



วารสารบวรสหการศึกษา และมนุษยสังคมศาสตร์

JOURNAL OF BOVORN MULTI-EDUCATION
AND HUMAN SOCIAL SCIENCES
(JOB_EHS)
ISSN : 2730-3233 (ONLINE)



ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม 2567)
Vol. 5 No. 3 (September – December 2024)



ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย
Thai Journal Citation Index Center



Approved by TCI on 12/25/2024





วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์

Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences

(JOB_EHS)

ISSN: 2730-3233 (Online)



ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2567)

Vol. 5 No. 3 (September-December 2024)

นโยบายและขอบเขตการตีพิมพ์ :

วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ (Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences : JOB_EHS) มีนโยบายรับตีพิมพ์บทความในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับพุทธศาสตร์ ครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ศิลปศาสตร์ สังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และสาขาวิชาสหวิทยาการอื่นๆ

บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์จะต้องไม่เคยตีพิมพ์ หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความในวารสารอย่างเคร่งครัด โดยอ้างอิงตามรูปแบบของ APA (นาม-ปี) รวมถึงเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสารฯ และเป็นบทความที่ไม่มี ความหลายมากกว่า 25% ตามที่ถนนในโปรแกรม CopyCat ในเว็บ Thaijo2

ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความในวารสารฯ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความ โดยไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของวารสารฯ

กระบวนการพิจารณาบทความ :

บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ทุกบทความจะต้องผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญ 2 แบบ คือ
แบบที่ 1 บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ทุกบทความจะต้องผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญ
อย่างน้อย 2 ท่าน ต่อ 1 บทความ แบบผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แต่งไม่ทราบชื่อกันและกัน (double-blind review)
แบบที่ 2 บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ทุกบทความจะต้องผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญ
อย่างน้อย 3 ท่าน ต่อ 1 บทความ แบบผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แต่งไม่ทราบชื่อกันและกัน (double-blind review)

ประเภทของบทความ :

วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ เปิดรับตีพิมพ์ประเภทของบทความ คือ บทความวิจัย
(Research Article) และบทความวิชาการ (Original Article)

ภาษาที่รับตีพิมพ์ :

วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ เปิดรับบทความที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

กำหนดออก :

วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ มีกำหนดออกตีพิมพ์ 3 ฉบับ ต่อปี (ราย 4 เดือน) ดังนี้
ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม - เมษายน (กำหนดออก เดือนเมษายน)
ฉบับที่ 2 เดือน พฤษภาคม - สิงหาคม (กำหนดออก เดือนสิงหาคม)
ฉบับที่ 3 เดือน กันยายน - ธันวาคม (กำหนดออก เดือนธันวาคม)

ที่ปรึกษา :

พระเดชพระคุณ พระครูภาวนาอินทวงศ์ (เถลิง อินทวโส), ดร.
เจ้าอาวาสวัดหนองบัวเหิง

บรรณาธิการ :

พระครูปลัดสุรวุฒิ สิริวฑฒโก (อุกฤษโซค), ดร.
Phrakrupalad Suravut Sirivaddhako (Ukitchock), Dr.

ผู้ช่วยบรรณาธิการ :

ดร.ศุภิญา ศรีคำไทย
Dr. Sukpinya Srikomthai

กองบรรณาธิการ :

พระเมธาวิสัยรส (สุเทพ พุทธจรรยา), รองศาสตราจารย์. ดร.
Phramedhavinaiyaros (Suthep Buddhachanya), Assoc. Prof. Dr.
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Mahamakut Buddhist University, Thailand

พระมหามงคลกานต์ ฐิตธมฺโม, รองศาสตราจารย์ ดร.
Phramaha Mongkholkhan Khangphanom, Assoc. Prof. Dr.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺฒโน, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
Phramaha Yannawat Thitavaddhano, Asst. Prof. Dr.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

รองศาสตราจารย์ ดร.อำนวย เดชชัยศรี
Assoc. Prof. Dr. Amnuay Detchaisri
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Thailand

รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล
Assoc. Prof. Dr. Marut Patphol
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Srinakharinwirot University, Thailand

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ชำนิศาสตร์
Asst. Prof. Dr. Booncherd Chamnisast
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทัย สติมัน
Asst. Prof. Dr. Uthai Satiman
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมหมาย ปวะบุตร
Asst. Prof. Dr. Sommai Pavaboot
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

ดร.เสนห์ เดชะวงศ์
Dr. Saneh Dechawongse
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Mahamakut Buddhist University, Thailand

ดร. กฤษณา นันทเพ็ชร
Dr. Krisda Nantapetch
มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University, Thailand

ดร.ลำพอง กลมกุล
Dr. Lampong Klomkul
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

ฝ่ายจัดการ :

นางสาวสาคร หาญแท้

นายชานนท์ วิเศษศิริ

ฝ่ายกฎหมาย :

นายณพกฤษ ทรัพย์แก้วยอด

เจ้าของวารสาร :

วัดหนองบัวหิง ตำบลดอนทราย อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี 70140
โทรศัพท์ : 099-1916295

สำนักงานกองบรรณาธิการ :

วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์
วัดหนองบัวหึ่ง ตำบลดอนทราย อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี 70140
โทรศัพท์ : 099-1916295, 099-6166595, 095-5426695
E-mail: ukitchock@gmail.com
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS

วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์

Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences (JOB_EHS)

ISSN: 2730-3233 (Online)



บทบรรณาธิการ

วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ (Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences: JOB_EHS) ฉบับนี้เป็น ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2567) โดยเนื้อหาบทความในฉบับนี้ประกอบด้วยบทความวิจัยและบทความวิชาการ โดยกองบรรณาธิการได้ตระหนักถึงคุณภาพวารสารตามกรอบการประเมินคุณภาพวารสารเป็นอย่างดีจึงได้คัดเลือกกลั่นกรองบทความให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพวารสารในฐานข้อมูล TCI รอบที่ 5 พ.ศ. 2568-2572

วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ได้รับผลการพิจารณาคุณภาพวารสารเพื่อเข้าสู่ฐานข้อมูล TCI พ.ศ. 2566 จากศูนย์ TCI ได้ถูกจัดให้เป็น วารสารกลุ่มที่ 2 (การรับรองคุณภาพของวารสารตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2566 ไปจนถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2567) ซึ่งเป็นกำลังใจให้แก่กองบรรณาธิการในการพัฒนาวารสารให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป และเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการปรับกลุ่มคุณภาพวารสารที่รอบใหม่ในปีหน้าที่จะถึงนี้

กองบรรณาธิการ ขอขอบคุณผู้เขียนบทความที่เป็นนักวิชาการ นักวิจัย และนักศึกษาทุกท่านที่ได้ให้ความสนใจเขียนบทความเพื่อลงตีพิมพ์ และหวังว่าจะได้รับความสนใจจากผู้เขียนบทความทุกท่านในโอกาสต่อไป และกองบรรณาธิการ ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้อนุเคราะห์ในการอ่านประเมินต้นฉบับ

สุดท้ายนี้ กองบรรณาธิการหวังอย่างยิ่งว่า บทความที่ได้ตีพิมพ์ในวารสารจะเป็นประโยชน์ต่อท่านผู้อ่าน และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้ทางการศึกษาใหม่ให้เกิดขึ้น หากท่านผู้อ่านมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาวารสารให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น กองบรรณาธิการ ขอขอบคุณและยินดีปรับปรุงตามข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาวารสารให้ดียิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

พระครูปลัดสุวรรณ์ สิริวิฑูรโก (อุกฤษโซะ), ดร.
บรรณาธิการวารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์

สารบัญ

หน้า

บทบรรณาธิการ

บทความวิจัย (Research Articles)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษา 1-17

แผนกรรมสนามหลวงในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 1

GUIDELINES FOR DEVELOPING DIGITAL LEADERSHIP ACCORDING TO

BUDDHIST PRINCIPLES OF RELIGIOUS EDUCATION ADMINISTRATORS IN DHAMMA

SANAM LUANG DEPARTMENT UNDER THE SANGHA ADMINISTRATION AREA, REGION 1

พระครูใบฎีกาอิทธิพล กิตติพิโล (พรหมมาพันธุ์) Phrakrubadeeka Ittipon Kittiparo (Phommaphan)

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย Sudhipong Srivichai

สิน งามประโคน Sin Ngamprakhon

รูปแบบการศึกษาสงเคราะห์ตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการ 18-28

ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 2

THE MODEL OF WELFARE EDUCATION ACCORDING TO BUDDHIST PRINCIPLES OF

ADMINISTRATIVE MONKS IN THE SANGHA ADMINISTRATIVE REGION 2

พระอธิการชยุต เตชธมโม (สุขธรรมา) Phraathikan Chayut Techathammo (Sukdhamma)

สมศักดิ์ บุญปู Somsak Boonpoo

เกษม แสงนนท์ Kasem Saengnont

แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียน 29-41

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

GUIDELINES FOR PROMOTING TEAMWORK OF SCHOOL ACCORDING

TO BUDDHIST PRINCIPLES UNDER THE PATHUM THANI PRIMARY

EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

รพีพร อ่อนชัย Rapeeporn Onchai

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย Sudhipong Srivichai

พระครูภาวนาวุฒิบัณฑิต PhrakruPhawanawutbundit

แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอคติ 4 42-54

ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอ่างทอง

GUIDELINES FOR PERSONNEL MANAGEMENT IN THE DIGITAL AGE ACCORDING TO THE FOUR PRINCIPLES OF AGATI OF THE ANG THONG PROVINCIAL LEARNING PROMOTION OFFICE

ประภาพร ประวัติวิไล Prapaporn Prawatvilai

พระครูกิตติญาณวิสิฐ Phrakhrukittiyanavisit

ยุทธวีร์ แก้วทองใหญ่ Yudthawee Kaewthongyai

แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักฆราวาสธรรม 4 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส 55-68

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

GUIDELINES OF BUDGET ADMINISTRATION ACCORDING TO GHARAVASADHAMMA PRINCIPLES OF OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF PATHUM THANI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 1

นภาพร เกษสร Napaporn Ketsorn

พีรวัฒน์ ชัยสุข Peerawat Chaisuk

อินตา ศิริวรรณ Intha Siriwan

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการตามหลักพละ 4 ของกลุ่มเมืองชัยพระเจ้าตาก 69-81

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

GUIDELINE IN DEVELOPING ACADEMIC ADMINISTRATION ACCORDING TO THE FOUR PRINCIPLES OF BALA FOR MUEANG CHAI PHRA CHAO TAK SCHOOL CLUSTER

ณัฐติชา เขียวสด Natticha khiaosot

เผด็จ จงสกุลศิริ Padet Jongsakulsiri

เกษม แสงนนท์ Padet Jongsakulsiri

แนวทางการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหาร 82-93

ในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

GUIDELINES FOR PERSONNEL MANAGEMENT IN THE 21st CENTURY ACCORDING TO BUDDHIST PRINCIPLES OF ADMINISTRATORS IN BURAPHA BANG PA-IN SCHOOL GROUP PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

โรจนะ ถวัลย์พงษ์เลิศ Rotchana Thanwanphongloet

พระครูวิรุฬห์สุตคุณ PhrakruWirunsutakun

พระครูภาวนาวิมลบัณฑิต PhrakruPhawanawutthibandit

-
- ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของครูและบุคลากรทางการศึกษา** 94-107
กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเรือหลวงภาชีนุสรณ์ พระนครศรีอยุธยา
LEADERSHIP BY SAPPURISA DHAMMA VII OF TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL
RUEALUANGPPHACHINUSORN UNITED CAMPUS PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA
ปรีชญ์า เจริญสุข Praty Jaroensook
พระสุรชัย สุระชัย Phrasurachai Surajayo
ลำพอง กลมกุล Lampong Klomkul
- แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา** 108-119
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
GUIDELINES FOR DEVELOPING COMMUNICATION SKILLS ACCORDING
TO BUDDHIST PRINCIPLES OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE
OF PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1
รตนพร โชติทวีศักดิ์ศรี Rattanaporn Chotthawesukse
พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ภูริปณฺโณ Phrakhrusangharak Chakkit Phuripaṇṇo
ระวิง เรืองสังข์ Rawing Ruangsanka
- การวิเคราะห์การได้มาซึ่งที่ดินของวัดหรือที่ธรณีสงฆ์** 120-130
กรณีศึกษาทายาททวงคืนที่ดินที่เจ้ามรดกยกให้แก่วัด
ANALYSIS OF LAND ACQUISITION OF TEMPLES OR MONASTIC PROPERTY
A CASE STUDY OF LAND CLAIMING HEIRS THE INHERITANCE BEQUEATHED TO THE TEMPLE
กะเชณ มุสิการุณ Kachen Musikarun
ประเสริฐ ลิ้มประเสริฐ Prasert Limprasert
ประมานเลิศ อัจฉริยปัญญากุล Pramarnlert Archariyapanyakul
- รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนเอกชนนอกระบบ** 131-139
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
MODEL OF ACADEMIC ADMINISTRATION ACCORDING TO IDDHIPADA
IN NON-FORMAL PRIVATE SCHOOLS, PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE
คณิตพงศ์ พิมพมีลาย Kanitpong Pimmelai
ลำพอง กลมกุล Lampong Klomkul
สมศักดิ์ บุญปู Somsak Boonpoo

-
- แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูของผู้บริหารสถานศึกษา** 140-153
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักพรหมวิหาร 4
THE GUIDELINES FOR CREATING THE SCHOOL ADMINISTRATOR'S OPERATION
MOTIVATION AT NAKHON SAWAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREAS
OFFICE 2 ACCODING TO THE BRAHMAVIHARA 4
ณิชนันท์ ไชยขันแก้ว Nitchanan Chaikhankaew
พระมหาอุดร อุตตโร Phramaha Udon Uttaro
สุวัฒน์ แจ่มจิต Suwat Changchit
- แนวทางการพัฒนาการบริหารงานทั่วไปตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรทางการศึกษา** 154-165
โรงเรียนกลุ่มเสมาท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
GUIDELINES FOR DEVELOPING OF GENERAL ADMINISTRATION ACCORDING TO FOUR
PRINCIPLES OF SANGAHAVATTHU OF TEACHERS AND ADMINISTRATORS IN SEMA THA RUEA
GROUP SCHOOLS, PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE
อภิชาติ ธรรมเกี่ Apichat Tamparee
เผด็จ จงสกุลศิริ Padet Jongsakulsiri
ยุทธวีร์ แก้วทองใหญ่ Yudthawee Kaewthongyai
- แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริม** 166-178
ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
GUIDELINES FOR ACADEMIC ADMINISTRATION ACCORDING TO THE 4 PRINCIPLES OF
SANGAHAVATTHU OF ADMINISTRATORS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN THE NETWORK
GROUP TO PROMOTE THE EFFECTIVENESS OF SPECIAL EDUCATION MANAGEMENT,
EDUCATION DISTRICT 6 UNDER THE OFFICE OF SPECIAL EDUCATION BUREAU
สุภารัฐ มั่นธรรม Supharat Mantham
พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ภูริปญโญ Prakrusangkarak Chakkit Bhuripanno
ทองดี ศรีตระการ Thongdee Sritragarn
- แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติตนตามหลักเบญจศีลของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล** 179-193
จังหวัดสมุทรปราการ
GUIDELINES FOR DEVELOPING ONE'S CONDUCT ACCORDING TO THE PRINCIPLES
OF FIVE BASIC OF MUNICIPAL SCHOOL TEACHERS SAMUT PRAKAN PROVINCE
ศิริประภา นักทำนา Siraprapa Nakthamna
พระครูภัทรธรรมคุณ Phrakruphattharathamkhun
ทองดี ศรีตระการ Thongdee Sritragarn

การพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหัตถุธรรมของวัดลินช้าง อำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี	194-208
COMMUNITY DEVELOPMENT ACCORDING TO SANGAHAVATTHUDHAMMA PRINCIPLE OF LIN CHANG TEMPLE, NONG YA PLONG DISTRICT, PHETCHABURI PROVINCE	
พระวรญาณ วรปัญญา (รอดประจง) Phra Waranyoo Vorapañño (Rodprajong)	
พระครูวาทีวรวัฒน์ Phrakhrū Wateeworawat	
พระมหากังวาล ธีรธมฺโม Phramaha Kangwal Dhiradhammo	
ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี	209-222
THE MANAGEMENT EFFICIENCY OF PEOPLE'S TRAINING UNIT IN KHLONG KHOI SUBDISTRICT, PHOTHARAM DISTRICT, RATCHABURI PROVINCE	
พระครูสังฆรักษ์สุเทพ สุเทโว (ชูชีพ) Phrakru SangkharakSuthep Suthevo (Chucheeep)	
พระครูวาทีวรวัฒน์ Phrakhrū Wateeworawat	
พระมหากังวาล ธีรธมฺโม Phramaha Kangwal Dhiradhammo	
แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของครูกลุ่มโรงเรียนวังคหสาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	223-236
GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF TEAMWORK ACCORDING TO THE PRINCIPLES OF SARANIYADHAMMA OF THE TEACHERS IN WANGKOTCHASAN SCHOOL GROUP, PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE	
มาริส่า มุกดาตวง Marisa Mookdadoung	
เผด็จ จงสกุลศิริ, Padet Jongsakulsiri	
อินตา ศิริวรรณ Intha Siriwan	
ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	237-244
THE NEED FOR CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE SECONDARY EDUCATION AREA	
กุสุมา ยี่ภู่ Kusuma Yeepu	
อินตา ศิริวรรณ Intha Siriwan	
พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺฒโน PhramahaYannawat Thitavaddhano	

-
- แนวทางป้องกันการกระทำความผิดของผู้ต้องขังหญิงเรือนจำจังหวัดอ่างทอง 245-256**
GUIDELINES FOR PREVENTING CRIMES COMMITTED BY FEMALE PRISONERS
AT ANG THONG PROVINCIAL PRISON
เตชินี เตชะรัตน์ Techinee Techarat
ธাত্রี มหันตรัตน์ Thatri Mahantharatana
- ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 257-264**
THE NEED FOR LEADERSHIP IN SERVICE OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS IN BANGKOK
มนตรา ลิมสกุลวานิช Montra Limsakunwanich
สมศักดิ์ บุญปู Somsak Boonpoo
พระมหาญาณวัฒน์ จิตวาทฺตโน PhramahaYannawat Thitavaddhano
- แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี 265-277**
GUIDELINES FOR DEVELOPING LEADERSHIP IN THE DIGITAL AGE ACCORDING
TO BUDDHIST PRINCIPLES OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE
OF SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA LOPBURI
อดิศักดิ์ ทิพย์สุวรรณ Adisak Thipsuwan
บุญเชิด ขำนิศาสตร์ Booncherd Chumnisart
พระสุรชัย สุรชัย Phrasurachai Surachayo
- แนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภavana 4 ของบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 278-287**
GUIDELINES FOR DEVELOPING THE PERFORMANCE POTENTIAL ACCORDING TO THE FOUR
PRINCIPLES OF BHAVANA OF EDUCATIONAL PERSONNEL IN THE BURAPHA BANG PA-IN
SCHOOL GROUP UNDER THE OFFICE OF PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA 2
ธนวัฒน์ จันทน์สุคนธ์ Thanawat Chansukon
พระครูวิรุฬห์สุตคุณ PhrakruWirunsutakun
พีรวัฒน์ ชัยสุข Peerawat Chaisuk

แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลสำหรับสถานศึกษา ในเขตอำเภอเมืองราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	288-298
GUIDELINES FOR BUDGET MANAGEMENT ACCORDING TO THE PRINCIPLES OF GOOD GOVERNANCE FOR EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN MAHARAT DISTRICT, PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE	
วาสนา ปานฉิม Wasana Panchim เกษม แสงนนท์ Kasem Sangnont บุญเชิด ชำนิศาสตร์ Booncherd Chumnisart	
แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ตามหลักสัปปุริสธรรม 7	299-312
GUIDELINES FOR EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATION USING BENCHMARKING UNDER NAKHON SAWAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA I ACCORDING TO THE PRINCIPLES OF SAPPURISADHAM VII	
พิมพ์ชนก แพงไตร Pimchanok Pangtrai สุวัฒน์ แจ้งจิต Suwat Changchit วรกฤต เกื่อนช้าง Worrakrit Thuanchang	
แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโดยใช้หลักธรรมปาปณิกธรรม 3 ของโรงเรียนในกลุ่มพระราชวังบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	313-323
GUIDELINES FOR DEVELOPING ACADEMIC ADMINISTRATION USING PAPANIKA DHAMMA 3 OF SCHOOLS IN PHARACHAWANG BANG PA-IN PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE	
เรืองศักดิ์ บุญเรือง Ruangsak Boomruang ลำพอง กลมกุล Lampong Klomkul พระครูภาวนาวุฒิปันธิต Phrakhrupawanawutthibandit	
รูปแบบการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหาร กลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2	324-337
PERSONNEL MANAGEMENT MODEL IN THE NEW NORMAL ACCORDING TO THE PRINCIPLES OF GOOD GOVERNANCE FOR ADMINISTRATORS OF BANG SAI DISTRICT SCHOOL GROUP PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2	
ไชยธร ชาวเหนือ Chaiyatorn Chaonuea ลำพอง กลมกุล Lampong Klomkul เกษม แสงนนท์ Kasem Saengnont	

-
- แนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา** 338-349
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอริยสัจ 4
THE GUIDELINES FOR QUALITY ASSURANCE OPERATIONS WITHIN SCHOOLS UNDER THE NAKHON
SAWAN PROVINCIAL OFFICE OF LEARNING ENCOURAGEMENT ACCORDING WITH ARIYASACCA IV
ราตรี ศรีธรรมมา Ratree Sridhamma
อานนท์ เมธีวรฉัตร Anond metheevarachatra
พระมหาอุดร อุตุโร Phramaha Udorn Uttaro
- การส่งเสริมศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในเขตบางบอนของพระสงฆ์วัดนินสุขาราม** 350-362
กรุงเทพมหานคร
PROMATION OF NON-FORMAL EDUCATION CENTERS IN BANG BON DISTRICT
OF MONKS IN NINSUKHARAM TEMPLE, BANGKOK
พระครูสมุทรกัมแพง ชยานนโท (ชำนาญไพโร) Phrakru Samukhamphaeng Chayannato (Chamnanphrai)
พระมหากังวาล ธีรธมโม Phramaha Kangwal Dhiradhammo
พระครูวาทีวรวัฒน์ PhrakhruWateeworawat
- สภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา** 363-371
ประถมศึกษาสิงห์บุรี
CONDITIONS OF INTERNAL QUALITY ASSURANCE IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE
JURISDICTION OF THE SINGBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
ประภาพรรณ พูลเจริญศิลป์ Prapaparn Poolcharoensil
พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน PhramahaYannawat Thitavaddhano
ลำพอง กลมกุล Lampong Klomkul
- แนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักคุณธรรม 4 ของโรงเรียน** 372-389
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง
GUIDELINES FOR ACADEMIC ADMINISTRATION IN THE DIGITAL ERA ACCORDING
TO THE FOUR VUDDHI-DHAMMA PRINCIPLES OF SCHOOLS IN ANG THONG PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
ปัทมพร ทรัพย์วิโรบล Pattamaporn Supwarobol
เกษม แสงนนท์ Kasem Sangnont
ลำพอง กลมกุล Lampong Klomkul

แนวทางพัฒนาการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี	390-401
GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF CARING AND HELPING STUDENTS ACCORDING TO SANGAHAVATTHU 4 OF TEACHERS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, LOPBURI	
จิรภัทร ทองศักดิ์ Giraphat Thongsak พระครูภัทรธรรมคุณ Phrakruphattharathamkhun บุญเชิด ชำนิศาสตร์ Booncherd Chumnisart พระสุรชัย สุระชัย PhraSurachai Surachayo	
การบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี	402-415
MANAGEMENT OF THE 7TH RATCHABURI PROVINCIAL MEDITATION CENTERS, NA NONG TEMPLE, MUEANG DISTRICT, RATCHABURI PROVINCE	
พระสมุห์นพพล อติพโล Phrasamu Noppon Atiplo พระมหากังวาล ธีรธมโม Phramaha Kangwal Dhiradhammo พระครูวาทีวรวัฒน์ PhrakhruWateeworawat	
แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือด้วยพลังบวร ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเมืองชัยพระเจ้าตาก	416-428
GUIDELINE IN DEVELOPING EDUCATION ADMINISTRATION WITH COLLABORATION ACCORDING TO THE FOUR PRINCIPLES OF SANGAHAVATTHU FOR MUEANGCHAI PHRA CHAO TAK SCHOOL CLUSTER	
อดิสร ระนาด Adisorn Ranart เผด็จ จงสกุลศิริ Padet Jongsakulsiri ณัชชา อมราภรณ์ Natcha Amaraporn	
แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพหุวัฒนธรรมตามหลักกัลยาณมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1	429-441
GUIDELINES FOR ACADEMIC ADMINISTRATION ACCORDING TO THE PRINCIPLES OF KALYANAMITTA OF MULTICULTURAL SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1	
ศุภัชฌา สระทองอินทร์ Suphatcha Sathongin พีรวัฒน์ ชัยสุข Peerawat Chaisuk ทองดี ศรีตระการ Thongdee Sritrakarn สุทิศ สวัสดิ์ Suthit Sawaddi	

-
- ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ
อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี** 442-453
SATISFACTION OF PEOPLE WITH MANAGEMENT PUBLIC FACILITIES OF CHAO NUA TEMPLE
DAMNOENSADUAK DISTRICT, RATCHABURI PROVINCE
พระอุกฤษ อุทาโน (เกตุแก้ว) PraUkrit Utano (Ketkaew)
พระราชสมุทรวชิรโสภณ PhraratSamutrawachirasophon
พระครูวิสุทธาณันทคุณ PhrakhruWisudtanantakun
- แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักอปริหานิยธรรม สำหรับโรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1** 454-466
GUIDELINES FOR THE ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL ACCORDING TO
THE PRINCIPLES OF APARIHANIYADHAMMA FOR SECONDARY SCHOOL
UNDER THE PATHUMTHANI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 1
บุญชนก คีลทอง Boonchanok Sinthong
พระครูกิตติญาณวิสิฐ PhrakhruKittiyanawisit
พระครูภัทรธรรมคุณ Phrakruphattharathamakhun
- ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4** 467-480
STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER NAKHONSAWAN PROVINCIAL
OFFICE OF LEARNING ENCOURAGEMENT ACCORDING TO THE IDDHIPATHA IV
นันทพัทธ์ วงศ์กันตา Nantapat Wonggunta
พระมหาอุดร อุตตโร Phramaha Udon Uttaro
ธานี เกสทอง Thanee Gesthong
- ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา** 481-489
THE NEED FOR INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER THE OFFICE OF THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
พัทรวไล ชำปฏี Pakwilai Champati
พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน PhramahaYannawat Thitavaddhano
พีรวัฒน์ ชัยสุข Peravat Chaisuk

สภาพการจัดการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี 490-498

ของบุคลากรทางการลูกเสือโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

MANAGEMENT CONDITIONS TO PROMOTE RESPONSIBILITY FOR ORGANIZING

BOY SCOUT-GIRL SCOUT ACTIVITIES OF SCOUT PERSONNEL IN PRIMARY SCHOOLS

UNDER THE SINGBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

สุธีร์ เครือวรรณ Sutee Kruawan

ระวิง เรืองสังข์ Rawing Ruangsanka

ยุทธีวีร์ แก้วทองใหญ่ Yudthavee Kaewthongyai

การพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองขวาง อำเภอโพธาราม 499-511

จังหวัดราชบุรี

THE PUBLIC WELFARE DEVELOPMENT OF SANGHA IN NONG-KWANG SUBDISTRICT,

PHOTHARAM DISTRICT, RATCHABURI PROVINCE

พระครูนิติสารวิกรม (สุขศิริ) Phrakru Nitisaravikrom (Suksiri)

พระราชสมุทรวิชโรโสภณ Phrarat Samutrawachirasophon

พระครูวาทีวรัณณ Phrakhru Wateeworawat

แนวทางการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ 512-526

ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

GUIDELINES FOR IMPLEMENTING RECESSION REVIVAL MEASURES ACCORDING TO THE 7

PRINCIPLES OF SAPPURISADHAMMA OF SCHOOLS IN THE EDUCATIONAL EFFICIENCY

PROMOTION NETWORK GROUP 6 UNDER THE OFFICE OF PATHUM THANI PRIMARY

EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

พงษ์ศักดิ์ มากสูงเนิน Pongsak Maksungnoen

เกษม แสงนนท์ Kasem Sangnont

เผด็จ จงสกุลศิริ Padet Jongsakulsiri

แนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 527-540

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

GUIDELIES FOR ACADEMIC ADMINISTRATION IN THE DIGITAL ERA BASED ON IDDHIBAT IV OF

SCHOOLS UNDER THE SAKAEO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

กัญสุญา บุญเกิด Kansuya Boonkerd

เกษม แสงนนท์ Kasem Saengno

สมศักดิ์ บุญปุ่ Somsak Boonpoo

ความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 541-554
ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

PEOPLE SATISFACTION TOWARDS THE IMPLEMENTATION OF THE 5 PRECEPTS VILLAGE
PROJECT OF SANGHA IN POTHARAM DISTRICT, RATCHABURI PROVINCE

พระครูคุณสารานุกูล (ประพัช คุณสารโร) Phrakru KhunSaranukul (Praphat Khunsaro)
พระราชสมุทรวชิรโสภณ Phrarat Samutrawachirasophon
พระครูวิสุทธานันทคุณ Phrakhru Wisutthanantakhun

ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา 555-563
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

THE NEED FOR TRUE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER THE OFFICE OF THE PRIMARY EDUCATION AREA

กัญชพร ปานเพชร Gunchaporn Panphet
อินตา ศิริวรรณ Intha Siriwan
พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตาวฑฒโน PhramahaYannawat Thitavaddhano

แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในกลุ่มภาชีระพีพัฒน์ 564-575
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1

GUIDELINES FOR EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATION ACCORDIND TO THE FOUR
PRINCIPLES OF SANGAHAVATTHU OF THE PHACHIRAPEEPHAT SCHOOL GROUP UNDER THE
OFFICE OF PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

ชนะศักดิ์ ลาภเวช Chanasak Lapwech
พระครูวิรุฬห์สุตคุณ PhrakhruWirunsuttakun
พระครูโสภาสนนทกิตติ PhrakhruOpatnontakitti

แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักกัลยาณมิตร 7 ของโรงเรียน 576-588
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

GUIDELINES FOR PARTICIPATORY MANAGEMENT ACCORDING TO KALYANAMITTA VII OF
SCHOOLS UNDER THE SA KAE0 PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

สุรัชย์ คำดีราช Surachai Khamdeerach
พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ภูริปณฺโญ Prakrusangkarak Chakkit Bhuripanno
สมศักดิ์ บุญปู Somsak Boonpoo

**แนวทางการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4** 589-604

THE GUIDELINES FOR INTERNAL SUPERVISION OF SCHOOLS UNDER THE NAKHON SAWAN
PROVINCIAL OFFICE OF LEARNING ENCOURAGEMENT ACCORDING TO THE IDDHIPATHA IV

วราภรณ์ ทรัพย์ประสม Warapron Subprasom

วินัย ทองมัน Winai Tongmun

อานนท์ เมธีวรฉัตร Anond Metheewarachatrat

**แนวทางการจัดการเรียนการสอนตามหลักอริยสัจ 4 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** 605-617

TEACHING MANAGEMENT GUIDELINES BASED ON THE FOUR NOBLE TRUTHS
FOR TEACHERS AT SECONDARY SCHOOLS IN PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA DISTRICT,
PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

พิธิพัฒน์ รัตนชัยกุล Phithiphat Rattanachaikun

พีรวัฒน์ ชัยสุข Peerawat Chaisuk

พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ภูริปณฺโญ Phrakhrusangkharak Chakkit Bhuripañño

**แนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2** 618-629

THE GUIDELINES FOR CONFLICT MANAGEMENT IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS ACCORDING
TO PRINCIPLES OF THE FOUR NOBLE TRUTHS OF OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOL UNDER
THE PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

สิริวัฒน์ ไตรบุตร Siriwat Traiboot

พระครูกิตติญาณวิสิฐ Phrakhrukittiyānawisit

ทองดี ศรีตระการ Thongdee Sritragarn

**แนวทางการบริหารสถานศึกษาบูรณาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
กลุ่มศูนย์เจ้าพระยา จังหวัดอ่างทอง** 630-644

GUIDELINES FOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION INTEGRATING SELF - SUFFICIENCY
ECONOMY PHILOSOPHY OF CHAOPRAYA CENTER ANGTONG PROVINCE EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

สุภาวดี ปิติเขตต์ Supawadee Pitikhet

ลำพอง กลมกุล Lampong Klomkul

ยุทธวีร์ แก้วทองใหญ่ Yudthawee Keawtongyai

แนวทางการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยตามหลักปาปนิกรรม โรงเรียนวัดบัวขวัญ
(มีทับราษฎร์บำรุง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1

645-656

GUIDELINES FOR SAFE EDUCATIONAL INSTITUTION MANAGEMENT BASED ON
THE PRINCIPLES OF PĀPAṆIKADHAMMA, WAT BUAKWAN SCHOOL (MEETAP RAT BAMRUNG),
NONTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

สุชาดา เกตุแก้ว Suchada Katekaew
พีรวัฒน์ ชัยสุข Peerawat Chaisuk
ทองดี ศรีตระการ Thongdee Sritrakarn

แนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาในยุควิถีชีวิตใหม่
ของกลุ่มโรงเรียนในสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร

657-668

GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF LEARNERS' POTENTIAL ACCORDING
TO THE THREEFOLD TRAINING PRINCIPLE IN THE NEW NORMAL OF SCHOOL GROUPS
UNDER THE BANG SUE DISTRICT OFFICE, BANGKOK

จิราภรณ์ ถิธิปริวัตร Jiraphon Teetiparivat
พระครูกิตติญาณวิสิฐ Phrakhrukittiyana-visit
สุทิศ สวัสดิ์ Suthit Sawaddi

สภาพการบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความสุขในการทำงาน
สำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

669-676

THE MANAGEMENT CONDITIONS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS TO CREATE HAPPINESS AT
WORK FOR PERSONNEL IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE JURISDICTION OF THE
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

บุญญาธิการ รอดคำ Boonyathikarn Roudkham
บุญเชิด ชำนิศาสตร์ Booncherd Chumnisart
พระสุรชัย สุรชโย PhraSurachai Surachayo

บทความวิชาการ (Academic Articles)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักความดีสากลของผู้บริหารสถานศึกษา

677-687

ETHICAL LEADERSHIP ACCORDING TO THE PRINCIPLES OF UNIVERSAL GOODNESS OF
EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS

พระไพบุลย์ พุทธิธโช (วงศ์แหวน) Phra Paiboon Buddhidhajo (Wongwhaen)

แนวทางการพัฒนาตน : มุมมองตามหลักพระพุทธศาสนา	688-694
SELF-DEVELOPMENT APPROACH: A BUDDHIST PERSPECTIVE	
พระครูปลัดรัตน์ ฐิตคุโณ PhrakrupaladRut Titakuno	
สิน งามประโคน Sin Ngamprakhon	
พระสุรชัย สุรชัย PhraSurachai Surachayo	
ความกลมกลืนของชีวิตและงานตามหลักอิทธิบาท 4	695-703
CREATING THE WORK - LIFE INTEGRATION ACCORDING TO PRINCIPLE	
OF THE FOUR PATHS OF ACCOMPLISHMENT	
อนิสา สังข์เจริญ Anisa Sangcharoen	
สุภโร: คุณธรรมของพระธรรมทูตสายต่างประเทศในยุคปัจจุบัน	704-712
SUBBARO: THE MORALITY OF FOREIGN MISSIONARY MONKS IN THE PRESENT ERA	
พระครูสังฆกิจวิริยะ (วิจิตรศักดิ์) Phrakhrusangkavitviriya (Vijitsak)	
พระมหาสุเทพ สุวฑฒโน (เหลาทอง) Phramaha Suthep Suvatthano (Laothong)	
แนวทางการพัฒนาวัดให้เป็นแหล่งเรียนรู้วัฒนธรรมไทย	713-722
GUIDELINES FOR DEVELOPING TEMPLES INTO SOURCES OF LEARNING ABOUT THAI CULTURE	
พระปลัดเกื้อกูล สุภานนโท Phrapalad Kuakool Suphanantho	
สิน งามประโคน Sin Ngamprakhon	
พระสุรชัย สุรชัย PhraSurachai Surachayo	
พุทธวิธีการบริหารวิชาการในสถานศึกษา	723-732
BUDDHIST METHODS OF ACADEMIC ADMINISTRATION IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS	
ชนากร ศาสตร์สกุล Chanakorn Satsagul	
บุญเชิด ชำนิศาสตร์ Booncherd Chamnisast	
พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน PhramahaYannawat Thitavaddhano	

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษา
แผนกธรรมสนามหลวงในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 1

GUIDELINES FOR DEVELOPING DIGITAL LEADERSHIP ACCORDING TO BUDDHIST
PRINCIPLES OF RELIGIOUS EDUCATION ADMINISTRATORS IN DHAMMA SANAM
LUANG DEPARTMENT UNDER THE SANGHA ADMINISTRATION AREA, REGION 1

^[1]พระครูใบฎีกาอิทธิพล กิตติพิโล (พรหมมาพันธ์) Phrakrubaideeka Ittipon Kittiparo (Phommaphan)

^[2]สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย Suddhipong Srivichai ^[3]สิน งามประโคน Sin Ngamprakhon

^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author E-mail: IttiponKittiparo@hotmail.com

Article Received: September 26, 2024. Revised: December 23, 2024. Accepted: December 25, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษา 2) เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษา และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 รูป ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 รูป ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษา ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผลด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน และด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ตามลำดับ 2) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษา ประกอบด้วย (1) ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารมีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาสำนักศาสนศึกษา กำหนดแนวทางและยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าสู่กระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาอุปกรณ์และโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาบุคลากร (2) ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับครูและบุคลากร จัดอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (3) ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารมีการดำเนินการให้เกิดความเสมอภาคในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลในสำนักศาสนศึกษา (4) ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน ผู้บริหารตรวจสอบความพึงพอใจของครูและบุคลากรต่อการให้บริการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักศาสนศึกษา (5) ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล ผู้บริหารมีการประเมินการสอนโดยใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของครู มีตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสอน และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษา ประกอบด้วย (1) พุทฺธสุตา (ฟังและการเรียนรู้) การฟังและการเรียนรู้เทคโนโลยีโดยการฟังและทำความเข้าใจความต้องการ สนับสนุนการใช้

เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล ให้คำแนะนำที่มีประสิทธิภาพและการติดตาม ประเมินการสอนโดยใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของครู (2) ธตา (ทรงจำแม่นยำ) ทรงจำแม่นยำจับหลักหรือสาระได้ ทรงจำความไวแม่นยำในข้อปฏิบัติและจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ดำเนินการให้เกิดความเสมอภาคในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา (3) วจสา ปริจิตา (เข้าใจและการปฏิบัติได้จริง) เข้าใจและการปฏิบัติได้จริงเข้าใจความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับครูและบุคลากร สนับสนุนการเรียนการสอน (4) มนसानุเปกขิตา (วิเคราะห์) วิเคราะห์ความพึงพอใจของครูและบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน (5) ทิณฐิยา สุปฏิวิทธา (สังเคราะห์และการประยุกต์) สังเคราะห์และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาร่วมกับการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล, หลักพุทธธรรม, คณะสงฆ์

ABSTRACT

This research aims to 1) study the digital leadership of religious education administrators, 2) study the methods for developing digital leadership according to Buddhist principles of religious education administrators, and 3) propose guidelines for developing digital leadership according to Buddhist principles of religious education administrators. The research was conducted using a mixed-methods method. The quantitative research used a questionnaire with 205 samples. The data were analyzed using basic statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. The qualitative research used interviews with 6 experts. The data were analyzed using content analysis. The results of the research found that 1) Overall, the digital leadership of religious education administrators was at a high level. When considering each item, the opinions were at a high level in all 5 dimensions: support for teaching and learning using digital technology, support for the use of digital technology in measuring and evaluating ethics in using digital technology, support for the use of digital technology in management, and leadership and vision of digital technology, respectively. 2) The methods for developing digital leadership according to Buddhist principles of religious education administrators consisted of (1) leadership and vision of digital technology; The administrators supported the use of digital technology in developing religious education, set clear guidelines and strategies for introducing digital technology into the learning process, developed equipment and infrastructure, and developed personnel. (2) In terms of supporting teaching and learning using digital technology, administrators promoted professional development in digital technology for teachers and personnel, organize training and seminars on the use of digital technology. (3) In terms of ethics in using digital technology, administrators took action to create equal access to digital technology in the Office of Religious Education. (4) In terms of supporting the use of digital technology in administration, administrators checked the satisfaction of teachers and personnel with the digital technology services of the Office of Religious Education. (5) In terms of supporting the use of digital

technology in measurement and evaluation, administrators evaluated teachers' teaching using digital technology systems, with teaching efficiency indicators. 3) Guidelines for developing digital leadership in the Buddhist era for administrators of the Office of Religious Education, consisted of (1) Bahussutā (Listening and Learning): Listening and learning about technology by listening and understanding needs, supporting the use of digital technology in measurement and evaluation, providing effective advice, and monitoring and evaluating teachers' teaching using digital technology systems. (2) Dhatā (Accurate Memory): Accurate memory that grasps principles or content, and accurately remembers the practices and ethics of using digital technology, promoting equality in access to digital technology in the religious education office. (3) Vacasāparicitā (Understanding and Practical Application): Understand and practically apply, understand the need for professional development in using digital technology for teachers and personnel, support teaching and learning. (4) Manasānupekkhitā (Analysis): Analyze the satisfaction of teachers and personnel in digital technology, support the use of digital technology in administration. (5) Dittḥiyā supatṭividdhā (Synthesis and Application): Synthesize and apply digital technology in development together with leadership and vision of digital technology.

Keywords: Digital Leadership, Buddhist Principles, Sangha

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านวิทยาการของโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โลกไร้พรมแดน พลโลกมีการติดต่อสัมพันธ์กันได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น และกระแสโลกาภิวัตน์นำเข้าสู่ยุคแห่งการจู่โจมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองระหว่างประเทศ ซึ่งมีผลกระทบต่อวิถีชีวิตและวัฒนธรรมความเป็นอยู่ทุกชาติทุกภาษารวมทั้ง ประเทศไทย ต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งภายในและภายนอกประเทศ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างกว้างขวาง ประเทศไทย จึงมีความจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ซึ่งภาษาสมัยใหม่ใช้คำว่า “ยุคดิจิทัล” (จิณณวัตร ปะโคทั้ง, 2561)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จากความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี การจัดการศึกษาในรูปแบบที่ผ่านมามีจะไม่เหมาะสมกับการสร้างพลเมืองในยุคดิจิทัล ความท้าทายที่ควรตระหนักก็คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ และจะใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนไปอย่างไร เป้าหมายหลักในการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลจึงควรเป็นจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียน มีความรู้ แล้วต่อยอดองค์ความรู้ด้วยความคิดสร้างสรรค์ (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2562)

การศึกษาพระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ไทยแต่โบราณมานิยมศึกษาเป็นพระธรรมวินัย ที่เรียกว่า การศึกษาพระปริยัติธรรมซึ่งเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้ยากสำหรับภิกษุสามเณรทั่วไป จึงปรากฏว่าภิกษุสามเณรที่มีความรู้ในพระธรรมวินัยอย่างทั่วถึงมีจำนวนน้อยเป็นเหตุให้สังคมชนชาติแคลนพระภิกษุผู้มีความรู้ความสามารถที่จะช่วยกิจการพระศาสนาทั้งในด้านการศึกษาการปกครอง และการแนะนำสั่งสอนประชาชน

ดังนั้น สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส จึงได้ทรงพระดำริวิธีการเล่าเรียนพระธรรมวินัยในภาษาไทยขึ้นสำหรับสอนภิกษุสามเณรวัดบวรนิเวศวิหารเป็นครั้งแรกนับแต่ทรงรับหน้าที่ปกครองวัดบวรนิเวศวิหาร เมื่อ พ.ศ. 2435 เป็นต้นมาโดยทรงกำหนดหลักสูตรการสอนให้ภิกษุสามเณรได้เรียนรู้พระพุทธศาสนาทั้งด้านหลักธรรมพุทธประวัติ และพระวินัย ตลอดจนหัดแต่งแก้กระทู้ธรรมเมื่อทรงเห็นว่าการเรียนการสอนพระธรรมวินัยเป็นภาษาไทยดังนี้ได้ผลทำให้ภิกษุสามเณรมีความรู้กว้างขวางขึ้น เพราะเรียนรู้ได้ไม่ยากจึงทรงดำริที่จะขยายแนวทางนี้ไปยังภิกษุสามเณรทั่วไปด้วย ประกอบกับใน พ.ศ. 2448 ประเทศไทยเริ่มมีพระราชบัญญัติเกณฑ์ทหาร ซึ่งภิกษุทั้งหมดจะได้รับการยกเว้นส่วนสามเณร จะยกเว้นให้เฉพาะสามเณรผู้รู้ธรรมทางราชการได้ขอให้คณะสงฆ์ช่วยกำหนดเกณฑ์ของสามเณรผู้รู้ธรรม สมเด็จพระมหาสมณเจ้าจึงทรงกำหนดหลักสูตรองค์สามเณรรู้ธรรมขึ้นต่อมาได้ทรงปรับปรุงหลักสูตรองค์สามเณรรู้ธรรมนั้นเป็น “องค์นักธรรม” สำหรับภิกษุสามเณรชั้นนวกะ (คือผู้บวชใหม่) ทั่วไป ได้รับพระบรมราชานุมัติเมื่อวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2454 และโปรดให้จัดการสอบในส่วนกลางขึ้นเป็นครั้งแรกในเดือนตุลาคมปีเดียวกันโดยใช้วัดบวรนิเวศวิหาร วัดมหาธาตุ และวัดเบญจมบพิตร เป็นสถานที่สอบการสอบครั้งนี้ มี 3 วิชา คือ ธรรมวิภาคในนวโกวาท แต่งความแก้กระทู้ธรรมและแปลภาษามคธเฉพาะท้องถิ่นทวนในอรรถกถาธรรมบท ดังนั้น เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมดีขึ้น จำเป็นต้องจัดการศึกษาให้เป็นระบบใน การบริหารและจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของการศึกษา ย่อมต้องอาศัยความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีความสามารถ คุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่ยอมรับ และมีความฉลาดทั้งทางสติ ปัญญาทางอารมณ์ และความฉลาดทางคุณธรรม รวมทั้งปฏิบัติตามวิชาชีพ ผู้บริหารโรงเรียนจึงจะนำไปสู่ความมีสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา กล่าวได้ว่า สถานศึกษาทุกระดับ และทุกประเภท มีภารกิจหลักที่สำคัญอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่คาดหวังไว้ตามระดับและประเภทของการศึกษานั้น คุณภาพที่คาดหวังหมายถึง คุณสมบัติอันพึงประสงค์ที่จะให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนได้แก่ความรู้ ความเข้าใจ ความคิด ทักษะ ความสามารถ สุขภาพกาย และจิต และคุณลักษณะในด้านบุคลิกภาพ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งคาดหวังโดยการกำหนดในหลักสูตรคาดหวังโดยชุมชน และสังคม คาดหวังโดยสถานศึกษาเองและคาดหวังโดยตัวผู้เรียนเองอีกด้วย (กมล ภู่งประเสริฐ, 2544)

แนวทางการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประคอง รัศมีแก้ว (2545) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ประสบผลสำเร็จมีคุณภาพและมาตรฐานและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามกฎกระทรวงและตามวัตถุประสงค์ของกระทรวงศึกษาธิการ นั้น ผู้บริหารจะต้องรู้จักการจัดการงานวิชาการโดยมีการจัดสายบริหารและวางแผนเสนอย่างมีระบบ และมีนโยบายมีการนิเทศปฏิบัติรายงาน ติดตามและประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญต่อการดำเนินนโยบายทางการศึกษา หากผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ ในการดำเนินงานทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และมีคุณภาพตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ดังนั้นในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารจึงจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถ จึงจะทำให้การบริหารนั้นมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562 ในมาตรา 17 สถานศึกษาพระปริยัติธรรมต้องมุ่งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้ (1) เป็นศาสนทายาทที่ดีของพระพุทธศาสนาและพลเมืองที่ดีของสังคม (2) มีความรู้และทักษะในวิชาการทางพระพุทธศาสนา (3) มีนิสัยใฝ่หาความรู้ ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบและวินัยสงฆ์ (4) มีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ (5) รู้จักบำรุงรักษาศาสนสมบัติ อนุรักษ์ และเสริมสร้างสภาพแวดล้อม (6) มีความภูมิใจความเป็นสมณะ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ (7) มี

ความคิดสร้างสรรค์ และส่งเสริมสนับสนุนแนวทางปฏิบัติให้เกิดความเจริญแก่ชุมชนสังคม และพระพุทธศาสนา

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในเบื้องต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลตามหลักพุทธธรรมสำนักศาสนศึกษาแผนกธรรมสนามหลวงในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 1 เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมผู้บริหารในยุคดิจิทัลให้สามารถพัฒนาคุณลักษณะของตนทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และพัฒนาคุณลักษณะของพระภิกษุ สามเณรตามพระธรรมวินัยเป็นศาสนทายาทที่ดีของพระพุทธศาสนาและพลเมืองที่ดีของสังคม มีความรู้และทักษะในวิชาการทางพระพุทธศาสนา มีนิสัยใฝ่หาความรู้ ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบและวินัยสงฆ์ มีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ รู้จักบำรุงรักษาศาสนสมบัติ อนุรักษ์ และเสริมสร้างสภาพแวดล้อม มีความภูมิใจความเป็นสมณะ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ มีความคิดสร้างสรรค์ และส่งเสริมสนับสนุนแนวทางปฏิบัติให้เกิดความเจริญแก่ชุมชนสังคม และพระพุทธศาสนาสืบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาแผนกธรรมสนามหลวงในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 1
2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาแผนกธรรมสนามหลวงในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 1
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาแผนกธรรมสนามหลวงในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ ครูสอนธรรมในสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 1 จำนวน 447 รูป รวม 4 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นนทบุรี สมุทรปราการ และปทุมธานี (กองพุทธศาสนศึกษา, 2566) และมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 รูป ด้วยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของ R.V. Krejcie & D.W. Mogan (1970).

