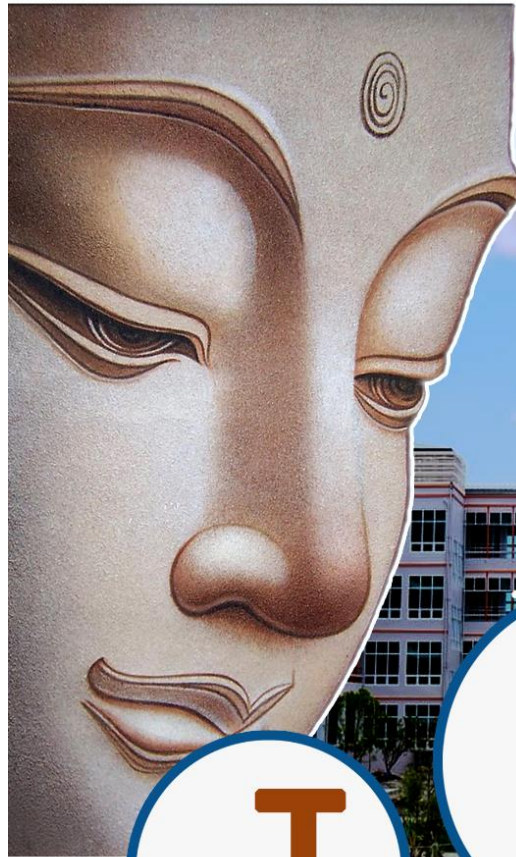




*JOURNAL OF MONGKUT THAKSIN (ONLINE)*

วารสารมงกุฎทักษิณ (ONLINE)

Vol.16 No. 2 (July – December 2020)  
ปีที่ 16 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2563)



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY SRITHAMMASOKKARAT CAMPUS

ISSN : XXXX-XXXX (ONLINE)



Journal of Mongkut Thaksin (Online)

## วารสาร มกุฏทักซิ่น (Online)

Vol.16 No.2 (July-December 2020)

ปีที่ 16 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม- ธันวาคม 2563)

### วัตถุประสงค์

วารสารวิชาการมกุฏทักซิ่นเป็นวารสารเผยแพร่ความรู้ให้กับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช และเป็นวารสารวิชาการ เพื่อเป็นสื่อกลางส่งเสริมการเผยแพร่ องค์ความรู้ในด้านพระพุทธศาสนา สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ บริหาร และการประยุกต์ใช้องค์ความรู้จากการบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ เข้ากับพระพุทธศาสนา ผลงานทั้งทางด้านการวิจัย และผลงานทางวิชาการ บทความวิจัย หรือบทความวิชาการ ในมิติด้าน พุทธศาสนา ปรัชญา มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และบริหารการศึกษา ทุกบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed) เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับของบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย มีกำหนดออกวารสารปีละ 2 ฉบับคือ ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม-มิถุนายน / ฉบับที่ 2 เดือน กรกฎาคม-ธันวาคม (ราย 6 เดือน) ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยเสนอหรือกำลังเสนอตีพิมพ์ในวารสารวิชาการใดมาก่อน

### เจ้าของ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช 128 หมู่ 6 ถนนนครศรีฯ-ร่อนพิบูลย์ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม จังหวัดนครศรีธรรมราช 80000 โทรศัพท์ 0-7580-9128

Email: [ssc@mbu.ac.th](mailto:ssc@mbu.ac.th)

Website: <http://ssc.mcu.ac.th>



|                                             |                                                                                |
|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| ศาสตราจารย์ ดร.รพีพรรณ คำหอมกุล             | คณบดีคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์                          |
| รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา              | คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ<br>นครศรีธรรมราช                              |
| รองศาสตราจารย์ ดร.เสีพงษ์ ธรรมชาติ          | อาศรมวัฒนธรรมวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยวลัย<br>ลักษณ์ นครศรีธรรมราช                |
| รองศาสตราจารย์ วิมล คำศรี                   | คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย<br>ราชภัฏนครศรีธรรมราช                |
| รองศาสตราจารย์ ดร.เดชชาติ ตริทรัพย์         | คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช<br>วิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช       |
| รองศาสตราจารย์ ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว         | คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช<br>วิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช       |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวัลรัตน์ ศรีนวลปาน   | คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช              |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บำรุง ศรีนวลปาน       | รองคณบดี ฝ่ายวิชาการงานวิจัยและวิเทศสัมพันธ์<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดิเรก นุ่นกล้า        | คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์<br>ราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช   |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง      | คณะศึกษาศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช                               |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาตรี ชุมเสน          | คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี                      |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์รัชต์ธวัช วิวังสุ | คณะศิลปศาสตร์ (วังนางเลิ้ง)<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร               |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวนธง ครุฑจั่น        | คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยทักษิณ                              |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสนา วงศ์ยมย่อง      | คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา                    |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณพงศ์ วงศ์ณาศรี     | คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏ<br>ราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช       |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เสวตวรโชติ     | คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏ<br>ราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช       |

|                                       |                                                                         |
|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกศริน มนูญผล   | คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช    |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรัญญา แสงอัมพร | คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช    |
| ดร.สวัสดิ์ อโนทัย                     | คณะศาสนาปรัชญา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น                                    |
| ดร.พัชรีย์ สุขเมโธกุล                 | คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช             |
| ดร.สุปรียา ชำนาญพุฒิพร                | คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช    |
| ดร.โสภณ ขำทัพ                         | คณะศาสนาและปรัชญา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช |
| ดร.บุญส่ง ทองเอียง                    | คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช    |
| ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี              | งานบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้                                  |

### ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ

|                            |                                                       |
|----------------------------|-------------------------------------------------------|
| พระมหาเอกกวิน ปิยวีโร, ดร. | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช |
| นายวิทยา ระน่อมบำรุง       | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช |
| นางจิตรา อุณจะนำ           | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช |
| นางสาวมณฑนา จันทรมาศ       | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช |
| นายจิรพัฒน์ เผื่อแก้ว      | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช |
| นายชุตติเดช สุวรรณมณี      | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช |

**ฝ่ายประสานงานและจัดการ**

นางจิตรา อุนจะนำ

**ฝ่ายกฎหมาย**

พ.ต.อ.เจียร์ ชูหนู

**ออกแบบปก**

นางสาวมัทนา จันทร์มาศ

**จัดรูปเล่ม**

นายสรารุช ธรนิล

## บทบรรณาธิการ

วารสารฉบับนี้เป็นปีที่ 16 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม- ธันวาคม 2563 มีบทความที่ได้รับการคัดเลือกให้เผยแพร่จำนวน 5 เรื่อง แบ่งเป็นบทความวิจัย 3 เรื่อง บทความวิชาการ 2 เรื่อง ดังนี้

1) เรื่อง **ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปา อำเภอกีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี** โดย ปณณวิช ภูมิพระแสง, พระครูธีรธรรมานุกุต, ปณณพงศ์ วงศ์ณาศรี, ประณพพัชญ์ จิตร์จำนงค์, จิราภรณ์ ชูชำนาญ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปา อำเภอกีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปา อำเภอกีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2) เรื่อง **ทัศนะต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี** โดย ทศดาพงศ์ ปิ่นแก้ว, ปัทมา แคนยุกต์, สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทัศนะต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครู 2) เพื่อเปรียบเทียบทัศนะต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครู กลุ่มตัวอย่างคือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

3) เรื่อง **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่** โดย สุณา เชาว์ช่าง, ปัทมา แคนยุกต์, สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่

4) เรื่อง **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวพุทธ** โดย อรวดี ศรีชาย การจัดการศึกษาทุกประเภท ทุกระดับนั้นงานด้านวิชาการนับเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจุดมุ่งหมายของการบริหารวิชาการอยู่ที่การสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ งานวิชาการเป็นงานหลักเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนในเชิงคุณภาพและปริมาณ การจัดการศึกษาสิ่งเหล่านี้ให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้จำเป็นต้องอาศัย



ผู้นำโดยเฉพาะผู้นำทางด้านการศึกษา ดังนั้นบทความนี้จึงมุ่งวิเคราะห์ถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวพุทธ กล่าวคือ ภาวะผู้นำทางวิชาการจำเป็นต้องนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพราะภารกิจของผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา 3 ประการคือการครองตน ครองคน และครองงาน ซึ่งหลักธรรมที่เกี่ยวข้องคือ ขรวาาสธรรม 4 หลักกคต 4 และสปปรรธม 7

5) เรื่อง การบูรณาการหลักธรรมเพื่อการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ โดย สารภี กาญจนารอจณพนธ์ วตฤประสงค เพื่อศกษาการบูรณาการหลักตรลศกขากับการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ โดยการนำหลักของตรลศกขามาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา มีหลักปฏิบัติที่สำคัญได้แก ลศกข 3 หรือ ตรลศกข หมายถึง ข้อที่จะตองประพตปฏิบัติ เพื่อฝศกอบรมกาย วาจา จตใจและสตปญญาให้สูงขน รวมทั้งเป็นหลักเพื่อการเรยนรู้และฝศกอบรมตน คอ การฝศกอบรม 3 ด้าน ได้แก่ การฝศกสํารวมทางกาย วาจา และจตใจให้บริสุทธิ์ นอกจากนี้ตรลศกขเป็นข้อปฏิบัติที่มีความสอดคลอองกับแนวทางการรักษาสุภาพของผู้สูงอายุทั้ง 4 ด้าน คอ ทางกาย สํคม จต และปญญาโดยเชอมโยงวศกการดําเนินวศกตที่ตองาม และถูตองตามกฎ ธรรมชาต อันเป็นจุดมุ่งหมายของวศกตได้อย่างสอดคลอองกันและยงรวมถึงหลักภาวนา 4 ซึ่งการนอมนําหลักตรลศกขามาใช้ในการดําเนินวศกตจะทำให้การดูแลสุขภาพแขงแรงทั้งทางร่างกายและจตใจจึงเป็นสํคที่สํคัญ

ทายนศ ขอประชาสํพนธศให้นศศกษาระดบบัณฑิตศกษา นศวศการ รวมทั้งผู้ที่สนจศที่จะเผยแพรบทความได้ส่งผลงานเพื่อตศพมพศนวารสารนศเพื่อเป็นพศนศทางวศการในการสร้างสํคมแห่งการเรยนรู้สำหรับวศกศใหม่ (New Normal) อย่างยงยศนศต่อไป



พระราชวศศศกศ

บรรณาศการ



## สารบัญ

### บทบรรณาธิการ

๑

People's Satisfaction towards Services of Kapao Sub-District Administrative Organization,  
Khiri Rat Nikhom District, Surat Thani Province

1

### ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปา

#### อำเภอคีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ปณณวิช ภูมิพระแสง, พระครูธีรธรรมานุยุต, ปณณพงศ์ วงศ์ณาศรี, ประพนธ์ จิตรจำนงค์, จิราภรณ์ ชูชำนาญ

Perspectives of Secondary School Teachers towards the Operation of Student  
Support System in Surat Thani Province

12

### ทัศนะต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

#### จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ทัศนพงศ์ ปิ่นแก้ว, ปัทมา แคนยุกต์, สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี

Relationship Between Quality of Work Life and Organizational Commitment of  
Personnel in Institutions under Vocational Education in Krabi Province

27

### ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร

#### ในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่

สุณา เชาว์ช่วง, ปัทมา แคนยุกต์, สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี

Academic Leadership of Academic Administrators aligned with Buddhism

40

### ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวพุทธ

อรวดี ศรีชาย

Integration of Dhamma Principles for Healthcare Treatment of the Elderly

### การบูรณาการหลักธรรมเพื่อการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ

55

สารภี กาญจนโรจน์พันธ์

ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปา อำเภอกีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี  
People's Satisfaction towards Services of Kapao  
Sub-District Administrative Organization, Khiri Rat Nikhom District,  
Surat Thani Province

ปณณวิช ปุณิมพระแสง

Pannawit Poomprasang

พระครูธีรธรรมานุยุต

Phrakhruterathannayut

ปณณพงศ์ วงศ์ณาศรี

Punnapong Wongnasri

ปรณณพัชญ์ จิตรจันทน์

Pannaphat Jitjumnong

จิราภรณ์ ชูชำนาญ

Jiraphon Choochamnan

องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปา อำเภอกีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

Kapao Subdistrict Administrative Organization Khiri rat nikhom District

Surat thani Province

e-mail : pannaphat2123@gmail.com

## บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปา อำเภอกีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) ศึกษาข้อเสนอแนะความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปา อำเภอกีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยและประกอบอาชีพจริงอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลกะเปา จำนวน 362 คน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ซึ่งสถิติที่ใช้ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปา อำเภอกีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ข้อเสนอแนะความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปา อำเภอกีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ควรประกอบด้วยด้านขั้นตอนการให้บริการซึ่งควรแก้ไขปัญหาลำช้าให้รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกนั้นประชาชนต้องการให้มีห้องสุขาที่เพียงพอต่อการใช้บริการของผู้มารับการบริการและติดต่อประสานงาน ด้านช่องทางการให้บริการซึ่งประชาชนมีความต้องการให้มีแผนกต้อนรับและการประชาสัมพันธ์ที่คอยช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการรับบริการและด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการควรมีเจ้าหน้าที่ในฝ่ายงานต่าง ๆ เพิ่มขึ้นและมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน

**คำสำคัญ:** ความพึงพอใจ, การให้บริการ, ประชาชน

### ABSTRACT

This research aimed to 1) Study people's Satisfaction towards services of Kapao Sub-District Administrative Organization, Khiri Rat Nikhom District, Surat Thani province, 2) Study the recommendations to people's Satisfaction towards services of Kapao Sub-District Administrative Organization, Khiri Rat Nikhom District, Surat Thani province. This study was designed as qualitative research whereas the sampling used in this research were 362 people making their living and dwelling in Kapao subdistrict areas. Additionally, the researcher used the questionnaire for collecting data before having them analyzed through descriptive statistics as numbers, percentage, mean, and standard deviation.

The research findings indicated as follows:

1. People's satisfaction towards services of Kapao Sub-District Administrative Organization, Khiri Rat Nikhom District, Surat Thani province with 4 aspects was overall at a high level.

2. The recommendations to people's satisfaction towards services of Kapao Sub- District Administrative Organization, Khiri Rat Nikhom District, Surat Thani province appeared that it is necessary to include service procedures that can solve the problems quickly and keep the event updated, convenience as enough toilets to accommodate people who come to receive service and make contact and coordination, service channel required by people as reception and public relation giving assistance and convenience in receiving services, and increasing numbers of the officer to provide services in any departments, suitable for the quantity of work.

**Keywords:** Satisfaction, Service, Peoples

## บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานปกครองท้องถิ่น ที่เป็นผลมาจากแนวคิดในการกระจายอำนาจ ซึ่งรัฐบาลได้มอบอำนาจหน้าที่ในการปกครองและจัดบริการสาธารณะโดยดำเนินงาน ด้วยงบประมาณและเจ้าหน้าที่ของตนเอง องค์การบริหารส่วนตำบล ได้จัดตั้งขึ้นในฐานะเป็น นิติบุคคล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยมีสภาองค์การตำบลทำหน้าที่กำหนดนโยบายและกำกับดูแลการบริหารของกรรมการและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจบริหารงาน มีปลัด และรองปลัด เป็นหัวหน้างานบริหารซึ่งแบ่งออกเป็นหน่วยงานต่าง ๆ เท่าที่จำเป็นเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งรับผิดชอบอยู่ โดยมีพนักงานประจำที่เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ทำงานประจำวัน (อัญชลี ดุสิตสุทธิรัตน์ และคณะ, 2559)

องค์การบริหารส่วนตำบล มีจุดมุ่งหมายและหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ตามมาตราต่าง ๆ เช่น มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม มาตรา 67 องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย ดูแลการจราจร ส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จัดการ ส่งเสริม

และสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการ หรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาค เพื่อการศึกษา ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน และผู้พิการ คุ่มครอง ดูแล และบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2537)

องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปา อำเภอสัตร์ธิราชบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีหน้าที่โดยตรง ในการให้บริการประชาชน ไปจนถึงการพัฒนาตำบลและบำรุงรักษาเขตพื้นที่ ตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ดังนั้น ในการให้บริการประชาชน องค์การ บริหารส่วนตำบลกะเปาหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จำเป็นต้องมีการให้บริการที่มีคุณภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีจุดประสงค์ที่จะศึกษาความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการและข้อเสนอแนะ ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปา อำเภอสัตร์ธิราชบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยผลของการสำรวจครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงทัศนคติของประชาชน ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปา อำเภอสัตร์ธิราชบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล กะเปา อำเภอสัตร์ธิราชบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การ บริหารส่วนตำบลกะเปา อำเภอสัตร์ธิราชบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือ ประชาชนที่ศึกษาที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่การให้บริการขององค์การบริหาร ส่วนตำบลกะเปา อำเภอสัตร์ธิราชบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี 10 หมู่บ้าน จำนวน 3,848 คน ดังนั้นกลุ่ม ตัวอย่างคือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปา อำเภอ

ศิริรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดและกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน (Taro Yamane) โดยให้มีค่าความคลาดเคลื่อนได้ 0.05 จึงได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ 362 คน หลังจากได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 362 คน ผู้วิจัยได้นำมาจัดสรรส่วนตามประชาชนในเขตพื้นที่ให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล กะเปา อำเภอศรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามหมู่บ้านทั้ง 10 หมู่ โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Convenience Sampling) จากสูตรวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างคำนวณหาตัวแทนในแต่ละหมู่บ้านดังนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

| ชื่อหมู่บ้าน    | หมู่ที่ | จำนวนประชากร/คน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง/คน |
|-----------------|---------|-----------------|-----------------------|
| บ้านหาดละมุด    | 1       | 198             | 19                    |
| บ้านกะเปา       | 2       | 204             | 19                    |
| บ้านปากท่าเรียง | 3       | 443             | 42                    |
| บ้านบางกา       | 4       | 561             | 53                    |
| บ้านย่านมะปราง  | 5       | 265             | 25                    |
| บ้านหาดมะเดื่อ  | 6       | 352             | 33                    |
| บ้านดอนเลียบ    | 7       | 392             | 37                    |
| บ้านฉลาด        | 8       | 596             | 56                    |
| บ้านตะเคียนทอง  | 9       | 304             | 28                    |
| บ้านถ้ำผึ่ง     | 10      | 533             | 50                    |
| รวม             | 10      | 3,848           | 362                   |

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ แล้วนำมาเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 ปลายี่สิบส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปา อำเภอศรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับตาม

แบบของลิเคิร์ต (Likert) (อรอุมา กล่อมเจริญ, 2554) และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Questionnaire) เกี่ยวกับความพึงพอใจและข้อเสนอแนะของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปา อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติพรรณนา คือ ค่าความถี่ ค่าเป็นร้อยละ วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) วิเคราะห์ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปา อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี และนำมาแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด (ทศพันธ์ อำนวย, ธนาตุล มีโกศา, วีรชัย เฝิงพิมาย, วรวิทย์ แซ่ม้อย, และสำราญ ศรีคำมูล, 2564) ส่วนข้อเสนอแนะแนวทางการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปา อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่

### ผลการวิจัย

#### ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 และเป็น เพศหญิง จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 ประชาชนส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 33.4 รองลงมาได้แก่ อายุ 30-40 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 23 และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม/รับจ้าง จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 รองลงมาได้แก่ รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 และนักเรียน/นักศึกษา จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2

#### ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปา อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปา อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านขั้นตอนการให้บริการ อยู่ในระดับ



มาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.80$ ) ด้านช่องทางการให้บริการ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ ) และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ )

**ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปา อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี**

โดยข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปา อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ด้านขั้นตอนการให้บริการของ อบต. กะเปา ประชาชนต้องการให้แก้ไขปัญหาให้รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ (ค่าความถี่=6) ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการของ อบต. กะเปา ควรมีเจ้าหน้าที่ในฝ่ายงานต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น (ค่าความถี่=2) ด้านช่องทางการให้บริการของ อบต. กะเปา ประชาชนต้องการให้มีแผนกต้อนรับและการประชาสัมพันธ์ (ค่าความถี่=3) และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกของ อบต. กะเปาประชาชนต้องการให้มีห้องสุขาที่เพียงพอต่อการใช้บริการ (ค่าความถี่=5)

### อภิปรายผล

ด้านขั้นตอนการให้บริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปา เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก ที่มีภารกิจในด้านการบริการหลายด้านตามนโยบายของรัฐเพื่อพัฒนาตำบลกะเปา ผู้บริหารจึงเล็งเห็นถึงการให้บริการที่เป็นระบบ และมีขั้นตอนที่เหมาะสม การให้บริการด้วยความรวดเร็ว การให้ข้อมูลแก่ประชาชนชัดเจนเข้าใจง่าย เป็นไปตามลำดับก่อนหลัง มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมสัน อินทะเสน และคณะ พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพการให้บริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านขั้นตอนการให้บริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (คมสัน อินทะเสน และคณะ, 2560)

ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเจ้าหน้าที่ พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปา ให้การต้อนรับ พูดคุยด้วยความสุภาพ กิริยามารยาทเรียบร้อย เป็นมิตร มีความรู้ ความเข้าใจในการให้บริการ มีการให้คำแนะนำอย่างชัดเจน ถูกต้อง ให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างเหมาะสม และมีความสุจริตซื่อตรง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ สีหนาม และคณะ พบว่า ความพึงพอใจของประชาชน

ต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชัย อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชัย อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ในแต่ละด้านพบว่า (1) ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและตรงต่อเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านคุณภาพการให้บริการอยู่ในระดับมากที่สุด (เบญจมาศ สีหนาม และคณะ, 2561)

ด้านช่องทางการให้บริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประชาชนส่วนใหญ่มาใช้บริการที่สำนักงานและใช้บริการทางโทรศัพท์มากกว่า โดยที่องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปา มีช่องทางให้บริการที่หลากหลาย เช่น Website, E-service, Line, Facebook, E-mail ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี ดุสิตสุทธิรัตน์ และคณะ พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโปรง อำเภอมือ จังหวัดสมุทรปราการ ภาพรวมประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโปรง คิดเป็นร้อยละ 96.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านขั้นตอนการให้บริการประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการ คิดเป็นร้อยละ 98.13 ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการ คิดเป็นร้อยละ 98.59 ด้านช่องทางในการให้บริการประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการคิดเป็นร้อยละ 90.92 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการคิดเป็น ร้อยละ 97.83 (อัญชลี ดุสิตสุทธิรัตน์ และคณะ, 2559)

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยงานบริการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับประชาชนโดยตรง ประกอบกับผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปา ได้มีนโยบายการบริหารงานที่ต้องการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้มาใช้บริการ องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปา จึงได้จัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้บริการแก่ประชาชนผู้มาขอรับบริการ เช่น ที่นั่งสำหรับผู้มาใช้บริการ เครื่องมือ อุปกรณ์ บริการถ่ายเอกสาร สภาพแวดล้อมที่ร่มรื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพันธ์ อำนวย, ธนาตุล มีโกศา, วีรชัย เฉียงพิมาย, วรวิทย์ แซ่ซ้อย, และสำราญ ศรีคำมูล, 2564 พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางลูกเสือ โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านเวลา รองลงมาคือ ด้านขั้นตอนการให้บริการ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ

ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ (ทศพันธ์ อำนวนย, ธนาตุล มีโศคา, วีรชัย เฉียงพิมาย, วรวุฒิ แซ่มซ้อย, และสำราญ ศรีคำมูล, 2564)

## สรุป

การศีกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปา อำเภอกีร์รัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถสรุปได้ดังนี้ 1. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปา อำเภอกีร์รัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 4 ด้าน มีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า (1) ด้านขั้นตอนการให้บริการ มีอยู่ในระดับมาก (2) ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ มีอยู่ในระดับมาก (3) ด้านช่องทางการให้บริการ มีอยู่ในระดับมาก และ (4) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีอยู่ในระดับมาก และ 2. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและการตีความ วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากข้อเสนอแนะของข้อมูลการวิจัย พบว่า ด้านขั้นตอนการให้บริการ ควรแก้ไขปัญหให้รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกประชาชนต้องการให้มีห้องสุขาที่เพียงพอต่อการใช้บริการของผู้มารับการบริการและติดต่อประสานงาน ด้านช่องทางการให้บริการประชาชนมีความต้องการให้มีแผนกต้อนรับและการประชาสัมพันธ์ที่คอยช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการรับบริการและด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปาควรมีเจ้าหน้าที่ในฝ่ายงานต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น และมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านขั้นตอนการให้บริการ คือ ควรให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว ลดขั้นตอนที่ยุงยาก และใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการใช้บริการ
2. ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ คือ ควรมีเจ้าหน้าที่หรือพนักงานให้เพียงพอต่อการให้บริการของประชาชน และอบรมพัฒนาเจ้าหน้าที่หรือพนักงานให้มีความรู้ความสามารถ
3. ด้านช่องทางการให้บริการ คือ ควรให้มีบริการทาง Line
4. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก คือ ควรปรับปรุงห้องสุขา และจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะบริการอย่างเต็มความสามารถ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปา อำเภอกีร์รฐณณคม จังหวัตรฐารฐรฐานี

### เอกสารอ้างอิง

- คมสัน อินทเสน และคณะ. (2560). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น. ปรณณฐารฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตรการปกครอง. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ทศพันธ์ อำนวนย, ธนาตุล มีโกคา, วีรชัย เฉียงพมาย, วรวุฒิ แชน้ช้อย, และสำราญ ศรีคำมูล. (2564). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางลูกเสือ อำเภองครักษ์ จังหวัตรนครนายก. วารสารนิสิตวัง, 23(2), 12.
- ธนวรรณ ตรัสสุนั. (2554). การมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารงานส่วนตำบลห้วยยาง อำเภอกอนสาร จังหวัตรชัยภูมิ. สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต . มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- เบญจมาศ สีหานาม และคณะ. (2561). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการองค์การบริหารส่วนตำบลวังชัย อำเภอน้ำพอง จังหวัตรขอนแก่น. ปรณณฐารฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยพฤษติกรรมศาสตรและสังคมศาสตร. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2551). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: แฮัสอ็อปเคอร์มีสท์.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2537). พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล. เรียกใช้เมื่อ 28 มีนาคม 2565 จาก <<https://www.khuanpang.go.th/prb.pdf>>
- อรอุมา กล่อมเจริญ. (2554). ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนจังหวัตรฐารฐรฐานี. สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

อัญชลี ดุสิตสุทธีรัตน์ และคณะ. (2559). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโปรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.

ทัศนะต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน  
ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี  
Perspectives of Secondary School Teachers towards the Operation of  
Student Support System in  
Surat Thani Province

ทัศนพงศ์ ปิ่นแก้ว

Thassadapong Pinkaew

ปัทมา แคนยุกต์

Pattama Kanyuk

สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี

Supattara Pusitrattanavalee

วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้

Southern College of Technology

Email: supattarapusit@gmail.com

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทัศนะต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครู 2) เปรียบเทียบทัศนะต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครู กลุ่มตัวอย่างคือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 272 คน โดยกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการเทียบตารางสำเร็จรูปของเคอซีและมอร์แกนที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแปรปรวน (One-way ANOVA) และการทดสอบรายคู่ LSD

### ผลการศึกษาพบว่า

1. ทัศนะของครูต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับดี
2. การเปรียบเทียบทัศนะของครูต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามขนาดของโรงเรียนในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วน

ผลการเปรียบเทียบทัศนะของครูต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามอายุ ประสบการณ์ทำงาน และวุฒิการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ :** ทัศนะ, การดำเนินงาน, ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน, โรงเรียนมัธยมศึกษา

## ABSTRACT

This research aimed to 1) study teachers' perspectives towards the operation of student support system, and 2) compare teachers' perspectives towards the operation of student support system. Additionally, the sampling in this research were 272 secondary school teachers in Surat Thani Province. Importantly, the sampling was derived from using Krejcie and Morgan's tables with a confidence level of 95%. Meanwhile, the questionnaire was used for collecting data, and statistics used for data analysis embraced percentage, mean, standard deviation, and One-Way ANOVA, and also Fisher's Least Significant Difference (LSD).

### The research findings indicated as follows:

1. Teachers' perspectives towards the operation of student support system was overall at a good level, and 2. Comparing teachers' perspectives towards the operation of student support system according to the sizes of school was in overall and in each aspect different with statistical significant at .001 level. Meanwhile, the results of comparing teachers' perspectives towards the operation of student support system according to age, work experience, and educational qualification were found not different.

**Keywords:** Perspectives, Operation, Student Support System, Secondary School

## บทนำ

การจัดการศึกษาทุกยุคทุกสมัยล้วนมีจุดมุ่งหมายหลัก คือการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและมีวิถีชีวิต ที่มีความสุขตามความมุ่งหวังของสังคมโดยผ่านกระบวนการทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มีเจตนารมณ์มุ่งเน้นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และความมุ่งหมายในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รู้จักรักษาสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ เคารพกฎหมาย ความเสมอภาคและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้นยังกำหนดหลักการจัดการศึกษาให้เป็นการศึกษาตลอดชีวิตให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้มีการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายการจัดการการศึกษา คือทำให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง และมีความรู้ มีคุณธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

การศึกษาจึงนับว่ามีความจำเป็นและก่อให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินชีวิตของทุกคน ผลที่ได้รับจากการศึกษา คือ มวลประสบการณ์และความรู้ที่ช่วยส่งเสริมให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข การศึกษาจึงมีส่วนช่วยยกระดับความเป็นอยู่ของมนุษย์ให้มีความเจริญทางด้านวัตถุและจิตใจ ช่วยพัฒนาร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ให้พร้อมในการดำเนินชีวิตในสังคมยุคปัจจุบัน ดังนั้นคนทุกคนในสังคมปัจจุบันจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษาทำให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ คุณธรรม เป็นผู้ที่มีจริยธรรมที่ดี สร้างวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2542)

แต่เนื่องจากประเทศไทยต้องเผชิญกับความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกในศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก จากกระแสโลกาภิวัตน์รวมถึงความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และแรงกดดันจากภายใน จากสภาวะการณ์และการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากร สิ่งแวดล้อมเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ล้วนส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ซึ่งเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ (สุธิดา พงษ์สวัสดิ์,



2561) จึงเกิดความไม่สมดุลระหว่างพัฒนาทางวัตถุกับการพัฒนาทางจิตใจ ขาดการเตรียมความพร้อมที่ดีต่อกระแสโลกาภิวัตน์ เนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านการสื่อสาร เทคโนโลยี เศรษฐกิจ การระบาดของสารเสพติด ครอบครัว การแข่งขันทุกรูปแบบล้วนก่อให้เกิดความทุกข์ ความวิตกกังวล ความเครียด การปรับตัวไม่เหมาะสมที่มีผลเสียต่อสุขภาพจิต และสุขภาพกายของทุกคนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งก่อให้เกิดสภาวะวิกฤตทางสังคม จึงมีจุดเน้นในการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ และเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ พัฒนาสังคมไทยให้ก้าวไปสู่ความเป็นสากลตามวิถีทางแห่งความเป็นไทย ดังนั้นระบบการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) จะต้องอาศัยการบริหารจัดการให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ให้สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือการทำให้นักเรียนทุกคนได้เรียนรู้อยู่ในโรงเรียนอย่างมีความสุข ด้วยกระบวนการบริหารจัดการและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพภายใต้บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น ปลอดภัย เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน ทั้งความเจริญงอกงามทางด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา (ธีรศักดิ์ อุณารมณเลิศ, 2549)

ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน กระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอน พร้อมด้วยวิธีการและเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจนโดยมีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินการดังกล่าวและมีการประสานความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับครูที่เกี่ยวข้อง หรือบุคคลภายนอก รวมทั้งการสนับสนุน (กรมสุขภาพจิต, 2546) สถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อแก้ไขปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เรียนให้มีความพร้อมในการเรียนรู้เพื่อเข้าสู่ระบบการศึกษา เมื่อนักเรียนเข้ามาศึกษาเรียนรู้ในระบบของสถานศึกษา การดูแลป้องกันช่วยเหลือและสนับสนุนจึงเป็นสิ่งสำคัญ ในการที่จะแก้ปัญหาของนักเรียนให้รอดพ้นภัยและอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นกับการเรียนรู้ของนักเรียนได้ (ณปิติ วงศ์ษา, 2559)

จากความสำคัญของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เป็นระบบหนึ่งในการบริหารของสถานศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน ให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา ความรู้ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนให้มีทักษะในการดำรงชีวิต โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาทัศนคติต่อการดำเนินงาน

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อเป็นแนวทางในพัฒนาคุณภาพการบริหารงาน ด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการพัฒนานักเรียนให้มีความ เติบโตในทุก ๆ ด้านและมีคุณลักษณะตามที่สังคมต้องการเพื่อจะได้เป็นกำลังสำคัญของชาติต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนะต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษาและขนาดของโรงเรียน

### สมมติฐานการวิจัย

ทัศนะต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษาและขนาดของโรงเรียน

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษาและขนาดโรงเรียน

ตัวแปรตาม คือ ทัศนะต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในกระบวนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ขั้นตอน คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมพัฒนานักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่งต่อนักเรียน (กรมสุขภาพจิต, 2546)

### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จาก 44 โรงเรียน จำนวน 2,434 คน และกลุ่ม

ตัวอย่างคือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 331 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน ซึ่งจากการตอบกลับในการเก็บแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา 272 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.17

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพ โดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 และนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .965

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนคือ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ การวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ระดับทักษะต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ส่วนการวิเคราะห์ความแตกต่างทักษะต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) และการทดสอบรายคู่ ด้วยการทดสอบ LSD

## ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.70 อายุต่ำกว่า 30 ปี และ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.20 ประสบการณ์ในการทำงานของครูต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.60 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.20 และขนาดของโรงเรียนเป็นขนาดใหญ่พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 45.22

2. ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะของครูต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่า ทักษะของครูต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน ลำดับสูงสุดคือ ด้านการส่งเสริมนักเรียน รองลงมาคือ ด้านการรู้จักนักเรียน เป็นรายบุคคล ส่วนด้านการคัดกรอง เป็นลำดับสุดท้าย

