) ผู้แต่งสองราย ให้อ้างชื่อของผู้แต่งทั้งสองรายโดยใช้คำว่า “และ” ในการเชื่อมชื่อผู้แต่งทั้งสองราย แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ และเชมณัฐ อินทรสุวรรณ, 2560)

4) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรกแล้วเพิ่มคำว่า “และคณะ” แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (ศุศราภรณ์ แต่งตั้งลำ และคณะ, 2560)

5) กรณีที่เนื้อความเป็นเรื่องเดียวกัน หรือผลการวิจัยเหมือนกัน แต่มีผู้อ้างอิงหลายคนให้ใช้รายการอ้างอิงที่ใกล้เคียงปัจจุบันมากที่สุด

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างนามสกุลและอักษรย่อของผู้แต่ง ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Kemp, S., 2020)

2) ถ้ามีผู้แต่งสองรายให้อ้างนามสกุลและอักษรย่อของผู้แต่งทั้งสองราย โดยใช้เครื่องหมายแอนด์ (&) คั่นกลางระหว่างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสอง แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Levinson, D. & Ember, M., 1996)

3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรกตามด้วย et al. แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ (Davis, S. N. et al., 2020)

กรณีการอ้างอิงผู้แต่งคนเดียวกัน เผยแพร่ปีเดียวกัน แต่ผลงานต่างกัน ให้กำหนดลำดับของเอกสารอ้างอิงโดยใช้ตัวอักษรอิงตามลักษณะภาษาของเอกสารอ้างอิง ต่อท้ายปีที่เผยแพร่แทน เช่น (พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ, 2560 ก) (พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ, 2560 ข) (Kemp, S., 2020 A) (Kemp, S., 2020 B) เป็นต้น

เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม

(1) พระไตรปิฎก อรรถกถา

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อพระไตรปิฎกอรรถกถา.// สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

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

(2) หนังสือ

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อหนังสือ.// (ครั้งที่พิมพ์).// สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์ หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

พระมหาสุทิตย์ อาภากร. (2548). เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.

(3) บทความในหนังสือ

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ใน ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ).// ชื่อเรื่อง/ (เลขหน้าที่ย่าง).// สถานที่พิมพ์: /สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

พระสุกิจ สุกจินโธ. (2559). การสร้างความคิดนามธรรมในวัฒนธรรมไทย ใน ปิตร ว่องวีระ. ทฤษฎี และวิธีวิทยาของการวิจัยวัฒนธรรม. (หน้า 112). กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์.

(4) บทความจากวารสาร

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ชื่อวารสาร.// ปีที่/ (ฉบับที่), / เลขหน้าแรก ที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

ตัวอย่าง :

จิตวุฒิ หมั่นมี. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 3(1), 25-31.

(5) บทความในสารานุกรม

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ใน ชื่อสารานุกรม, (เล่มที่ย่าง, หน้า เลขหน้าที่ย่าง). สถานที่พิมพ์: /สำนักพิมพ์ หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

สนิทาจอพันธ์. (2537). หม้อคอควย. ใน สารานุกรมของใช้พื้นบ้านไทยในอดีตเขต หัวเมืองฝ่ายเหนือ, (หน้า 274-275). กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

(6) หนังสือพิมพ์

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (วันที่ เดือน ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ชื่อหนังสือพิมพ์, / เลขหน้า.

ตัวอย่าง :

สุชาติ เผือกสกนธ์. (9 มิถุนายน 2549). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. ผู้จัดการรายวัน, น.13.



(7) สารนิพนธ์, วิทยานิพนธ์, ดุษฎีนิพนธ์, รายงานการวิจัย

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อวิทยานิพนธ์.// ใน/ ระดับวิทยานิพนธ์ สาขา./ ชื่อมหาวิทยาลัยที่พิมพ์.

ตัวอย่าง :

สมบุรณ์ ตาสนธิ. (2560). กระบวนการและขั้นตอนบรรลุนิยาสัจ 4 ของพระอริยบุคคล. ใน ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

นายมนัส ภาคภูมิ. (2540). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน. ใน
รายงานการวิจัย. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(8) สัมภาษณ์

รูปแบบ:

ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์.// (วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์).// ชื่อเรื่องที่สัมภาษณ์.// (ชื่อผู้สัมภาษณ์)

ตัวอย่าง :

วรพล ไม้สน (พลังวัชร). (5 พ.ย. 2559). หลักการ วิธีการ เป้าหมาย ในการปรึกษาทางโหราศาสตร์. (นางณัฐณัช
แก้วผลึก, ผู้สัมภาษณ์)

(9) กฎหมาย, ระเบียบ, พระราชบัญญัติ หรือ ประกาศ ที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว

รูปแบบ:

ชื่อกฎหมาย.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อเรื่อง(ถ้ามี).// ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่/ ตอนที่/ หน้า/ (วัน เดือน ปี).

ตัวอย่าง:

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49 (1
พฤษภาคม 2562).

ประกาศกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2562). เรื่อง กำหนดประเภทและขนาดของโครงการหรือ
กิจการซึ่งต้องจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม และหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบปฏิบัติ
และแนวทางการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 129 ตอนพิเศษ
97 ง หน้า 1 (20 มิถุนายน 2555).

ตัวอย่างเอกสารอ้างอิง

เอกสารอ้างอิง

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2535). พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาเตปิฎก 2500. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุต.โต). (2551). การแพทย์ยุคใหม่ในพุทธทัศน์. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร:
สหธรรมิก.

ธิดาวุฒิ หมั่นมี. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. วารสาร มจรสังคมศาสตร์ปริทรรศน์,
3(1), 25-31.

สมบุรณ์ ตาสนธิ. (2560). กระบวนการและขั้นตอนบรรลุนิยาสัจ 4 ของพระอริยบุคคล. ใน ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49 (1
พฤษภาคม 2562).

Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing. (3rd ed.). NY: Harper & Collins.

Muniyandi, M. et al. (2015). Health literacy on tuberculosis amongst vulnerable segment of population: Special reference to Saharia tribe in central India. The Indian journal of medical research, 141(5), 640-647.

Kiarash, A. (2007). Human Dignity in Islamic Bioethics. The Iranian Journal of Allergy, 6(5), 25-28.

5. การส่งบทความเข้าระบบ Thaijo เพื่อได้รับการตีพิมพ์

การส่งในระบบ (Online Submission) สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ได้เว็บไซต์ ของวารสารมหาจุฬานาครทรรศน์ได้ที่ <https://www.tci-thaijo.org/index.php/JMND> เมื่อส่งเข้าระบบสำเร็จให้แจ้งข้อมูลเพิ่มเติมทาง E-mail: tak.punyada@gmail.com

6. รูปแบบการนำบทความลงตีพิมพ์ลงในวารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ต้นฉบับบทความที่เสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารให้อยู่ในรูปแบบของไฟล์เอกสาร *.docx ของ Microsoft Word Ver. 2019 หรือมากกว่า หากต้นฉบับประกอบด้วยภาพ ตาราง หรือสมการ ให้ส่งแยกจากไฟล์เอกสาร ในรูปแบบไฟล์ภาพ สกุล .PDF .JPG .GIF หรือ .bmp บทความที่มีโมเดล รูปร่าง แผนภูมิ ต้องทำการจัดกลุ่มวัตถุให้เป็นกลุ่มเดียวกันให้เรียบร้อย เพื่อป้องกันความผิดพลาด หรือคลาดเคลื่อนของเนื้อหา ความยาวของต้นฉบับต้องไม่เกิน 12 หน้า (รวมบทคัดย่อ ภาพ ตารางและเอกสารอ้างอิง) กองบรรณาธิการจะพิจารณาบทความเบื้องต้น เกี่ยวกับความถูกต้องของรูปแบบทั่วไป ถ้าไม่ผ่านการพิจารณาจะส่งกลับไปแก้ไข ถ้าผ่านจะเข้าสู่การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิเมื่อผลการประเมินผ่านหรือไม่ผ่านหรือมีการแก้ไข จะแจ้งผลให้ผู้เขียนทราบ โดยการพิจารณาบทความเพื่อลงตีพิมพ์ได้จะคำนึงถึงความหลากหลายและความเหมาะสม

7. สิทธิของบรรณาธิการ

ในกรณีที่กองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้รับเชิญให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินบทความมีความเห็นว่าควรแก้ไข กองบรรณาธิการจะส่งคืนเพื่อให้เจ้าของบทความแก้ไข โดยจะยึดถือข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินเป็นเกณฑ์หลัก และหรือขอสงวนสิทธิ์ที่จะพิจารณาไม่ตีพิมพ์ ในกรณีที่รายงานการวิจัย บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัยไม่ตรงกับแนวทางของวารสารมหาจุฬานาครทรรศน์ หรือไม่ผ่านการพิจารณาของกองบรรณาธิการ หรือผู้เชี่ยวชาญเมื่อบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ผู้เขียนจะได้รับลิงค์วารสาร ฉบับที่นำบทความลงตีพิมพ์ พร้อมกับหนังสือรับรองการตีพิมพ์บทความในวารสารฯ



โครงร่าง/รูปแบบ ต้นฉบับบทความวิจัย

บทความวิจัย : Research article (12 pt)

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)
ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ – นามสกุลผู้เขียน (ไทย) (14 pt) (ไม่ระบุคำนำหน้า, ยศ, ตำแหน่งทางวิชาการ)
ชื่อ – นามสกุลผู้เขียน (อังกฤษ) (12 pt)
หน่วยงานต้นสังกัด (ไทย) (14 pt) (หลักสูตร/คณะ, มหาวิทยาลัย, จังหวัด, ประเทศ)
หน่วยงานต้นสังกัด (อังกฤษ) (12 pt)
*Corresponding author E-mail: (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt) (300 คำ)

(16 pt)...ระบุประเภทของวิจัย,วัตถุประสงค์ของการวิจัย,ประชากรกลุ่มตัวอย่าง,เครื่องมือที่ใช้ใน
การวิจัย, การเก็บรวบรวมข้อมูล, สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล, ผลการวิจัยที่พบ (เลือกนำเสนอเฉพาะ.....
ผลการวิจัยที่ มีความน่าสนใจมากที่สุด) 300 คำ.....