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 1 จำนวน 6 รูป ด้วยวิธีการเจาะจงด้วยคุณสมบัติ ได้แก่ 1) มีตำแหน่งเป็นเจ้าอาวาสวัด 2) เป็นอาจารย์ใหญ่สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมสนามหลวงของวัด 3) มีประสบการณ์การบริหาร ไม่น้อยกว่า 4 ปี 4) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา และด้านบริหารการศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- 3.1 แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาหลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาแผนกธรรมสนามหลวงในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 1 2) กำหนดนิยามปฏิบัติการเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยอาศัยฐานทฤษฎีและงานวิจัย 3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งในการสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยจะคำนึงถึง

การสร้างแบบสอบถามให้เป็นไปตามหลักวิชาการที่ถูกต้องและการได้แบบสอบถามที่ดี 4) แบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญรวมจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) การใช้ภาษาและพิจารณาว่าแบบสอบถามครอบคลุมของเนื้อหาหรือไม่โดยการหาดัชนี (index of congruence: IOC) โดยพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปเพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัยซึ่งผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญปรากฏว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.5 ถึง 1.00 5) แบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบและการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (tryout) กับสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด ผลจากการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นปรากฏว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.985 6) นำเครื่องมือไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษาทางพระปริยัติธรรม แผนกธรรม /บาลี ประสบการณ์ปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาแผนกธรรมสนามหลวงในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 1 เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบจำแนกเป็น 4 ขั้นตอน มีข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale (สุริย์ ศิริโกภาภิรมย์, 2546)

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีประเด็นคำถามแบบปลายเปิด 4 ประเด็น ซึ่งได้จากผลการวิเคราะห์ค่าภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล 3 ลำดับแรก ของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลสำนักศาสนศึกษาแผนกธรรมสนามหลวงในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 1

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้ 1) เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาแจกแจงความถี่ของคำตอบแต่ละข้อด้วยการลงรหัสคำตอบในแต่ละข้อ ให้เป็นตัวเลขประจำแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป 2) นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงในแบบฟอร์มการลงรหัสทั่วไป (general coding form) ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูล เพื่อส่งไปบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ 3) และข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จะใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ข้อมูลภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาแผนกธรรมสนามหลวงในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 1 ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาแผนกธรรมสนามหลวงในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 1 พบว่า ครูสอนธรรมมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาแผนกธรรมสนามหลวงในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 1 ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผลด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน และด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ตามลำดับดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลสำนักศาสนศึกษาแผนก
ธรรมสนามหลวงในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 1

	ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาแผนกธรรมสนามหลวงในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 1	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	การมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล	3.61	0.91	มาก	5
2	การสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.85	0.86	มาก	1
3	จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.81	0.89	มาก	3
4	การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน	3.76	0.88	มาก	4
5	การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล	3.84	0.87	มาก	2
	ภาพรวม	3.77	0.88	มาก	

2. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาแผนกธรรมสนามหลวงในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 1 ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาสำนักศาสนศึกษามีความสำคัญเนื่องจากเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือที่สามารถช่วยให้กระบวนการเรียนรู้และการบริหารจัดการทางการศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารที่เข้าใจและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีเข้าสู่ระบบการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ทันสมัยและให้นักเรียนมีโอกาสพัฒนาทักษะทางดิจิทัลต่างๆ อย่างเต็มที่ สามารถส่งเสริมสนับสนุนได้โดยการกำหนดแนวทางและยุทธศาสตร์ด้านดิจิทัล การพัฒนาอุปกรณ์และโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาบุคลากร การติดตามและประเมินผล การประยุกต์หลักพุทธ 5 มาส่งเสริมในการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาสำนักศาสนศึกษา ผู้บริหารใช้หลักทฤษฎี สุนทรียภาพ โดยผู้บริหารสังเคราะห์และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาสำนักศาสนศึกษา มีวางแผนและกำหนดทิศทาง การวางแผนที่ชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และความต้องการในการใช้เทคโนโลยี โดยการกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนทำให้ทุกระดับขององค์กรมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาแผนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี ผู้บริหารสามารถสนับสนุนการสร้างแผนการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่น่าสนใจและมีประสิทธิภาพ การให้ทราบและสนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ผู้บริหารสามารถสนับสนุนในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของนักเรียนและบุคลากร โดยเชื่อมโยงกับโครงการฝึกอบรมและแนะนำเครื่องมือที่เหมาะสม การจัดการอาคารพลังงาน: การนำเทคโนโลยีเข้ามาในการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา เช่น ระบบสารสนเทศทางการศึกษา (Education Management Information Systems) หรือระบบจัดการเรียนการสอนที่อัตโนมัติช่วยให้การบริหารจัดการสำนักศาสนศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้แบบผสม: ผสมผสานการเรียนรู้ในห้องเรียนและการเรียนรู้ออนไลน์ โดยให้นักเรียนมีโอกาสในการ

เรียนรู้ที่ทันสมัยและนำเทคโนโลยีเข้ามาในกระบวนการการสอน การสนับสนุนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ ผู้บริหารสามารถสนับสนุนในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์หรือในสำนักศาสนศึกษา ทำให้นักเรียนและบุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ การให้การสนับสนุนในกระบวนการบริหารจัดการ: ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การวางแผน และการประเมินผล

2.2 ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับครูและบุคลากรโดยการจัดอบรมและสัมมนา จัดอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เน้นทักษะและความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการสอนและการเรียนรู้ การสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต สนับสนุนครูในการทำงานกับแหล่งข้อมูลออนไลน์, การเรียนรู้ตลอดชีวิต, และการพัฒนาทักษะใหม่ๆ การให้ทรัพยากรการสอน การตรวจสอบความคืบหน้าและการประเมิน การให้ข้อคิดเห็นและการแก้ไขปัญหา การประยุกต์หลักพุทธ 5 มาส่งเสริมผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับครูและบุคลากร ผู้บริหารใช้หลักกวจสา ปริจิตา การเข้าใจและการปฏิบัติได้จริง มีการเข้าใจความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับครูและบุคลากร โดยเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการสอน โดยช่วยในการนำเสนอข้อมูล, การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ, และการให้ข้อมูลทันที สนับสนุนการเรียนรู้แบบอัตโนมัติ เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยสนับสนุนการเรียนรู้แบบอัตโนมัติ ทำให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ในสถานที่และเวลาที่สะดวกสบาย การทำให้การเรียนรู้น่าสนใจ การใช้เทคโนโลยีทำให้เป็นไปได้ในการสร้างการเรียนรู้ที่น่าสนใจและน่าตื่นเต้น, ทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมและมีความกระตือรือร้นในการศึกษา การทำให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร เทคโนโลยีช่วยให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน และทำให้เป็นไปได้ในการปรับปรุงตามความต้องการและการเปลี่ยนแปลงในสาขาวิชาต่างๆ การสนับสนุนหลักการสอนแบบผสม เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยสนับสนุนการสอนแบบผสม ครูสามารถใช้การเรียนรู้ออนไลน์และดิจิทัลร่วมกับกิจกรรมทางปฏิบัติในห้องเรียน การเตรียมความพร้อมสู่สังคมและการทำงาน: การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยในการพัฒนาทักษะที่เป็นประโยชน์สู่อาชีพในอนาคต, ทำให้นักเรียนมีความพร้อมสู่สังคมและการทำงาน การทำให้เรียนรู้เป็นกระบวนการตลอดชีวิต เทคโนโลยีช่วยในการสนับสนุนการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการตลอดชีวิต, ทำให้ครูและนักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา การปรับเปลี่ยนไปในสมัย: เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้การสอนการเรียนรู้เป็นไปได้ในสมัย, ทำให้สามารถปรับปรุงและปรับเปลี่ยนได้ตามสภาพการณ์และความเปลี่ยนแปลงในสังคม

2.3 ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การดำเนินการให้เกิดความเสมอภาคในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นส่วนสำคัญในการให้ทุกคนมีโอกาสในการใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีและไม่เกิดความต่างกันทางด้านการเข้าถึง โดยส่งเสริมการพัฒนานโยบายเทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นกลาง สร้างนโยบายที่สนับสนุนความเสมอภาคในการเข้าถึงเทคโนโลยี ซึ่งรวมถึงการให้ทุกคนมีโอกาสในการใช้และเรียนรู้จากระบบเทคโนโลยี ให้เครื่องมือและทรัพยากร พิจารณาความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ให้การสนับสนุนและความช่วยเหลือ นำเสนอบทความความสามารถทั้งทางศีลธรรมและเทคนิค การประยุกต์หลักพุทธ 5 ผู้บริหารมีการดำเนินการให้เกิดความเสมอภาคในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลในสำนักศาสนศึกษา ผู้บริหารใช้หลักธตา คือ ด้านการทรงจำ จับหลักหรือสาระได้ ทรงจำความไว้วางใจในข้อปฏิบัติและจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลนั้นมีแง่ดีและแง่ไม่ดีที่ส่งผลต่อด้านจริยธรรม ด้านจริยธรรมมีความสำคัญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อไม่ให้เกิดความเสี่ยงหรือปัญหาทางจริยธรรม ความเป็นธรรม ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

, ควรให้ออกาสและสิทธิทุกคนในการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีโดยเท่าเทียม, ไม่ว่าจะเป็นตามลักษณะทางเพศ, วัฒนธรรม, ศาสนา, หรือสถานะสังคม ความเป็นส่วนตัว ให้ความสำคัญในการรักษาความเป็นส่วนตัวของผู้ใช้ข้อมูล และระบุมাত্রฐานที่เป็นธรรมในการใช้ข้อมูลส่วนตัวของบุคคล ความสามารถในการคุ้มครองข้อมูล พัฒนามาตรการความปลอดภัยที่เพียงพอเพื่อปกป้องข้อมูลส่วนตัวและข้อมูลที่มีความสำคัญจากการถูกบุกรุก การกำหนดค่าทางวัฒนธรรม การให้ความสำคัญในการกำหนดค่าทางวัฒนธรรมที่เป็นธรรมและไม่ส่งผลกระทบทางจริยธรรมต่อกลุ่มหรือบุคคลที่เป็นเหยื่อ ความโปร่งใส สร้างกลไกที่โปร่งใสในการใช้เทคโนโลยี, ทำให้ผู้ใช้สามารถเข้าใจว่าข้อมูลของพวกเขาถูกใช้งานไปในทางใด ความรับผิดชอบทางสังคม ควรมีการตั้งคำถามและการพิจารณาเกี่ยวกับผลที่อาจเกิดขึ้นต่อสังคมจากการใช้เทคโนโลยี, และนำมาปรับปรุงในทางที่ทำให้มีประโยชน์มากที่สุด การป้องกันการคำอำนาจ: ป้องกันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในทางที่ไม่เป็นธรรมและการหลอกลวง, ละเมิดความเป็นส่วนตัว, หรือใช้ในการคำอำนาจ การให้ออกาสและการลดความต่างกัน ให้ออกาสในการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีแก่ทุกคน, ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มที่มีทักษะทางด้านดิจิทัลมากน้อยแค่ไหน การพัฒนาเทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พัฒนาและใช้เทคโนโลยีที่ไม่เป็นอันตรายต่อสิ่งแวดล้อม และไม่ทำให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมความเป็นผู้เรียนตลอดชีวิต ส่งเสริมให้ทุกคนมีโอกาและทรัพยากรในการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและการให้บริการดิจิทัลตลอดชีวิต

2.4 ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน การตรวจสอบความพึงพอใจของครูและบุคลากรต่อการให้บริการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นขั้นตอนสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารได้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพื่อปรับปรุงการให้บริการในองค์กร โดยสำรวจความพึงพอใจ ใช้เครื่องมือสำรวจความพึงพอใจ เช่น แบบสำรวจออนไลน์, การสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูล นำแผนการปรับปรุงเข้าสู่การดำเนินการ จัดประชุมหรือการสนทนา การประยุกต์หลักพหุสูตร 5 มาส่งเสริมในผู้บริหารตรวจสอบความพึงพอใจของครูและบุคลากรต่อการให้บริการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักศาสนศึกษา ผู้บริหารใช้หลักมนุษยสัมพันธ์โดยผู้บริหารมีการวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูและบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญ เนื่องจากความพึงพอใจที่สูงสุดจะส่งผลต่อการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานและการบริหารจัดการทั้งในมิติการสอนและการดำเนินงานทั่วไป โดยเก็บข้อมูล จัดทำแบบสำรวจหรือสนทนาเพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจ, ความคิดเห็น, และความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล. ข้อมูลนี้สามารถได้มาจากการสำรวจออนไลน์ หรือการเก็บความคิดเห็นทางอิเล็กทรอนิกส์ วิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์เพื่อจัดทำรายงานที่สรุปความพึงพอใจ, ปัญหาที่พบ, และแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้น. การใช้เทคโนโลยีช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถทำได้ด้วยการใช้ซอฟต์แวร์ทางสถิติหรือเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล ประชุมกลุ่มบรรยาย จัดกลุ่มบรรยายหรือการสนทนากับครูและบุคลากรเพื่อให้พื้นที่ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความพึงพอใจ การสนทนาช่วยในการเข้าใจความคิดเห็นอย่างลึกซึ้งและการเข้าใจที่มีต่อการใช้เทคโนโลยี แยกประเด็น จากการวิเคราะห์ข้อมูลและการสนทนา จำแนกประเด็นหรือความต้องการที่มีความสำคัญ เพื่อให้การปรับปรุงเป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม สร้างแผนการปรับปรุง พัฒนาแผนการปรับปรุงที่เน้นที่ประเด็นหรือความต้องการที่ได้รับจากการวิเคราะห์ แผนการปรับปรุงนี้ควรระบุวัตถุประสงค์, กิจกรรมที่ต้องทำ และตัวชี้วัดความสำเร็จ นำแผนการปรับปรุงเข้าสู่การดำเนินการ นำแผนการปรับปรุงไปในการดำเนินการ และติดตามผลการดำเนินการเพื่อดูว่ามีการปรับปรุงไปในทิศทางที่ถูกต้องหรือไม่ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการปรับปรุง ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการปรับปรุงโดยให้คำแนะนำหรือการฝึกอบรมที่เหมาะสม

2.5 ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล การประเมินการสอนโดยใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมีประสิทธิภาพมากในการเพิ่มความมีประสิทธิภาพ, ปรับปรุงการสอน, และเพิ่ม

ประสิทธิผลในการเรียนรู้ของนักเรียน โดยมีตัวชี้วัดประสิทธิผลการสอน กำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนและเป็นที่มาตรฐานสำหรับการประเมิน การให้ข้อมูลและติดตามผลการเรียน การให้ตัวอย่างการปฏิบัติ การใช้เทคโนโลยีการวัดและประเมิน การใช้เทคโนโลยีที่สามารถทำการวัดและประเมินอย่างรวดเร็วและอัตโนมัติ เช่น แบบทดสอบออนไลน์หรือระบบการตรวจสอบผลงาน การประยุกต์หลักทฤษฎี 5 ผู้บริหารมีการประเมินการสอนโดยใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของครู ผู้บริหารใช้หลักทฤษฎีด้านการฟังและการเรียนรู้เทคโนโลยีโดยการฟังและทำความเข้าใจความต้องการ การเริ่มต้นด้วยการฟังความต้องการและความหวังของผู้ใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ไม่ว่าจะเป็นครู, นักเรียน, หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การจัดทำกรอบม จัดทำกรอบมที่เน้นการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการสอนการใช้เครื่องมือและแอปพลิเคชันที่เกี่ยวข้อง การให้ตัวอย่างและการฝึกปฏิบัติ การให้ตัวอย่างการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและการให้โอกาสในการฝึกปฏิบัติเพื่อให้ผู้ใช้ได้ลองใช้และรู้สึกถึงประโยชน์จริง การมีระบบสนับสนุนที่มีคุณภาพสูง เพื่อให้ผู้ใช้ได้รับความช่วยเหลือเมื่อมีคำถามหรือปัญหาในการใช้ระบบ การให้คำแนะนำและการติดตาม การให้คำแนะนำที่มีประสิทธิภาพและการติดตามเพื่อคว่าผู้ใช้ได้รับประสบการณ์ที่ดีหรือไม่ การให้แบบประเมิน สร้างแบบประเมินเพื่อวัดความพึงพอใจ, ความพร้อม, และประสิทธิผลในการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล การนำเสนอการใช้ระบบ: การนำเสนอวิธีการใช้ระบบโดยใช้งานจริงในบรรยากาศการสอน ทำให้ผู้ใช้ได้มีประสบการณ์จริงและมีโอกาสนำไปใช้ในบทเรียนของตน การประเมินผล ทำการประเมินผลการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลโดยให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่ได้, ประสิทธิภาพของการสอน, และความพึงพอใจของผู้ใช้

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาแผนกธรรมสนามหลวงในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 1

3.1 ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ได้แก่ 1) ผู้บริหารมีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาสำนักศาสนศึกษา 2) ส่งเสริมสนับสนุนได้โดยการกำหนดแนวทางและยุทธศาสตร์ด้านดิจิทัล 3) ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางและยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าสู่กระบวนการการเรียนรู้ 4) พัฒนาอุปกรณ์และโครงสร้างพื้นฐาน 5) พัฒนาบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในด้านทักษะดิจิทัล 6) ติดตามและประเมินผล การให้การสนับสนุนในการติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการศึกษา 7) ใช้หลักทฤษฎีฯ สุปฏิวิธยา โดยผู้บริหารสังเคราะห์และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนา 8) สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้แบบผสมผสาน การเรียนรู้ในห้องเรียนและการเรียนรู้ออนไลน์ 9) สนับสนุนการสร้างชุมชนการเรียนรู้

3.2 ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ได้แก่ 1) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับครูและบุคลากร 2) จัดอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เน้นทักษะและความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการสอนและการเรียนรู้ 3) ให้ครูมีทรัพยากรที่เหมาะสมในการสอนด้วยเทคโนโลยี, เช่น ซอฟต์แวร์, แอปพลิเคชัน, และเครื่องมือการสอนอื่นๆ 4) สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครู, ทั้งในระดับภาครัฐและภาคเอกชน 5) ตรวจสอบความคืบหน้าและการประเมิน ให้การตรวจสอบความคืบหน้าในการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและให้การประเมินเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และปรับปรุงต่อไป 6) ให้ข้อคิดเห็นและการแก้ไขปัญหา ให้ความสนใจในการรับฟังความคิดเห็นจากครู, และสนับสนุนในการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น 7) ใช้หลักทฤษฎีฯ ปริจิตา การเข้าใจและการปฏิบัติได้จริง มีการเข้าใจความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับครูและบุคลากร 8) ส่งเสริมการเรียนรู้ที่น่าสนใจ ใช้เทคโนโลยีทำให้เป็นไปได้ในการสร้างการเรียนรู้ที่น่าสนใจและน่าตื่นเต้น

3.3 ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ได้แก่ 1) ผู้บริหารมีการดำเนินการให้เกิดความเสมอภาคในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลในสำนักศาสนศึกษา 2) ส่งเสริมการพัฒนานโยบายเทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นกลาง 3) สร้างนโยบายที่สนับสนุนความเสมอภาคในการเข้าถึงเทคโนโลยี ซึ่งรวมถึงการให้ทุกคนมีโอกาสในการใช้และเรียนรู้จากระบบเทคโนโลยี 4) จัดหาเครื่องมือและทรัพยากรที่จำเป็นในการใช้เทคโนโลยี ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงและใช้งานได้ 5) พิจารณาความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ให้ความสำคัญกับการทำความเข้าใจความต้องการและสิ่งที่สำคัญของกลุ่มเป้าหมาย 6) สร้างระบบสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือสำหรับผู้ที่มีความจำเป็น 7) ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักทั้งด้านศีลธรรมและทางเทคนิคในการให้บริการและการเข้าถึง 8) ใช้หลักธรรมาภิบาล คือ ด้านการทรงจำ จับหลักหรือสาระได้ ทรงจำความไว้วางใจในข้อปฏิบัติและจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 9) พัฒนามาตรการความปลอดภัยทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

3.4 ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน ได้แก่ 1) ผู้บริหารตรวจสอบความพึงพอใจของครูและบุคลากรต่อการให้บริการเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักศาสนศึกษา 2) โดยสำรวจความพึงพอใจ ใช้เครื่องมือสำรวจความพึงพอใจ 3) วิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวโน้มที่เกิดขึ้นและต้นทางของปัญหา 4) นำแผนการปรับปรุงที่พัฒนาขึ้นไปในการดำเนินการ และติดตามผลการดำเนินการเพื่อดูว่ามีการปรับปรุงไปในทิศทางที่ถูกต้อง 5) จัดประชุมหรือการสนทนากับครูและบุคลากรเพื่อนำเสนอผลการวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้ได้มาตรฐานการปรับปรุง 6) ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์โดยผู้บริหารมีการวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูและบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

3.5 ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล ได้แก่ 1) ผู้บริหารมีการประเมินการสอนโดยใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของครู 2) มีตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสอน กำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับมาตรฐานสำหรับการประเมิน 3) ใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ 4) การให้ข้อมูลและติดตามผลการเรียนของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง 5) ใช้แบบฝึกหัดที่สามารถทำได้ทั้งในห้องเรียนและออนไลน์แก่ผู้เรียน 6) ใช้เทคโนโลยีที่สามารถทำการวัดและประเมินอย่างรวดเร็วและอัตโนมัติ เช่น แบบทดสอบออนไลน์หรือระบบการตรวจสอบผลงาน 7) ใช้หลักพุทธสุตาด้านการฟังและการเรียนรู้เทคโนโลยีโดยการฟังและทำความเข้าใจความต้องการ 8) ให้คำแนะนำที่มีประสิทธิภาพและการติดตามเพื่อดูว่าผู้ใช้ได้รับประสบการณ์ที่ดีหรือไม่

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษา ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผลด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน และด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ครูพระสอนธรรมต้องมีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาสำนักศาสนศึกษา ส่งเสริมครูและบุคลากรในการวางแผนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในสำนักศาสนศึกษา มีการประเมินการสอนโดยใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของครูสนับสนุนให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวิเคราะห์ แปลความหมายข้อมูลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีการดำเนินการให้เกิดความเสมอภาคในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลในสำนักศาสนศึกษา กำหนดนโยบายและข้อบังคับที่ชัดเจนในการเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาและสิทธิ ในการเข้าถึงข้อมูล ตรวจสอบความพึงพอใจของครูและ

บุคลากรต่อการให้บริการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักศาสนศึกษา มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประเมินการสอนโดยใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของครู ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวิเคราะห์ แปลความหมายข้อมูลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภวัช เชาวน์เกษม (2562) ที่ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการมีส่วนร่วมของนักเรียน และการเรียนรู้รูกรองลงมา คือด้านการปรับวิสัยทัศน์เกี่ยวกับพื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อม ด้านการสร้างโอกาสด้านการประชาสัมพันธ์ด้านการสร้างภาพลักษณ์ด้านการสื่อสาร และด้านการสร้างภาพลักษณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ ปกรณ์ (2565) ที่ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 7 องค์ประกอบ และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เหมาะสมประกอบด้วยวิสัยทัศน์ดิจิทัล ความรู้และทักษะดิจิทัล การจัดการดิจิทัล วัฒนธรรมดิจิทัล เครือข่ายความร่วมมือดิจิทัล การปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล และกลยุทธ์เชิงดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของจุราภรณ์ ลักษณะดี (2565) ที่ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้งหมดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากสูงที่สุดไปต่ำที่สุด ดังนี้ ด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ และ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และสอดคล้องกับงานวิจัยของเลอศักดิ์ ตามา (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษา แผนกธรรมสนามหลวงในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 1 ประกอบด้วย (1) ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารมีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาสำนักศาสนศึกษา กำหนดแนวทางและยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าสู่กระบวนการการเรียนรู้ พัฒนาอุปกรณ์และโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาบุคลากร (2) ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับครูและบุคลากร จัดอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (3) ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารมีการดำเนินการให้เกิดความเสมอภาคในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลในสำนักศาสนศึกษา (4) ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน ผู้บริหารตรวจสอบความพึงพอใจของครูและบุคลากรต่อการให้บริการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักศาสนศึกษา (5) ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล ผู้บริหารมีการประเมินการสอนโดยใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของครู มีตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของทินกร บัวชู (2562) ที่ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กระทั่งศึกษาธิการ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ด้วยการยกระดับการศึกษาไทยโดยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีศักยภาพนำการเปลี่ยนแปลงโดยการกระตุ้นและสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลให้เกิดการปรับเปลี่ยนระบบการทำงานและการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจ สามารถสร้างสรรค์ เข้าถึงและการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วยการมีวิสัยทัศน์ การ

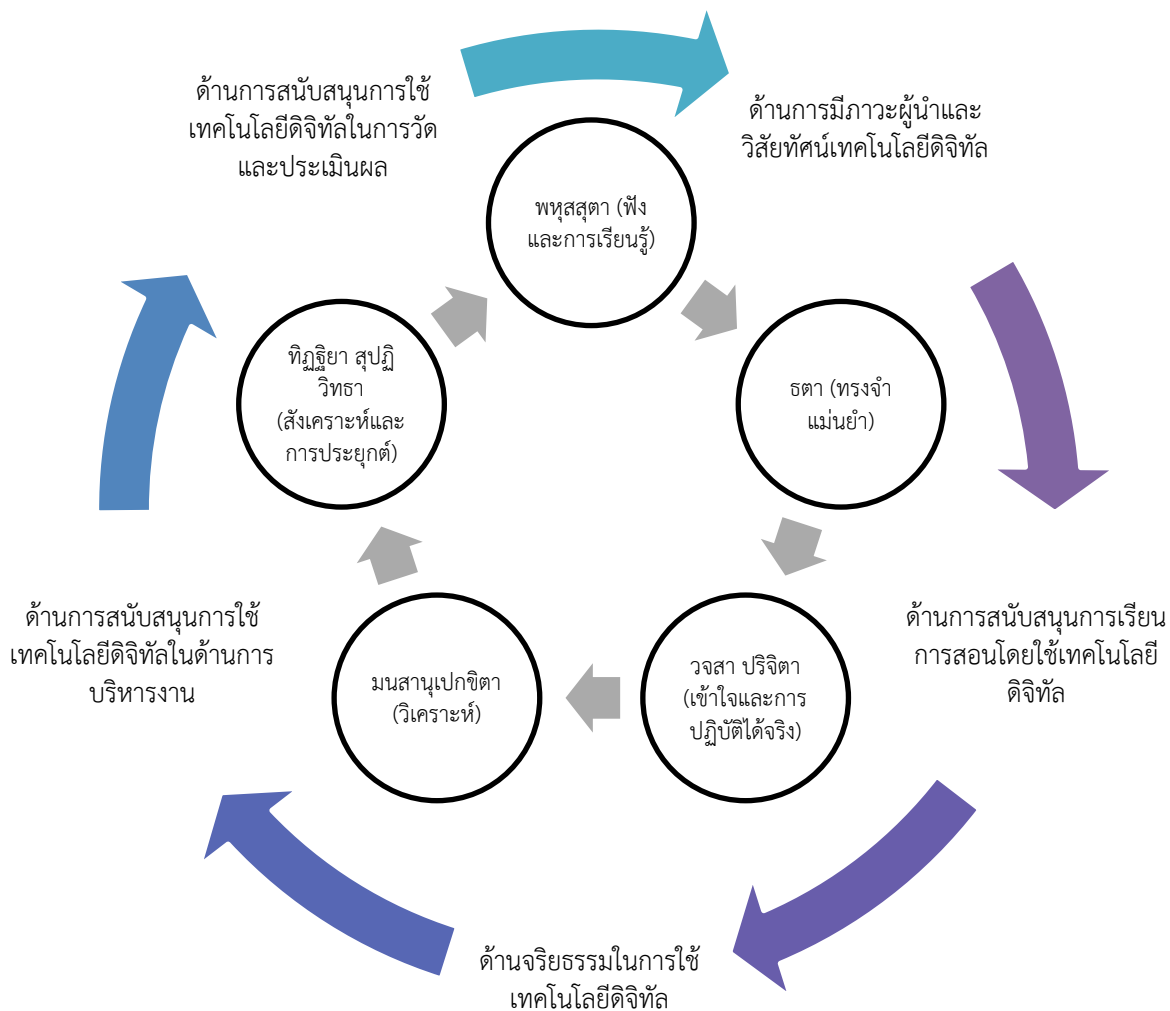
เป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้อย่างเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษาในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล ทั้งในเรื่องความคิดความเป็นผู้นำและพฤติกรรม สามารถสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยดิจิทัล โดยคำนึงถึง การใช้ทรัพยากรดิจิทัลในการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนอย่างคุ้มค่า ลดความซ้ำซ้อนในกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของเจษฎา สนสุภาพ และคณะ (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีสักยภาพการเปลี่ยนแปลง โดยการกระตุ้นและสร้างความตระหนักถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล ผลักดัน ให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล เพื่อยกระดับ คุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นวิทยาลัยดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจ สามารถสร้างสรรค์ เข้าถึงและการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล มาใช้ในการบริหารวิทยาลัยจาก การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปผู้บริหารสถาน ศึกษาจึงต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานด้วยเทคโนโลยี

3. ผลการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาแผนกธรรมสนามหลวงในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 1 ประกอบด้วย (1) พหุสสุตา (ฟังและการเรียนรู้) การฟังและการเรียนรู้เทคโนโลยีโดยการฟังและทำความเข้าใจความต้องการ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล ให้คำแนะนำที่มีประสิทธิภาพและการติดตาม ประเมินการสอนโดยใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของครู (2) ธตา (ทรงจำแม่นยำ) ทรงจำแม่นยำจับหลักหรือสาระได้ ทรงจำความไวแม่นยำในข้อปฏิบัติและจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ดำเนินการให้เกิดความเสมอภาคในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลในสำนักศาสนศึกษา (3) วจสา ปริจิตา (เข้าใจและการปฏิบัติได้จริง) เข้าใจและการปฏิบัติได้จริงเข้าใจความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับครูและบุคลากร สนับสนุนการเรียนการสอน (4) มนसानุเปกขิตา (วิเคราะห์) วิเคราะห์ความพึงพอใจของครูและบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน (5) ภูมิฐิตยา สุปฏิวิธธา (สังเคราะห์และการประยุกต์) สังเคราะห์และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาร่วมกับการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรี ชำนาญศิลป์ (2557) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการวางแผน มีความรอบคอบ กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ วิเคราะห์และกำหนดทิศทาง มีทักษะด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ มีประสบการณ์ มีความขยันหมั่นเพียรในการฝึกฝน ตั้งใจจดจ่อ ให้ความช่วยเหลือ มองโลกในแง่บวก สร้างความสัมพันธ์ มีจิตอาสา ซื่อสัตย์ จริงใจ มีสัจจะ คำนับสัญญา มีจิตใจเป็นกลาง กระจายอำนาจ ส่งเสริมการศึกษา นำหลักธรรมมาใช้ มีเหตุและผล รอบคอบ ใส่ใจประเมินผล สร้างศรัทธาความเชื่อมั่น และสอดคล้องกับแนวคิดของจักรแก้ว นามเมือง (2560) ที่ผลการวิจัยพบว่า วิธีการสอนตามหลักพุทธ 5 วัฏจักร กระบวนการเรียนการสอนแบบพุทธ 5 มี 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การสร้างศรัทธา ประกอบด้วย 1) การจัดบรรยากาศของชั้นเรียนให้เหมาะสม 2) บุคลิกภาพของครูและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน การเสนอสิ่งเร้าและสร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ ขั้นตอนที่ 2 การฝึกทักษะภาษาตามหลักพุทธ

ประกอบด้วย การฝึกหัดฟัง พูด อ่าน เขียน การฝึกปรือ เพื่อจับประเด็นสาระและจดจำ การฝึกฝน ฝึกการใช้ภาษาให้แคล่วคล่องจัดเจน การฝึกคิดพิจารณาจนเข้าใจแจ่มแจ้ง มีวิธีคิด ดังนี้ คิดจำแนกแยกแยะ คิดเชื่อมโยงสัมพันธ์ และคิดสรุปหลักการ การฝึกสรุปรวมสาระความรู้เป็นหลักการด้วยความเข้าใจแจ่มแจ้ง และนำไปใช้ได้จริง ขั้นตอนที่ 3 การมองตนและการประเมินของกัลยาณมิตร ประกอบด้วย การวัดและประเมินตนเอง การวัดและประเมินโดยเพื่อนนักเรียน การวัดและประเมินโดยครูผู้สอน และการซ่อมเสริมและช่วยเหลือกันฉันท์กัลยาณมิตร

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัย คือ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษา แผนกธรรมสนามหลวง ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 1 สรุปผลดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพองค์ความรู้จากการวิจัย อธิบายได้ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ผู้บริหารในการแสดงออกแบบมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ในการสนับสนุนทรัพยากร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมมือกันทำงาน โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับ บริบททางการศึกษา 5 ด้าน คือ

1.1 ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารมีการสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวางแผนด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสำนักศาสนศึกษา ส่งเสริมครูและบุคลากรในการวางแผนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในสำนักศาสนศึกษา วิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลกับแผนปฏิบัติการสำนักศาสนศึกษา สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาสำนักศาสนศึกษา สังเคราะห์วิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับปรัชญาของสำนักศาสนศึกษา แสดงวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้บุคคลที่เกี่ยวข้องนำไปสู่การปฏิบัติ

1.2 การสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารมีการเตรียมความพร้อมช่วยเหลือครูและบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อจัดการเรียนการสอน เตรียมความพร้อมช่วยเหลือครูและบุคลากร ในการวัดผลนักเรียนในการปรับปรุงการเรียนการสอน เผยแพร่หรือจัดทำแนวทางปฏิบัติที่ดีในการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับครูและบุคลากร การมีนโยบายให้ครูใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน

1.3 จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารมีการดำเนินการให้เกิดความเสมอภาคในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียน กำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักกับกฎหมายและจรรยาบรรณให้ครู บุคลากรและนักเรียน กำหนดประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเป็นส่วนตัว กำหนดนโยบายการรู้ดิจิทัลและการใช้งานอินเทอร์เน็ต กำหนดนโยบายและข้อบังคับที่ชัดเจนในการเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาและสิทธิ ในการเข้าถึงข้อมูล สร้างความเท่าเทียมและเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนทุกคนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล

1.4 การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา มีการจัดหาทุนเพิ่มเติมในการสนับสนุนความต้องการด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ปรับปรุงอุปกรณ์ซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ ตรวจสอบความพึงพอใจของครูและบุคลากรต่อการให้บริการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักศาสนศึกษา มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศ

1.5 การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการรวบรวมข้อมูลเพื่อวัดผลนักเรียน มีการประเมินการสอนโดยใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของครู มีการวัดและประเมินผลระบบธุรการและการปฏิบัติการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ประเมินสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ประเมินคุณภาพของระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้งานในโรงเรียน สนับสนุนให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวิเคราะห์ และแปลความหมายข้อมูลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2. หลักพุทธธรรม คือ หลักพุทธ 5 เป็นหลักธรรมที่มีความเหมาะสมกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีปัญญารอบรู้ ผู้รอบด้าน ผู้ศึกษาเล่าเรียน ได้ยินได้ฟังเรื่องต่างๆ มาก และสามารถจำไว้ได้เป็นอย่างดี คุณธรรมนี้ดำเนินไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองและสันติสุขในชีวิต จนนับได้ว่าเป็นผู้รู้ เป็นปราชญ์ 5 ประการ ประกอบด้วย 1) การฟังและการเรียนรู้ คือ ได้เล่าเรียนสดับฟังไว้มาก

(พหุสสุตา) 2) การทรงจำ คือ จับหลักหรือสาระได้ ทรงจำความไว้มั่นยำ (ธตา) 3) การเข้าใจและการปฏิบัติได้จริง คือ ท่องบ่นหรือใช้พูดอยู่เสมอจนแคล่วคล่อง จัดเจน (วจสา ปริจิตา) 4) การวิเคราะห์ คือ เพ่งขึ้นใจและใส่ใจนึกคิดพิจารณาจนเจนใจ นึกถึงครั้งใด ก็ปรากฏเนื้อความสว่างชัด (มนสาอนุเปกขิตา) 5) การสังเคราะห์และการประยุกต์ คือ ขบได้ด้วยทฤษฎี ความเข้าใจลึกซึ้ง มองเห็นประจักษ์แจ้งด้วยปัญญา ทั้งในแง่ความหมายและเหตุผล (ทฤษฎีญา สุปฏิวิธธา)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาแผนกธรรมสนามหลวงในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เหตุนี้ สำนักศาสนศึกษาควรนำผลการวิจัยไปพัฒนาส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับครูและบุคลากร เผยแพร่หรือจัดทำแนวทางปฏิบัติที่ดีในการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
 - 1.2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาแผนกธรรมสนามหลวงในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เหตุนี้ สำนักศาสนศึกษาควรนำผลการวิจัยไปพัฒนาในด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล มีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาสำนักศาสนศึกษา ส่งเสริมครูและบุคลากรในการวางแผนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในสำนักศาสนศึกษา
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาสำนักศาสนศึกษา
 - 2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมครูและบุคลากรในการวางแผนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในสำนักศาสนศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กมล ภูประเสริฐ. (2544). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ก.พล.
- กองพุทธศาสนศึกษา. (2566). ทะเบียนรายชื่อครูสอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม-แผนกบาลี ปี 2565. แหล่งที่มา <http://deb.onab.go.th> สืบค้นเมื่อ 6 ก.พ. 2566.
- จักรแก้ว นามเมื่อ. 2560. แนวการสอนพุทธวิธี. แหล่งที่มา <https://www.gotoknow.org/posts/436552> สืบค้นเมื่อ 2 ก.ค. 2566.
- จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมีอาชีวะ. อุบลราชธานี: ศิริธรรมออฟเซต.
- จิราภรณ์ ปกรณ์. (2565). รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารรัชต์ภาคย์. 16(48). 396-410.
- เจษฎา สนสุภาพ และคณะ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา.

- ทินกร บัวชู. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารครุศาสตร์สารมหาวิทยาลัย ราชภัฏ เพชรบุรี. 13(2) 285-594.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ บิซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- พัชรี ชำนาญศิลป์. (2557). ภาวะผู้นำเชิงพุทธ. สารนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รุจากรณ์ ลักษณะดี. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก.
- เลอศักดิ์ ตามา. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วารสารรัชภาคย์. 15(38). 224-240.
- ว ร ร ณ จั น ณ ร ง ค์ . (2 5 6 0) . คุ ณ ลั ก ษ ณ ะ ข อ ง พ หุ สู ต . แ ห ล ง ที่ ' ม า <http://www.mcu.ac.th/userfiles/file/thesis/Educational-Administration> สืบค้นเมื่อ 2 ก.ค. 2566.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2562). การบริหารจัดการโรงเรียนในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาวิช เขาวนเกษม. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุวรีย์ ศิริโกคาภิรมย์. (2546). การวิจัยทางการศึกษา. ลพบุรี: ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- Krejcie. R. V. & Morgan. D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3). 607-610.

รูปแบบการศึกษาสงเคราะห์ตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการ
ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 2

THE MODEL OF WELFARE EDUCATION ACCORDING TO BUDDHIST PRINCIPLES
OF ADMINISTRATIVE MONKS IN THE SANGHA ADMINISTRATIVE REGION 2

^[1]พระอธิการชยุต เตชธมฺโม (สุขธรรมา) Phraathikan Chayut Techathammo (Sukdhamma)

^[2]สมศักดิ์ บุญปู Somsak Boonpoo ^[3]เกษม แสงนนท์ Kasem Saengnont

^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author E-mail: PhraAthikanChayut@hotmail.com

Article Received: November 18, 2024. Revised: December 26, 2024. Accepted: December 27, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการศึกษาสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการ 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการศึกษาสงเคราะห์ตามหลักพุทธธรรม และ 3) เพื่อประเมินรูปแบบการศึกษาสงเคราะห์ตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 2 จำนวน 297 รูป และกลุ่มเป้าหมายจำนวน 15 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์และแบบการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นการศึกษาสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการ ในภาพรวม คือ 0.786 ด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ในปัจจุบัน อันดับที่ 2 คือ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ต่อผู้ที่ด้อยโอกาส อันดับที่ 3 คือ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ในโรงเรียน อันดับที่ 4 คือ ด้านการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของการศึกษาลดละเลิกสิ่งเสพติดและอบายมุข 2) รูปแบบการศึกษาสงเคราะห์ตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 2 เป็นรูปแบบเชิงข้อความ ประกอบด้วยหลักการ แนวคิด วัตถุประสงค์ เนื้อหา บุคลากรหลักพรหมวิหาร 4 กระบวนการจัดการ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และ 3) ผลการประเมินรูปแบบการศึกษาสงเคราะห์ตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเหมาะสม ตามลำดับ

คำสำคัญ: รูปแบบ, การศึกษาสงเคราะห์, หลักพุทธธรรม, พระสังฆาธิการ

ABSTRACT

This research aims to 1) study the needs of the administrative monks in welfare education, 2) develop a model of welfare education based on Buddhist principles, and 3) evaluate the model of welfare education based on Buddhist principles of the administrative monks. This research was a mixed-methods research between quantitative and qualitative research. The research used a questionnaire with a sample group of 297 administrative monks

in the Sangha Administration Area 2 and a target group of 15 people. Data were analyzed using basic statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. The qualitative research used interviews and focus group discussions. Data were analyzed using content analysis. The research results found that 1) The overall need for educational welfare of the administrative monks was 0.786. The first-ranked need was welfare education of the current Sangha, second-ranked educational welfare for the underprivileged, third-ranked educational welfare for schools, and fourth-ranked development of temples as centers of education to reduce and stop drug abuse and vices. 2) The model of welfare education based on Buddhist principles of the administrative monks in the Sangha administration area, Region 2, was a textual model consisting of principles, concepts, objectives, content, integration of the Four Brahmavihāra (four divine states of mind), management processes, and expected results. 3) The results of the evaluation of the model of welfare education based on Buddhist principles of the administrative monks in the Sangha administration area, Region 2, were at a high level overall. When considering each aspect, the evaluation results were at a high level in all three aspects: usefulness, feasibility, and appropriateness, respectively.

Keywords: Model, Welfare Education, Buddhist Principles, Administrative Monks

บทนำ

การบริหารกิจการคณะสงฆ์ สมัยก่อนนิยมใช้คำว่า การปกครองคณะสงฆ์ แต่ปัจจุบันใช้คำว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์ เป็นการปกครองเพื่อบังคับบัญชาดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในความเรียบร้อยดีงาม ส่วนการบริหารจะเป็นไปเพื่อการบริหารจัดการที่จะประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารควรยึดหลักธรรมาธิปไตยเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารเองต้องประพฤติธรรม และใช้ธรรมเป็นหลักในการบริหาร และต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง พึงสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ถ้าเห็นจะได้ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่เพราะเสียสละประโยชน์สุขเล็กน้อย บุคคลควรสละประโยชน์สุขเล็กน้อย เพื่อเห็นแก่ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่” ดังนั้น เมื่อกล่าวถึงการปกครองคณะสงฆ์หรือการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จึงต้องเห็นพระธรรมวินัยเป็นหลักเพราะพระธรรมวินัยเป็นทั้งโครงสร้างและการจัดสภาพสังคมสงฆ์ให้เกิดความเรียบร้อย และเป็นการพัฒนาบุคลากรในสังคมด้วย ทุกคนจะรู้จักหน้าที่ของตนเอง (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549)

เจ้าอาวาสในฐานะที่เป็นผู้บริหารของวัด จึงจำเป็นต้องมีรูปแบบในการจัดการและปรับปรุงระบบบริหารงานของคณะสงฆ์ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารงานคณะสงฆ์ที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยตลอดเวลา แต่ยังคงความเลื่อมใสศรัทธาถูกต้องตามพระธรรมวินัย ฉะนั้น เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร ทั้งในเชิงบริหารงาน และการพัฒนาองค์กร จึงมีหลักการบริหารสมัยใหม่เข้ามาเป็นรูปแบบ หรือหลักการในการบริหารจัดการ มีพระสังฆาธิการเป็นผู้บริหารดูแล หากพระสังฆาธิการที่มีความรู้ความสามารถทางบริหารจัดการก็สามารถทำให้การดำเนินงานของคณะสงฆ์มีระบบ และประสิทธิภาพมีผลให้วัดเจริญรุ่งเรือง เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้มาพบเห็น และสามารถทำประโยชน์ให้แก่พุทธศาสนาและสังคมไทยมากขึ้น ปัจจุบันพระสังฆาธิการที่สามารถบริหารวัดอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพนั้นมีจำนวนน้อย สาเหตุหนึ่งมาจากการขาดความรู้เรื่องการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่จะนำไปประยุกต์ใช้บริหารจัดการวัด

ของตนให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เพราะโดยทั่วไปพระสังฆาธิการไม่มีโอกาสได้เรียนรู้วิธีดังกล่าว วัดหลายแห่งในปัจจุบันจึงไม่สามารถดึงคนรุ่นใหม่ให้มาวัด และพระสงฆ์ในวัดไม่สามารถใช้ศักยภาพของตนทำประโยชน์ให้แก่วัดและชุมชนได้เต็มที่ หากปล่อยให้วัดมีสภาพเช่นนี้ต่อไป บทบาทของวัดที่มีต่อชุมชนและสังคมไทยจะลดน้อยลงไปเรื่อยๆ และไม่สามารถช่วยเหลือพระพุทธศาสนาให้เจริญรุ่งเรืองสืบต่อไปได้

การศึกษาสงเคราะห์ในพระพุทธศาสนา เป็นการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อเติมเต็มให้กับการศึกษาอีกลักษณะหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีส่วนช่วยในทางการบริหารการศึกษาแก่ ประชาชน ให้มีความครอบคลุม และสามารถสนองความต้องการของประชาชนทุกกลุ่มได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม โดยมุ่งพัฒนาเด็กขาดโอกาสทางการศึกษาให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถมีทักษะในการดำรงชีพ มีความคิดสร้างสรรค์มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ถูกต้องดีงาม มีเจตนาที่ดีต่อครอบครัว สังคม และประเทศชาติเป็นพลเมืองไทยที่มีความรับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติตนตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สามารถเป็นสื่อกลางระหว่างรัฐบาลกับชุมชนและกลับไปเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง และเจริญก้าวหน้าได้ตามควรแก่สภาพ การจัดการศึกษาสงเคราะห์ก็เพื่อจุดมุ่งหมาย 6 ประการคือ 1) เพื่อช่วยเหลือเด็กยากจนมาก ให้ได้รับการศึกษาเช่นเดียวกับเด็กปกติ 2) เพื่อช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาส 3) เพื่อช่วยเหลือชนต่างวัฒนธรรม หรือชนกลุ่มน้อยให้ได้รับการศึกษา 4) เพื่อช่วยเหลือเด็กเร่ร่อน ลูกชาวเรือ ลูกกรรมกรก่อสร้างให้ได้รับการศึกษา 5) เพื่อช่วยเหลือเด็กที่ครอบครัวประสบภัยธรรมชาติและ 6) เพื่อช่วยแก้ปัญหาเด็กที่มีปัญหาทางสังคม ให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง (สุวิพิชา ประสิทธิธัญกิจ, 2542)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการศึกษาสงเคราะห์ตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 2 เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้วัดที่เป็นต้นแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านการศึกษาสงเคราะห์เป็นแบบอย่างให้แก่พระสังฆาธิการทั่วประเทศได้นำไปบูรณาการปรับใช้ในการบริหารวัดให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการศึกษาสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 2
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการศึกษาสงเคราะห์ตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 2
3. เพื่อประเมินรูปแบบการศึกษาสงเคราะห์ตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 1) ได้แก่ พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 2 จำนวน 1,256 รูป รวม 3 จังหวัด ได้แก่ พระนครศรีอยุธยา สระบุรี อ่างทอง โดยผู้วิจัยเลือกเจาะจงใช้ประชากรทั้งหมด กลุ่มตัวอย่าง ได้จากตารางเปรียบเทียบสำเร็จรูปของ R.V. Krejcie & D.W. Mogan (1970) ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรเช่นเดียวกัน และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร

เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส 297 รูป

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ 1) สัมภาษณ์พระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 2 จำนวน 10 รูป ด้วยวิธีการเจาะจงด้วยคุณสมบัติ ได้แก่ เป็นเจ้าอาวาส/เป็นเจ้าคณะตำบล/มีประสบการณ์การบริหารวัดไม่ต่ำกว่า 4 ปีและผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนาและด้านบริหารการศึกษา 2) การสนทนากลุ่ม เป็นการสนทนาพูดคุยกัน จำนวน 9 รูป/คน โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านสาธารณสุขสงเคราะห์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์ และด้านพระพุทธศาสนา ด้วยการเลือกแบบเจาะจง และ 3) กลุ่มเป้าหมาย 15 รูป/คนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวิจัย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาหลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นการศึกษาสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ 2) กำหนดนิยามปฏิบัติการเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยอาศัยฐานทฤษฎีและงานวิจัย 3) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งในการสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยจะคำนึงถึงการสร้างแบบสอบถามให้เป็นไปตามหลักวิชาการที่ถูกต้องและการได้แบบสอบถามที่ดีมีคุณภาพมีความตรงทั้งในเชิงโครงสร้าง (construct validity) และความตรงเชิงเนื้อหา รวมทั้งความเชื่อมั่น (reliability) 4) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยนำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) การใช้ภาษาและพิจารณาว่าแบบสอบถามครอบคลุมของเนื้อหาหรือไม่โดยการหาดัชนี (index of congruence: IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 -1.00 ขึ้นไป 5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเที่ยงตรง (Validity) และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย จำนวน 30 ชุด เพื่อค่า Cronbach's Alpha ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม และได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.940 6) นำเครื่องมือไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ความต้องการจำเป็นการศึกษาสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 2 โดยใช้มาตราวัดแบบ Likert Scale (สุวรรีย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2546)

3.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อพัฒนารูปแบบการศึกษาสงเคราะห์ตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 2

3.3 แบบการสนทนากลุ่ม จำนวน 9 รูป/คน โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการศึกษาสงเคราะห์หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์ และด้านพระพุทธศาสนา ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purpose Sampling)

3.4 แบบประเมินเป็นแบบประเมินรูปแบบการศึกษาสงเคราะห์ตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 2

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามและแบบประเมินรูปแบบด้วยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้ 1) ค่าความถี่และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย 2) วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNIModified) ซึ่งนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้ปรับปรุงสูตรการคำนวณมาจากดัชนี PNI

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ความต้องการจำเป็นการศึกษาสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 2 สรุปผลการวิจัย ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการศึกษาสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 2 ในภาพรวม

ที่	การศึกษาสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PN _{modified}	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1	การศึกษาสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ในปัจจุบัน	2.20	0.63	ปานกลาง	4.08	0.65	มาก	0.855	1
2	การศึกษาสงเคราะห์ในโรงเรียน	2.30	0.77	ปานกลาง	4.02	0.80	มาก	0.748	3
3	การพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของการศึกษาลดละเลิกสิ่งเสพติดและอบายมุข	2.35	0.83	ปานกลาง	4.96	0.87	มาก	0.685	4
4	การศึกษาสงเคราะห์ต่อผู้ที่ด้อยโอกาส	2.19	0.62	ปานกลาง	4.06	0.80	มาก	0.854	2
	ภาพรวม	2.26	0.71	ปานกลาง	4.03	0.78	มาก	0.786	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความต้องการความจำเป็นการศึกษาสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการ ในภาพรวม คือ 0.786 ด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ในปัจจุบัน อันดับที่ 2 คือ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ต่อผู้ที่ด้อยโอกาส อันดับที่ 3 คือ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ในโรงเรียน อันดับที่ 4 คือ ด้านการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของการศึกษาลดละเลิกสิ่งเสพติดและอบายมุข

2. รูปแบบการศึกษาสงเคราะห์ตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 2 ดังนี้

หลักการ แนวคิด ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) ในการสร้างรูปแบบการศึกษาสงเคราะห์ตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 2 ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ในปัจจุบัน 2) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ในโรงเรียน 3) ด้านการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของการศึกษาลดละเลิกสิ่งเสพติดและอบายมุข 4) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ต่อผู้ที่ด้อยโอกาส

วัตถุประสงค์ เพื่อนำไปใช้กับการศึกษาสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 2 ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ในปัจจุบัน 2) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ในโรงเรียน 3) ด้านการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของการศึกษาลดละเลิกสิ่งเสพติดและอบายมุข 4) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ต่อผู้ที่ด้อยโอกาส

เนื้อหา วัดและพระสงฆ์เป็นสถาบันที่มีส่วนในการช่วยเหลือเด็กและเยาวชนของชาติ ในด้านการศึกษา เป็นสถานอบรมบ่มนิสัยเด็กและเยาวชนมาทุกยุคทุกสมัยโดยเฉพาะเด็กที่ยากจนขาดคนดูแล และกำพร้าบิดามารดาที่ได้อาศัยสถาบันสงฆ์เป็นผู้อุปการะ เป็นเหตุให้เด็กและเยาวชนได้ใกล้ชิดพระศาสนาเป็น

โอกาสให้ภิกษุสงฆ์ได้พัฒนาทรัพยากรของชาติตั้งแต่วัยเด็กเพื่อจะได้เป็นผู้ใหญ่ที่พึงปรารถนาของสังคมต่อไป การช่วยเหลือในรูปแบบดังกล่าว เป็นการส่งเสริมการศึกษาอันเป็นผลดีแก่ประเทศชาติโดยรวม และผลสะท้อนย้อนถึงคณะสงฆ์ การจัดการศึกษาการส่งเสริมเองก็ต้องการช่วยเหลือทางด้านการศึกษาดำเนินการจัดตั้ง กองทุนที่ดี การช่วยเหลือสถานศึกษาก็ดี การจัดแหล่งเรียนรู้ว่าการจัดแหล่งเรียนรู้เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน คือวัดจะต้องมีการส่งเสริมสนับสนุนการใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายให้ถือว่าแหล่งเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งใน โครงสร้างของหลักสูตรเพื่อส่งเสริมกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดความคิดและจินตนาการที่ดีสามารถเป็นแนวทางใน การสร้างองค์ความรู้ ทำให้ผู้เรียนเกิดความต้องการเรียนรู้ด้วยตนเองสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ตาม หลักสูตรสถานศึกษาและมีการติดตามประเมินผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ การจัดการพื้นที่ทาง จิตวิญญาณและปัญญา โดยการจัดให้พื้นที่ของวัด เช่น อุโบสถ วิหาร ศาลาการเปรียญ เป็นสถานที่แสดงธรรม เทศนา บรรยายธรรม ส่งเสริมการเรียนรู้วิถีพุทธ เช่น 1) การจัดกิจกรรมบรรยายธรรมประจำวันพระ และวัน สำคัญทางศาสนา 2) ส่งเสริมการเจริญวิปัสสนากรรมฐาน 3) ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านจิตวิญญาณ 4) การจัดให้ มีพื้นที่การเรียนรู้ทางจิตใจและปัญญาผ่านระบบออนไลน์ เป็นต้น ประกอบด้วย