3. ผลการเปรียบเทียบทักษะของครูต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตามอายุ ประสบการณ์ทำงาน และ วุฒิการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบทักษะของครูต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีเพศต่างกัน พบว่า ครูเพศชายและเพศหญิงมีทักษะต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีทักษะต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านส่งเสริมนักเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่ในด้านการส่งต่อนักเรียนไม่แตกต่างกันดังแสดงในตาราง 2

**ตารางที่ 2** ค่าสถิติพื้นฐาน และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบทักษะของครูต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำแนกตามเพศ

| ระบบการดูแล<br>ช่วยเหลือนักเรียน            | เพศ  | แหล่งความ<br>แปรปรวน | ss    | df  | MS   | F    | Sig    |
|---------------------------------------------|------|----------------------|-------|-----|------|------|--------|
| ด้านที่ 1 การรู้จักนักเรียน<br>เป็นรายบุคคล | ชาย  | ระหว่างกลุ่ม         | 1.20  | 1   | 1.20 | 6.96 | .009** |
|                                             | หญิง | ภายในกลุ่ม           | 46.44 | 270 | .172 |      |        |
|                                             |      | รวม                  | 47.64 | 271 |      |      |        |
| ด้านที่ 2 การคัดกรอง<br>นักเรียน            | ชาย  | ระหว่างกลุ่ม         | 1.47  | 1   | 1.47 | 7.28 | .007** |
|                                             | หญิง | ภายในกลุ่ม           | 54.59 | 270 | .20  |      |        |
|                                             |      | รวม                  | 56.06 | 271 |      |      |        |
| ด้านที่ 3 ส่งเสริมนักเรียน                  | ชาย  | ระหว่างกลุ่ม         | 1.42  | 1   | 1.42 | 7.98 | .005** |
|                                             | หญิง | ภายในกลุ่ม           | 47.87 | 270 | .18  |      |        |
|                                             |      | รวม                  | 49.29 | 271 |      |      |        |
| ด้านที่ 4 การป้องกันและ<br>แก้ไขปัญหา       | ชาย  | ระหว่างกลุ่ม         | .83   | 1   | .83  | 4.12 | .043*  |
|                                             | หญิง | ภายในกลุ่ม           | 54.14 | 270 | .20  |      |        |
|                                             |      | รวม                  | 54.96 | 271 |      |      |        |
| ด้านที่ 5 การส่งต่อนักเรียน                 | ชาย  | ระหว่างกลุ่ม         | .72   | 1   | .72  | 2.86 | .092   |
|                                             | หญิง | ภายในกลุ่ม           | 67.56 | 270 | .25  |      |        |
|                                             |      | รวม                  | 68.28 | 271 |      |      |        |
| รวม                                         | ชาย  | ระหว่างกลุ่ม         | 1.12  | 1   | 1.12 | 6.85 | .009** |
|                                             | หญิง | ภายในกลุ่ม           | 44.20 | 270 | .16  |      |        |

| ระบบการดูแล<br>ช่วยเหลือนักเรียน | เพศ | แหล่งความ<br>แปรปรวน | ss    | df  | MS | F | Sig |
|----------------------------------|-----|----------------------|-------|-----|----|---|-----|
|                                  |     | รวม                  | 45.32 | 271 |    |   |     |

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบทักษะของครูต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ขนาดโรงเรียนต่างกัน พบว่า ภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สำหรับผลการวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ครูที่อยู่โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษมีทักษะต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในภาพรวมทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดังแสดงในตาราง 3

**ตาราง 3** ค่าสถิติพื้นฐาน และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบทักษะของครูต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

| ระบบการดูแล<br>ช่วยเหลือนักเรียน            | ประสบการณ์<br>ทำงาน | แหล่งความ<br>แปรปรวน | ss    | df  | MS   | F    | Sig     |
|---------------------------------------------|---------------------|----------------------|-------|-----|------|------|---------|
| ด้านที่ 1 การรู้จักนักเรียน<br>เป็นรายบุคคล | ขนาดเล็ก            | ระหว่างกลุ่ม         | 4.13  | 3   | 1.38 | 8.48 | .000*** |
|                                             | ขนาดกลาง            | ภายในกลุ่ม           | 43.51 | 268 | .162 |      |         |
|                                             | ขนาดใหญ่            | รวม                  | 47.64 | 271 |      |      |         |
|                                             | ขนาดใหญ่พิเศษ       |                      |       |     |      |      |         |
| ด้านที่ 2 การคัดกรอง<br>นักเรียน            | ขนาดเล็ก            | ระหว่างกลุ่ม         | 6.33  | 3   | 2.11 | 11.3 | .000*** |
|                                             | ขนาดกลาง            | ภายในกลุ่ม           | 49.74 | 268 | .19  | 6    |         |
|                                             | ขนาดใหญ่            | รวม                  | 56.06 | 271 |      |      |         |
|                                             | ขนาดใหญ่พิเศษ       |                      |       |     |      |      |         |
| ด้านที่ 3 ส่งเสริมนักเรียน                  | ขนาดเล็ก            | ระหว่างกลุ่ม         | 3.85  | 3   | 1.28 | 7.56 | .000*** |
|                                             | ขนาดกลาง            | ภายในกลุ่ม           | 45.44 | 268 | .17  |      |         |
|                                             | ขนาดใหญ่            | รวม                  | 49.29 | 271 |      |      |         |
|                                             | ขนาดใหญ่พิเศษ       |                      |       |     |      |      |         |
| ด้านที่ 4 การป้องกันและ<br>แก้ไขปัญหา       | ขนาดเล็ก            | ระหว่างกลุ่ม         | 5.56  | 3   | 1.85 | 10.0 | .000*** |
|                                             | ขนาดกลาง            | ภายในกลุ่ม           | 49.40 | 268 | .18  | 5    |         |
|                                             | ขนาดใหญ่            | รวม                  | 54.96 | 271 |      |      |         |
|                                             | ขนาดใหญ่พิเศษ       |                      |       |     |      |      |         |
| ด้านที่ 5 การส่งต่อ<br>นักเรียน             | ขนาดเล็ก            | ระหว่างกลุ่ม         | 6.23  | 3   | 2.08 | 8.98 | .000*** |
|                                             | ขนาดกลาง            | ภายในกลุ่ม           | 62.04 | 268 | .23  |      |         |

| ระบบการดูแล<br>ช่วยเหลือนักเรียน | ประสบการณ์<br>ทำงาน       | แหล่งความ<br>แปรปรวน | ss    | df  | MS   | F    | Sig     |
|----------------------------------|---------------------------|----------------------|-------|-----|------|------|---------|
|                                  | ขนาดใหญ่<br>ขนาดใหญ่พิเศษ | รวม                  | 68.28 | 271 |      |      |         |
| รวม                              | ขนาดเล็ก                  | ระหว่างกลุ่ม         | 5.03  | 3   | 1.68 | 11.1 | .000*** |
|                                  | ขนาดกลาง                  | ภายในกลุ่ม           | 40.29 | 268 | .15  | 6    |         |
|                                  | ขนาดใหญ่<br>ขนาดใหญ่พิเศษ | รวม                  | 45.32 | 271 |      |      |         |

\*\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบทักษะของครูต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธี LSD รายละเอียดดังตาราง 4

**ตาราง 4** ผลการเปรียบเทียบรายคู่ทักษะของครูต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในแต่ละด้านตามตัวแปรขนาดของโรงเรียน

| ทักษะของครูต่อการดำเนินงานระบบ<br>การดูแลช่วยเหลือนักเรียน |               | ขนาดของโรงเรียน |          |          |                   |
|------------------------------------------------------------|---------------|-----------------|----------|----------|-------------------|
|                                                            |               | ขนาดเล็ก        | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ | ขนาดใหญ่<br>พิเศษ |
| การรู้จักนักเรียนเป็น<br>รายบุคคล                          | ขนาดเล็ก      | -               | -.23153  | -.08055  | -.34451**         |
|                                                            | ขนาดกลาง      | -               | -        | -.15098* | -.11298           |
|                                                            | ขนาดใหญ่      | -               | -        | -        | -.26396***        |
|                                                            | ขนาดใหญ่พิเศษ | -               | -        | -        | -                 |
| การคัดกรองนักเรียน                                         | ขนาดเล็ก      | -               | -.22745  | -.08920  | -.41609***        |
|                                                            | ขนาดกลาง      | -               | -        | -.13825  | -.18865**         |
|                                                            | ขนาดใหญ่      | -               | -        | -        | -.32690***        |
|                                                            | ขนาดใหญ่พิเศษ | -               | -        | -        | -                 |
| การส่งเสริมนักเรียน                                        | ขนาดเล็ก      | -               | -.13260  | -.01134  | -.25797*          |
|                                                            | ขนาดกลาง      | -               | -        | -.14393* | -.12538           |
|                                                            | ขนาดใหญ่      | -               | -        | -        | -.26931***        |
|                                                            | ขนาดใหญ่พิเศษ | -               | -        | -        | -                 |
| การส่งต่อนักเรียน                                          | ขนาดเล็ก      | -               | -.33746* | -.15422  | -.46642***        |
|                                                            | ขนาดกลาง      | -               | -        | -.18324* | -.12895           |
|                                                            | ขนาดใหญ่      | -               | -        | -        | -.31220***        |

| ทักษะของครูต่อการดำเนินงานระบบ<br>การดูแลช่วยเหลือนักเรียน | ขนาดของโรงเรียน |          |          |                   |
|------------------------------------------------------------|-----------------|----------|----------|-------------------|
|                                                            | ขนาดเล็ก        | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ | ขนาดใหญ่<br>พิเศษ |
|                                                            | ขนาดใหญ่พิเศษ   | -        | -        | -                 |

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, \*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\*\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ทักษะของครูต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตามตัวแปรขนาดของโรงเรียน

ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3 คู่ คือ ครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีทักษะต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลต่ำกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ครูในโรงเรียนขนาดกลางมีทักษะต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลสูงกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีทักษะต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลต่ำกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ด้านการคัดกรองนักเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนขนาดกลางมีทักษะต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการคัดกรองนักเรียนต่ำกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีทักษะต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการคัดกรองนักเรียนต่ำกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ด้านการส่งเสริมนักเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนขนาดกลางมีทักษะต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการส่งเสริมนักเรียนสูงกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่และครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีทักษะต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการส่งเสริมนักเรียนต่ำกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ด้านการส่งต่อนักเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีทักษะต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการส่งต่อนักเรียนต่ำกว่าครูในโรงเรียนขนาดกลาง และ ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ครูในโรงเรียนขนาดกลางมีทักษะต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการส่งต่อนักเรียนสูงกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มี

ทัศนคติต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการส่งต่อนักเรียนต่ำกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

## อภิปรายผล

ทัศนคติของครูต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จากผลการศึกษาพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านการส่งต่อ และด้านการคัดกรอง ตามลำดับแต่ก็ยังอยู่ในระดับดีขึ้นไป จากการศึกษาดังกล่าวอาจเป็นเพราะบุคลากรครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาให้ความสำคัญต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย ฎา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนสตรีระนอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (เอกชัย ฎา, 2560)

การเปรียบเทียบทัศนคติของครูต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา ขนาดของโรงเรียน พบว่า มีเพียง 2 ด้านเท่านั้นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญคือ เพศและขนาดของสถานศึกษา

จำแนกตามเพศ พบว่า ครูเพศชายและครูหญิงมีทัศนคติต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ครูเพศชายและครูหญิงมีทัศนคติต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูทั้งเพศชายและครูหญิงอาจมีบริบทในการประพฤติปฏิบัติตัวต่อนักเรียน และมุมมองในการดูแลนักเรียนที่ต่างกัน จึงทำให้ทัศนคติต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแตกต่างกันตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดาวัลย์ เพชรจันทร์ ผลการเปรียบเทียบปัญหาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูที่ปรึกษาโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการคัดกรองนักเรียนแตกต่างกันอย่าง



ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ลัดดาวัลย์ เพชรจันทร์, 2559) และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรศักดิ์ ผกากรอง ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุราชการ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (พรศักดิ์ ผกากรอง, 2562)

จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูที่อยู่โรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีทัศนעותการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยรวมพบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริบทของแต่ละโรงเรียนแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นทั้งด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมองค์กร ภาระงานของครูตลอดจนศักยภาพของครูผู้สอนเอง ทำให้วิธีในการดูแลนักเรียนแตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเต็ม ปุราธานะ (2558) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (เต็ม ปุราธานะ, 2558) และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิพนธ์ วิไลน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (นิพนธ์ วิไลน, 2563)

## สรุป

ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบโดยมีครูที่ปรึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาดำเนินการร่วมกัน โดยมี 5 ขั้นตอนคือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหาและการส่งต่อนักเรียน จากผลการวิจัยพบว่า ทัศนะของครูต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยเรียงตามลำดับคือ ด้านการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา และด้านการคัดกรอง ส่วนผลการเปรียบเทียบทัศนะของครูต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่า มีเพียง 2 ด้านเท่านั้นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญคือ เพศและขนาดโรงเรียน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูด้านการคัดกรอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งอาจมีผลมาจากความรู้ความเข้าใจต่อระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูยังไม่เพียงพอในการจัดการคัดกรองนักเรียน ดังนั้น ทางโรงเรียนและต้นสังกัดควรมีแผนงานและสนับสนุน หรือจัดประชุมเพื่อสร้างเกณฑ์ต่าง ๆ ให้ชัดเจน

2. จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูทางโรงเรียนควรมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่ครูหรือผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีการประสานงานกันระหว่างครู ผู้ปกครอง เพื่อให้ผู้ปกครองได้ตระหนักและมีความใส่ใจดูแลนักเรียนมากขึ้น มีการออกเยี่ยมบ้านนักเรียนจะทำให้สามารถทราบถึงข้อมูลพื้นฐาน ฐานะ สังคม ความสัมพันธ์ในครอบครัว ทักษะคติหรือค่านิยมของนักเรียน และการจัดกิจกรรมที่หลากหลายตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน เพื่อส่งเสริมความสามารถแก่นักเรียน

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่มีผลต่อทักษะต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครู เช่น ตำแหน่ง เป็นต้น

2. ควรมีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเป็นการพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อเป็นแนวทางให้กับครูในการนำผลวิจัยมาปรับปรุงระบบการดูแลช่วยเหลือต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต. (2546). คู่มือวิทยาการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ช่วงชั้นที่ 3-4 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

- ณปิตี วงศ์ษา. (2559). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. เรียกใช้เมื่อ 30 10 2563 จาก [http://www.edu-journal.ru.ac.th/AbstractPdf/2560-2-1\\_1510845975\\_5814470621.pdf](http://www.edu-journal.ru.ac.th/AbstractPdf/2560-2-1_1510845975_5814470621.pdf)
- เต็ม ปุราธนา. (2558). การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี. วารสารชุมชนวิจัย, 9(1), 26-33.
- ธีรศักดิ์ อุ่นอารมณ์เลิศ. (2549). เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและการพัฒนา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- นิพนธ์ วิลุน. (2563). ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. วารสารการประชุมวิชาการ ระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 7 ประจำปี 2563, 30-39.
- พรศักดิ์ ผกากรอง. (2562). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ใน การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ลัดดาวัลย์ เพชรจันทร์. (2559). ปัญหาและแนวทางพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- สุธิดา พงษ์สวัสดิ์. (2561). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี. ใน การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เอกชัย ภูวา. (2560). การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนสตรีระนอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14. ใน งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. . (1970). Determining Sample Size for Research Scillities. Education and Phychological Measurement, 30(3), 607-610.

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กร  
ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่  
Relationship Between Quality of Work Life and Organizational  
Commitment of Personnel in Institutions under  
Vocational Education in Krabi Province

สุณา เชาว์ช่าง

Suna Chowchang

ปัทมา แคนยุกต์

Pattama Kanyuk

สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี

Supattara Pusitrattanavalee

วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้

Southern College of Technology

Email: supattarapusit@gmail.com

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ทั้งภาครัฐและเอกชน จำนวน 201 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

### ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา ภาพรวม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง 2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา ภาพรวม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง และ 3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ( $r=.684$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิต, การทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

### ABSTRACT

This research aimed to 1) study quality of work life of personnel in institutions under vocational education in Krabi province, 2) study organizational commitment of personnel in institutions under vocational education in Krabi province and, 3) study relationship between quality of work life and organizational commitment of personnel in institutions under vocational education in Krabi province. Meanwhile, the sampling used in this research were 201 personnel in both private and public institutions under vocational education in Krabi province. In addition, research tool was the questionnaire whereas data was analyzed through descriptive statistics, composing of frequency, percentage, standard deviation, and Pearson Product Moment Correlation co-efficient.

### The research results were indicated as follows

1. Quality of work life of personnel in institutions overall was at a very high level, 2. Organizational commitment of the personnel in institutions was at a very high level, and 3. Quality of work life had positive relation with organizational commitment of the personnel in institutions at a medium level ( $r=.684$ ) considered statistically significant at the .001 level.