คำสำคัญ: 3 – 5 คำ

Abstract (18 pt)

(16 pt) มีเนื้อความตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย.....

Keywords: 3 – 5 words



บทนำ (18 pt) (ไม่ควรเกิน 4 ย่อหน้า)

...(16 pt) 1. กล่าวถึงความเป็นมาแล้วความสำคัญของปัญหา โดยกว้าง ๆ (อ้างอิงนโยบาย กฎหมาย หรือแนวคิดทฤษฎีรองรับ).....

2. กล่าวถึงสภาพปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้น (อ้างอิงงานวิจัยหรือทฤษฎีรองรับ).....

3. กล่าวถึงสภาพปัญหาของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา.....

4. สรุปความเป็นมาทั้งหมดชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการวิจัยและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (16 pt)

1. (16 pt).....

2. (16 pt).....

3. (16 pt).....

วิธีดำเนินการวิจัย (18 pt)

(16 pt) ระบุรูปแบบของการวิจัย, ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง, วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง, การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ, การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล.....



ผลการวิจัย (18 pt)

(16.pt).....ผลการวิจัยต้องตอบวัตถุประสงค์ทุกข้อ.....
.....
.....
.....
.....



ภาพที่ 1 ชื่อภาพ

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ตารางที่ 1 ชื่อตาราง

.....

.....

.....

.....

อภิปรายผล (18 pt)

(16 pt) อภิปรายผลการวิจัยที่พบตามวัตถุประสงค์ ผลการวิจัยสอดคล้องหรือไม่สอดคล้อง.....
กับผลการวิจัยของใคร สามารถนำมาอภิปรายได้ทั้งหมด.....

.....

.....

.....

.....

.....

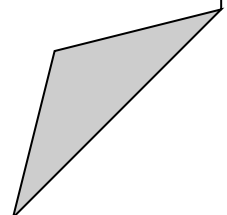
.....

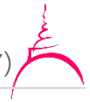
.....

.....

.....

.....





องค์ความรู้ใหม่ (18 pt) (ถ้ามี)

(16 pt).....ระบอบองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย สาระห่อออกมาในรูปแบบ.....
โมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับ เข้าใจง่าย.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

สรุปและข้อเสนอแนะ (18 pt)

(16 pt) สรุปผลการวิจัยทั้งหมด สั้น ๆ กระชับรัดได้ใจความพร้อมข้อเสนอแนะที่ได้จากการ.....
วิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้ รวมถึงเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป.....

.....

.....

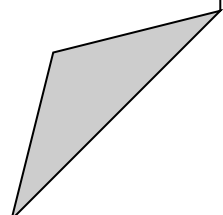
.....

.....

.....

.....

.....



กิตติกรรมประกาศ (18 pt) (ถ้ามี) (ให้ใส่เฉพาะกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย หรือกรณีซื้อบทความมีชื่อเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์)

(16 pt) ตัวอย่าง ขอขอบคุณทุนสนับสนุนวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
ปีงบประมาณ 2559 และข้อมูลจากโครงการวิจัยย่อย เรื่องสภาพปัญหาและความต้องการดูแลสุขภาพของ
ผู้สูงอายุในบริบทภาคใต้ตอนล่าง

เอกสารอ้างอิง (18 pt) (ต้องไม่ต่ำกว่า 10 รายการ)

(16 pt)



โครงสร้าง/รูปแบบ ต้นฉบับบทความวิชาการ

บทความวิชาการ : Academic article (12 pt)

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)
ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ – นามสกุลผู้เขียน (ไทย) (14 pt) (ไม่ระบุคำนำหน้า, ยศ, ตำแหน่งทางวิชาการ)
ชื่อ – นามสกุลผู้เขียน (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (ไทย) (14 pt) (หลักสูตร/คณะ, มหาวิทยาลัย, จังหวัด, ประเทศ)
หน่วยงานต้นสังกัด (อังกฤษ) (12 pt)

*Corresponding author E-mail: (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt) (300 คำ)
(16 pt).....

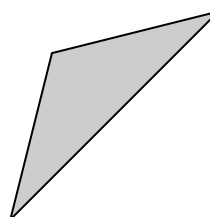
คำสำคัญ: 3 – 5 คำ

Abstract (18 pt)
...(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย.....

Keywords: 3 – 5 words

บทนำ (18 pt)

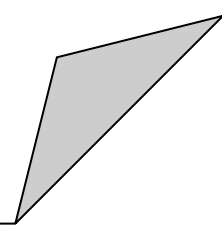
.....(16 pt).....





เนื้อหา (18 pt)

.....(16 pt).....



(16 pt).

(16 pt).