การบูรณาการหลักพุทธธรรม ในการส่งเสริมการศึกษาสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในเขต ปกครองคณะสงฆ์ ภาค 2 พระสังฆาธิการควรมีหลักพรหมวิหารธรรมเป็นหลักการที่พระสังฆาธิการใช้ในการ บริหารจัดการสงเคราะห์ โดยหลักพรหมวิหารธรรมนี้จะช่วยส่งเสริมให้พระสังฆาธิการสามารถบริหารจัดการ สงเคราะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) เมตตา ความจริงใจ ความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้อื่นไม่มีเล่ห์ เหลี่ยมดูได้จากสี หน้าที่บ่งบอกคือยิ้มแย้มแจ่มใส และดูจากการกระทำที่มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีดียิ่งขึ้นไป 2) กรุณา ความสงสาร ความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนมนุษย์ร่วมโลกยามเห็นผู้อื่นมีความ ลำบากก็ทนอยู่ไม่ได้ ต้องแสดง ออกมาด้วยการเข้าช่วยเหลือเจือจุน ด้วยความเต็มใจเสมอ ในทำนอง สุขก็สุขด้วย นั่นเอง 3) มุทิตา ความชื่น ชมยินดีในความสำเริงสมหวังของผู้อื่นไม่แสดงความอิจฉาริษยาด้วย การทนดูเห็นคนที่เขาได้ดีกว่าตัวไม่ได้ ดู ได้จากการไปแสดงไมตรีจิตต่อบุคคลอื่นหรือชื่นชมต่อมี ความสำเร็จของผู้อื่นโดยไม่ต้องบังคับใจ 4) อุเบกขา ความวางเฉยในเมื่อไม่อาจจะช่วยเหลือเขาได้ไม่ทักถมซ้ำเติมและเมื่อผู้อื่น ผิดพลาดหรือได้รับความวิบัติ ไม่ แสดงอาการสมน้ำหน้าเมื่อเขาพลาด เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการศึกษาสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ในปัจจุบัน พระสังฆาธิการมีแหล่งเรียนรู้ ในการจัดตั้งกองทุน เพิ่มทุน แจกทุนสงเคราะห์ กำหนดวัตถุประสงค์ของการสนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้การ เรียนการสอนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ รวบรวมข้อมูลที่มีเนื้อหาโครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนและแก่ เยาวชนในแหล่งเรียนรู้ ออกแบบแหล่งเรียนรู้ด้านการศึกษาสงเคราะห์ของวัดและโรงเรียนได้อย่างชัดเจน พัฒนาและปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ร่วมกับโรงเรียนด้วยโครงการต่างๆ เช่น โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ของวัด

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการศึกษาสงเคราะห์ในโรงเรียน พระสังฆาธิการร่วมกับชุมชนและโรงเรียน ในการกำหนดแหล่งเรียนรู้ให้กับโรงเรียนบริหารจัดการวัดให้เป็นแหล่งเรียนรู้การสอบธรรมศึกษาแก่เยาวชน นักเรียน มีการตั้งทุน เพิ่มทุน แจกทุนการศึกษาให้กับนักเรียนที่มีความเดือดร้อน ส่งเสริมสนับสนุนอุปกรณ์ การศึกษาให้กับทางโรงเรียน ร่วมกับทางโรงเรียนและชุมชนพัฒนาและปรับปรุงห้องเรียน แหล่งเรียนรู้ใน โรงเรียนให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของการศึกษาลดละเลิกสิ่งเสพติดและ อบายมุข พระสังฆาธิการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดวัตถุประสงค์ของวัดให้เป็นศูนย์กลางของ การศึกษาลดละเลิกสิ่งเสพติดและอบายมุข รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของ

การศึกษาลดละเลิกสิ่งเสพติดและอบายมุขตามนโยบายมหาเถรสมาคม จัดให้มีสถานตรวจสุขภาพเพื่อเฝ้าระวังสิ่งเสพติดและอบายมุขอย่างต่อเนื่อง ร่วมกับชุมชนและสถานศึกษาจัดโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 และโครงการวัดประชารัฐสร้างสุข จัดตั้งศูนย์เรียนรู้กิจกรรมลดละเลิก สิ่งเสพติดและอบายมุขประจำตำบล เป็นศูนย์กลางของการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดของคณะสงฆ์ในระดับจังหวัด

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการศึกษาสงเคราะห์ต่อผู้ที่ด้อยโอกาส พระสังฆาธิการศึกษาข้อมูล สำนวน และการกลั่นกรองผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาในชุมชนจัดเตรียมความพร้อมการศึกษาสงเคราะห์ต่อผู้ที่ด้อยโอกาส ให้การสนับสนุนในการศึกษาสงเคราะห์ต่อผู้ที่ด้อยโอกาสด้วยกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ของวัด ร่วมกับชุมชนและโรงเรียนสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมด้านการศึกษาสงเคราะห์ต่อผู้ที่ด้อยโอกาสภายในวัด ตั้งทุน เพิ่มทุน แจกทุน สนับสนุนทุนทรัพย์สงเคราะห์ต่อผู้ที่ด้อยโอกาส ติดตามและประเมินผลการสงเคราะห์ต่อผู้ที่ด้อยโอกาสอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการจัดการ ได้แก่ 1) การสำรวจความต้องการและความสนใจของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสงเคราะห์ 2) เปิดโอกาสให้ผู้คนมีส่วนร่วม สร้างพื้นที่สำหรับการเสนอไอเดียในการจัดการศึกษาสงเคราะห์ให้แก่คนในชุมชนโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม 3) จัดตั้งคณะกรรมการด้านการศึกษาสงเคราะห์ของคณะสงฆ์โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและมีหน้าที่ 4) จัดกิจกรรมส่งเสริมด้านการศึกษาสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ 5) ใช้สื่อออนไลน์ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น facebook website ของวัดหรือกองทุน เป็นต้น 6) สรุปผลร่วมกันเพื่อติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

ผลลัพธ์ของการนำรูปแบบการศึกษาสงเคราะห์ตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 2 ไปใช้ ได้แก่ 1) มีมูลนิธิหรือองค์กร คณะกรรมการในด้านการศึกษาสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ 2) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการทำงานด้านการศึกษาสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ 3) เกิดเครือข่ายความร่วมมือด้านการศึกษาสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ 4) คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมด้านการศึกษาสงเคราะห์ 5) โรงเรียนมีอุปกรณ์ส่งเสริมการศึกษา 6) เกิดการทำงานอย่างเป็นระบบและความร่วมมือระหว่างวัดและโรงเรียน 7) วัดและชุมชนปลอดภัยสิ่งเสพติดและอบายมุข 8) เด็กและเยาวชนมีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ 9) เด็กและเยาวชนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาสังคมและประเทศชาติได้

3. ผลการประเมินรูปแบบการศึกษาสงเคราะห์ตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเหมาะสม ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการความจำเป็นการศึกษาสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการ ในภาพรวม คือ 0.786 ด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ในปัจจุบัน อันดับที่ 2 คือ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ต่อผู้ที่ด้อยโอกาส อันดับที่ 3 คือ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ในโรงเรียน อันดับที่ 4 คือ ด้านการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของการศึกษาลดละเลิกสิ่งเสพติดและอบายมุข สอดคล้องกับการวิจัยของพระธนดล นาคสุวรรณ (2550) ที่ผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการมีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พบว่าพระสังฆาธิการมีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในเรื่องการจัดตั้งห้องสมุดภายในวัดเพื่อการศึกษาธรรมบาลีแก่พระสงฆ์และประชาชน การจัดให้มีการบรรยายทาง

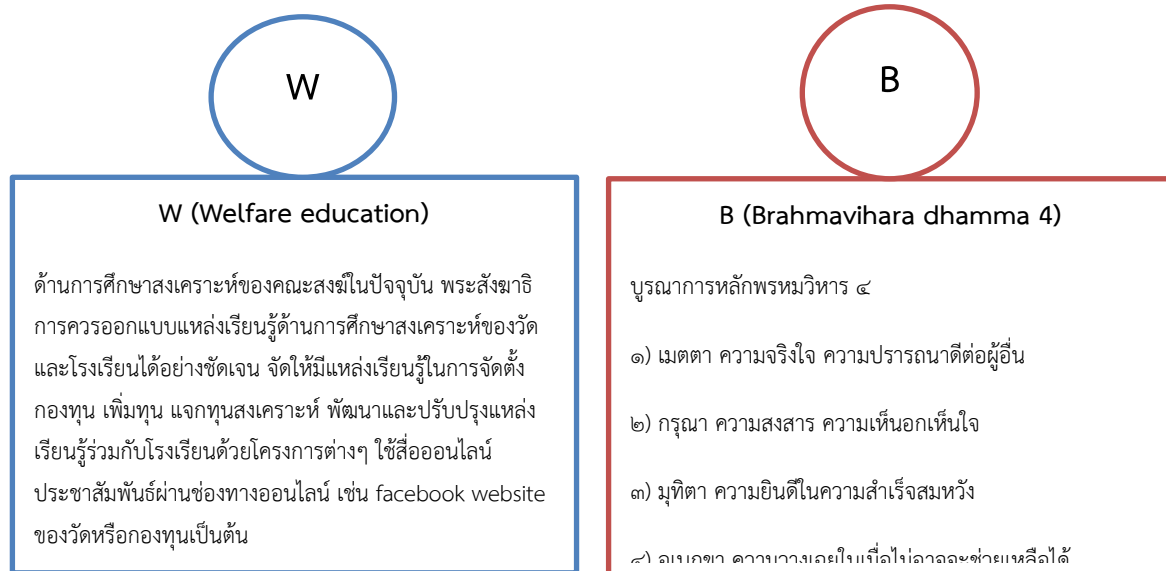
ธรรมทางวิทยุกระจายเสียง และการจัดให้มีการพิมพ์หนังสือธรรมะหรือการเทศน์ออกเผยแพร่งานเป็นธรรมทาน สำหรับเรื่องอื่นๆ มีบทบาทอยู่ในระดับมาก

2. การพัฒนารูปแบบการศึกษาสงเคราะห์ตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 2 เป็นรูปแบบเชิงข้อความ ประกอบด้วยหลักการ แนวคิด วัตถุประสงค์ เนื้อหา บูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 กระบวนการจัดการ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูขันตวิโรภาส (ขาว ขนติโก) (2559) ที่ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาวัดในกรุงเทพมหานครให้เป็นแหล่งเรียนรู้แหล่งเรียนรู้องค์ประกอบด้านศิลปวัฒนธรรม ประกอบด้วย จิตรกรรม เป็นทัศนศิลป์เกี่ยวกับภาพเขียนที่บอกเรื่องราวต่างๆ เกี่ยวกับพุทธประวัติ นรก สวรรค์ วิถีชีวิตของประชาชนในชุมชน ประติมากรรม เป็นงานศิลปกรรมที่มีรูปทรงทั้ง 2 มิติ 3 มิติ แบบลอยตัว ที่บอกเรื่องราวความงดงามทางช่างในแต่ละยุคสมัย สถาปัตยกรรม ที่แสดงออกด้วยสิ่งก่อสร้างที่เป็นอาคาร ภูมิ วิหาร โบสถ์ เช่น วิหารของวัดโพธิ์ ภูมิทรงไทยวัดอรุณ เป็นต้น ขนบธรรมเนียมประเพณี แสดงออกในทางพฤติกรรมกาปฏิบัติที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ แหล่งเรียนรู้หลักธรรมและวิถีการดำเนินชีวิตเชิงพุทธ เป็นการใช้กิจกรรมต่างๆ ที่วัดจัดขึ้นอยู่แล้ว แต่ปรับปรุงให้มีความเหมาะสมและต่อเนื่อง ให้เข้ากับความต้องการของผู้ที่เข้าไปเที่ยวชมวัด เช่น กิจกรรมบวชนกขัมม์ บวชชีพรหมณ์ กิจกรรมพาน้องเข้าวัด ไหว้พระสวดมนต์ เจริญวิปัสสนากรรมฐาน เป็นต้น และผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูวัฒนสุตานุกุล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการพัฒนาวัดให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของคณะสงฆ์ไทย พบว่า วัดที่จะจัดการให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ควรมีลักษณะที่ผสมผสานกันระหว่างวัดในสมัยพุทธกาลและวัดในปัจจุบันโดยการศึกษาสภาพการจัดการวัดที่จัดการให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีแล้วและศึกษาจากวัดพัฒนาดีเด่นในปัจจุบัน เพื่อการวางรูปแบบที่เหมาะสมของวัดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของชุมชน ภายใต้กรอบแนวคิดเรื่องการบริหาร การจัดการความรู้ การพัฒนา และแนวคิดสมัยพุทธกาล พระพุทธเจ้าทรงใช้หลักธรรมวินัย และพุทธวิธีการบริหารดูแลสังคมปัจจุบันต้องทำวัดให้เป็นอารามให้มีความสัปปายะทั้ง 4 ด้าน คือ เสนาสนสัปปายะ บุคคลสัปปายะ อาหารสัปปายะ และธัมมสัปปายะ ให้มีครบทั้ง 4 ด้าน

3. ผลการประเมินรูปแบบการศึกษาสงเคราะห์ตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเหมาะสม ตามลำดับ จากผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูธรรมศาสน์อุโฆษ (ธงไชยวัฒน์ อัสสรธมโม) (2555) ได้ศึกษาบทบาทการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและแนวทางในการบริหารการศึกษา ดังกล่าวในอำเภอนครชัยศรี พบว่าต้องมีการร่วมมือกันใช้มากขึ้น มีการสนับสนุนจากพระสังฆาธิการในอำเภอต่อการศึกษาสงเคราะห์ให้มาก มีแหล่งเงินทุนและบุคลากรในการบริหารงานอย่างเป็นระบบแล้วการบริหารงานด้านการศึกษาสงเคราะห์ก็จะมีผลสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นทำให้งานส่วนนี้มีประสิทธิภาพมากขึ้นตามไปด้วยซึ่งด้านการศึกษาสงเคราะห์นั้น ควรบริหารงานตามภาระหน้าที่ของงานให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมบุคลากรในการดำเนินการ ส่วนด้านการบริหารจัดการก็ต้องการให้มีการให้โอกาสในการมีส่วนร่วมและเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็น ด้านการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลาง คือ เจ้าอาวาสต้องมีความพร้อมในการบริหารการจัดการ และให้เจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการตามกฎหมาย และสุดท้ายทางด้านศึกษาสงเคราะห์ต่อผู้ที่ด้อยโอกาส ควรจัดหาทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาและจัดตั้งกองทุน และ

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย คือ รูปแบบการศึกษาสงเคราะห์ตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 2 สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย “WB”

จากภาพองค์ความรู้จากการวิจัย อธิบายได้ดังนี้

W หมายถึง Welfare education ด้านการศึกษาสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ในปัจจุบัน พระสังฆาธิการควรออกแบบแหล่งเรียนรู้ด้านการศึกษาสงเคราะห์ของวัดและโรงเรียนได้อย่างชัดเจน จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในการจัดตั้งกองทุน เพิ่มทุน แจกทุนสงเคราะห์ พัฒนาและปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ร่วมกับโรงเรียนด้วยโครงการต่างๆ เช่น โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนของวัด กำหนดวัตถุประสงค์ของการสนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้การเรียนการสอนพุทธศาสนาวันอาทิตย์รวบรวมข้อมูลที่มีเนื้อหาโครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน และแก่เยาวชนในแหล่งเรียนรู้ด้วย กระบวนการจัดการ ได้แก่ 1) การสำรวจความต้องการและความสนใจของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสงเคราะห์ 2) เปิดโอกาสให้ผู้คนมีส่วนร่วม สร้างพื้นที่สำหรับการเสนอไอเดียในการจัดการศึกษาสงเคราะห์ให้แก่คนในชุมชนโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม 3) จัดตั้งคณะกรรมการด้านการศึกษาสงเคราะห์ของคณะสงฆ์โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและมีหน้าที่ 4) จัดกิจกรรมส่งเสริมด้านการศึกษาสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ 5) ใช้สื่อออนไลน์ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น facebook website ของวัดหรือกองทุน เป็นต้น 6) สรุปผลร่วมกันเพื่อติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

B หมายถึง Brahmavihara dhamma 4 การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการส่งเสริมการศึกษาสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 2 ซึ่งวัดและพระสงฆ์เป็นสถาบันที่มีส่วนในการช่วยเหลือเด็กและเยาวชนของชาติในด้านการศึกษา เป็นสถานอบรมบ่มนิสัยเด็กและเยาวชนมาทุกยุคทุกสมัย โดยเฉพาะเด็กที่ยากจนขาดคนดูแล และกำพร้าบิดามารดาที่ได้อาศัยสถาบันสงฆ์เป็นผู้อุปการะ เป็นเหตุให้เด็กและเยาวชนได้ใกล้ชิดพระศาสนาเป็นโอกาสให้ภิกษุสงฆ์ได้พัฒนาทรัพยากรของชาติตั้งแต่วัยเด็กเพื่อจะได้เป็นผู้ใหญ่ที่พึงปรารถนาของสังคมต่อไป การช่วยเหลือในรูปแบบดังกล่าว เป็นการสงเคราะห์การศึกษาอันเป็นผลดีแก่ประเทศชาติโดยส่วนรวมพระสังฆาธิการจึงควรมีหลักพรหมวิหารธรรมเป็นหลักการที่พระสังฆาธิการใช้

ในการบริหารจัดการสงเคราะห์ โดยหลักพรหมวิหารธรรมนี้จะช่วยส่งเสริมให้พระสงฆ์สามารถบริหารจัดการสงเคราะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) เมตตา ความจริงใจ ความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้อื่นไม่มีเล่ห์เหลี่ยมดูได้จากสีหน้าที่บ่งบอกคือยิ้มแย้มแจ่มใส และดูจากการกระทำที่มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีดียิ่งๆขึ้นไป 2) กรุณา ความสงสาร ความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนมนุษย์ร่วมโลกยามเห็นผู้อื่นมีความลำบากก็ทนอยู่ไม่ได้ ต้องแสดงออกมาด้วยการเข้าช่วยเหลือเจือจุน ด้วยความเต็มใจเสมอ ในทำนอง สุขก็สุขด้วย นั้นเอง 3) มุทิตา ความชื่นชมยินดีในความสำเร็จสมหวังของผู้อื่นไม่แสดงความอิจฉาริษยาด้วย การทนดูเห็นคนที่เขาได้ดีกว่าตัวไม่ได้ ดูได้จากการไปแสดงไมตรีจิตต่อบุคคลอื่นหรือชื่นชมต่อมี ความสำเร็จของผู้อื่นโดยไม่ต้องบังคับใจ 4) อุเบกขา ความวางเฉยในเมื่อไม่อาจจะช่วยเหลือเขาได้ไม่ทักถมซ้ำเติมและเมื่อผู้อื่น ผิดพลาดหรือได้รับความวิบัติ ไม่แสดงอาการสมน้ำหน้าเมื่อเขาพลาด เป็นต้นซึ่งทำให้เกิดผลลัพธ์ของการนำรูปแบบการศึกษาสงเคราะห์ตามหลักพุทธธรรมของพระสงฆ์ในการในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 2 ไปใช้ 1) มีมูลนิธิหรือองค์กรคณะกรรมการในด้านการศึกษาสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ 2) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการทำงานด้านการศึกษาสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ 3) เกิดเครือข่ายความร่วมมือด้านการศึกษาสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ 4) คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมด้านการศึกษาสงเคราะห์ 5) โรงเรียนมีอุปกรณ์ส่งเสริมการศึกษา 6) เกิดการทำงานอย่างเป็นระบบและความร่วมมือระหว่างวัดและโรงเรียน 7) วัดและชุมชนปลอดสิ่งเสพติดและอบายมุข 8) เด็กและเยาวชนมีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ 9) เด็กและเยาวชนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาสังคมและประเทศชาติได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ด้านการศึกษาสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ในปัจจุบันพระสงฆ์ควร ออกแบบแหล่งเรียนรู้ด้านการศึกษาสงเคราะห์ของวัดและโรงเรียนได้อย่างชัดเจน จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในการจัดตั้งกองทุนเพิ่มทุน แจกทุนสงเคราะห์ พัฒนาและปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ร่วมกับโรงเรียนด้วยโครงการต่างๆ เช่น โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนของวัด
 - 1.2 ด้านการศึกษาสงเคราะห์ต่อผู้ที่ด้อยโอกาส พระสงฆ์ควรมีการติดตามและประเมินผลการสงเคราะห์ต่อผู้ที่ด้อยโอกาสอย่างต่อเนื่อง ร่วมกับชุมชนและโรงเรียนสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมด้านการศึกษาสงเคราะห์ต่อผู้ที่ด้อยโอกาสภายในวัด จัดเตรียมความพร้อมการศึกษาสงเคราะห์ต่อผู้ที่ด้อยโอกาส ให้การสนับสนุนในการศึกษาสงเคราะห์ต่อผู้ที่ด้อยโอกาสด้วยกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ของวัด
 - 1.3 ด้านการศึกษาสงเคราะห์ต่อผู้ที่ด้อยโอกาส พระสงฆ์ควรส่งเสริมสนับสนุนอุปกรณ์การศึกษาให้กับทางโรงเรียน ร่วมกับทางโรงเรียนและชุมชนพัฒนาและปรับปรุงห้องเรียน แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรทำการศึกษาต้นแบบด้านการศึกษาสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ในปัจจุบันที่ชัดเจนและเป็นต้นแบบให้แก่วัดอื่นได้มาศึกษาดูงานและนำไปประยุกต์ใช้
 - 2.2 ควรศึกษาการพัฒนาวัดให้เป็นแหล่งเรียนรู้ในการจัดตั้งกองทุน เพิ่มทุน แจกทุนสงเคราะห์

เอกสารอ้างอิง

- กองพุทธศาสนศึกษา. (2565). ทะเบียนพระสังฆาธิการ ปี 2564. แหล่งที่มา <http://deb.onab.go.th> สืบค้นเมื่อ 6 ก.ค. 2565.
- ธานินท์ ศิลป์จารุ. (2551). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- พระครูขันตวิโรภาส (ขาว ขนดีโก). (2559). รูปแบบการพัฒนาวัดในกรุงเทพมหานครให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูธรรมศาสน์อุโฆษ (ธงไชยวัฒน์ อัสสรโม). (2555). บทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านการศึกษา สงเคราะห์ในอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูวิวัฒน์สุตานุกุล. (2557). กระบวนการพัฒนาวัดให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของคณะสงฆ์ไทย. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธนดล นาคสุวรรณ. (2550). การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). พุทธวิธีการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุวพิชชา ประสิทธิ์ธัญกิจ. (2542). การศึกษาสงเคราะห์ Welfare Education. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุวรีย์ ศิริโกศาภิรมย์. (2546). การวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 3. ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2542). การสังเคราะห์เทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นในนิสิตคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. รายงานการวิจัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- Krejcie, R.V. & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3). 607-610.

แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
GUIDELINES FOR PROMOTING TEAMWORK OF SCHOOL ACCORDING TO
BUDDHIST PRINCIPLES UNDER THE PATHUM THANI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

^[1]รพีพร อ่อนชัย Rapeeporn Onchai ^[2]สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย Suddhipong Srivichai

^[3]พระครูภาวนาวุฒิบัณฑิต PhrakruPhawanawutbundit

^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Rapeeonchai@hotmail.com

Article Received: December 01, 2024. Revised: December 24, 2024. Accepted: December 25, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมบุคลากร 2) เพื่อศึกษาวิธีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรตามหลักพุทธธรรม และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมบุคลากรตามหลักพุทธธรรม เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู จำนวน 291 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของโรงเรียน ในภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ด้านบทบาทที่สมดุล ด้านวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ตามลำดับ 2) วิธีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรตามหลักพุทธธรรม เป็นการนำการทำงานเป็นทีมบุคลากรของโรงเรียน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทที่สมดุล ด้านวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี และด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม เพื่อบูรณาการกับตามหลักพุทธธรรม คือ หลักสาราณียธรรม 6 ประการ และ 3) แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมบุคลากรตามหลักพุทธธรรม (สาราณียธรรม 6) ประกอบด้วย (1) เมตตาการุณกรรม การประพฤติปฏิบัติดีเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี และมีความรู้สึกที่ดีกับทีมงานทุกคน (2) เมตตาวิจิตรกรรม ตั้งสัจจะว่าจว่าการสื่อสารด้วยพูดที่สร้างสรรค์ในทีมช่วยให้สำเร็จในการทำงานอย่างดียิ่งขึ้น (3) เมตตาโมกขกรรม การมีจิตใจที่โอบอ้อมอารีย์ (4) สาธารณโภคิตา การแบ่งปันลาภที่ได้มากับทีมงาน (5) สีสสามัญญตา การรักษาศีลบริสุทธิ์ในทีมงานคือ การมีจิตใจที่เป็นกุศลในทีมงานเพื่อให้มีคุณธรรม (6) ทิฏฐิสามัญญตา มีความเห็นร่วมกันกับทีมงาน เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความสามัคคีในทีมงาน

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีมบุคลากร, หลักพุทธธรรม, โรงเรียน, ครู

ABSTRACT

This research aims to 1) study the teamwork of personnel, 2) study the methods to promote teamwork of personnel according to Buddhist principles, and 3) propose guidelines for promoting teamwork of personnel according to Buddhist principles. It is a mixed-method research applying quantitative research by using a questionnaire with a sample of 291 teachers. Data were analyzed using basic statistics, including mean and standard deviation, and qualitative research by interviewing 5 key informants. Data were analyzed using content analysis. The research results found that 1) The overall teamwork of school personnel was at a high level. When considering each aspect, the performance was at a high level in all 5 aspects: good group relations, good communication, balanced roles, objectives consistent with goals, and openness and confrontation, respectively. 2) The method for promoting teamwork of personnel according to Buddhist principles was to apply teamwork of school personnel in all 5 aspects: balanced roles, objectives consistent with goals, objectives consistent with goals, good communication, and good group relations. To integrate with Buddhist principles, namely the 6 Sāraṇīyadhamma principles (States of conciliation) and 3) guidelines for promoting teamwork according to 6 Sāraṇīyadhamma, consisting of (1) Mettākāyakkamma, good behavior was creating good relationships and having good feelings with everyone in the team. (2) Mettāvācikkamma, swearing that constructive verbal communication in the team helps to achieve better work results. (3) Mettāmanokamma, having a kind heart. (4) Sādhāraṇabhogitā, sharing the gained benefits with the team. (5) Sīlasāmaṅgikā, keeping pure precepts in the team was having wholesome minds in the team to have morality. (6) Dīṭṭhisāmaṅgikā, having the same opinion with the team, which was important in creating unity in the team.