**Keywords:** Quality of life, Working, Organizational commitment

## บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญในการผลักดันให้องค์กรดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ในปัจจุบันองค์กรต้องเผชิญกับการแข่งขันและเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่สำคัญขององค์กร จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรอุทิศตนในการทำงานและจงรักภักดีต่อองค์กร หากไม่มีสิ่งนี้ที่บุคลากรคาดหวังในการปฏิบัติงานบุคลากรจะเริ่มมองหางานใหม่ ด้วยเหตุนี้การสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก การรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนานเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุดในการแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร เพราะการที่องค์กรสูญเสียบุคลากรไปเท่ากับว่าได้สูญเสียประสบการณ์และผลการปฏิบัติงานไป ขณะเดียวกันองค์กรต้องมีการลงทุนเพิ่มเพื่อสรรหาฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ส่งผลให้องค์กรต้องสูญเสียผลประโยชน์อีกด้วย ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเป็นความรู้สึกโดยรวมที่มีต่อองค์กรโดยที่ความผูกพันนั้นเป็นผลที่เกิดจากความพึงพอใจก่อนแล้วจึงเชื่อมโยงสู่ความผูกพันเป็นทัศนคติที่มีเสถียรภาพโดยก่อเกิดและพัฒนาไปอย่างช้า ๆ ตามเวลาที่ผ่านไปความสัมพันธ์ที่มากขึ้นเรื่อย ๆ ระหว่างบุคคลกับองค์กร (จารุวรรณ โหระ, 2559) ดังนั้นสิ่งที่องค์กรต้องตระหนักอยู่เสมอคือ องค์กรจะสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างไรที่จะเอื้อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขณะเดียวกันก็พร้อมที่จะธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ บุคลากรที่มีความผูกพันนั้นจะช่วยเพิ่มและรักษาประโยชน์ให้องค์กร

การที่องค์กรสามารถหาคนดี มีความรู้ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานและสามารถดึงดูดให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ปฏิบัติกับองค์กรได้นานที่สุด จะส่งผลให้การบริหารงานในองค์กรเกิดความเจริญก้าวหน้าเกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรต่าง ๆ จึงมีแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรด้วยวิธีการและกลยุทธ์ต่าง ๆ หลากหลายรูปแบบ เช่น การเพิ่มรายได้และค่าตอบแทนต่าง ๆ การส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรในองค์กร การส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความภูมิใจในองค์กร การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ การสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติให้สูงขึ้น การสร้างความมั่นคงในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อและสนับสนุนการทำงานต่าง ๆ ให้กับบุคลากร ส่งเสริม

สุขภาพกายและจิตใจให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงาน ดังนั้นคุณภาพชีวิตเป็นเรื่องซับซ้อน เพราะมีความเกี่ยวข้องกับความสุขของแต่ละบุคคล คุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่นอกเหนือจากสิ่งที่เป็นความเป็นอยู่ที่ดีด้านวัตถุแล้วยังเกี่ยวข้องกับสภาพจิตที่ดีมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ มีเกียรติ มีการยอมรับจากสังคม มีความรู้สึกของการได้ถูกรักโดยคนอื่น ไม่มีความกลัวความวิตกกังวล เพื่อให้บุคลากรได้อยู่ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรในระยะยาวจนเกิดเป็นความผูกพันในองค์กร (Thanawit Butr-Udom, 2007)

สถาบันการศึกษาเป็นองค์กรที่มีบทบาทและมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ มีการกิจในการจัดการศึกษาซึ่งถือได้ว่าเป็นรากฐานที่สำคัญในการเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาการพัฒนาประเทศในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยเสริมสร้างให้คนได้พัฒนาตนเองทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ จริยธรรม เป็นการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนในประเทศ ดังนั้นสถาบันการศึกษาจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีลักษณะเฉพาะ มีความสามารถ มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการทำงานจะต้องอาศัยความต่อเนื่องของการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้อาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ ประกอบด้วยสถานศึกษา จำนวน 5 สถานศึกษา คือ วิทยาลัยเทคนิคกระบี่ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกระบี่ วิทยาลัยสารพัดช่างกระบี่ วิทยาลัยการอาชีพอ่าวลึก และวิทยาลัยการอาชีพคลองท่อม เป็นสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนด้านวิชาชีพตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรชั้นสูง (ปวส.) การบริหารแบ่งเป็นฝ่ายต่าง ๆ ดังนี้ 1) ฝ่ายบริหารทรัพยากร 2) ฝ่ายพัฒนานักเรียนนักศึกษา 3) ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ 4) ฝ่ายวิชาการ แต่ในช่วงระยะที่ผ่านมา สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ได้รับผลกระทบเกี่ยวกับการขาดแคลนบุคลากร การโยกย้ายเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการขอลาออกและการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายงานเพื่อไปทำงานในสถานศึกษาและสถานประกอบการอื่นทั้งในและต่างจังหวัด รวมถึงขอปรับเปลี่ยนการทำหน้าที่ที่รับมอบหมายพิเศษในหน้าที่หัวหน้างาน หัวหน้าโครงการต่าง ๆ ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการทำงาน การพัฒนาการเรียนการสอนหรืองานสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนเกิดอุปสรรค และปัญหาในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นจากปัญหาการวิจัยดังกล่าวและผู้วิจัยเป็นบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ เพื่อให้สามารถพัฒนาการ



ปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตลอดจนพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่

### สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยโดยตัวแปรอิสระ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1973) แบ่งออกเป็น 8 ด้านดังนี้ 1) รายได้และผลตอบแทน 2) สัมพันธภาพในองค์กร 3) ความภูมิใจในองค์กร 4) ธรรมเนียมในองค์กร 5) โอกาสพัฒนาศักยภาพ 6) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในองค์กร 7) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และ 8) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ส่วนตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Steer (1977) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในองค์กร 2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร 3) ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน และ 4) การยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ในองค์กร

### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการสอน รวมถึงบุคคลที่ทำหน้าที่ให้บริการและปฏิบัติงาน

เกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ ทั้งของรัฐและเอกชน จำนวน 5 สถานศึกษา ประกอบด้วย 1) วิทยาลัยเทคนิคกระบี่ 2) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกระบี่ 3) วิทยาลัยสารพัดช่างกระบี่ 4) วิทยาลัยการอาชีพอ่าวลึก และ 5) วิทยาลัยการอาชีพคลองท่อม จำนวนทั้งหมด 421 คน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานที่หลักด้านการสอน รวมถึงบุคคลที่ทำหน้าที่ให้บริการและปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ จำนวน 201 คน ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) ตามจำนวนประชากรของครูแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญและโดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 และนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .966 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มี 8 ด้าน จำนวน 59 ข้อ และตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มี 4 ด้าน จำนวน 30 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนคือ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ส่วนวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ

องค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

## ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 59.40 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มากที่สุด จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 42.40 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 40 เป็นข้าราชการ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50

2. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับดังนี้ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสการพัฒนา ศักยภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ (n=165)

| ที่ | คุณภาพชีวิตในการทำงาน                 | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ        | อันดับ |
|-----|---------------------------------------|-----------|------|--------------|--------|
| 1   | ด้านรายได้และผลตอบแทน                 | 4.75      | 0.49 | มากอย่างยิ่ง | 3      |
| 2   | ด้านสัมพันธภาพในองค์กร                | 4.81      | 0.33 | มากอย่างยิ่ง | 2      |
| 3   | ด้านความภูมิใจในองค์กร                | 4.82      | 0.35 | มากอย่างยิ่ง | 1      |
| 4   | ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร                | 4.74      | 0.42 | มากอย่างยิ่ง | 4      |
| 5   | ด้านโอกาสการพัฒนา ศักยภาพ             | 4.58      | 0.46 | มากอย่างยิ่ง | 7      |
| 6   | ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในองค์กร | 4.68      | 0.47 | มากอย่างยิ่ง | 5      |

| ที่ | คุณภาพชีวิตในการทำงาน                        | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ        | อันดับ |
|-----|----------------------------------------------|-----------|------|--------------|--------|
| 7   | ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ   | 4.68      | 0.49 | มากอย่างยิ่ง | 6      |
| 8   | ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว | 4.49      | 0.51 | มาก          | 8      |
| รวม |                                              | 4.68      | 0.35 | มากอย่างยิ่ง |        |

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่โดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับดังนี้ ด้านการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์ในองค์กร ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ (n=165)

| ที่ | ความผูกพันต่อองค์กร                         | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ        | อันดับ |
|-----|---------------------------------------------|-----------|------|--------------|--------|
| 1   | ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร                   | 4.49      | 0.49 | มาก          | 3      |
| 2   | ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร                 | 4.33      | 0.69 | มาก          | 4      |
| 3   | ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน               | 4.73      | 0.58 | มากอย่างยิ่ง | 2      |
| 4   | ด้านการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์ในองค์กร | 4.74      | 0.50 | มากอย่างยิ่ง | 1      |
| รวม |                                             | 4.58      | 0.47 | มากอย่างยิ่ง |        |

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ของบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $r=.684$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับได้ดังนี้

4.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับสูง ( $r=.868$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ( $r=.693$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับต่ำ ( $r=.367$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมณูญในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อยู่ในระดับสูง ( $r=.710$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อยู่ในระดับสูง ( $r=.850$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4.6 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อยู่ในระดับสูง ( $r=.818$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4.7 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อยู่ในระดับสูง ( $r=.863$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4.8 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อยู่ในระดับสูง ( $r=.849$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

## อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญในการอภิปราย

ผลคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับดังนี้ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านสัมพันธ์ภาพในองค์กร ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสการพัฒนาศักยภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเกิดจากการดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข บุคคลจะเกิดความพึงพอใจที่ได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมทั้งการได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างพอเพียงจนก่อให้เกิดสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรองกาญจน์ เอกพิพัฒน์วงศ์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสตูลในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับดังนี้ ด้านการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์ในองค์กร ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจอุทิศตนตัวเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น (กรองกาญจน์ เอกพิพัฒน์วงศ์, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สตีร์ (Steers) มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์การและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีความนิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การ (Steers, 1977) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาพร กบิลพัฒน์ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก จุฑาพร กบิลพัฒน์, 2559) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจารุวรรณ โหรา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรสูงสุดคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (จารุวรรณ โหรา, 2559)

ส่วนการทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรขึ้นอยู่กับรายได้และ

ผลตอบแทน สัมพันธภาพในองค์กร ความภาคภูมิใจในองค์กร กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ทีเป็น ธรรมเนียมขององค์กร โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในองค์กร สภาพแวดล้อมทีปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิต ส่วนตัว ซึงข้อมูลดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร หากสถานศึกษาสามารถ ตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลก่อให้เกิด เป็นความผูกพันต่อองค์กร ซึงจะทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อ องค์กร เต็มใจทีจะปฏิบัติงาน ยอมรับในวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร โดยผลการวิจัย ดังกล่าวมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับงานวิจัยของก้าวหน้า สงเนียม พบว่า คุณภาพชีวิตการ ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทีระดับ .001 กับความผูกพัน ต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง โดยปัจจัยมีผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมทีถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ ด้านภาวะอิสระจากงานและความผูกพัน ด้าน ความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานและมีความสัมพันธ์ (ก้าวหน้า สงเนียม, 2561)

## สรุป

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรขึ้นอยู่กับรรยายได้และผลตอบแทน สัมพันธภาพใน องค์กร ความภาคภูมิใจในองค์กร กฎ ระเบียบข้อบังคับทีเป็นธรรมเนียมขององค์กร โอกาสในการ พัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในองค์กร สภาพแวดล้อมทีปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ รวมทั้งความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึงข้อมูลดังกล่าวส่งผลโดยตรง ต่อความผูกพันต่อองค์กร หากสถานศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้จะทำให้ เกิดความพึงพอใจในการทำงานส่งผลก่อให้เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร ซึงจะทำให้บุคลากร เข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร เต็มใจทีจะปฏิบัติงาน ยอมรับใน วัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ดังนั้นองค์กรควรนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดการพัฒนาเพื่อส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้วย

2. จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ อยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นสถานศึกษาควรสร้างความตระหนักโดยการพัฒนา ส่งเสริมเพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในองค์กรอย่างต่อเนื่องผ่านการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันในระดับสถานศึกษาและระดับอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ เช่น จัดกิจกรรมนันทนาการร่วมกันในวันสำคัญต่าง ๆ จัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาเชื่อมความสามัคคีของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ จัดกิจกรรมฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรร่วมกันในระดับอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลเป็นบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตและพื้นที่หรือเพิ่มกลุ่มเป้าหมายไปยังพื้นที่อื่น ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในแต่ละพื้นที่ เนื่องจากในแต่ละพื้นที่สภาพแวดล้อม และปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจจะส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

2. การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะได้รับข้อมูลเชิงลึกมากกว่า เพื่อที่จะได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง

## เอกสารอ้างอิง

กรองกาญจน์ เอกพิพัฒน์วงศ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสตูล.



- ใน สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา . มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ก้าวหน้า สงเนียม. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง. ใน วิทยานิพนธ์ คณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จารุวรรณ โหระ. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบัน เทคโนโลยีราชมงคล. ใน วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จุฑาพร กบิลพัฒน์. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะ วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ใน วิทยานิพนธ์วิศวกรรม ศาสตรมหาบัณฑิต . มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Krejcie R. V. & Morgan D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Steers R.M. & Porter L.W. (1991). Motivation & Work Behavior (5nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Thanawit Butr-Udom. (2007). The quality of life of Thai labour in Singapore. National Institute of Development Administration.
- Walton R.E. (1973). Quality of Working Life: What it. Sloan Management Review, 15(1), 11-12.

# ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวพุทธ Academic Leadership of Academic Administrators aligned with Buddhism

อรวดี ศรีชาย

Orawadee Srichay

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาศโคราช

Mahamakut Buddhist University Srithammasokkaraj Campus

E-Mail: xrwdisrichay@gmail.com

## บทคัดย่อ

การจัดการศึกษาทุกประเภท ทุกระดับนั้นงานด้านวิชาการนับเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจุดมุ่งหมายของการบริหารวิชาการอยู่ที่การสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ งานวิชาการเป็นงานหลักเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนในเชิงคุณภาพและปริมาณ การจัดการศึกษาสิ่งเหล่านี้ให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้ จำเป็นต้องอาศัยผู้นำโดยเฉพาะผู้นำทางด้านการศึกษา ดังนั้นบทความนี้จึงมุ่งวิเคราะห์ถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวพุทธ กล่าวคือ ภาวะผู้นำทางวิชาการจำเป็นต้องนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพราะภารกิจของผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา 3 ประการคือ การครองตน ครองคน และครองงาน ซึ่งหลักธรรมที่เกี่ยวข้องคือ ขรรวาสธรรม 4 หลักออคติ 4 และสัปปริยธรรม 7

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำ, วิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, หลักธรรม

## Abstract

In all types of educational management at all levels, academic works were deemed as of much importance because the aim of academic administration is to create the students imbued with quality, knowledge, morals, and qualifications on demand. Moreover, academic works are the main tasks involved with quality and

quantity of the students aside from academic management. In order to have these factors achieve the goals, it is essential to depend on the leaders especially academic ones. Accordingly, this article aimed at analyzing academic leadership of academic administrators aligned with Buddhism. In this way, academic leadership needed to have Buddhist principles applied because the mission of academic leaders in academic institutions composed of 3 things, which were self domination, people domination, and work domination. Meanwhile, the involved principles were 4 virtues for a good household life, the principles of 4 Prejudice, and Suppurisadhamma VII.