Keywords: Teamwork, Buddhist Principles, School, Teacher

บทนำ

การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดขอบข่ายภารกิจงานบริหารสถานศึกษาออกเป็น 4 งาน คือ 1) งานบริหารวิชาการ 2) งานบริหารงบประมาณ 3) งานบริหารงานบุคคล และ 4) งานบริหารทั่วไป จากภาระงานข้างต้นจะเห็นว่า ครูมีภาระงานนอกจากการปฏิบัติการสอน อาทิ งานธุรการ พัสดุ การเงิน ทะเบียนนักเรียน วัดผลประเมินผล ดูแลช่วยเหลือ กิจกรรมนักเรียน งานอนามัย โภชนาการ อาคารสถานที่ งานกลุ่มสาระ งานแผน งานประกัน คุณภาพ สารสนเทศ ฯลฯ จากภาระงานต่างๆ ทำให้สถานศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมงานด้วยเหตุผลต่อไปนี้ คือ 1) งานบางอย่างเป็นงานที่ไม่สามารถทำสำเร็จคนเดียวได้ 2) หน่วยงานมีความเร่งด่วนที่ต้องการระดมบุคลากรเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด 3) งานบางอย่างต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญจากหลายฝ่าย 4) งานบางอย่างเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบจึงต้องการความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องการทำงานเป็นทีมเป็นหนึ่งสมรรถนะหลักของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะส่งผลทำให้วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย และทีมงานเป็น

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานโดยเฉพาะเมื่อเราได้ร่วมกันทำงานที่เต็มไปด้วยอุปสรรค แล้วเราได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ร่วมฝ่าฝืนอุปสรรคไปด้วยกัน เราจะยิ่งรู้สึกภูมิใจในทีมของเราสมาชิกทีมทุกคนในทีม (เบญจมาศ นิลกำแหง, 2560)

ตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ รวมถึงตัวบุคคลที่ร่วมทีมงานเพื่อการรับรู้และมีความเข้าใจต่อกันซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานส่วนรวม (อรอนงค์ ฉิมสุข ฉายาลักษณ์, 2566) การพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพนั้นคือการที่ทุกคนต้องร่วมขับเคลื่อนองค์กรร่วมกัน การที่สามารถทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมได้ จะทำให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและร่วมผลักดันองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าด้วยความเต็มใจ เมื่อทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแล้วทุกคนจะให้ความร่วมมือกันอย่างเต็มที่ ช่วยเหลือเกื้อกูล ไม่เกี่ยงงอน หรือกล่าวโทษกันที่สำคัญทุกคนควรมีส่วนร่วมในการ กำหนดทิศทาง และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นการได้รับพลังจากทุกคนร่วมกันนั้นจะทำให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าอย่างแข็งแกร่งและการร่วมมือกันนั้นเป็นบ่อเกิดแห่งความสามัคคี ซึ่งนี่คือหนึ่งสิ่งสำคัญของการทำงานร่วมกันในองค์กร (อรพรรณ คิณิธิ และไพบุลย์ ลิ้มมณี, 2560)

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 การทำงานเป็นทีมของบุคลากรแต่ละโรงเรียนก็มีความแตกต่างกันไป ปัญหาที่พบคือ บางโรงเรียนขาดแคลนครูและบุคลากร ส่งผลให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบหลายงานนอกเหนือจากงานสอนซึ่งแต่ละงานใช้เวลาทำไม่น้อย ครูแต่ละคนต้องทำงานพิเศษหลายงาน บางโรงเรียนอาจมากเป็น 4-5 งานเลยทีเดียว ซึ่งบางครั้งปฏิบัติงานไม่เสร็จตรงตามเวลา ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนอกจากนี้ปัญหาบุคลากรมองเห็นทิศทางและเป้าหมายไม่ตรงกัน เนื่องจากบุคลากรไม่ได้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ การแบ่งกลุ่มแบ่งฝ่ายเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นในองค์กร ปัญหาการสื่อสารข้อมูลข่าวสารในระดับบนลงล่างหรือล่างและนโยบายบางเรื่องไม่ชัดเจน หรือไม่ทั่วถึงทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน หรือทำงานได้ไม่เต็มศักยภาพของวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ (สุวรรณา พงษ์ผ่องพล, 2558)

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีแนวทางการทำงานเป็นทีมของบุคลากรแล้วเห็นว่าน่าจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ส่งผลให้การทำงานทุกอย่างสำเร็จตามเป้าหมาย และส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสนในการทำงานร่วมกัน เรียนรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีม ใช้ความรู้ด้านการบริหารจัดการ ผนึกกำลังใจ กำลังกายและกำลังสติปัญญาของผู้ร่วมงานให้ทำงานเป็นทีมเดียวกัน ซึ่งจะช่วยผลักดันให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายในกรอบเวลาที่กำหนด ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 เพื่อนำผลของการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนในสังกัดต่อไป (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาวิธีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
3. เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 67 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 1,352 คน และมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน ใช้วิธีสุ่มเลือกหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเปรียบเทียบที่สำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (ประสาธน์ เนืองเฉลิม, 2564) และได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างครู

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 5 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารข้อมูลการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมบุคลากรและข้อมูลหลักพุทธธรรม (หลักสราณียธรรม 6) จากแนวคิดทฤษฎี วารสาร ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือวิจัยโดยขอคำชี้แนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 4) สร้างเครื่องมือวิจัย 5) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษาและเนื้อหารายข้อจากนั้นนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวิจัย (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องได้ค่า IOC = 0.5 ขึ้นไป และตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษาความครอบคลุมในเนื้อหาและรูปแบบการพิมพ์ 6) แบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย (Try Out) จำนวน 30 ชุด เพื่อค่า Cronbach's Alpha ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งกำหนดค่าที่ยอมรับได้ไว้ที่ 0.968 7) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการสอน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตอนที่ 4 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเสนอแนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

3.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง โดยดำเนินการดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎี จากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์ 2) นำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของแบบสัมภาษณ์เบื้องต้น 3) นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนของภาษา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาสังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการทำงานเป็นทีมบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ด้านบทบาทที่สมดุล ด้านวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพการทำงานเป็นทีมบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม

การทำงานเป็นทีมบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม	n=กลุ่มตัวอย่าง 302 คน			
	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านบทบาทที่สมดุล	3.63	0.72	มาก	3
2. ด้านวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย	3.55	0.76	มาก	4
3. ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า	3.53	0.55	มาก	5
4. ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี	3.68	0.63	มาก	2
5. ด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม	3.91	0.51	มาก	1
ภาพรวม	3.66	0.56	มาก	

2. วิธีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในประเด็น 5 ด้าน ควรปฏิบัติงานเป็นทีมตามหลักพุทธธรรม คือ หลักสารณียธรรม 6 ประการ มีองค์ประกอบการปฏิบัติกับเพื่อนหรือทีมงาน ดังต่อไปนี้

2.1 เมตตาการุณยธรรม ตั้งกายกรรมประกอบด้วยเมตตากับทีมงาน หมายถึง การประพฤติของบุคคลให้เป็นไปในทางที่ดีโดยมองเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะและความเข้าใจในเรื่องจริยธรรม และสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับคนรอบข้าง เพราะบทบาทนี้ยังเน้นการพัฒนาการเคารพและรับฟังความรู้สึกของผู้อื่นโดยใส่ใจและเห็นค่าการตอบสนองต่อความต้องการและความรู้สึกของผู้อื่นด้วย

2.2 เมตตาวัจจกรรม ตั้งวจิกรรมประกอบด้วยเมตตากับทีมงาน หมายถึง การปรับเปลี่ยนเป็นรูปแบบการทำงานที่เน้นการสื่อสารด้วยเหตุผลที่สร้างสรรค์ในทีมสามารถช่วยให้สำเร็จในการทำงานอย่างดียิ่งขึ้น เพราะเป็นเครื่องมือการสนับสนุนและการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมสามารถช่วยเสริมสร้างเมตตาวัจจกรรมในการทำงานของทีมงานอีกด้วย

2.3 เมตตาโมหกรรม ตั้งมโนกรรมประกอบด้วยเมตตากับทีมงาน หมายถึง การมีจิตใจที่โอบอ้อมอารีย์ เป็นการมองและปฏิบัติต่อสิ่งต่างๆ ด้วยความเมตตา เพื่อสร้างความสุขและความสงบใจในชีวิตประจำวัน หลักการของเมตตาโมหกรรมมักเน้นการเห็นความเป็นไปตามธรรมชาติของสิ่งต่างๆ และการใช้จิตใจในการมองเห็นภาวะต่างๆ ด้วยความเข้าใจและเมตตา การปฏิบัติตามหลักการเมตตาโมหกรรมสามารถช่วยให้เพิ่มคุณค่าและสมดุลในชีวิตของเราได้อย่างแท้จริง

2.4 สาธารณโภคิตา การแบ่งปันลาภที่ได้มากับทีมงาน หมายถึง การมีอุดมคติร่วมกันว่าการได้สิ่งของอย่างใดอย่างมาต้องแบ่งปันของที่ได้มาให้กับเพื่อนร่วมงานเพราะการแบ่งปันลาภให้กับผู้อื่นช่วยกระตุ้นความเมตตาและเมตตาพอใจต่อผู้รับ ทำให้เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่สุดระหว่างร่วมงาน และยังเสริมสร้างความร่วมมือและสร้างสัมพันธ์ภาพที่แข็งแกร่งในทีมงานอีกด้วย

2.5 สีสสามัญญตา รักษาศีลบริสุทธีกับทีมงาน หมายถึง การรักษาศีลบริสุทธิตามทีมงานเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสร้างบรรยากาศทำงานที่ดี เพราะการมีศีล คือ การมีจิตใจที่เป็นกุศลในทีมงานเพื่อให้มีคุณธรรมและช่วยสร้างบรรยากาศทำงานที่เต็มไปด้วยความเข้าใจในทีมงาน

2.6 ทิฐีสสามัญญตา มีความเห็นร่วมกันกับทีมงาน หมายถึง การมีความเห็นร่วมกันกับทีมงานเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความร่วมมือและความสามัคคีในทีมงาน เป็นการแสดงความเคารพต่อผู้อื่นได้อย่างดีในทีมงานจะช่วยสร้างสันติภาพและเต็มไปด้วยความเข้าใจในทีมงาน

3. แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีดังนี้

3.1. ด้านบทบาทที่สมคูล

- เมตตากายกรรม ควรมีส่วนร่วมในการวางแผนเป้าหมาย การกำหนดนโยบายวิสัยทัศน์ รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายไม่โยนภาระงานให้ใครคนใดคนหนึ่งทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม มาปฏิบัติงานตรงเวลาพร้อมเพรียงกันให้ความช่วยเหลือกันและกันเมื่อพบอุปสรรคและร่วมกันแก้ไขปัญหา

- เมตตาวาจกรรม มีการพูดคุย ให้ความสนใจในบทบาทแต่ละคน มีการใช้คำพูดในการสื่อสารสิ่งที่มีสาระดีๆ เป็นประโยชน์ในการเรียนรู้และสื่อสารมิตรไมตรี ใช้วาจาสุภาพมีความน่าเชื่อถือ

- เมตตาเมโนกรรม ผู้นำทีมมอบหมายหน้าที่ให้ทีมงานโดยการพิจารณาความหลากหลาย ความแตกต่างของบุคคล ความสามารถของแต่ละบุคคล มีความยุติธรรม เท่าเทียมไม่มีอคติ ยึดหลักระเบียบข้อบังคับ มีการหมุนเวียนเพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสเป็นผู้นำและผู้ตามมีจิตปรารถนาดี ยอมรับความแตกต่างของบุคคล คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

- สาธารณโภคี การมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานช่วยเหลือเกื้อกูลอำนวยความสะดวกให้แก่เพื่อนๆ ในทีม รู้จักแบ่งปัน เพราะการแบ่งให้กันและกันตามโอกาสอันควรให้โอกาส ให้อภัย ให้ความรู้ ไม่ปล่อยให้สมาชิกในทีมต้องแบกรับภาระงานแต่เพียงผู้เดียว

- สีสสามัญญตา การปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองอย่างดีที่สุด การเคารพกฎกติกาการทำงานร่วมกัน มีความประพฤติสุจริตดีงาม รักษาระเบียบวินัยของส่วนรวม รู้จักเคารพในสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น ไม่ก้าวร้าวหน้าทิ่มแทง ถือตนว่าตัวเองยิ่งใหญ่กว่าผู้อื่นแก่สมาชิกในทีม

- ทิฐีสสามัญญตา รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกภายในทีม มีความเป็นประชาธิปไตย ยึดถืออุดมคติ หลักแห่งความดีงามและถูกต้องหรือจุดหมายสูงสุดอันเดียวกัน ต้องรู้จักฟังความคิดเห็นของสมาชิกผู้อื่นบ้าง ปรับมุมมองทัศนคติของตนให้เข้ากับคนหมู่มาก ร่วมมือร่วมใจในกันสร้างสรรค์งานให้เกิดมีประสิทธิภาพ

3.2 ด้านวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย

- เมตตากายกรรม การมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบาย วิสัยทัศน์ วางเป้าหมาย และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง และอุปสรรคภายนอกโรงเรียน มีความรับผิดชอบร่วมกันผลักดันให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนที่วางไว้

- เมตตาวัจจกรรม มีการสื่อสารที่ดี สร้างความเข้าใจ นโยบายของผู้บริหาร และสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารผู้บริหารและครู ให้คำแนะนำซึ่งกันและกันใช้วาจาสุภาพ ชวนฟัง นำเคารพนับถือ และเจรจากันด้วยเหตุผลด้วยสติปัญญา

- เมตตาเมตตกรรม สมาชิกในทีมงานชื่นชมและยกย่องบุคลากรที่สร้างคุณงามความดีแก่องค์กร ให้คำแนะนำติชม คอยสนับสนุนและแนะนำให้คำปรึกษาแบบกัลยาณมิตร และประชุมเพื่อพัฒนาแผนงานโดยยึดหลักความถูกต้อง

- สาธารณโภคี ผู้นำทีมงาน มีการแบ่งปันกันสิ่งของที่ได้มาเสมอกันกับทุกคนที่ทำงานโดยชอบธรรมแม้เป็นของเล็กน้อยก็ไม่หวงไว้เพียงผู้เดียว การรู้จักแบ่งปันของให้กันและกันเพื่อแสดงความรัก ความหวังดีของผู้ที่อยู่ในองค์กรเดียวกัน

- สีสสามัญญตา เปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกติกาหรือกฎเกณฑ์ที่จะนำมาใช้ร่วมกัน ให้ทุกคนได้เสนอแนะและแสดงความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำงานร่วมกันในการทำงานที่จะเอื้อต่อการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายและร่วมกันรับผิดชอบ

- ทิฐิสามัญญตา ผู้นำและสมาชิกในทีมทุกคนให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถของสมาชิก เมื่อสมาชิก เสนอความคิดเห็น เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ไม่อคติ ไม่เอาเปรียบกันไม่เห็นแก่ตัว รับฟังกติกา รู้จักเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ร่วมมือร่วมใจในการสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานให้เกิดความสงบสุข

3.3 ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า

- เมตตาภายกรรม ควรมีความเข้าใจในบทบาทของตนเองและเพื่อนร่วมทีม เข้าไปมีส่วนร่วมทำงานหรือกิจกรรมที่ทีมงานทำด้วยกำลังกายและกำลัง สติปัญญาอย่างเต็มความสามารถ

- เมตตาวัจจกรรม การสื่อสารที่ชัดเจน อย่างเปิดเผยไม่มีลัทธิลบลมคมใน สื่อสารให้เข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมายและยอมรับภารกิจหลักของทีมงาน มีความเชื่อใจ ความไว้วางใจ มีการสื่อสารข้อมูลขององค์การสม่ำเสมอ ไม่ปกปิดบิดเบือนข้อมูล

- เมตตาเมตตกรรม ควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการซักถามและตรวจสอบข้อสงสัยซึ่งกันและกันได้อย่างเปิดเผยใช้วาจาที่แสดงความเคารพนับถือต่อกัน เสร็จจากันด้วยเหตุผล ด้วย สติปัญญา ไม่ใช่โทสะเป็นตัวนำพูด

- สาธารณโภคี การช่วยเหลือด้านต่างๆ ของสมาชิกในทีมด้วยความเต็มใจในการทำงานและแสดงศักยภาพการทำงานที่ตนมีอยู่ เพื่อให้ทีมประสบความสำเร็จ มีความกระตือรือร้นและช่วยกันทำงานอย่างจริงจังและจริงใจ

- สีสสามัญญตา สมาชิกในทีมปฏิบัติตามระเบียบกฎข้อบังคับ ยึดระเบียบต่างๆ ในการลดข้อโต้แย้ง

- ทิฐิสามัญญตา มุ่งรักษามิตรภาพต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร มีการวางแผนตามหลักพันธกิจขององค์กร ร่วมรับผิดชอบและแสดงความคิดเห็นต่อหน้าที่ภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี

- เมตตาภายกรรม มีบุคลิกภาพที่ดีด้านการสื่อสารไปยังกลุ่มสมาชิก อาจสื่อสารด้วยภาษาพูด ด้วยยอวนภาษา ภาษาเขียน หรือสัญลักษณ์อื่นๆที่สามารถทำให้เข้าใจข่าวสารได้ตรงกันให้ประสบผลสำเร็จปฏิบัติตามต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเมตตาและเป็นประโยชน์ต่อผู้ร่วมงาน

- เมตตาวจีกรรม การใช้คำพูดในการสื่อสารสิ่งที่มีสาระดีๆ เป็นประโยชน์ในการเรียนรู้และสื่อสารด้วยมิตรไมตรี ใช้วาจาสุภาพมีความน่าเชื่อถือ
- เมตตามโนกรรม มีการสื่อสารด้วยข้อมูลที่ชัดเจนจริงใจ มีเมตตา สื่อสารด้วยใจที่เป็นกลาง ไม่บิดเบือนข้อมูล และปิดบังข้อมูลที่เป็นประโยชน์การสื่อสารด้วยวาจาที่เหมาะสม วาจาสุภาพที่ไม่ส่อเสียด รู้จักกาล ที่ควรที่เหมาะสม ปราศจากอคติ พูดที่มีสาระและเป็นประโยชน์
- สาธารณโกศ มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ใช้หลักประชาธิปไตยในที่ประชุมมีมติหรือใช้มติส่วนใหญ่เป็นหลัก เคารพรับฟังเสียงส่วนน้อย และรู้จักรักษากลยุทธ์ประโยชน์ของส่วนรวม
- สีสสามัญญตา มีความคิดเห็นร่วมกัน เป็นไปตามกฎระเบียบขององค์กรและสังคม สร้างความปรองดองสมานฉันท์ หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง มีการให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือนกันด้วยความหวังดีเพื่อความสามัคคีและประโยชน์สุขของส่วนรวม
- ทิฐีสสามัญญตา มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ไม่ยึดถือความคิดของตนเองเป็นใหญ่ฝ่ายเดียว รู้จักฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ปรับมุมมอง ทศนคติของตัวให้เข้ากับคนหมู่มาก รู้จักแสวงหาจุดร่วมและสงวนไว้ซึ่งจุดต่าง ไม่สร้างข้อขัดแย้งโดยไม่มีเหตุผล ต้องมีความเข้าใจในเรื่องสิทธิ หน้าที่ และเสรีภาพของแต่ละบุคคล ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

3.5 ด้านสัมพันธ์ที่ตระหว่างกลุ่ม

- เมตตากายกรรม การแสดงอารมณ์อย่างเหมาะสม และรู้จักมีมนุษยสัมพันธ์ในการสร้างสิ่งแวดล้อมการทำงานให้รู้สึกอบอุ่น สดชื่น ปลอดภัย มีสวัสดิการที่ดี
- เมตตาวจีกรรม ให้เกียรติกัน กล่าวยกย่องชมเชยในโอกาสที่เหมาะสม มีการทักทายด้วยวาจาที่สุภาพ ให้เกียรติผู้อาวุโส
- เมตตามโนกรรม มองกันในแง่ดี มีความยิ้มแย้มแจ่มใสกับเพื่อนในองค์กรอยู่เสมอ มีการประนีประนอม ส่งเสริมสร้างให้บุคลากรนึกคิดแต่ในสิ่งที่จะก่อประโยชน์ และไม่คิดเบียดเบียนมุ่งร้ายเพื่อนสมาชิกในองค์กร ทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความเท่าเทียมกัน มีความปรารถนาดีต่อกัน เอาใจใส่ต่อความรู้สึกเพื่อนร่วมงาน
- สาธารณโกศ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน การจัดสรรสวัสดิการ การแบ่งปันในสิ่งของที่ได้มาโดยชอบธรรมให้แก่เพื่อนสมาชิกในองค์กรอยู่เสมอ การกระจายกำลังความสามารถและศักยภาพของบุคลากรในองค์กร ไปช่วยจุดที่กำลังอ่อนแอหรือต้องการความช่วยเหลือ
- สีสสามัญญตา การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีความตระหนักในความรับผิดชอบร่วมกัน การปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อสามารถทำงานร่วมกับบุคคลกรอื่น
- ทิฐีสสามัญญตา ผู้นำทีมงานมีการแนะนำแนวทางที่ถูกต้องจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกัน มีแนวคิดทิศทางไปในแนวทางเดียวกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านสัมพันธ์ที่ตระหว่างกลุ่ม ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ด้านบทบาทที่สมดุล ด้านวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ตามลำดับ อาจเป็นเพราะผู้บริหารและ

ครูมีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีการจัดการบริหารบุคลากรในการทำงานที่เหมาะสมความตามสามารถ ความหลากหลาย เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน มีการแบ่งภาระงานที่เหมาะสม ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างพัฒนา กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมาย เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน บุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทของตนเองอย่างดีได้แสดงศักยภาพการทำงานตามสามารถ มีการสื่อสารด้วยข้อมูลที่ชัดเจนเปิดเผยตรงไปตรงมา มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีปฏิสัมพันธ์กัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ ทำให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับลัคพงษ์ โกษาแสง (2553) ที่ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปโดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกันร่วมแรงร่วมใจใช้ทักษะความรู้ที่มีร่วมกัน ทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของเรณู เชื้อสะอาด (2552) ที่ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมพนักงานครูส่วนใหญ่ได้ทำงานด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันบ่อยครั้ง การรับฟังความคิดเห็น การแก้ไขความขัดแย้งและการตัดสินใจโดยฉันทามติโดยบางครั้งพนักงานครูเกินครึ่งได้หาทางออกให้กับทีมงานเมื่อเกิดความขัดแย้ง โดยตระหนักว่า ตนเองเป็นบุคคลสำคัญในการตัดสินใจคนหนึ่งในทีมงานยอมรับฟังคนที่ตนเองไม่คุ้นเคย และประสานงานกับหน่วยงานอื่นในการพัฒนาโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ มีสมทรัพย์ (2553) ที่ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านความไว้วางใจ เชื่อใจ ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการสื่อสาร และสอดคล้องกับงานวิจัยของอารีย์ ไกรเทพ (2560) ที่ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าเสา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

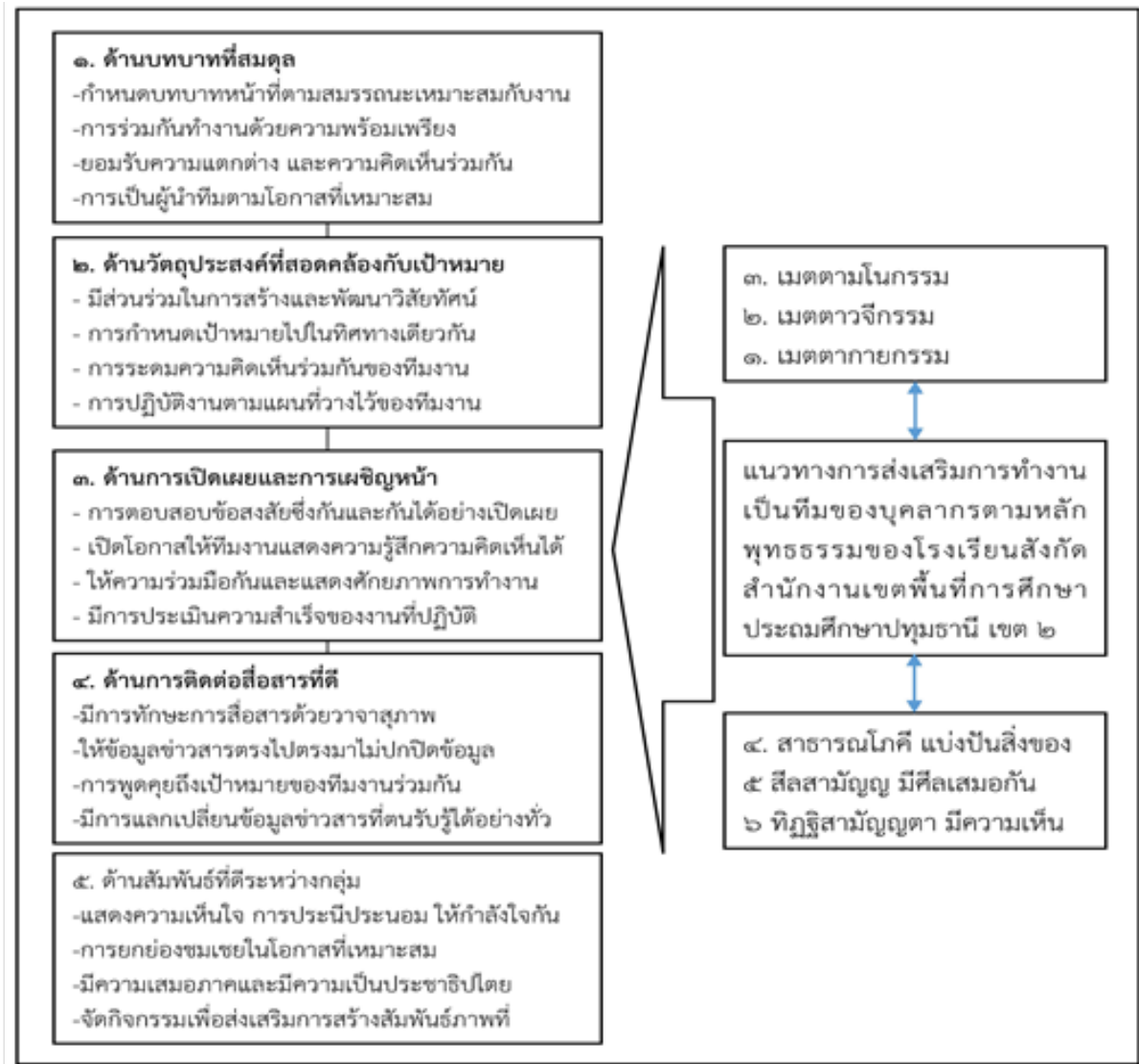
2. วิธีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 2 เป็นการนำการทำงานเป็นทีมบุคลากรของโรงเรียน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทที่สมดุล ด้านวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี และด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม เพื่อบูรณาการกับตามหลักพุทธธรรม คือ หลักสารณียธรรม 6 ประการ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของวิเชียร วิทย์อุดม (2551) กล่าวว่า ความผูกพันของสมาชิกจะมีผลอย่างมากเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของทีมงาน พวกเขาจะทำอะไรก็ตามที่จะช่วยให้ทีมงานเกิดความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับความสามัคคีและความผูกพันกันในทีมงานเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Grimmer, J. L. (2014) ที่ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานในองค์กร คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม การบริหารจัดการ ทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน การชี้แจงวัตถุประสงค์ให้ ทีมงานเข้าใจอย่างละเอียด การสนับสนุนด้านการเงินและทรัพยากรด้านต่างๆ ตามความเหมาะสมจัดโครงสร้างองค์กรที่เกื้อหนุนกับการทำงานเป็นทีม การกระจายอำนาจในการบริหารงานสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ทั้งนี้ การบริหารจัดการทีมจะอยู่ในความรับผิดชอบและการกำกับดูแลของหัวหน้าทีมเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับการวิจัยของ อารณรัตน์ เลิศไพบรود (2554) ที่ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการบริการสาธารณะตามหลักสารณียธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะในการนำหลักสารณียธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ดังนี้ 1) มีความเชื่อตรงต่อ หน้าที่ในการให้บริการสาธารณะ 2) สร้างความสามัคคีกลมเกลียวให้เกิดขึ้นทั้งกับฝ่ายเจ้าหน้าที่และฝ่ายประชาชนเพื่อความเป็นปึกแผ่นอันหนึ่งอันเดียวกันในการร่วมกันพัฒนา