**Keywords:** Leadership, academics, academic administrator, and dharmic principles

## บทนำ

การจัดการศึกษาทุกประเภททุกระดับนั้น งานด้านวิชาการนับเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจุดมุ่งหมายของการบริหารวิชาการอยู่ที่การสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ งานวิชาการเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสำเร็จของสถานศึกษา ความสำเร็จของสถานศึกษามักจะพิจารณาจากคุณภาพของผลผลิตคือ ตัวนักเรียน ดังนั้นคุณภาพของผลผลิตจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้การบริหารงานด้านวิชาการจึงเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบในการใช้หลักการในการบริหารงานด้านนี้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยถือว่างานวิชาการเป็นงานหลัก เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนในเชิงคุณภาพและปริมาณ ส่วนงานอื่นๆถือเป็นงานที่มีความสำคัญรองลงมาและเป็นงานสนับสนุน เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2550) ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา ซึ่งขอบข่ายของงานวิชาการจะประกอบด้วยงานดังต่อไปนี้ คือ การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดทำแผนงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดตารางสอน การจัดชั้นเรียนการจัดครูเข้าสอน การปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อเป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวทันวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ ๆ การจัดสื่อการเรียนการสอน การจัดห้องสมุดเป็นที่รวมหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์และวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นแหล่งวิทยาการ ให้นักเรียนได้ศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติม การนิเทศภายในเป็นการช่วยเหลือแนะ

แนวครุให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนการวัดและประเมินผลเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในด้านการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียน อย่างไรก็ตามในการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้นำโดยเฉพาะผู้นำทางด้านการศึกษา ความสำคัญของผู้นำในองค์กรทางการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษานั้น มีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ ในด้านการจัดการศึกษาของประเทศชาติก็เช่นกัน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จ และเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ (ธีระ รุญเจริญ, 2546)

## ภาวะผู้นำ

### ความหมายของภาวะผู้นำ

คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง ลักษณะอันเป็นความดีงามของผู้นำซึ่งบุคคลที่เป็นผู้นำควรที่จะต้องมีอยู่ในตนเอง เพื่อที่จะสามารถนำพาองค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำทางวิชาการนั้นจะต้องมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งภาวะผู้นำนั้นมีนักบริหารนักวิชาการได้ให้ความหมายมากมายดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2546) ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติ เช่น สติปัญญาความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมา ประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดหมายร่วมกัน หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จก้าวหน้าและบรรลุผล

ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม พุทธองศ์ตรัสไว้ในโคบาลสูตร โดยการเปรียบเทียบฝูงโค และโคจำฝูง เกี่ยวกับผู้นำ และผู้ตามไว้ว่า “เหมือนโคหัวหน้าฝูงว่ายน้ำไปสู่ฝั่งตรงกันข้าม หากโคหัวหน้าฝูงว่ายไปตรง เมื่อฝูงโคทั้งหลายก็ไปตรงตามกัน และประสบกับความปลอดภัย หากโคหัวหน้าฝูงพาวายไป คโคทั้งฝูงที่ติดตามย่อมจะดำเนินไปคด

และประสบกับความลำบาก ฉันทใด ในหมู่มนุษย์ก็ฉันทนั้น บุคคลผู้ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นใหญ่ หรือ เป็นผู้นำหากมีคุณธรรมในการดำเนินชีวิตหรือในการปกครองแล้วผู้ตาม ย่อมจะเดินตามแบบของ ผู้นำด้วยดี และประสบกับความปลอดภัยมากกว่าผู้นำ หรือหัวหน้าไม่ประกอบด้วย คุณธรรมในการ ดำเนินชีวิตหรือในการปกครองแล้ว ผู้ตามย่อมจะดำเนินไปตามและประสบกับความลำบาก ฉันท นั้น” (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2546) ภาวะผู้นำสามารถครอบคลุมในมิติที่มีอย่างกว้างขวาง และหลากหลายกว่าเรื่องความกล้าหาญการตัดสินใจการเป็นผู้นำต้องมีความสามารถในการนำ ผลักดันและสั่งการให้กิจกรรมทุกอย่างดำเนินไปตามเป้าหมายซึ่งต้องประกอบไปด้วยความกล้าหาญ ความสามารถในการ โน้มน้าวใจและจังหวะเวลาในการตัดสินใจ (สมคิด จาตุศรีพิทักษ์, 2544)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับ การปรับปรุงพัฒนา ส่งเสริมงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จ อาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการ จัดการเรียนการสอนได้สัมฤทธิ์ผลทางการ เรียนของผู้เรียนในที่สุด

### ภาวะผู้นำในทางพระพุทธศาสนา

แนวคิดของการนำและภาวะผู้นำของพระศาสดานั้นอาจพิจารณาได้ว่า ในทาง พระพุทธศาสนา พระศาสดาทรงเป็นผู้นำองค์การพุทธที่มีทั้งธรรมบารมีและทรงเป็นผู้นำที่ยึดธรรม เป็นหลักเป็นการนำพาสมาชิกในองค์การ คือ เหล่าพระสาวกไปสู่แนวทางแห่งการหลุดพ้นจาก ทุกข์ทั้งปวงอันเป็นเป้าหมายสุดท้ายในการนำและภาวะผู้นำของพระศาสดา ในเรื่องราวต่าง ๆ ตามโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจการให้ความสำคัญระหว่าง คนและงานอย่างเท่าเทียมกัน การสร้างแรงจูงใจ การกระตุ้นสมาชิกให้ดำเนินกิจกรรมในการ ปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถ รวมถึงวิธีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในองค์การกับ สมาชิกภายนอกองค์การ (พระครูสิริจันทนิวิฐ (บุญจันทร์ เขมกาโม), 2549)

ผู้นำไม่ใช่ผู้ที่จะนำคนอื่น แต่ผู้นำที่ดี คือ ผู้ที่ผู้อื่นอยากเดินตาม การที่จะเป็นผู้นำได้และ เป็นผู้นำที่ยั่งยืนสิ่งที่ขาดไม่ได้ก็คือ ความรู้สึกผิด ความรู้สึกชอบรู้สึกควรไม่ควร โดยสิ่งซึ่งควบคุม การกระทำของตนเอง นั่นคือ คุณธรรมและจริยธรรม ผู้นำที่แท้จริงต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และสามารถทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับและยินดีร่วมปฏิบัติตามผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถทำให้ผู้อื่นไปสู่ จุดหมายปลายทางได้ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายโดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด โดยใช้วิธีการจูง

ใจและอาศัยบุคลิกภาพของตัวเองที่ทำงานให้สำเร็จด้วยลักษณะต่าง ๆ คือ การใช้อำนาจการกำหนดเป้าหมาย ทิศนะต่อองค์การ การทำหน้าที่ผู้นำโดยอาศัยความร่วมมือของผู้อื่น ความสัมพันธ์กับผู้อื่นและการวางตัวที่เหมาะสม (เสนาะ ตีเยาว์, 2544)

### ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

#### ความหมาย

ผู้นำทางวิชาการมีนักวิชาการและนักการศึกษาผู้รู้ทั้งหลายได้ให้ความหมายของผู้นำทางวิชาการไว้หลายท่านด้วยกันดังนี้

รุ่งนภา นุตราวศ์ (2552) กล่าวถึง ผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการและมีความรู้ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานและหลักสูตร ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้สามารถช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการตัดสินใจในทิศทางที่ถูกต้อง เพื่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและเหมาะสมกับบริบทความต้องการของโรงเรียน นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องระบบตรวจสอบและประกันคุณภาพเป็นข้อมูลในการตัดสินใจและปรับปรุงการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุผลตามที่คาดหวังไว้ต่อไป

นาวา สุขรมย์ (2550) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ ให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพจะแสดงบทบาทให้เห็นชัดเจนในด้านคุณลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการใช้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน และงานด้านวิชาการ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้นำที่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักสูตรการเรียนการสอน ตลอดจน นำความรู้ ทักษะ เทคนิคมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานวิชาการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

### องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

องค์ประกอบของผู้นำทางวิชาการนั้นทาง ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (อ้างใน บุญนาท หับทิมไทย, 2557) ได้เสนอองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 3 องค์ประกอบใหญ่ คือ

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (Defining the School Mission) เป็นการกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการและสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ซึ่งจำแนกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (Framing School Goals) ต้องมีความชัดเจน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบต่อคณะครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด เป้าหมายในด้านการปฏิบัติงาน จะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ นอกจากนั้นเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ง่ายต่อครูในการที่จะไปสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียน และการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (Communicating School Goals) ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนได้ทราบโดยทั่วกัน ทั้งในรูปที่เป็นทางการและโดยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ

2. การจัดการด้านการเรียนการสอน (Managing the Instructional Program) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลส่งเสริม และสนับสนุนของครู การเรียนของนักเรียนและการประสานการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจำแนกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ การนิเทศและการประเมินด้านการสอน (Supervising and Evaluation Instruction) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (Coordinating Curriculum) โดยนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล และการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring Student Progress) ผู้บริหารควรจะใช้ผลจากคะแนนทดสอบในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอน และการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน

3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน (Promote School Climate) จำแนกเป็น 6 องค์ประกอบ คือ การควบคุมการใช้เวลาในการสอน (Protecting Instructional Time) การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด (Maintaining High Visibility) เป็นการช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารนักเรียนและกับครู การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (Providing Incentives for Teachers) เช่น การสร้างบรรยากาศเชิงบวกการให้รางวัล

และการให้การยอมรับการทำงาน การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting Professional Development) โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมขณะประจำการ รวมทั้งการช่วยให้ครูได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (Developing and Enforcing Academic Standards) และการจัดให้มีสิ่งที่จะส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (Providing Incentives for Learning)

นอกจากนี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีด้วยกัน 7 ด้านดังนี้ 1) การบริหารจัดการหลักสูตร 2) การจัดการเรียนรู้ 3) การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ 4) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 5) การวัดประเมินผลและวิจัย 6) การนิเทศการศึกษา และ 7) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การบริหารจัดการหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตร เพราะต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางของการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสถานศึกษาสามารถเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและความต้องการของผู้เรียนโดยทุกภาคส่วนเข้ามา มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552)

2. การจัดการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีมาตรฐาน การเรียนรู้/ตัวชี้วัดเป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน และนำพาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2552ง)

3. การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้เป็นตัวกลางสำหรับการส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น สื่อธรรมชาติ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยี ตลอดจน เครือข่ายการเรียนรู้ที่มีในท้องถิ่น (วิจัย วงษ์ใหญ่และมารุต พัฒนาผล, 2552)

4. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เพื่อรองรับนโยบายของรัฐบาลด้านการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาทุกระดับ/ประเภทให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และพัฒนาแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ สำหรับการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552)

5. การวัดประเมินผลและวิจัย ตามเป้าหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สถานศึกษาต้องมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และนำผลที่ได้



ไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้เกิดคุณภาพสูงสุดต่อผู้เรียน (สำนักวิชาการ และมาตรฐานการศึกษา, 2552ง)

6. การนิเทศการศึกษา การนิเทศการสอนเป็นการดำเนินการของผู้อื่นที่จัดกระทำกับครู เพื่อปรับปรุงพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลาย อันส่งผล โดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งเน้นการช่วยเหลือปรับปรุงการเรียนการสอน โดยตรง (กัมภณฑ์ จุนโท, 2551) ซึ่งสอดคล้องกับสันติ บุญภิรมย์ (2552) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง กิจกรรมหนึ่งในหลาย ๆ กิจกรรมของการบริหารการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงเงื่อนไขการเรียนรู้และความเจริญงอกงามของผู้เรียนโดยมุ่งให้ผู้สอน ปรับปรุงวิธีการสอนและจัดกิจกรรมอื่นควบคู่ไปด้วย

7. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา จึงสามารถดำเนินการจัดและพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาในได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า, 2553)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน การบริหารจัดการหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การวัดประเมินผลและวิจัย การนิเทศการศึกษา และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ภายใน

### วิเคราะห์ภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวพุทธ

ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารโดยตรง โดยเฉพาะผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทในฐานะผู้นำในการเป็นผู้นิเทศและให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือแก่ครู อาจารย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก อันเป็นปัจจัยอิทธิพลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทใน การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยสมควรที่จะต้องนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ เพราะภารกิจของผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา 3 ประการคือ การครองตน ครองคน และครองงาน จากพระราชดำรัสตอนหนึ่งซึ่งพระราชทานแก่ผู้เข้าเฝ้าในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา เมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2527 เป็นข้อความที่ครอบคลุมเฉพาะที่จำเป็นและสำคัญในการนำไปปฏิบัติงานในฐานะผู้นำทางวิชาการ ได้เป็นอย่างดี ดังมีความว่า

“กำลังใจ กำลังปัญญา กำลังความคิด ความซื่อสัตย์ ทุกสิ่งทุกอย่างมีความหมายทั้งนั้น ไม่ใช่ไม่มีความหมาย เวลาท่านผู้ใหญ่ไปให้โอวาท บอกว่าให้มีความซื่อสัตย์สุจริต ทำการงานด้วยความตั้งใจที่ดี ให้หลักวิชาการให้ถูกต้อง ท่านผู้ใหญ่ท่านพูดอย่างนั้นมีมากมาย ท่านไปที่ไหนก็ต้องพูดอย่างนั้น แล้วก็ไม่มีมีความหมายที่จริงมีความหมายต้องพูดซ้ำซากว่า ขอให้ทำด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ทำด้วยรู้ทัน ทำด้วยความรู้ไม่เผลอสติ ทำด้วยมีหลักวิชา ทำด้วยความไม่มัวเมา”

จากพระบรมราโชวาทดังกล่าว มีข้อความที่พระองค์ทรงตรัสไว้ว่า ให้มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มัวเมา ทำงานด้วยความตั้งใจที่ดี ให้หลักวิชาการให้ถูกต้อง และเมื่อนำพระราชดำรัสดังกล่าว ซึ่งกล่าวไว้นานแล้ว แต่ยังคงมีความทันสมัย สามารถนำมายึดถือและปฏิบัติได้เป็นอย่างดียิ่ง และเมื่อนำมาวิเคราะห์ดู ก็สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ข้อใหญ่ ซึ่งเป็นคุณธรรมของผู้นำทางวิชาการสามารถนำไปประพฤติปฏิบัติในการครองตน ครองคน และครองงาน ได้เป็นอย่างดี นั่นก็คือ

ก. ให้มีความซื่อสัตย์ โดยหลักฆราวาสธรรม 4 สัจจะ ทมะ ขันติ จาคะ

ฆราวาสธรรม แปลว่า คุณสมบัติของผู้ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตทางโลก ประกอบด้วยธรรมะ 4 ประการ คือ (1) สัจจะ แปลว่า จริง ตรง แท้มีความซื่อสัตย์เป็นพื้นฐาน เป็นคนจริงต่อความเป็นมนุษย์ของตน (2) ทมะ แปลว่า ฝึกตน ข่มจิต รักษาใจ บังคับตัวเองเพื่อลดละกิเลส และรักษาสัจจะ (3) ขันติ แปลว่า อุดหนุน ไม่ใช่เพียงแต่อดทนกับคำพูดหรือการกระทำของผู้อื่นที่เรา ไม่พอใจ แต่หมายถึง การอดทนอดกลั้นต่อการบีบบังคับของกิเลส (4) จาคะ แปลว่า เสียสละ บริจาคสิ่งที่ไม่ควรมีอยู่ในตน โดยเฉพาะกิเลสเพราะนั่น คือ สิ่งที่ไม่ควรมีอยู่กับตน ละนิสัยไม่ดีต่าง ๆ (พระไตรปิฎกภาษาไทย 11/308/280) ผู้นำทางวิชาการจะต้องใช้ฆราวาสธรรม 4 แต่ละด้าน ดังนี้

1. สัจจะ ความจริงใจ 1) กระตุ้นให้ทุกคนมุ่งมั่นปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งก่อให้เกิด ความหมายในชีวิตการทำงานอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภูมิใจและทุ่มเทเพื่อคุณภาพ

ของผลงานที่ปฏิบัติ 2) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัดเข้มงวดตรงต่อเวลาอยู่เสมอซึ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาและควรเอาเป็นแบบอย่างที่ดี 3) ซื่อตรงต่อความดี คือจะทำอะไรก็ตามจะต้องมีคุณธรรมอยู่ เสมอไม่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความเดือนร้อน

2. ทมะ ความควบคุมอารมณ์ 1) เป็นแบบอย่างที่ดีมีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความรับผิดชอบสูง มีความมุ่งมั่นในหน้าที่การงานเสมอและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 2) สร้างจิตสำนึกความ รับผิดชอบต่อสังคมของครูและนักเรียน 3) มีการประชุมปรึกษาหารือรับฟังความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการ บริหารโรงเรียนเป็นประจำ

3. ขันติ ความอดทน 1) มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานดี มีความอดทน มีกิริยามารยาท เรียบร้อยสุภาพอ่อนโยน 2) มีความอดทน อดกลั้นเมื่อมีอารมณ์มากระทบก็ไม่ได้แสดงออกมาแก่ผู้อยู่ใต้บังคับ บัญชา 3) ได้บริหารโรงเรียนด้วยความเป็นธรรมและรับฟังปัญหาของผู้ร่วมงานในสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ

4. จาคะ ความเสียสละ 1) เสียสละผลประโยชน์ของตนเพื่อประโยชน์ของส่วนร่วมและ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ 2) มีการช่วยเหลือเมื่อมีเหตุประสบภัย เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม 3) มีการจัดสวัสดิการตามความเหมาะสมนอกจากที่ทางราชการจัดให้

ข. ให้มีความยุติธรรม โดยใช้หลักอคติ 4

คำว่า "อคติ" แปลว่า ทางที่ไม่ควรดำเนินไป, ไม่ใช่ทางที่จะเดินต่อไป หรือไม่ควรประพฤติปฏิบัติ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2554) คำว่า อคติในภาษาไทยหมายถึง ความลำเอียง, ความไม่เที่ยงธรรม, ความไม่ยุติธรรม ฯลฯ "อคติ" เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ยังมีกิเลส ซึ่งจะต้องมีอยู่ด้วยกันทุกคน เพราะปกติคนเราจะทำอะไรก็ตาม มักจะคิดถึงประโยชน์ของตนเอง ญาติพี่น้อง หรือพวกพ้องก่อนเสมอ ซึ่งการกระทำในลักษณะเช่นนี้เป็นสาเหตุให้ความ ถูกใจอยู่เหนือความ ถูกต้อง ความผิดอยู่เหนือความถูก หรือเห็นผิดเป็นชอบ "อคติ 4 (พระไตรปิฎกภาษาไทย 21/17/29) ผู้นำทางวิชาการจะต้องใช้หลักอคติ 4 แต่ละด้าน ดังนี้

1. ฉันทาคติ ความลำเอียงเพราะความรักใคร่กัน คือ เป็นความลำเอียงที่ไม่ตรงทาง เช่น ครูลงโทษศิษย์ที่ทะเลาะวิวาทกัน ลงโทษศิษย์ที่รักน้อย แต่ศิษย์ที่รักมากไม่ลงโทษ ทั้งที่ศิษย์คนนั้นที่รักมากนั้นมีความผิด ฉันทาคตินี้เป็นภัยร้ายแรงสำหรับผู้บริหาร ผู้เป็นใหญ่ เพราะไปเข้าข้างผู้ที่ตนรักจนลืมนึกถึงเหตุผลและความยุติธรรมทำให้เสียการปกครอง ฉะนั้นผู้บริหารหรือผู้ใหญ่ว่าจะต้องทำลายฉันทาคติให้หมดไป

2. โทสาคติความลำเอียงเพราะความโกรธ หรือความขัดเคืองกัน คือ เป็นความลำเอียงที่ ผิดธรรมดา ปราศจากเหตุผล ผิดทำนองคลองธรรม อันมีความโกรธมาเป็นเหตุให้เสียความยุติธรรม เช่น ครูลงโทษนักเรียนเพราะความโกรธ หรือเกลียดชังด้วยเหตุใดก็ตาม ครูลงโทษนักเรียนคนนั้น ส่วนนักเรียนคนอื่น ๆ ที่ครูไม่เกลียดไม่ถูกลงโทษทั้ง ๆ ที่มีความผิดเช่นเดียวกัน ฉะนั้นผู้เป็นผู้บริหารหรือผู้ใหญ่ อย่าตกอยู่ในอำนาจของความโกรธเพราะความโกรธคอยเผาจิตใจให้เร่าร้อน การแก้โทษคือการทำบุญด้วยการรักษาศีล ประพฤติดีปฏิบัติชอบ ผู้เป็นใหญ่ควรหาทางกำจัดโทสาคติให้หมดไปด้วยการแผ่เมตตา

3. โมหาคติความลำเอียงเพราะความหลง คือ ความรู้เท่าไม่ถึงการณ์เพราะความโง่เขลา เป็นเหตุไม่รู้เท่าตามความเป็นจริง อันเป็นเหตุให้ความยุติธรรมเสียไปไม่ไตร่ตรองให้ถ่องแท้ด้วยเหตุผล เรียกว่า ทำอย่างโง่เขลาเบาปัญญา เช่น ครูลงโทษเด็กโดยมิได้สอบสวนเพื่อหาเหตุผลหรือความผิดเสียก่อน เชื่อตามที่คนบอกเล่าให้ฟัง ฉะนั้นผู้เป็นครูเป็นผู้ใหญ่เป็น บริหารต้องใช้สติปัญญาพิจารณาเหตุผลนั้น ๆ จึงจะสามารถกำจัดโมหาคติให้หมดไปได้การแก้ โมหะคือ การทำบุญด้วยการเจริญภาวนา ผูกอบรมจิตให้เจริญด้วยสมาธิและปัญญา

4. ภยากติความลำเอียงเพราะความกลัว คือ มีความขลาดกลัว อันมีความหวาดหวั่นเป็น มูลเหตุ หมายความว่า เพราะมีความขลาดกลัวจึงยินยอมเข้าข้างฝ่ายที่ตนกลัวโดยไม่คำนึงถึง เหตุผลและความยุติธรรม เช่น ตุลาการพิจารณาตัดสินคดีให้คู่ความที่มีอำนาจวาสนาเป็นผู้หลักผู้ใหญ่ที่ตนหวาดกลัวว่าถ้าตัดสินให้แพ้แล้ว เขาจะทำอันตรายตนหรือกลั่นแกล้งตนได้จึงตัดสินให้ชนะคดี อย่างนี้เรียกว่ามีภยากติ (กนก จันทร์ขจร, 2549)

ค. ให้ทำงานด้วยความตั้งใจที่ดีและใช้หลักวิชาการในทางที่ถูกต้อง โดยใช้หลักสัปรีสธรรม 7 รู้จักเหตุ ผล ตน ประมาณ กาล บุคคล ประชุมชน

สัปรีสธรรม 7 หมายถึง คุณธรรม 7 ประการที่บริบูรณ์ในผู้ใดย่อมบุคคลนั้นให้ เป็นสัปรีสชนที่เจริญด้วยคุณสมบัติควรแก่ความเคารพนับถือของชนทั้งหลาย ทำให้บุคคล นั้นสามารถปฏิบัติการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วยดี และเป็นหลักปฏิบัติเพื่อทำคนให้เป็นผู้สงบ สุขและความเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าได้สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณสมเด็จพระสังฆราช(อุฎฐายี, 2509)

ในสัปรีสสูตร อุปริปัญญาสร์ก มัชฌิมนิกาย ปรากุพฺพทอวาทเรื่องธรรมของคณติ (สัตบุรุษ) คนที่สมบูรณ์แบบ หรือมนุษย์โดยสมบูรณ์ ซึ่งถือว่าเป็นสมาชิกที่ดี มีคุณค่าที่แท้จริงของมนุษย์ชาติ มีธรรมะหรือคุณสมบัติที่เรียกว่า สัปรีสธรรม 7 ประการ คือ

1. ฉัมนัญญาตา รู้หลักการ เมื่อดำรงตำแหน่ง มีฐานะ หรือจะทำอะไรก็ตาม ต้องรู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ รู้กฎเกณฑ์กติกาที่เกี่ยวข้อง เช่น อย่างผู้ปกครองประเทศชาติก็ต้องรู้หลัก รัฐศาสตร์ และรัฐภักดีการของรัฐบาล คือกฎหมาย ตั้งแต่รัฐธรรมนูญลงมาแล้วก็ขึ้นอยู่กับหลักการ ตั้งตน อยู่ในหลักการให้ได้ชุมชน สังคม องค์กร หรือกิจการอะไรก็ตามก็ต้องมีหลักการ มีกฎ มีกติกา ที่ผู้นำจะต้องรู้ชัดแล้วก็ตั้งมั่นอยู่ในหลักการนั้น

2. อัถตัญญาตา รู้จุดหมาย ผู้นำถ้าไม่รู้จุดหมายก็ไม่รู้ว่าจะนำคนและกิจการไปไหน นอกจากรู้จุดหมายมีความชัดเจนในจุดหมายแล้ว จะต้องมีความแน่วแน่มั่นคงที่จะไปให้ถึงจุดหมายด้วย ข้อนี้เป็นคุณสมบัติที่สำคัญมาก เมื่อใจมุ่งจุดหมายแม้มีอะไรมากระทบกระทั่ง ก็จะไม่หวั่นไหวอะไรไม่เกี่ยวข้อง ไม่เข้าเป้าไม่เข้าแนวทางก็ไม่มัววุ่นวาย ใครจะพูดว่าดำเนินแนวมเมื่อไม่ตรงเรื่องก็ไม่มัวถ้อสาไม่เก็บเป็นอารมณ์ไม่ยุ่งกับเรื่องจุกจิกไม่เป็นเรื่องเอาแต่เรื่องที่เข้าแนวทางสู่จุดหมายใจมุ่งสู่เป้าหมายอย่างชัดเจนและมุ่งมั่นแน่วแน่

3. อัถตัญญาตา รู้ตน คือ ต้องรู้ว่าตนเองคือใครมีภาวะเป็นอะไร อยู่ในสถานะใด มีคุณสมบัติ มีความพร้อม มีความถนัด สติปัญญา ความสามารถอย่างไร มีกำลังแค่ไหน มีข้อยิ่งข้อหย่อน จุดอ่อนจุดแข็งอย่างไร ซึ่งจะต้องสำรวจตนเอง และเตือนตนเองอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงตัวเองให้มีคุณสมบัติความสามารถยิ่ง ๆ ขึ้นไป ไม่ใช่ว่าเป็นผู้นำแล้วจะเป็นคนสมบูรณ์ไม่ต้องพัฒนาตนเอง ยิ่งเป็นผู้นำก็ยิ่งต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลาให้ไปได้ดียิ่งขึ้นไป

4. มัตตัญญาตา รู้ประมาณ คือ รู้จักความพอดี หมายความว่าต้องรู้จักขอบเขต ชัดขึ้นความพอเหมาะที่จะจัดทำในเรื่องต่าง ๆ ทำนอยกว่าอย่าง เช่น ผู้ปกครองบ้านเมืองรู้จักประมาณในการลงทัณฑ์อาญา และการเก็บภาษี เป็นต้น ไม่ใช่เอาแต่จะให้ได้อย่างใจ และต้องรู้จักว่าในการกระทำนั้น ๆ หรือในเรื่องรานั้น ๆ มีองค์ประกอบหรือมีปัจจัยอะไรเกี่ยวข้องบ้างทำแค่ไหนองค์ประกอบของมันจะพอดี ได้สัดส่วนพอเหมาะการทำการต่าง ๆ ทุกอย่างต้องพอดีถ้าไม่พอดีก็พลัดความดีจึงจะทำให้เกิดความสำเร็จที่แท้จริง ฉะนั้นจะต้องรู้จักประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และจัดให้ลงตัวพอเหมาะพอดี

5. กาลัญญาตา รู้กาล คือ รู้จักเวลา เช่น รู้ลำดับ ระยะเวลา จังหวะ ปริมาณ ความเหมาะสมของเวลาว่า เรื่องนี้จะลงมือตอนไหน เวลาไหนจะทำอะไรอย่างไรจึงจะเหมาะสม ดังจะเห็นว่า แม้แต่การพูดจาก็ต้องรู้จักกาลเวลาตลอดจนรู้จักวางแผนงานในการใช้เวลาซึ่งเป็นเรื่องใหญ่ เช่น

วางแผนว่าสังคมมีแนวโน้มจะเป็นอย่างนี้ในเวลาข้างหน้าเท่านั้น และเหตุการณ์ทำนองนี้จะเกิดขึ้น เราจะวางแผนรับมือกับสถานการณ์นั้นอย่างไร

6. ปรีชาญาณ ภูมิปัญญา คือ รู้สังคมตั้งแต่ในขอบเขตที่กว้างขวาง คือ รู้สังคมโลก รู้สังคมของประเทศชาติว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไร มีปัญหาอะไร มีความต้องการโดยเฉพาะ ถ้าจะช่วยเหลือเขาก็ต้องรู้ปัญหาความต้องการของเขา แม้แต่ชุมชนย่อย ๆ ถ้าเราจะช่วยเหลือเขาเราต้องรู้ความต้องการของเขา เพื่อสนองความต้องการได้ถูกต้อง หรือแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด

7. ปุคคลัตถุตา ภูมิบุคคล คือ รู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคนที่มาร่วมงานร่วมการร่วมไปด้วยกัน และคนที่เราไปให้บริการตามความแตกต่างเฉพาะตัวเพื่อปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสม และได้ผล ตลอดจนสามารถบริการให้ความช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการ รู้ว่าจะใช้วิธีสัมพันธ์พูดจาแนะนำติชมหรือจะให้เขายอมรับได้อย่างไร โดยเฉพาะในการใช้คน ซึ่งต้องรู้ว่าคนไหนเป็นอย่างไรมีความถนัดอัธยาศัยความสามารถอย่างไรเพื่อใช้คนให้เหมาะกับงาน

## สรุป

การจัดการศึกษาทุกประเภท ทุกระดับนั้น งานด้านวิชาการนับเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจุดมุ่งหมายของการบริหารวิชาการอยู่ที่การสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ งานวิชาการเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสำเร็จของสถานศึกษา ความสำเร็จของสถานศึกษามักจะพิจารณาจากคุณภาพของผลผลิตคือ ตัวนักเรียน ดังนั้นคุณภาพของผลผลิตจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้การบริหารงานด้านวิชาการจึงเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบในการใช้หลักการในการบริหารงานวิชาการการบริหารงานด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้นั้นสิ่งสำคัญ คือ การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนั้นผู้นำทางวิชาการ หรือผู้บริหาร สถานศึกษาต้องคุณสมบัติคุณลักษณะเป็นที่เคารพศรัทธาเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และใช้ระบบคุณธรรมในการบริหาร คุณธรรมของผู้นำทางวิชาการสามารถนำไปประพฤติปฏิบัติในการครองตน ครองคน และครองงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและจะทำให้เป็นผู้นำทางวิชาการโดยสมบูรณ์แบบ

## เอกสารอ้างอิง

- กนก จันทรจักร. (2545). การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: กรมสามัญศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561). กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค.
- กัมภณท์ จุนโท. (2551). การนิเทศการศึกษากับความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารวิชาการ, 47-49.
- จุฑามาศ อินนามเพ็ง. (2552). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2549). ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสภาพปัญหาความจำเป็นและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- นาวา สุขรมย์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ ค.ม. การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- บุญนาถ ทับทิมไทย. (2557). การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี. ใน สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พระครูสิริจันทนิวิฐ (บุญจันทร์ เขมกาโม). (2549). ภาวะผู้นำเชิงพุทธ. กรุงเทพมหานคร: นิติการพิมพ์.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2547). ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2554). คุณบิดามารดา สุดพรรณนามหาศาล. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์สว.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2546). ภาวะผู้นำ: ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ. (2550). การจัดและการบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคาแหง.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์.

รุ่งนภา นุตราวศ์. (2552). หลักสูตรอิงมาตรฐาน การพัฒนาสู่คุณภาพ. วารสารวิชาการ, 52-53.

วิชัย วงษ์ใหญ่และมารุต พัฒนา. (2552). จากหลักสูตรแกนกลางสู่หลักสูตรสถานศึกษา: กระบวนทัศน์ใหม่การพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า. (2553). ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ ใหม่. กรุงเทพมหานคร: เอส.พี.เอ็น.

สมคิด จาตุศรีพิทักษ์. (2544). วิสัยทัศน์ขุนคลัง (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ผู้จัดการ.

สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราช (อุฎฐายี). (2509). สัปบุริสธรรม. กรุงเทพมหานคร: ม.ท.ป.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์.

เสนาะ ตีเียว. (2544). หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



# การบูรณาการหลักธรรมเพื่อการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ

## Integration of Dhamma Principles for Healthcare Treatment of the Elderly

สารทิ กาญจนารัตน์พันธ์

Sarapee Kanchanarotphan

โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี

Suratthani Hospital

E-mail:Kansombee@gmail.com

### บทคัดย่อ

บทความทางวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักไตรสิกขากับการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ โดยการนำหลักของไตรสิกขามาเป็นเครื่องมือในการพัฒนามีหลักปฏิบัติที่สำคัญได้แก่ สิกขา 3 หรือ ไตรสิกขา หมายถึง ข้อที่จะต้องประพฤติปฏิบัติ เพื่อฝึกอบรมกาย วาจา จิตใจและสติปัญญาให้สูงขึ้น รวมทั้งเป็นหลักเพื่อการเรียนรู้และฝึกอบรมตน คือ การฝึกอบรม 3 ด้าน ได้แก่ การฝึกสักรวมทางกาย วาจา และจิตใจให้บริสุทธิ์ นอกจากนี้ ไตรสิกขาเป็นข้อปฏิบัติที่มีความสอดคล้องกับแนวทางการรักษาสุขภาพของผู้สูงอายุทั้ง 4 ด้าน คือ ทางกาย สังคม จิต และปัญญาโดยเชื่อมโยงวิถีการดำเนินชีวิตที่ติงาม และถูกต้องตามกฎธรรมชาติ อันเป็นจุดมุ่งหมายของชีวิตได้อย่างสอดคล้องกันและยังรวมถึงหลักภาวนา 4 ซึ่งการน้อมนำหลักไตรสิกขามาใช้ในการดำเนินชีวิตจะทำให้การดูแลสุขภาพแข็งแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจจึงเป็นสิ่งสำคัญ

**คำสำคัญ:** ผู้สูงอายุ, สุขภาพ, หลักธรรม

### Abstract

This academic article aimed to study the integration of the principles of three studies and healthcare treatment for the elderly by adopting the principles of three studies as the tool for development. In this regard, the important practices

comprised three studies, meaning the requirements that must be practiced and abided by so as to train body, speech, and mind to make it purified. In addition, three studies were the practices consistent with the ways of healthcare treatment for the elderly with 4 aspects-body, society, mind, and intellect that were associated with the auspicious ways of life correctly according to the law of nature. This was deemed as the purpose in life with perfect consistence while also embracing 4 Bhavana Principles. Remarkably, adopting and having three studies applied to way of life would keep it healthy both physically and mentally, thus being regarded as important things.