3) ส่งเสริมข้อธรรมสาธารณะโกลี คือ การรู้จักเอื้อเพื่อแบ่งปันผลประโยชน์กันด้วยความยุติธรรมช่วยเหลือกันไม่เห็นแก่ตัว 4) ส่งเสริมการมีความคิดเห็นเป็นอย่างเดียวกัน รู้จักแสวงหาจุดร่วม และสงวนไว้ซึ่งจุดต่างของกันและกันคิดในสิ่งที่ตรงกันปรึบมมอมองให้ตรงกัน

3. แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมบุคลากรตามหลักพุทธธรรม (สาราณียธรรม 6) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย (1) เมตตา กายกรรม การประพฤติปฏิบัติเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี และมีความรู้สึกที่ดีกับ ทีมงานทุกคน (2) เมตตา วาจากรรม ตั้งสัจย์ว่าจาว่า การสื่อสารด้วยพูดที่สร้างสรรค์ในทีมช่วยให้สำเร็จในการทำงานอย่างดียิ่งขึ้น (3) เมตตา มโนกรรม การมีจิตใจที่โอบอ้อมอารี (4) สาธารณโกลีตา การแบ่งปันลาภที่ได้มากับทีมงาน (5) สีลสามัญญตา การรักษาสิลบริสุทธิ์ในทีมงานคือ การมีจิตใจที่เป็นกุศลในทีมงานเพื่อให้มีคุณธรรม (6) ทิฐูสามัญญตา มีความเห็นร่วมกันกับทีมงาน เป็นสิ่งที่สำคัญในการสร้างความสามัคคีในทีมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระดณั ย อนุวิโล (บุญสาร) (2554) ที่ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกของผู้บริหารที่ควร ยึดถือเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ คือ เป็นผู้มีคุณธรรมในการบริหารจัดการและยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยที่ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะส่งผลทำให้เป็นที่ยอมรับจากบุคลากรทุกฝ่าย ทำให้การ ดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงทำให้บุคลากรครุมีขวัญกำลังใจที่ดี และผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพบเห็นเกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรภายในสถานศึกษา คือ บุคลากรมีศรัทธา ในวิชาชีพ ตั้งใจสอนมีคุณธรรม มุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละรักลูกศิษย์เหมือนลูกหลานและปฏิบัติงานด้วยความเอา ใจใส่ ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถช่วยให้งานสำเร็จและบุคลากรมีความสุข ในการทำงานแบบ “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมปรับปรุงแก้ไขและร่วมภาคภูมิใจ” สิ่งที่ทำให้ผู้บริหารรู้สึกพอใจใน การบริหารงานของตน คือ การยึดมั่นในคุณธรรมให้การสนับสนุนบุคลากรและส่งเสริมการศึกษาของผู้เรียน และจากคำกล่าวที่ว่าผู้บริหารที่ดีจำเป็นต้องมีคุณธรรมควบคู่กับการทำงาน ผู้บริหารเห็นด้วยและให้เหตุผล สนับสนุนว่า คุณธรรมเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารสามารถสร้างความศรัทธาและเป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความ รัก ความสามัคคีในหมู่คณะ หากผู้บริหารมีคุณธรรมประกอบกับการทำงานด้วยยอมทำให้ครุมีสุขภาพจิตที่ดี และเกิดบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุขอันจะส่งผลต่อความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้ดี และมีคุณภาพต่อผู้เรียนในที่สุด

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัย คือ แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพองค์ความรู้จากการวิจัย อธิบายได้ดังนี้

1. ด้านบทบาทที่สมดุล การกำหนดบทบาทหน้าที่ตามสมรรถนะเหมาะสมกับงาน การร่วมกันทำงานด้วยความพร้อมเพรียง และยอมรับความแตกต่าง และความคิดเห็นร่วมกันในการเป็นผู้นำทีมตามโอกาสที่เหมาะสม
2. ด้านวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนาวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน การระดมความคิดเห็นร่วมกันของครูทีมงานและการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ของทีมงาน
3. ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า การตอบข้อสงสัยซึ่งกันและกันอย่างเปิดเผย การเปิดโอกาสให้ทีมงานแสดงความรู้สึกความคิดเห็นได้ ให้ความร่วมมือกันและแสดงศักยภาพการทำงานในการประเมินความสำเร็จของครูงานที่ปฏิบัติ

4. ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี บุคลากรควรมีการทักษะการสื่อสารด้วยวาจาสุภาพ ให้ข้อมูลข่าวสารตรงไปตรงมาไม่ปกปิดข้อมูล พูดคุยถึงเป้าหมายของครูที่ทีมงานร่วมกันอยู่เป็นประจำ และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ตนรับรู้ได้อย่างทั่ว

5. ด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม บุคลากรของครูทีมได้แสดงความเห็นใจการประนีประนอม และให้กำลังใจกัน การยกย่องชมเชยในโอกาสที่เหมาะสม มีความเสมอภาคและมีความเป็นประชาธิปไตย และจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี

แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดังนี้ 1) เมตตาการุณยธรรม ตั้งกายกรรมประกอบด้วยเมตตา การประพฤติดของครูบุคลากรในทางที่ดี มีการมนุษยสัมพันธ์ภาพที่ดีกับทีมงานและความรู้สึกกับเพื่อนร่วมงานด้วยดี 2) เมตตาวจีกรรม ตั้งวจีกรรมประกอบด้วยเมตตา การปรับเปลี่ยนเป็นรูปแบบการทำงานที่เน้นการสื่อสารที่สร้างสรรค์ในทีมสามารถช่วยให้สำเร็จในการทำงานอย่างดียิ่งขึ้น เพราะการสื่อสารเป็นเครื่องมือการสนับสนุน ในการทำงานของครูทีมงานด้วยดี 3) เมตตาโมหกรรม ตั้งมโนกรรมประกอบด้วยเมตตา ทีมงานทุกคนต้องมีจิตใจที่โอบอ้อมอารีมีเมตตา ในการสร้างความสุขในการทำงานของครูทีมงาน 4) สาธารณโภคิตา การแบ่งปันลาภที่ได้มากับทีมงาน ทีมงานต้องมีอุดมคติร่วมกันว่าของครูอย่างใดอย่างหนึ่งที่ได้มาต้องแบ่งปันให้กับเพื่อนร่วมงานเพราะการแบ่งปันลาภให้กับผู้อื่นช่วยกระตุ้นความเมตตาและเมตตาพอใจต่อผู้รับและสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในทีมงาน 5) สีลสามัญญตา รักษาศีลบริสุทธิ์กับทีมงาน บุคลากรทุกคนมีศีลบริสุทธิ์เสมอกัน เพราะการมีศีล คือ การมีจิตใจที่เป็นกุศลในทีมงานเพื่อให้มีคุณธรรม และช่วยสร้างบรรยากาศทำงานที่เต็มไปด้วยความเข้าใจในทีมงาน 6) ทิฐิสามัญญตา มีความเห็นร่วมกันกับทีมงาน การมีความเห็นหรือมีมติร่วมกันกับทีมงานเป็นสิ่งที่สำคัญในการสร้างความร่วมมือและความสามัคคีในทีมงาน เป็นการแสดงความเคารพต่อผู้อื่นได้อย่างดีในทีมงานจะช่วยสร้างสันติภาพและเต็มไปด้วยความเข้าใจในทีมงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ควรนำผลไปประยุกต์ใช้ในเรื่องผู้นำทีมตามจังหวะและโอกาสที่เหมาะสมในการทำงานของทีมงาน
 - 1.2 ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ควรนำผลไปประยุกต์ใช้ในเรื่องสมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนาวิสัยทัศน์ในการทำงานของทีมงาน
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาความรู้ภายในการพัฒนาทักษะบุคลากร
 - 2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาเชิงวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับความสุขและคุณค่าในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นโดยใช้หลักพุทธธรรมเป็นกรอบงานในการสร้างสรรค์ทีมงาน
 - 2.3 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขด้วยการวิเคราะห์ผลที่มีผลต่อสุขภาพจิตของการทำงานเป็นทีมของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- เบญจมาศ นิลกำแหง. (2559). รูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
- พระดณัย อนาวีโล (บุญสาร). (2554). การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในสถานศึกษา: กรณีศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เรณู เชื้อสะอาด. (2552). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ลัคพงษ์ โกษาแสง. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิเชียร วิทยอดม. (2545). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์.
- วิเชียร วิทยอดม. (2551). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์.
- สุวรรณา พงษ์ผ่องพลู. (2558). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อรพรรณ คิอินธิ และ ไพบุลย์ลิ้มมณี. (2560). การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- อรอนงค์ นิมสุข ฉายาลักษณ์. (2566). การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน. แหล่งที่มา <https://www.gotoknow.org/posts/> สืบค้นเมื่อ 25 พ.ค. 2566.
- อาภรณ์รัตน์ เลิศไผ่รอด. (2554). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะตามหลักสารณียธรรมขององค์การบริหารตำบลหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อารีย์ ไกรเทพ. (2560). การศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำนวย มีสมทรัพย์. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- Grimmer, J. L. (2014). Leadership and Team Building Factors that Contribute to the Success of Archives and Records. Doctoral Dissertation of Philosophy in Education. Western Washington University.

แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอคติ 4
ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอ่างทอง
GUIDELINES FOR PERSONNEL MANAGEMENT IN THE DIGITAL AGE ACCORDING
TO THE FOUR PRINCIPLES OF AGATI OF THE ANG THONG PROVINCIAL
LEARNING PROMOTION OFFICE

^[1]ประภาพร ประวัติวิไล Prapaporn Prawatvilai ^[2]พระครูกิตติญาณวิสิฐ Phrakhrukittiyanavisit
^[3]ยุทธวีร์ แก้วทองใหญ่ Yudthawee Kaewthongyai
^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Prawatvilai@hotmail.com

Article Received: December 03, 2024. Revised: December 26, 2024. Accepted: December 27, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล 2) เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอคติ 4 ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอ่างทอง เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามประชากรในการวิจัยทั้งหมด จำนวน 141 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดอ่างทอง ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ 2) วิธีการการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอคติ 4 ประกอบด้วย (1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีการการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเกี่ยวกับกำลังคนโดยปราศจากความลำเอียง (2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีปฏิบัติตามขั้นตอนไม่รักหรือชอบตกไปฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจนเกิดอคติ (3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีการส่งไปการฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับนวัตกรรมยุคดิจิทัล (4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย การสร้างความเข้าใจเรื่องของกฎระเบียบและค่านิยมที่ถูกต้องแก่ บุคลากรทุกคน (5) ด้านการออกจากราชการ มีกระบวนการในการพิจารณาบทลงโทษก่อนเพื่อให้ได้ปรับปรุงพฤติกรรมไว้มาก่อน ก่อนให้ออกจากราชการ และ 3) แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอคติ 4 ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย (1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารต้องมีความอดทนในการจัดการสภาพปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลัง จัดทำแผนการบริหารกำลังคน พยายามบริหารจัดการกำลังคนที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งให้ปราศจากอคติ (3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการผู้บริหารให้ความยุติธรรมกับทุกคนคอยแนะนำให้คำปรึกษาเกยงเชิงดูเกียรติครูทุกคน (4) วินัยและการรักษาวินัย สร้างความเข้าใจเรื่องของกฎระเบียบและค่านิยมที่ถูกต้องแก่

บุคลากรทุกคน (5) การออกจากราชการ มีขั้นตอนและกระบวนการในการพิจารณาโทษก่อนเพื่อให้ได้ปรับปรุงพฤติกรรมก่อนให้ออกจากราชการ

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ยุคดิจิทัล, หลักอคติ 4

ABSTRACT

This research aims to 1) study the state of personnel management in the digital age, 2) study the methods of personnel management in the digital age, and 3) propose the guidelines for personnel management in the digital age according to the Four Agati (prejudice) of the Office of the Promotion of Learning, Ang Thong Province. It is a mixed-method research. The quantitative research used a questionnaire of the total population in the research, totaling 141 people. The data were analyzed using research statistics, including percentages, means, and standard deviations. The qualitative research used interviews with 5 key informants. The data were analyzed using content analysis. The research results found that 1) The overall state of personnel management in the digital age of the Office of the Promotion of Learning, Ang Thong Province, had high opinions. When considering each aspect, the opinions were at a high level in all 5 aspects: recruitment and appointment, discipline and its maintenance, workforce planning and position determination, enhancing efficiency in civil service, and civil service resignation, respectively. 2) The methods for personnel management in the digital age according to the Four Agati (prejudice) consisted of (1) workforce planning and position determination, which systematically analyzed the workforce without bias. (2) In terms of recruitment and appointment, there were procedures that followed, such as not favoring any one side, which could lead to bias. (3) In terms of enhancing efficiency in civil service, there was continuous personnel development training on digital innovations. (4) In terms of discipline and maintenance of discipline, all personnel were created to understand the correct rules and values. (5) In terms of resigning from civil service, there was a process for considering punishments in advance so that behavior could be improved before being dismissed from civil service. And 3) Guidelines for personnel management in the digital age according to the Four Agati (prejudice) of the Ang Thong Provincial Learning Promotion Office, consisting of (1) Manpower planning and position determination, executives must be patient in managing the problem of manpower shortages, creating a manpower management plan, and trying to manage the existing manpower in the organization for the greatest benefit. (2) Recruitment and appointments must be free from bias. (3) Enhancing efficiency in civil service, executives were fair to everyone, constantly providing advice, consulting, and praising and honoring all teachers. (4) Discipline and maintenance of discipline, all personnel were created to understand correct rules and values. (5) Resigning from civil service, there were steps and processes for considering punishments in advance so that behavior could be improved before being dismissed from civil service.

Keywords: Personnel Management, The Digital Age, The Four Principles of Agati

บทนำ

สภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ประชาชนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแสวงหาความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลาเพื่อที่จะสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ จึงจัดการศึกษาเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่เด็กเยาวชนและผู้ใหญ่ที่อยู่นอกระบบโรงเรียน ให้ได้รับการศึกษาที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตมีพื้นฐานในการเรียนรู้ รู้จักคิดเป็น เห็นช่องทางในการประกอบอาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2536 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอทั่วประเทศ จำนวน 789 แห่ง และได้มีการแต่งตั้งหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภออย่างถูกต้องตามระเบียบกฎหมายเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2537 เป็นต้นมา โดยมี นายธนภุต วงษ์ทองดี ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์ฯ เป็นคนแรกต่อมาได้เปลี่ยนชื่อ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอโพธิ์ทอง มาเป็นศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอโพธิ์ทอง ประกาศตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ.2551 ตั้งแต่วันที่ 4 มีนาคม พ.ศ.2551 เป็นสถานศึกษาอยู่ในส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัดอ่างทอง ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (จำลอง สุวรรณเรือง, 2564)

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวมีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ของผู้เรียนเป็นสำคัญโดยภารกิจในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การลาออกจากราชการ (สุตา สุวรรณภิรมย์, 2548)

เนื่องจากการบริหารงานบุคคลนั้นมีการดำเนินงานในแต่ละงานโดยระบบ ซึ่งงานจะประสบความสำเร็จและโรงเรียนจะเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพได้หรือไม่ขึ้น ส่วนสำคัญที่สุดคือ การขับเคลื่อนโดยฝ่ายบริหารงานบุคคล แต่จากอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลคือ 1) การปรับตัว ภาระการบริหารที่เคยมุ่งให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชา เปลี่ยนมาเป็นการให้ความสำคัญแก่ผู้รับบริการและเพื่อนร่วมงาน และการปรับเปลี่ยนจากการบริหารแบบควบคุมมาเป็นการบริหาร แบบทุกคนมีส่วนร่วม 2) วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นลักษณะของการทำงานตามระบบราชการมีกฎระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานมาก การมุ่งผลประโยชน์ของตนเอง ของกลุ่มมากกว่าผลประโยชน์ขององค์กร ทำให้มีการทำงานในลักษณะต่างคนต่างทำหน่วยงานต่างสังกัดขาดการประสานงานที่ดี 3) ความไม่เข้าใจและความไม่ใฝ่รู้ของผู้บริหารบางส่วนในการนำแนวคิดทางการบริหารแบบ ใหม่มาพัฒนาวิธีการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ ลักษณะของการบริหารจึงเป็นการบริหารแบบ อาศัยประสบการณ์ หรือการทำตามกัน และไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง และ 4) ขาดการทำงานเป็นทีม มี การแบ่งชนชั้นตามตำแหน่งและตามลักษณะของหน้าที่ หน่วยงานทำให้การทำงานร่วมกันไม่มีประสิทธิภาพนอกจากนี้ยังมีปัญหาความไม่เข้าใจหลักการพื้นฐานของทีคิวเอ็ม (TQM) ผู้บริหารไม่ มีวิสัยทัศน์ ไม่ยอมรับและไม่ศรัทธาที่จะนำแนวคิดมาใช้ปัญหา ด้านวัฒนธรรมการทำงาน ของ หน่วยงานที่มีการปฏิบัติ ด้วยวิธีเดิมๆ ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงเกิดแรงต้านการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารไม่สามารถโน้มน้าวบุคลากรที่ต่อต้านให้กลับมาร่วมมือได้เพราะ TQM เน้นการมีส่วนร่วม ของทุกคนเป็นเรื่องของทุกคนนอกจากนี้การมุ่ง

ประโยชน์ระยะสั้น มุ่งหวังรางวัล ผู้บริหารไม่ กระตือรือร้น ไม่มีจิตใจเปิดกว้างยอมรับความจริงก็เป็นอุปสรรคของการประยุกต์ใช้ด้วยเช่นกัน

สรุปจากปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอคติ 4 ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอ่างทอง เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยการประยุกต์นำหลักอคติ 4 อันเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องมือให้ถึงซึ่งความสำเร็จมาเป็นเครื่องมือให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดอ่างทอง
2. เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอคติ 4 ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดอ่างทอง
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอคติ 4 ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอ่างทอง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสิ้น 140 คน ใช้เป็นประชากรในการวิจัยทั้งหมด
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความรู้ด้านแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอคติ 4 โดยการเลือกเจาะจง จำนวน 5 คน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี วารสาร ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือวิจัยโดยขอคำชี้แนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 4) สร้างเครื่องมือวิจัย 5) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถาม ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาและเนื้อหารายข้อ จากนั้นนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวิจัย (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา ความครอบคลุมในเนื้อหาและรูปแบบการพิมพ์ 6) แบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย (Try Out) จำนวน 30 ชุด เพื่อค่า Cronbach's Alpha ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งกำหนดค่าที่ยอมรับได้ไว้ที่ 0.83 7) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดอ่างทอง

3.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอคติ 4 ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอ่างทอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดอ่างทอง ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการออกจากราชการ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอ่างทอง ในภาพรวม

สภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดอ่างทอง		N = 141 คน			
		ระดับความคิดเห็น			
		μ	σ	ระดับ	อันดับ
1.	การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.98	0.58	มาก	3
2.	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.05	0.57	มาก	1
3.	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.90	0.57	มาก	4
4.	วินัยและการรักษาวินัย	4.00	0.62	มาก	2
5.	การออกจากราชการ	3.89	0.59	มาก	5
ภาพรวม		3.96	0.47	มาก	

2. วิธีการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอคติ 4 ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอ่างทอง ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะรัก การวางแผนอัตรากำลังเป็นการวางแผนการเกลี้ย อัตรากำลังให้เกิดความบริสุทธิ์ยุติธรรมที่สุด ไม่ให้เกิดความขัดแย้งโดยแบ่งตามกลุ่มสาระ แบ่งตาม ชั่วโมง และตามวิชาที่ครูแต่ละคนถนัด ต้องใช้ความอดทนในการจัดการสภาพปัญหาความขาดแคลน ที่เกิดขึ้น

โทสาคติ ลำเอียงเพราะความไม่ชอบ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โทสาคติในสถานศึกษา เป็นเรื่องสำคัญเพื่อให้สถานศึกษาเตรียมความพร้อมและสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่เป็นไปได้ต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

โมหาคติ ลำเอียงเพราะความไม่รู้ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เป็นสิ่งสำคัญที่สถานศึกษาควรทำ คือ การเรียนรู้และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การศึกษาและวิเคราะห์ การเข้าใจปัญหา

และความต้องการของบุคลากรและสถานศึกษาในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การประเมินความต้องการของบุคลากรและสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ต่อความต้องการและสภาพองค์กรที่แตกต่างไปได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

ภยากติ ลำเอียงเพราะความกลัว การรับรู้และการจัดการกับปัญหาในแง่ลบของความกลัว เหล่านี้ยังเป็นระบบ การระบุและรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากความกลัว ความกลัวจากการเปลี่ยนแปลง ความกลัวจากความไม่แน่นอน เสริมสร้างความเชื่อมโยงและความเข้าใจระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา

2.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะรัก การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ฉันทาคติ เป็นกระบวนการที่สำคัญในการเลือกคนที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ โดยคำนึงถึงคุณสมบัติ ความรับผิดชอบ และความสามารถของผู้สมัคร การดำเนินกระบวนการนี้อย่างเป็นธรรมและโปร่งใสเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความเป็นธรรมในสถานศึกษา

โทสาคติ ลำเอียงเพราะความไม่ชอบ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง สถานศึกษามีหน้าที่ให้ข้อมูลแก่ทางคณะกรรมการ สำนักงานส่งเสริมการวิจัยจังหวัด ว่าขณะนั้นสถานศึกษา ขาดแคลนสาขาวิชาใดบ้าง จากนั้นคณะกรรมการสำนักงานส่งเสริมการวิจัยจังหวัดจะเป็นฝ่ายสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งให้กับทางสถานศึกษา

โมหาคติ ลำเอียงเพราะความไม่รู้ การให้ความสำคัญกับคุณธรรม ความเท่าเทียม และความโปร่งใส โดยไม่คำนึงถึงลักษณะส่วนบุคคล เชื้อชาติ ศาสนา หรือเพศ และเน้นการเลือกบุคลากรที่มีความสามารถและประสบการณ์ที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาที่ยั่งยืนสำหรับนักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษา

ภยากติ ลำเอียงเพราะความกลัว การให้โอกาสแก่ทุกคน ไม่มีความกลัว ไม่มีการแยกแยะหรือการกีดกันจากผู้อื่น เพื่อให้ทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ และเสริมสร้างความเป็นสังคมที่มีความเท่าเทียมและความเป็นธรรมในชุมชนการศึกษา

2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะรัก การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ครูแต่ละคนได้ปฏิบัติงานตามศักยภาพของตนเอง โดยคำนึงถึง ความถนัด ตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเสริมแรง ให้ กำลังใจ และนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงาน

โทสาคติ ลำเอียงเพราะความไม่ชอบ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักสังเกตว่าแต่ละคนมี จุดเด่นจุดด้อยแต่ละคน ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ต้องอดทนในการสอน แนะนำให้คำปรึกษาแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งครูเข้าอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และช่วยเหลือส่งเสริมครูให้ได้เลื่อน วิทยฐานะ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับครู

โมหาคติ ลำเอียงเพราะความไม่รู้ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยส่งเสริมการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ การนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน การสนับสนุนการนำเสนอความคิด และให้คำแนะนำการสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาตนเอง

ภยากติ ลำเอียงเพราะความกลัว เน้นไปที่ด้านความซื่อสัตย์ สถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมที่เน้นความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบและการเป็นเจ้าของในการปฏิบัติงานส่งเสริม

ความสามารถและความรู้ของตนเอง มีความยืดหยุ่นและการปรับตัวในการทำงานการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะรัก เป้าหมายการพัฒนาคนให้พึ่งตนเองได้มีศักยภาพมีทางเลือก สุขภาพ ความรู้ ทักษะ อาชีพ อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ได้อย่างสันติสุข ไม่เบียดเบียน แบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีจิตเมตตา จิตสาธารณะ

โทสาคติ ลำเอียงเพราะความไม่ชอบ การจัดประชุมเพื่อชี้แจงระเบียบวินัยของสถานศึกษา และทางราชการอยู่เสมอ ตักเตือน ชี้ให้เห็นถึงผลของการปฏิบัติผิดระเบียบวินัยของทางราชการแบบต่าง ๆ