**Keywords:** Elderly, Health, Dhamma

## บทนำ

การสูงวัยของประชากรเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นทั่วโลกในต้นสหัสวรรษนี้ ประชากรโลกมีอายุสูงขึ้น เนื่องมาจากอัตราเกิดที่ลดลงและผู้คนมีอายุยืนยาวขึ้น ประชากรโลกกำลังมีอายุสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ในปี 2020 โลกมีประชากรรวมทั้งหมด 7,795 ล้านคน โดยมี “ผู้สูงอายุ” ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป 1,050 ล้านคน หรือ คิดเป็นร้อยละ 14 ของประชากรทั้งหมด “ผู้สูงอายุวัยปลาย” ที่มีอายุ 80 ปีขึ้นไปมีจำนวนมากถึง 146 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 2 ของประชากรทั้งหมด ซึ่งในปี 2563 ประเทศไทยมีประชากรรวม 66.5 ล้านคน ประชากรสูงอายุของประเทศไทยได้เพิ่มจำนวนขึ้นอย่างรวดเร็ว กล่าวคือ เมื่อ 50 ปีก่อน ผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) มีจำนวนไม่ถึง 2 ล้านคน แต่ในปี 2563 ผู้สูงอายุได้เพิ่มจำนวนเป็น 12 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 18 ของประชากรทั้งหมด ประเทศไทยกำลังจะกลายเป็น “สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์” ภายในปี 2565 “ประชากรที่เกิดระหว่างปี 2506-2526 ซึ่งเป็นสัณนิประชากรของประเทศไทยกำลังจะกลายเป็นกลุ่มประชากรสูงอายุกลุ่มใหญ่ในอีก 20 ปีข้างหน้า ประชากรรวมของประเทศไทยจะมีอัตราการเกิดต่ำ อัตราการเพิ่มจะลดต่ำลง แต่ในทางกลับกันประชากรสูงอายุจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้สูงอายุจะเพิ่มเฉลี่ยร้อยละ 4 ต่อปี ผู้สูงอายุวัยปลาย (80 ปีขึ้นไป) จะเพิ่มด้วย อัตราเฉลี่ยร้อยละ 7 ต่อปี ในปัจจุบันผู้สูงอายุในประเทศไทยมีจำนวน 12,241,542 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 18 ของประชากร (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2564)

จากสภาพสังคมผู้สูงอายุดังกล่าวทำให้ประเทศไทยและทั่วโลกเกิดการตื่นตัวในการตอบสนองต่อปัญหาสุขภาพปัญหาต่าง ๆ ของผู้สูงอายุ เนื่องจากเพราะสังคมไทยในปัจจุบันยกย่องนับถือผู้สูงอายุ เป็นบุคลากรที่มีค่ายิ่ง มีความรู้ มีประสบการณ์ชีวิตทำคุณประโยชน์อย่างมากมาย แม้ว่าวัยผู้สูงอายุร่างกายจะมีการเปลี่ยนแปลงทางระบบสรีรวิทยาต่าง ๆ มีสมรรถภาพทางกายเสื่อมทุกระบบ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม รวมทั้งผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีปัญหาสุขภาพกายเรื้อรัง การทำงานของระบบประสาทลดลง สมองเสื่อม การช่วยเหลือตัวเองของผู้สูงอายุลดลง รวมถึงมีปัญหาด้านอื่น ๆ ตามมา ปัญหาสุขภาพจิต มีภาวะซึมเศร้า ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าการดูแลตนเองของผู้สูงอายุมีความสำคัญจึงเรียบเรียงบทความนี้มุ่งหมายให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพตนเองของผู้สูงอายุหรือผู้ที่ดูแลผู้สูงอายุได้ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติกิจกรรมการดูแลสุขภาพ ในแนวคิดการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุภายใต้การบูรณาการหลักธรรมเพื่อการดูแลผู้สูงอายุและเพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับการเสริมสร้างสุขภาพที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผาสุกในสังคมไทย ดังนั้นบทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักธรรมกับการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อคุณภาพการดูแลผู้สูงอายุตามแนวพระพุทธศาสนาต่อไป

### คำจำกัดความ

สุขภาพ หมายถึง ภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางปัญญา และทางสังคม เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล (กิตติ ลาภสมบัติศิริ, 2565)

สุขภาพ หมายถึง สุขภาวะที่สมบูรณ์ และมีดุลยภาพทั้งกาย ใจ สังคมและจิตวิญญาณ จึงไม่เป็นเพียง แต่การรักษาโรค แต่สุขภาพเป็นวิถีชีวิตของครอบครัว ชุมชน และสังคมที่พัฒนาอย่างสมดุล ระหว่างเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม (สำนักอนามัยผู้สูงอายุ กรมอนามัย, 2565)

จากความหมายของคำว่า สุขภาพ ตามนิยามต่าง ๆ จึงสรุปได้ว่า สุขภาพ หมายถึง ภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งกาย ใจ สังคมและจิตวิญญาณเชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล

ส่วน ผู้สูงอายุ หมายถึง ผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปี ขึ้นไป (เชษฐ รัชดาพรรณากิจกุล และศรินญา เพ็งสุก, 2559) และไม่มีการเจ็บป่วยด้วยโรคร้ายแรง (สำนักอนามัยผู้สูงอายุ กรมอนามัย, 2565) และทั้งเพศชายและเพศหญิง (กิตติ ลาภสมบัติศิริ, 2565)

จากความหมายของคำว่า ผู้สูงอายุ ตามนิยามต่าง ๆ จึงสรุปได้ว่า ผู้สูงอายุ หมายถึง บุคคลซึ่งมีอายุเกินกว่า หกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปทั้งเพศชายและเพศหญิง

หลักธรรม หมายถึง หลักคำสอนในพุทธศาสนา ความรู้หรือปัญญาในทาง พระพุทธศาสนา (ป.อ.ปุณฺณโก, 2532)

จากความหมายของคำว่า หลักธรรม ตามนิยามต่าง ๆ จึงสรุปได้ว่า หลักธรรม หมายถึง ความรู้ หลักคำสอนหรือปัญญาในทางพระพุทธศาสนา

## ปัญหาผู้สูงอายุ

รัฐบาลไทยและประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกตระหนักถึงความสำคัญในการดูแลผู้สูงอายุอย่างจริงจังมากยิ่งขึ้น ให้ความสำคัญแก่ผู้สูงอายุในเรื่องคุณภาพชีวิต เนื่องจากผู้สูงอายุเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ประชากรสูงอายุเป็นภาระต่อวัยทำงานสูงขึ้นเป็นลำดับ เนื่องจากในแต่ละครอบครัวต้องดูแลผู้สูงอายุ ซึ่งเริ่มมีภาวะเสื่อมถอยด้านสุขภาพมากขึ้นเรื่อย ๆ รวมทั้งผู้สูงอายุมีภาวะเจ็บป่วย มีปัญหาสุขภาพ มีโรคประจำตัว บางคนมีความพิการและทุพพลภาพช่วยเหลือตนเองได้น้อยต้องพึ่งพาสมาชิกในครอบครัว ผู้สูงอายุจึงเป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตในสังคมค่อนข้างสูง นอกจากนี้ผู้สูงอายุยังมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทตนเอง ออกจากงานประจำมีรายได้น้อยหรือไม่สามารถทำงานได้ ขาดรายได้ แต่เมื่อถึงวัยผู้สูงอายุบทบาทดังกล่าวถูกลดลงไปประกอบกับภาวะเสื่อมถอยของระบบต่าง ๆ ในร่างกาย แต่หากผู้สูงอายุเป็นบุคคลที่สามารถรับรู้ในเรื่องของความมีอายุมากขึ้น มีความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านร่างกายและจิตใจ สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ครอบครัว การยอมรับจากสังคมโดยสามารถปรับตัวได้ ก็จะทำให้ผู้สูงอายุมีทัศนคติในทางที่ดีขึ้น ดังนั้นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุก็คือการช่วยเหลือให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข ความพึงพอใจสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างเหมาะสม

รัฐบาลไทยจึงมีนโยบายคุ้มครองและพิทักษ์ผู้สูงอายุซึ่งมีระบบการดูแลด้านสุขภาพด้านร่างกายจิตใจ อารมณ์ และสังคม ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีการเตรียมตัวผู้เข้าสู่วัยสูงอายุ ส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ดูแลสุขภาพด้วยการเสริมสร้างคุณภาพผู้สูงอายุด้วยหลักพุทธธรรมมาช้านานแต่ยังไม่ชัดเจน จากการศึกษาสถิติประชากร พบว่า ผลการสำรวจสถิติแห่งชาติ ผู้สูงอายุในประเทศไทยนับถือศาสนาพุทธมากที่สุดร้อยละ 96.06 (National Statistical office, 2017) พบว่า

ผู้สูงอายุไทยเมื่อเผชิญปัญหาชีวิต ความยากลำบากได้นำหลักธรรมทางศาสนาพุทธมาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้มีความสุขพ้นจากความทุกข์ และนำหลักธรรมพุทธศาสนามาเป็นหลักในการดำเนินชีวิตประจำวัน ดังนั้นผู้เขียนจึงมีความเห็นว่า แนวคิดการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุมีความจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจในการนำแนวทางพุทธศาสนาเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีในการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุของไทย

### แนวคิดในการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ

แนวคิดของสหประชาชาติ “แผนปฏิบัติการระหว่างประเทศมาดริดว่าด้วยผู้สูงอายุ” (The Madrid International Plan of Action on Ageing: MIPAA) เป็นพันธกรณีระหว่าง ประเทศที่เกิดขึ้นจากการประชุมสมัชชาผู้สูงอายุระดับโลก ครั้งที่ 2 (the 2<sup>nd</sup> World Assembly on Ageing : WAA II) จัดขึ้นโดยองค์การสหประชาชาติ (United Nations) แผนปฏิบัติการระหว่างประเทศมาดริดว่าด้วยผู้สูงอายุ (MIPAA)” เป็นกรอบแนวทางชี้นำหลักขององค์การสหประชาชาติ กล่าวคือ แนวปฏิบัติหลักขององค์การสหประชาชาติด้านผู้สูงอายุ (United Nations Framework) ซึ่งองค์การสหประชาชาติได้เสนอแผนดังกล่าว เพื่อขอให้ประเทศสมาชิกได้ให้ความเห็นชอบร่วมกัน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุให้ดีขึ้น สาระสำคัญที่ได้มีการกำหนดไว้เพื่อให้เป็นแนวปฏิบัติหลักภายใต้แผนปฏิบัติการระหว่างประเทศมาดริด ว่าด้วยผู้สูงอายุ (MIPAA) นี้ ประกอบด้วย 3 แนวปฏิบัติหลักได้แก่

1. ผู้สูงอายุกับการพัฒนา (Older Persons and Development) เน้นย้ำให้มีการการพัฒนา นโยบายแห่งรัฐเพื่อสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตให้กับผู้สูงอายุ ควบคู่ไปกับการส่งเสริมให้มีการใช้ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของผู้สูงอายุ รวมทั้งการให้โอกาส ที่กว้างขวางในการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ

2. การส่งเสริมสุขภาพและสขภาวะให้กับผู้สูงอายุ (Health and Well-being into Old Age) ให้มีความสำคัญในการเข้าถึงบริการสุขภาพ ที่จำเป็นและหลากหลายสำหรับผู้สูงอายุ ทั้งในเรื่องการ ส่งเสริม การป้องกัน การฟื้นฟูสุขภาพและการพัฒนา บุคลากรด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับบริการด้านสุขภาพและตอบ สนองความต้องการการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุระยะยาว

3. การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและ ปลอดภัยสำหรับผู้สูงอายุ (Ensuring, Enabling and Supportive Environment) เน้นความสำคัญในเรื่องที่พักอาศัยและ สภาพแวดล้อมที่

เหมาะสมและปลอดภัยสำหรับการ อยู่อาศัย และการดำรงชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ รวมถึง บริการสาธารณะด้านต่าง ๆ ที่เชื่อมต่อนัน การจัดให้มี สิ่งอำนวยความสะดวกรวมถึงการดูแล ผู้สูงอายุ โดยให้ความสำคัญกับการพึ่งพาตนเองของผู้สูงอายุได้ยาวนานที่สุด (ศิริวรรณ อรุณทิพย์ ไพฑูรย์, 2561)

แนวคิดของกฎหมายและสิทธิประโยชน์ของผู้สูงอายุตามกฎหมาย

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มีมาตรการสำคัญ ที่เกี่ยวข้องและครอบคลุมภารกิจที่จะต้องดำเนินการพัฒนาผู้สูงอายุประกอบด้วย

- แผนนโยบายพื้นฐานของรัฐ ได้ระบุให้รัฐต้องดำเนินการตามแผนนโยบายด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ 2 มาตรา คือ มาตรา 80(1) รัฐต้องสงเคราะห์และจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งพาตนเองได้และมาตรา 84(4) รัฐต้องจัดให้มีการออมเพื่อการดำรงชีพ ในยามชราภาพแก่ประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างทั่วถึง

- สิทธิในการได้รับบริการสาธารณสุขและสวัสดิการจากรัฐในมาตรา 53 ระบุว่าบุคคล ซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ และไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ มีสิทธิได้รับสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะอย่างสมศักดิ์ศรี และความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ

- สิทธิในกระบวนการยุติธรรม ในมาตรา 40(6) ระบุว่า ผู้สูงอายุย่อมมีสิทธิได้รับความคุ้มครองในการดำเนินกระบวนการพิจารณาตัวอย่างเหมาะสม และย่อมมีสิทธิได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมในคดีที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงทางเพศ

- บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินการพัฒนาผู้สูงอายุ ในมาตรา 281 ระบุว่า รัฐจะต้องส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานหลัก จัดบริการสาธารณะ และในมาตรา 283 ระบุว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ย่อมมีอำนาจหน้าที่ โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และมีความเป็นอิสระกำหนดนโยบาย การจัดการบริการสาธารณะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศเป็นส่วนรวมด้วย

2. พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 โดยตราขึ้นตามเจตนารมณ์ในมาตรา 54 ของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ที่ประสงค์จะให้บุคคลที่มีอายุเกิน 60 ปี บริบูรณ์ และไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ มีสิทธิได้รับความช่วยเหลือจากรัฐ ซึ่งใน พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองผู้สูงอายุ ให้ได้รับสวัสดิการอย่างเป็นธรรม

และเสมอภาค เป็นหลักประกันด้านสิทธิเสรีภาพ ตามมาตรา 11 ผู้สูงอายุมีสิทธิได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ มาตรา 16 ผู้บริจาคเงินหรือทรัพย์สินให้แก่กองทุน มี สิทธินำไปลดหย่อนในการคำนวณภาษีเงินได้ หรือได้รับการยกเว้นภาษีสำหรับทรัพย์สินที่บริจาค แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในประมวลรัษฎากร และมาตรา 17 ผู้อุปการะเลี้ยงดูบุพการี ซึ่งเป็นผู้สูงอายุที่ไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ ผู้นั้นมีสิทธิได้รับการ ลดหย่อนภาษี ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในประมวลรัษฎากร

ประเทศไทยมีนโยบายสวัสดิการผู้สูงอายุทั้งรูปแบบของกฎหมายโดยเฉพาะซึ่งนับได้เป็น นโยบายสาธารณะในรูปแบบพระราชบัญญัติและนโยบายของรัฐบาลแต่ละสมัยซึ่งมีการกำหนด ออกมาเป็นแผนผู้สูงอายุระดับชาติ ระดับกระทรวง ทบวง กรม กระทั่งถึงแผนผู้สูงอายุในระดับ ท้องถิ่นดังนี้

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 27 วรรคสาม การเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความ เชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอัน ไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่ง รัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้มาตรา 48 วรรคสอง บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีและไม่มี รายได้เพียงพอแก่การยังชีพ และบุคคลผู้ยากไร้ย่อมมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ ตามที่กฎหมายบัญญัติ และมาตรา 71 วรรค 3 รัฐพึงให้ความช่วยเหลือเด็ก เยาวชน สตรีผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาสให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ และคุ้มครองป้องกันมิ ให้บุคคลดังกล่าวถูกใช้ความ รุนแรงหรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม รวมตลอดทั้งให้การบำบัด พ้นฟู และเยียวยา จากรัฐธรรมนูญซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดได้กำหนดถึงแนวทางการปฏิบัติต่อบุคคลต่าง ๆ ตลอดจนสิทธิของอายุเกินหกสิบปีและไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ และบุคคลผู้ยากไร้ย่อมมี สิทธิได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ

2. พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2556 จากมาตรา 54 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร ไทยได้บัญญัติเกี่ยวกับสิทธิผู้สูงอายุให้มีสิทธิได้รับความช่วยเหลือจากรัฐ ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามที่ กฎหมายบัญญัติ และเพื่อให้ได้กฎหมายที่ครอบคลุมทุกด้านสำหรับผู้สูงอายุ ดังนั้นเพื่อให้การ ดำเนินงานเกี่ยวกับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนต่อสิทธิและประโยชน์ของผู้สูงอายุ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยจึง

จำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้โดยบุคคลผู้มีสิทธิใน พระราชบัญญัติฉบับนี้ กำหนดให้บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทยถือเป็นผู้สูงอายุ ซึ่งสิทธิที่ผู้สูงอายุได้รับ ผู้สูงอายุมิสิทธิได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ (มาตรา 11) พระราชบัญญัติยังกำหนดองค์กรที่รับผิดชอบคือ คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติที่หน้าที่ในการกำหนด นโยบายเกี่ยวกับผู้สูงอายุและหน่วยงานที่รับผิดชอบคือ สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ สำนักงานส่งเสริม สวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

3. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 เป็นแผนการพัฒนาประเทศที่กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตามเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทยที่ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ทั้งนี้งานด้านผู้สูงอายุมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

4. นโยบายของรัฐบาลด้านผู้สูงอายุคณะรัฐมนตรีโดยนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา) ได้แถลงนโยบายต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่วันศุกร์ที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2557 ได้กำหนดนโยบายการบริหาร ราชการแผ่นดิน 11 ด้าน โดยนโยบายที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ คือนโยบายด้านที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ ดังนี้ข้อที่ 3 ในระยะต่อไปจะพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออมและระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการ ดูแลให้มีระบบการกักขังที่เป็นธรรมและการสงเคราะห์ผู้ยากไร้ตามอัตภาพ พัฒนาศักยภาพ คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ จัดสวัสดิการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ สตรี และเด็ก ข้อที่ 4 เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการมีงานหรือกิจกรรมที่เหมาะสมเพื่อสร้างสรรค์และไม่ก่อภาระต่อสังคมในอนาคต โดยจัดเตรียมระบบการดูแลในบ้าน สถานพักพิง และโรงพยาบาล ที่เป็นความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และครอบครัว รวมทั้งพัฒนาระบบการเงินการคลังสำหรับการดูแลผู้สูงอายุ นโยบายในการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต มอบให้ 4 กระทรวงหลัก คือ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงสาธารณสุขบูรณา (ประสาน บุญโสภาคย์ และคณะ , 2564)



## การดูแลผู้สูงอายุแบบองค์รวม

การดูแลผู้สูงอายุแบบองค์รวม โดยสามารถยึด หลัก 5 อ. ในการดูแลผู้สูงอายุ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. อาหาร ดูแลเรื่องโภชนาการในผู้สูงอายุเพื่อสุขภาพที่แข็งแรงและลดความรุนแรงของโรคต่าง ๆ โดยผู้สูงอายุควรทานอาหารให้ครบ 5 หมู่ ในปริมาณที่เพียงพอต่อความต้องการของร่างกาย

2. ออกกำลังกาย ผู้สูงอายุควรออกกำลังกาย 3-4 ครั้งต่อสัปดาห์ เพื่อกระตุ้นจังหวะการเต้นของหัวใจ การบริหารร่างกายให้ได้ครบทุกส่วนของร่างกาย จะช่วยฝึกกล้ามเนื้อและความยืดหยุ่นของร่างกาย ทำให้การเคลื่อนไหวและการทรงตัวดีขึ้น เป็นการป้องกันการพลัดตกหกล้มที่อาจเกิดขึ้นได้ง่าย การออกกำลังกายที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เช่น ยืดเหยียด รำไทเก็ก รำไม้พลอง โยคะ เดินเร็ว ว่ายน้ำ เป็นต้น หลีกเลี่ยงการออกกำลังกายหนักเกินไป การเกร็ง เบ่ง ยกน้ำหนัก การใช้ความเร็วสูง ไม่อยู่ในสถานที่ร้อนอบอ้าว อากาศถ่ายเทไม่สะดวกหรือกลางแจ้ง

3. อนามัย ผู้สูงอายุ ควรลด ละ เลิก สิ่งที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เช่น เหล้า บุหรี่ รวมถึงพฤติกรรมเสี่ยงต่าง ๆ สังเกตการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ ในร่างกาย โดยเฉพาะระบบขับถ่าย และตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี จัดสิ่งแวดล้อมให้มีสภาพที่ถูกต้องเหมาะสม มีอากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่างพอเหมาะ มีความปลอดภัย พื้นต้องไม่ลื่น มีราวจับเพื่อช่วยในการทรงตัว โดยเฉพาะสถานที่ที่สามารถเกิดอุบัติเหตุได้บ่อย เช่น ห้องน้ำ ห้องนอน ห้องครัว บริเวณบันไดขึ้น-ลง เป็นต้น

4. อารมณ์ ฝึกควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดของตนเอง ทำความรู้จักและเข้าใจตนเอง ถึงการเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติจากวัยที่เพิ่มขึ้น ปล่อยวางกับเรื่องต่าง ๆ ให้ได้มากที่สุด ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิม ๆ มองโลกในแง่บวก ทำจิตใจให้ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส ไม่เครียดเพื่อใช้ชีวิตที่เหลืออยู่อย่างมีความสุขและมีคุณภาพ

5. อติเรก สร้างคุณค่าให้ตนเองโดยการหางานอดิเรกที่ชื่นชอบทำ เช่น ปลูกต้นไม้ เลี้ยงสัตว์ เข้าวัดฟังธรรม เข้าร่วมชมรมต่าง ๆ หาโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนรุ่นเดียวกันเป็นครั้งคราว ช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำแก่ลูกหลานและคนรอบข้าง การได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ จะทำให้ผู้สูงอายุไม่เหงา เกิดความอบอุ่น และรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง

## หลักธรรมในการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ

การใช้หลักธรรมดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตประกอบด้วยหลักภาวา 4 เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน 1) พัฒนาด้านร่างกาย บริโภคปัจจัย 4 ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตอย่างรู้คุณค่าและก่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงต่อสุขภาพ 2) พัฒนาด้านสังคม ประพฤติตนอยู่ในศีลไม่สร้างความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น มีสัมพันธภาพที่ดีภายในครอบครัวและสังคม ให้ความรักความสามัคคี สร้างความอบอุ่นให้แก่บุตรหลาน ทำตนเป็นแบบอย่างอันควรแก่การยกย่องนับถือรู้จักการให้และช่วยเหลือบุคคลที่ยากไร้ตามกำลังและ 3) พัฒนาด้านจิตใจ หมั่นปฏิบัติธรรมทำจิตใจให้เจริญงอกงามด้วยคุณธรรม เสริมสร้างสมรรถภาพของจิตให้มีสมาธิ มีสติ มีความเพียรความอดทน รู้จักรงับความโกรธ ความไม่พอใจ ความเสียใจ มีคุณภาพจิตที่ดีมี จิตเมตตาช่วยเหลือแผ่บุญอื่น มีความกตัญญู ต่อผู้มีพระคุณและมีสุขภาพจิตดี ยิ้มแย้ม สดใส ไม่เครียดมีความสุข รักษาจิตให้มั่นคง ด้วยการสวดมนต์ รักษาศีล ปฏิบัติสมาธิเป็น ประจำจะทำให้จิตใจสงบ มีสติปล่อยวาง คิดบวกพิจารณาทุกสิ่งทุกอย่างในโลกนี้ล้วนเป็น สัจธรรมมิได้มีเสื่อม ซึ่งเป็นเรื่องธรรมดาของโลก 4) พัฒนาด้านปัญญา เรียนรู้นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน รู้เท่าทันโลกและชีวิตตามสภาวะปัจจุบัน บริโภคปัจจัย 4 ด้วยสติปัญญา คำนึงถึงประโยชน์และคุณค่าแท้ต่อตนเองและบุคคลรอบข้าง บริหารจัดการทรัพย์สินด้วยปัญญา รู้จักการออมทรัพย์ การใช้จ่ายตามฐานะของตน รอบคอบและอยู่แบบพอเพียง

ส่วนหลักไตรสิกขามาจาก 2 คำ คือ คำว่า “ไตร” แปลว่า สาม ส่วน “สิกขา” แปลว่า การศึกษา เมื่อนำมารวมกันแล้วแปลว่า สิกขาสาม, หรือข้อที่จะต้องศึกษาสามประการหรือข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับการศึกษาสามประการ กล่าวคือ ศึกษาในอริสัจ อริสมาธิ และอริปัญญา ซึ่งเรียกง่าย ๆ ว่า ศีล สมาธิ ปัญญา ดังนั้น ไตรสิกขา หมายถึงข้อที่จะต้องศึกษาข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา หลักสำหรับฝึกฝนอบรมกาย วาจา จิตใจ และปัญญาให้เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป (พระธรรมปิฎก, (ป. อ. ปยุตฺโต, 2532) หลักไตรสิกขา คือ หลักการพัฒนา ชีวิตเพื่อให้ประสบผลสำเร็จและเป็นคนสมบูรณ์ แบบตามแนวพุทธมีหลักสำคัญ 3 ประการคือ 1) อริสัจสิกขา คือ ศึกษาหาความรู้เรื่องศีล อบรม ฝึกฝนปฏิบัติให้ถูกต้องดีงาม ให้ถูกต้องตามหลัก จุลศีล มัชฌิมศีล และมहाศีล ตลอดถึงปฏิบัติอยู่ ในหลักอินทรีย์สังวร สติสัมปชัญญะ และสันโดษ เป็นการศึกษา ด้านหรือขั้นตอนที่ฝึกปรือดูให้เกิด มีสัมมาวาจา สัมมากัมมันตะและสัมมาอาชีวะ เจริญงอกงามขึ้น จนบุคคลมีความพร้อมด้าน ความประพฤติวินัยและความสัมพันธ์ทางสังคม ถึงมาตรฐานของอารย

ชน เป็นพื้นฐานแก่การ สร้างเสริมคุณภาพจิตได้ดี 2) อธิจิตตสิกขา คือ ศึกษาเรื่องจิต อบรมจิตให้ สงบมั่นคงเป็นสมาธิ ได้แก่ การบำเพ็ญสมณกรรมฐานของผู้บริบูรณ์ด้วยอริยศีล ชั้น ๓ จนได้บรรลุ ฌาน 4 การศึกษาด้านหรือขั้นตอนที่ฝึกปรือให้เกิดมี สัมมาวายามะ และสัมมาสติ สัมมาสมาธิ เจริญงอกงามขึ้น จนบุคคลมีความพร้อมทางคุณธรรม มีคุณภาพจิต สมรรถภาพจิตและสุขภาพจิต พัฒนาถึงมาตรฐานของอารยชนเป็นพื้นฐานแห่งการพัฒนาปัญญาได้ดี 3) อธิปัญญาสิกขา คือ ศึกษาหาความรู้เรื่องปัญญา อบรมตนให้เกิดปัญญาแจ่มแจ้ง ได้แก่ การบำเพ็ญวิปัสสนากรรมฐาน ของผู้ได้ฌานแล้วจนได้ บรรลุมรรค 8 คือเป็นพระอรหันต์ การศึกษาด้านหรือขั้นตอนที่ฝึกปรือให้ เกิดมีสัมมาทิฐิ และสัมมาสังกัปปะ เจริญงอกงามขึ้น จนบุคคลมีความพร้อมทางปัญญาถึง มาตรฐานของอารยชน สามารถดำรงชีวิตอยู่ด้วยปัญญา หลุดพ้นจากความยึดติดถือมั่นต่าง ๆ เป็น อิสระเสรีด้วยปัญญาอย่างแท้จริง

### วิเคราะห์การบูรณาการหลักสูตร

พระพุทธศาสนาเป็นสถาบันหนึ่งที่มีความสำคัญกับการดูแลผู้สูงอายุ เพราะ พระพุทธศาสนามีหลักการดูแลแบบองค์รวม (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2548) การที่จะดูแล ผู้สูงอายุให้ครอบคลุมแบบองค์รวมได้นั้น ต้องดูแลด้านร่างกาย ด้านจิตใจ สังคมและสิ่งแวดล้อม โดยแนวคิดทางพระพุทธศาสนาว่าถึงองค์รวมในการดำเนินชีวิตที่ประกอบด้วย 3 ด้านคือ ดานค วามสัมพันธ์กับสังคมและสิ่งแวดล้อมด้านภาวะจิต และด้านปัญญา ผู้สูงอายुर่างกายมีการ เปลี่ยนแปลงที่เสื่อมถอย จำเป็นจะต้องมีการปรับตัวตามสภาวะการเปลี่ยนแปลง จึงมีความสนใจ ในการพัฒนาสภาวะของผู้สูงอายุตามแนววิถีพุทธ โดยเชื่อว่าภาวะเป็นสุขเป็นความสมบูรณ์อย่าง หนึ่งที่มองคประกอบ ดังนั้นจำเป็นต้องพิจารณาในหลาย ๆ อย่างและการพัฒนาสุข ภาวะด้าน จิตใจเป็นสิ่งที่สำคัญประการหนึ่งของผู้สูงอายุ หลักการของพระพุทธศาสนาสามารถเข้ามา เสริมสร้างและพัฒนาสภาวะของผู้สูงอายุได้ ด้วยบริบทของสังคมปัจจุบันและความซับซ้อนของ สภาพ สังคม พระพุทธศาสนาไม่สามารถที่จะพัฒนาสภาวะของผู้สูงอายุได้ทั้งหมด จำเป็นจะต้อง มีการหาเครือข่ายและสร้างการบูรณาการอย่างยั่งยืน

## บทสรุป

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่ให้ความสำคัญกับบุคคลเป็นอย่างมาก กล่าวคือ บุคคลทุกคนต่างมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง บุคคลจะดีหรือร้ายย่อมขึ้นกับตนเองเท่านั้น เพราะตนเองเป็นผู้กำหนดบทบาท ชีวิตเอง ในแนวคิดทางพระพุทธศาสนาท่านมองเห็นความสำคัญของการรักษาสุขภาพทางกายและทางใจเพื่อดำรงไว้โดยถือว่าเป็นส่วนประกอบอย่างหนึ่งของชีวิตที่ดี เมื่อชีวิตประกอบด้วยปัจจัยทั้งสองอย่างและการจะ ดูแลชีวิตหรือการดูแลสุขภาพจะต้องให้ความสำคัญของทั้งสองปัจจัยนี้ เพราะทั้งสองปัจจัยนี้มีความสัมพันธ์ และเชื่อมโยงถึงกัน หากปัจจัยด้านใดด้านหนึ่งบกพร่องไปอาจส่งผลกระทบต่อด้านหนึ่งอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ จึงได้กล่าวว่าพระพุทธศาสนาพิจารณาการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม กล่าวคือ การเล็งเห็นความสำคัญของความสัมพันธ์ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ เพราะชีวิตโดยตัวของมันเองเป็นองค์รวมอยู่แล้ว ถ้าองค์รวมอันใด อันหนึ่งติดขัดแปรปรวนไม่เป็นไปตามปกติองค์รวมก็ย่อมมีความวิปริตแปรปรวนไปด้วย สะท้อนให้เห็นว่าการจะดำเนินชีวิตขึ้นมาได้ต้องอาศัยองค์ประกอบต่างๆ นั่นคือ ชีวิตมีลักษณะเป็นองค์รวมที่มีความสัมพันธ์กัน พระพุทธศาสนาจึงเน้นระบบ ความสัมพันธ์มากกว่าจะมุ่งแค่แยกแยะองค์ประกอบ เพราะจากองค์รวมที่สัมพันธ์กันเป็นระบบที่ดี ก็จะเป็นองค์รวมที่สมบูรณ์ และการจะพัฒนาองค์รวมให้สมบูรณ์ไปในการดำรงชีวิตได้นั้น ต้องคำนึงถึงสามด้านที่เป็น องค์รวมแห่งระบบการดำเนินชีวิต กล่าวคือ ด้านที่ 1 เป็นการติดต่อสื่อสารกับโลก คือ การสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางผัสสสาร การดูแลสุขภาพที่ดีได้ หมายถึง จะต้องเกี่ยวพันกับการดำเนินชีวิตประจำวันด้วย บุคคลสามารถกระทำสิ่งที่ถูกต้องได้ โดยหลักการในการควบคุมร่างกายและจิตใจ ด้านที่ 2 เป็นภาวะด้านจิตใจ การควบคุมจิตใจให้มีสมาธิรับรู้และเสพข้อมูล จึงเปรียบเสมือนเป็นสมาธิ ด้านที่ 3 ปัญญาคือความรู้คิดคอยขึ้นสู่การกระทำที่ถูกต้อง จึงเปรียบเสมือนเป็นปัญญาดังนั้นแล้วทั้งสามด้านที่กล่าวมาเปรียบเสมือนไตรสิกขานั้นเอง ในทางพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึงหลัก ไตรสิกขา ซึ่งเป็นหลักที่ครอบคลุมการกระทำทั้งร่างกายและจิตใจ กล่าวคือ การดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุตามแนวพระพุทธศาสนา การที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้น การควบคุมร่างกายและจิตใจเป็นสิ่ง สำคัญอย่างยิ่งการดำเนินชีวิตที่มีองค์รวม 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ด้านภาวะจิตและด้านปัญญา องค์รวม 3 ด้านดังกล่าวจึงมีชื่อว่า ไตรสิกขา กล่าวคือ 1) การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทั้งสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อมทางสังคม เรียกรวมกันว่า ศีล 2) การพัฒนาภาวะจิต และสุขภาพให้เป็นจิตใจที่ดีงาม เข้มแข็ง มีความสุข โดย

มีเจตจำนงที่เป็นกุศลและมีสภาพเอื้อพร้อมต่อการใช้งานทางปัญญา เรียกสั้น ๆ ว่า สมานิ 3) การพัฒนาปัญญา ให้ความเข้าใจมองเห็นตามความเป็นจริงที่จะทำให้ปรับปรุงทุกอย่างทุกด้านอย่างถูกต้องได้ผล จนหลุดพ้นจากปัญหาตบทุกขได้ทำให้เป็นอิสระ สดใสเบิกบานสุขสงบอย่างแท้จริง เรียกว่า ปัญญา การดำเนินชีวิตเป็นองค์รวมทั้ง 3 ด้าน ต้องมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงถึงกันอย่างต่อเนื่อง เมื่อทั้ง 3 ระบบมีความสำคัญและสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง คือ สมานิ ปัญญา จะเป็นเกราะป้องกันชีวิต ช่วยให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเอง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2532)

### เอกสารอ้างอิง

- กิตติ ลาภสมบัติศิริ. (2556). โครงการพัฒนาและสร้างศักยภาพคนไทยทุกกลุ่มวัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักอนามัยผู้สูงอายุ กรมอนามัย.
- เชษฐ รัชดาพรรณธากุล, ศรีธนา เพ็งสุก. (2559). การจัดการเพื่อความมั่นคงทางสุขภาพของผู้สูงอายุในสังคมไทย. วารสารหัวหินสุขใจไกลกังวล, 1(1), 1-12.
- ประสาน บุญโสภาคย์, ณภัช นธกิจไพศาล, ธรรมนิจุล, สิทธิชัย สุวรรณลพ. (2564). กฎหมายและการปฏิบัติเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการของผู้สูงอายุไทย. วารสารเกษมบัณฑิต, 22(1), 123-141.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2532). พุทธวิธีในการสอน. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.
- ศิริวรรณ อรุณทิพย์ไพฑูรย์. (2560). แผนมาดริตด้านผู้สูงอายุ : กรอบสหประชาชาติกับประเทศไทย. Journal of Gerontology and Geriatric Medicine, 16(2-3), 80-86.
- สำนักอนามัยผู้สูงอายุ กรมอนามัย. (2564). แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายงานกลุ่มผู้สูงอายุ ประเด็น เมืองที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานอนามัยผู้สูงอายุ กรมอนามัย.
- National Statistical office. ( 2 0 1 7 ) . Population Statistical. Online: <http://www.nso.go.th/sites/2014en>