โมหาคติ ลำเอียงเพราะความไม่รู้ วินัยการรักษาวินัยและเน้นการส่งเสริมคุณธรรม จรรยาบรรณ และค่านิยมที่ดี การสร้างโมหาคติที่เข้มแข็งช่วยให้สถานศึกษามีบรรยากาศที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะทางสังคมในนักเรียนให้เติบโตและเป็นบุคคลที่ดีในอนาคต

ภยากติ ลำเอียงเพราะความกลัว ภยากติในสถานศึกษาเป็นหลักการที่เน้นการสร้างพฤติกรรมที่ดีและการเคารพต่อผู้อื่น ภยากติช่วยส่งเสริมความรับผิดชอบ ความเอื้อเฟื้อและความเข้าใจในชุมชนโรงเรียน

2.5 ด้านการออกจากราชการ

ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะรัก เป้าหมายการพัฒนาคนให้พึ่งตนเองได้มีศักยภาพมีทางเลือก สุขภาพ ความรู้ ทักษะอาชีพ อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ได้อย่างสันติสุข ไม่เบียดเบียน แบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีจิตเมตตา จิตสาธารณะ

โทสาคติ ลำเอียงเพราะความไม่ชอบ หลักโทสาคติ ในการออกจากราชการมักเน้นการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง การประพฤติปฏิบัติอย่างสุจริตและซื่อสัตย์ต่อองค์กรและสังคม การให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อการทำงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบ และการสร้างความเชื่อมั่นและเคารพจากส่วนต่างๆ

โมหาคติ ลำเอียงเพราะความไม่รู้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพยายามอย่าเตือน การปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการแก่ครู อยู่เสมอ โดยเฉพาะการขออนุญาตต่าง ๆ และเมื่อเกิดปัญหาติดขัด ครูจะต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา ได้รับทราบปัญหา เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาดต่อไป

ภยากติ ลำเอียงเพราะความกลัว การออกจากราชการสามารถเกิดขึ้นจากหลายสาเหตุ เช่น ต้องการเปลี่ยนงาน มีโอกาสทางอาชีพใหม่ หรือต้องการเริ่มสร้างธุรกิจของตัวเอง เหตุผลที่สำคัญสำหรับการตัดสินใจนั้นมักจะขึ้นอยู่กับสภาพความเป็นอยู่ของแต่ละบุคคลและเป้าหมายในอนาคตของพวกเขา การออกจากราชการสามารถมองเป็นการเปิดโอกาสให้เริ่มต้นชีวิตใหม่

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอคติ 4 ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดอ่างทอง ดังนี้

3.1 ฉันทาคติ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารควรละเว้นในการเลือกปฏิบัติ จากความลำเอียงเข้าข้างฝ่ายที่ตนรัก ลำเอียงเพราะชอบหรือความหลง ความลำเอียงเพราะความรักใคร่ หรือความชอบพอส่วนตัว เพื่อให้ได้ประโยชน์ เพื่อญาติพี่น้อง พวกพ้องและ คนสนิท ทำให้เสียความยุติธรรม เกิดความขัดแย้งขึ้นในสถานศึกษา ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารควรละเว้นในการเลือกปฏิบัติ ความชอบพอส่วนตัว เพื่อให้ได้ประโยชน์ เพื่อญาติพี่น้องพวกพ้องและ คนสนิท ทำให้เสียความยุติธรรม เกิดความขัดแย้งขึ้นในสถานศึกษา การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารและครูควรละเว้น การเป็นเจ้านายที่ดินั้นต้องอย่าลำเอียงเพราะรัก ไม่ใช่เรารักลูกน้องคนไหน ถูกใจคนไหนก็ให้

คุณแก่ลูกน้องคนนั้นแค่คนเดียวเท่านั้น ไม่มองลูกน้องจากผลการปฏิบัติงาน แบบเห็นลูกน้องสวยขาวอวบก็ให้ไปทำงานต่างประเทศ พอคนหน้าตาไม่ดีก็ให้อยู่แต่ในสถานศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารและครูควรละเว้น ความลำเอียงที่ไม่ตรงทาง ฉันทาคตินี้เป็นภัยร้ายแรงสำหรับผู้บริหาร ผู้เป็นใหญ่ เพราะไป เข้าข้างผู้ที่ตนรัก จนลืมนึกถึงเหตุผล และความยุติธรรมทำให้เสียการปกครอง ฉะนั้น ผู้บริหาร หรือผู้ใหญ่ว่าจะต้องทำลายฉันทาคติให้หมดไป ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารและครูควรละเว้น การแบ่งปันของให้กัน การพิจารณาให้ยศหรือรางวัลที่ดี ด้วยอำนาจพอใจรักใคร่กัน ก็จะทำให้สิ่งของที่ดี ให้ยศหรือรางวัลแก่คนที่ชอบพอกัน

3.2 โทสะคติ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งผู้บริหารและครูควรละเว้นจากความลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง อาจเกิดจากความเกลียดชังส่วนตัว และพยายามให้อีกฝ่ายเป็นคนรับผิดชอบ หรือพยายามเข้าข้าง เพื่อให้พ้นผิด เกิดจากความโกรธ ไม่ชอบ เกลียดชัง หรือแค้นด้วยสาเหตุต่างๆ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารและครูควรละเว้น ใช้อำนาจ ในหน้าที่ ตำแหน่งบริหาร กลั่นแกล้ง ไม่แยกแยะเรื่องความถูกต้องตามระเบียบ ประเพณีที่พึงปฏิบัติ แต่ใช้อำนาจบันดาลโทสะ จึงเป็นสาเหตุของการเกิดโทสะคติ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารและครูควรละเว้น การเป็นเจ้านายที่ดีนั้น นอกจากอย่าลำเอียงเพราะรักแล้วก็อย่าลำเอียงเพราะไม่ชอบ ไม่ใช่เราเกลียดลูกน้องคนไหน ไม่ชอบคนไหนก็ให้โทษแก่ลูกน้องคนนั้น ไม่มองลูกน้องจากผลการปฏิบัติงานที่ดี แบบว่าแค้นมัน มันพูดจาไม่ดีกับเรา ขวานผ่าซากเกินไปก็ให้ผลการประเมินงานต่ำ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารและครูควรละเว้นเป็นความ ลำเอียงที่ผิดธรรมดา ปราศจากเหตุผล ผิดทำนองคลองธรรม อันมีความโกรธมาเป็นเหตุให้เสียความยุติธรรม ผู้เป็นผู้บริหารหรือผู้ใหญ่ว่าอย่าตกอยู่ในอำนาจของความโกรธ เพราะความโกรธคอย เฝ้า จิตใจให้เราร้อน การแก้โทสะ คือทำบุญด้วยการรักษาศีล ประพฤติดีปฏิบัติชอบ ผู้เป็นผู้ใหญ่ ควรหาทางกำจัดโทสะคติให้หมดไปด้วยการแผ่เมตตา ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารและครูควรละเว้น โกรธกัน เกลียดกัน ชังกัน การให้สิ่งของที่ดีแก่ผู้ที่ตนเกลียดชังทั้ง ๆ ที่เขาควรจะได้ของดี ไม่ให้ยศหรือรางวัลแก่ผู้ที่ไม่ชอบกัน

3.3 โมหาคติ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งผู้บริหารและครูควรละเว้นความลำเอียงมักจะเกิดขึ้นกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เพราะความงี่เงา ความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ หรือเกิดขึ้นเพราะผลประโยชน์ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารและครูควรละเว้น ความลำเอียงเพราะความงี่เงาเบาปัญญา ถือว่าเป็นตัวบงการให้นามซึ่งความลำเอียงทั้งหมดที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดความสะเพร่า มองโลกมองคนในแง่ร้ายเสมอเป็นสาเหตุให้ตัดสินใจโดยไม่พิจารณาเหตุผล และไม่ยอมรับความคิดเห็นบุคคลอื่น ทำให้เสียความยุติธรรม การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารและครูควรละเว้น การเป็นเจ้านายที่ดีนั้น ต้องหาข้อมูลให้แน่นอนและแน่ชัดก่อนการตัดสินใจให้คุณหรือให้โทษลูกน้อง ไม่ควรตัดสินคนในหน่วยงานในขณะที่ข้อมูลยังไม่แน่ชัดเพราะจะเกิดการตัดสินใจผิดพลาด ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารและครูควรละเว้น ความรู้เท่าไม่ถึงการณ์เพราะ ความงี่เงา เป็นเหตุ ไม่รู้เท่าตามความเป็นจริง อันเป็นเหตุให้ความยุติธรรมเสียไป ไม่ไตร่ตรองให้ถ่องแท้ด้วยเหตุผล เรียกว่า ทำอย่างงี่เงาเบาปัญญา ฉะนั้นผู้เป็นครูเป็นผู้ใหญ่เป็นผู้บริหารต้องใช้สติปัญญาพิจารณาเหตุผลนั้น ๆ ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารและครูควรละเว้นความงี่หลงงมมาย ไม่พิจารณาให้ถ่องแท้ว่าอย่างไรถูก อย่างไรผิด อย่างไรควร อย่างไรไม่ควร เช่น ได้ยินใครมาเป่าหูอะไรก็เชื่อ แล้วโกรธเคืองคนที่ถูกกล่าวถึงไปโดยไม่พิจารณาให้ถ่องแท้เสียก่อน ขาดความเป็นธรรม

3.4 ภัยาคติ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งผู้บริหารและครูควรละเว้นความลำเอียงที่เกิดขึ้น โดยเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เพราะความเกรงกลัวภัยอันตรายๆ จากอำนาจ หรืออิทธิพลที่จะเกิดขึ้นกับตนเองและครอบครัว ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารและครูควรละเว้น การทำให้เสียความยุติธรรม วิธีการแก้ปัญหา บุคคลที่มีภัยาคติต้องพยายามฝึกให้เกิดความกล้าหาญ โดยเฉพาะความ

กล่าวหาญทางจริยธรรม คือกล้าคิด กล้าแสดงออกเพื่อความชอบธรรมและยุติธรรม การปิดความรับผิดชอบ ลักษณะอุปนิสัยที่ขบถปิดความรับผิดชอบ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ -ผู้บริหารและครูควรละเว้น การเป็นเจ้านายที่ดีนั้น อย่าล้าเอียงเพราะความกลัว กลัวอำนาจคนที่ตำแหน่งสูงกว่า ไม่กล้าตำหนิ ไม่กล้าให้งานคนที่เป็ลูกท่นหลานเธอ บอกว่าในระบบราชการมีเรื่องนี้เยอะเหลือเกิน ทำให้เกิดหัวหน้าที่ไม่เป็นกลางในการบริหารคนในหน่วยงาน ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารและครูควรละเว้น มีความขลาดกลัว อันมีความ หวาดหวั่นเป็น มูลเหตุ หมายความว่า เพราะมีความขลาดกลัวจึงยินยอมเข้าข้างฝ่ายที่ตนกลัว โดยไม่ คำนึงถึงเหตุผลและความยุติธรรม ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารและครูควรละเว้น ความกลัว ความเกรงใจกัน ญาติพี่น้องของตนเองทำผิดกฎหมายก็จะช่วยกันปกป้อง หรือการไม่กล้าเป็นพยานชี้ตัวผู้กระทำผิดเพราะกลัวถูกแก้แค้นภายหลัง ทำให้ขาดความเป็นธรรม

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาศภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดอ่างทอง ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดอ่างทอง มีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคลที่ดี และรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้านนั้นสามารถอภิปรายผลได้ว่า 1) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อาจเป็นเพราะว่ากระบวนการสรรหาและบรรจุบุคลากรใหม่มีความโปร่งใส เป็นธรรม และสอดคล้องกับคุณสมบัติที่ต้องการของตำแหน่ง 2) ด้านวินัยและการรักษาวินัย อาจเป็นเพราะว่ามีการบังคับใช้ระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัดและเป็นธรรม ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ 3) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อาจเป็นเพราะว่ามีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กร 4) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อาจเป็นเพราะว่ามีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) ด้านการออกจากราชการ อาจเป็นเพราะว่ากระบวนการออกจากราชการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นธรรม ซึ่งมีความสอดคล้องกับสอดคล้องกับการวิจัยของพระสี่ ปกสุโส (วงศ์พันธุ์เสือ) (2554) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของมาลี สุริยะ (2554) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน 4 ด้าน (การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ, วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ) และสอดคล้องกับการวิจัยของอับดุลเลาะ เจ๊ะโม่ง (2556) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูอำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

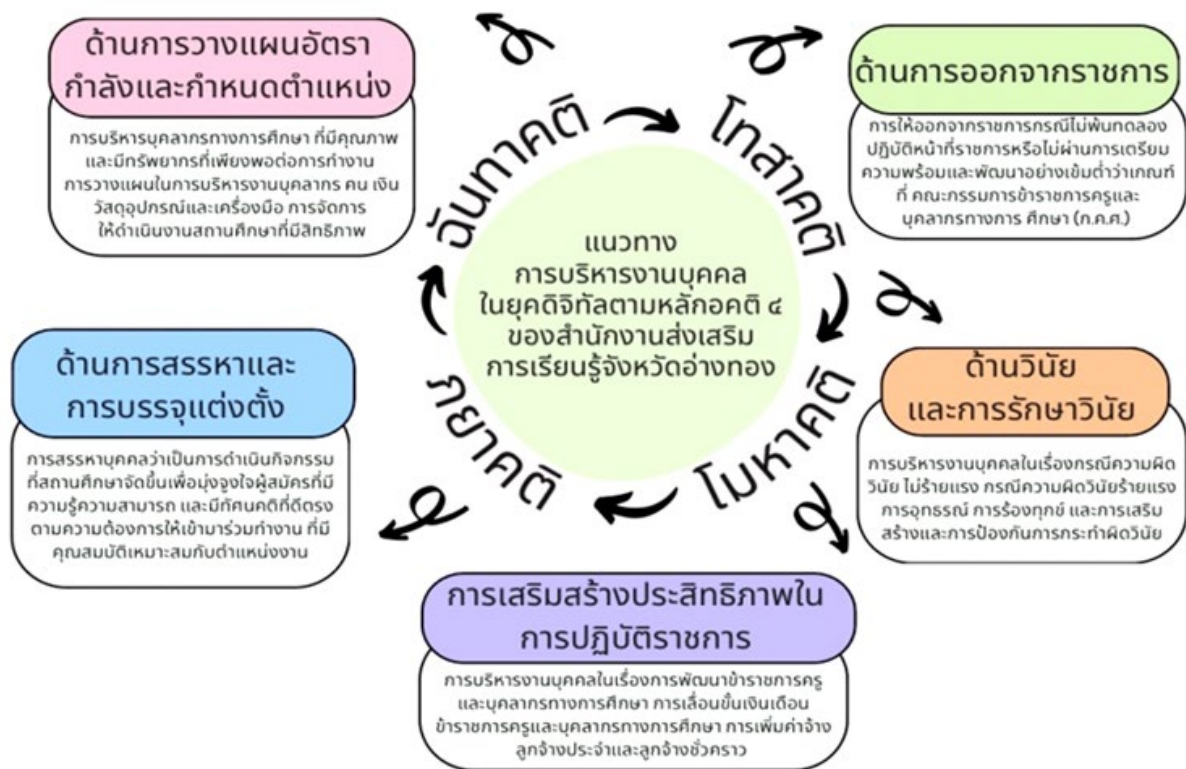
2. การศึกษาวิธีการการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอคติ 4 ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีการการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเกี่ยวกับกำลังคนโดยปราศจากความลำเอียง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

มีปฏิบัติตามขั้นตอนไม่รักหรือชอบตกไปฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจนเกิดอคติ 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีการส่งให้ไปการฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับนวัตกรรมยุคดิจิทัล 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย การสร้างความเข้าใจเรื่องของกฎระเบียบและค่านิยมที่ถูกต้องแก่ บุคลากรทุกคน 5) ด้านการออกจากราชการ มีกระบวนการในการพิจารณาบทลงโทษก่อนเพื่อให้ได้ปรับปรุงพฤติกรรมไว้มาก่อนให้ออกจากราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของอับดุลเลาะ เจาะโม่ง (2556) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ได้แก่ ควรบรรจุแต่งตั้งพนักงานราชการที่เป็นคนในพื้นที่ 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรใช้ข้อมูลปัจจุบันของสถานศึกษาในการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการ ได้แก่ ควรเพิ่มสวัสดิการครู เรื่องการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษและเท่าเทียมกัน 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ได้แก่ การจัดอบรมให้ ความรู้เรื่องแนวปฏิบัติระเบียบวินัยแก่บุคลากรครูอย่างทั่วถึง 5) ด้านการออกจากราชการ ได้แก่ ควรประชาสัมพันธ์เรื่องการออกราชการตามโครงการเกษียณอายุ ก่อนกำหนดอย่างทั่วถึง และสอดคล้องกับที่ พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต) (2533) ได้กล่าวว่า อคติ ฐานะอันไม่พึงถึง ทางความประพฤติดิต ความลำเอียง มี 4 คือ 1) ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะรัก 2) โทสาคติ ลำเอียงเพราะชัง 3) โมหาคติ ลำเอียงเพราะหลง 4) ภยาคติ ลำเอียงเพราะกลัว และสอดคล้องกับที่ ธนกร จันทร์แก้ว (2567) ได้กล่าวว่า การประยุกต์หลักพุทธธรรมในการแก้ไขความขัดแย้งของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นการสังเคราะห์หลักพุทธธรรมที่แก้ไขความขัดแย้งของบุคลากรและประยุกต์ในการแก้ไขความขัดแย้งของบุคลากรในสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา สรุปลผลการศึกษาดังนี้ ผู้บริหารต้องมีแนวทางปฏิบัติตนเพื่อละเว้นอคติ 4 ซึ่งเป็นทางที่ไม่ควรปฏิบัติ ได้แก่ 1) ฉันทาคติคือการลำเอียงเพราะรัก 2) โทสาคติคือการลำเอียงเพราะชัง 3) โมหาคติ คือลำเอียงเพราะไม่รู้ และ 4) ภยาคติ คือลำเอียงเพราะกลัว

3. การเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอคติ 4 ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารต้องมีความอดทนในการจัดการสภาพปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลัง จัดทำแผนการบริหารกำลังคน พยายามบริหารจัดการกำลังคนที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งให้ปราศจากอคติ 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการผู้บริหารให้ความยุติธรรมกับทุกคนคอยแนะนำให้คำปรึกษายกย่องเชิดชูเกียรติครูทุกคน 4) วินัยและการรักษาวินัย สร้างความเข้าใจเรื่องของกฎระเบียบและค่านิยมที่ถูกต้องแก่บุคลากรทุกคน 5) การออกจากราชการ มีขั้นตอนและกระบวนการในการพิจารณาบทลงโทษก่อนเพื่อให้ได้ปรับปรุงพฤติกรรมก่อนให้ออกจากราชการ สอดคล้องกับที่ ธนกร จันทร์แก้ว (2567) ได้กล่าวว่า อคติ 4 หรือความลำเอียงทั้ง 4 ประการนี้ เป็นตัวแปรสำคัญที่จะปิดกั้นจิตของมนุษย์ที่อาศัยอยู่ร่วมกันในสังคมให้เกิดคลาดเคลื่อน หรือเบี่ยงเบนไปจากความยุติธรรม จนทำให้การกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งขาดความยุติธรรม เมื่อเกิดความไม่ยุติธรรมขึ้นก็จะนำไปสู่ความไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกันของกลุ่มคนในสังคมนั้น ผู้บริหารต้องมีแนวทางปฏิบัติตนเพื่อละเว้นอคติ 4 ซึ่งเป็นทางที่ไม่ควรปฏิบัติ ดังนั้น จึงควรหลีกเลี่ยงโดยการพิจารณาถึงผลเสียที่จะเกิดขึ้นตามมา หากพิจารณาความลำเอียงกำลังเกิดขึ้นก็ให้ปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองใหม่ให้ตรงกันข้าม คือ ความไม่ลำเอียงด้วยอคติ 4 เป็นทางที่ไม่ควรปฏิบัติคือความลำเอียงความ ไม่ยุติธรรม อันเป็นข้อห้ามสำหรับผู้บริหาร สิ่งที่ตรงกันข้ามกับความลำเอียง คือ ความยุติธรรม ฉะนั้นบุคคลที่มีความเกี่ยวข้อง หรือให้คุณให้โทษผู้อื่น จึงควรหลีกเลี่ยงอคติเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่หมู่คณะซึ่งจะทำให้สามารถลดหรือแก้ไขความขัดแย้งของบุคลากรในสถานศึกษาได้

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัย คือ แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอคติ 4 ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอ่างทอง สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพองค์ความรู้จากการวิจัย อธิบายว่า

แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอคติ 4 ด้วยการปฏิบัติตนเพื่อละเว้นอคติ 4 ซึ่งเป็นทางที่ไม่ควรปฏิบัติ ได้แก่ 1) ฉันทาคติคือการลำเอียงเพราะรัก 2) โทสาคติคือลำเอียงเพราะชัง 3) โมหาคติคือลำเอียงเพราะไม่รู้ และ 4) ภยาคติ คือลำเอียงเพราะกลัว ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การบริหารบุคลากรทางการศึกษา ที่มีคุณภาพ และมีทรัพยากรที่เพียงพอต่อการทำงาน การวางแผนในการบริหารงานบุคลากร คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ การจัดการ ให้ดำเนินงานสถานศึกษาที่มีสิทธิ

2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การสรรหาบุคคลว่าเป็นการดำเนินการกิจกรรมที่สถานศึกษาจัดขึ้นเพื่อมุ่งให้ผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ และมีทัศนคติที่ดีตรงตามความต้องการให้เข้ามาร่วมทำงาน ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การบริหารงานบุคคลในเรื่องการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

4. วินัยและการรักษาวินัย การบริหารงานบุคคลในเรื่องกรณีความผิดวินัย ไม่ร้ายแรง กรณีความผิดวินัยร้ายแรงการอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

5. การออกจากราชการ การให้ออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนางานฝ่ายบริหารงานบุคคลตามหลักกอคติ 4 เพื่อให้มีคุณภาพและการปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
 - 1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำผลการศึกษาวិธีการบริหารงานบุคคลตามหลักกอคติ 4 มาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่เป็นปัญหาให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น
 - 1.3 ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอโพธิ์ทอง สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอ่างทองได้นำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารงานบุคคล
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นต้น
 - 2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานสำหรับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
 - 2.3 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับหลักธรรมอื่นๆ ในการประยุกต์ใช้ในแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

- จำลอง สุวรรณเรือง. (2564). การเปลี่ยนแปลง. แหล่งที่มา <http://www.gotoknow.org/blogs/posts/>. สืบค้นเมื่อ 12 มิ.ย. 2564.
- ธณกร จันทรแก้ว. (2567). การประยุกต์หลักพุทธธรรมในการแก้ไขความขัดแย้งของบุคลากรในสถานศึกษา. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 11(2). 668-676.
- พระเทพเวที(ประยุทธ์ ปยุตโต). (2533). พจนานุกรมศาสนา ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเสด็จ ปกสโร วงษ์พันธุ์เสือ. (2554). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัธราภรณ์ เจ๊ะแม. (2559). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

- มาลี สุริยะ. (2554). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- รณกฤต รินทะชัย. (2557). การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุดา สุวรรณภิรมย์. (2548). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อับดุลเลาะ เจะโม่ง. (2556). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูอำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักฆราวาสธรรม 4 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
GUIDELINES OF BUDGET ADMINISTRATION ACCORDING TO
GHARAVASADHAMMA PRINCIPLES OF OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF PATHUM THANI PRIMARY
EDUCATION SERVICE AREA 1

^[1]นภาพร เกษสร Napaporn Ketsorn ^[2]พีรวัฒน์ ชัยสุข Peerawat Chaisuk

^[3]อินตา ศิริวรรณ Intha Siriwan

^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Ketsorn_napa@hotmail.com

Article Received: November 30, 2024. Revised: December 26, 2024. Accepted: December 27, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารงบประมาณของผู้บริหาร 2) เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงบประมาณตามหลักฆราวาสธรรม 4 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักฆราวาสธรรม 4 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามตัวอย่างการวิจัย จำนวน 120 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความต้องการจำเป็น (PNI) และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นของการบริหารงบประมาณ ด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ การจัดทำและเสนอของบประมาณ รองลงมา คือ การตรวจสอบติดตามประเมินผลรายงานผลการใช้จ่ายและผลการดำเนินงาน ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ด้านการบริหารการเงิน และการบริหารบัญชี ด้านการบริหารพัสดุและทรัพย์สิน ตามลำดับ 2) วิธีการบริหารงบประมาณตามหลักฆราวาสธรรม 4 เป็นการบริหารงบประมาณทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดทำและเสนอของบประมาณ 2) การบริหารการเงินและการบริหารบัญชี 3) การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน 4) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 5) การตรวจสอบติดตามประเมินผล รายงานผลการใช้จ่ายและผลการดำเนินงาน โดยบูรณาการตามหลักฆราวาสธรรม 4 ได้แก่ 1) สัจจะ สัตย์ซื่อแก่กัน 2) ทมะ รู้จักข่มจิตของตน 3) ขันติ อุตุน 4) จาคะ สละแบ่งปันแก่ผู้อื่นที่ควรให้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ 3) แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักฆราวาสธรรม 4 ประกอบด้วย (1) การจัดทำแผนงบประมาณ เพื่อให้ทราบถึงแผนการใช้จ่ายและเป้าหมายที่กำหนดไว้ (2) ระบบการบริหารการเงินและบัญชี กำหนดเป้าหมายทางการเงินและการวางแผนการใช้ทรัพยากรเงินให้เหมาะสมกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ การควบคุมการเงินตรวจสอบและควบคุมการใช้จ่าย (3) ระบบการบริหารพัสดุและทรัพย์สิน คือ การวางแผนการจัดซื้อจัดจ้าง บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับทรัพย์สินทั้งหมดของสถานศึกษาอย่างถูกต้องและเป็นระบบ (4) การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชน เปิดเผยข้อมูลการระดมทรัพยากรและทุนเพื่อการศึกษา วางแผนและกำหนดเป้าหมายในการระดมทรัพยากรสำหรับการศึกษา (5)

การติดตามประเมินผลงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตามกระบวนการที่ใช้ทางการเงินและบัญชีดำเนินงานมี
ประสิทธิภาพ มุ่งเน้นไปที่ความถูกต้อง โปร่งใส และเชื่อถือได้ของข้อมูล

คำสำคัญ: การบริหารงบประมาณ, หลักธรรมาธรรม 4, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนขยายโอกาส

ABSTRACT

This research aims 1) to study the needs of administrators in budget management, 2) to study the methods of budget management according to the principles of Gharāvāsa-dhamma (virtues for lay people), and 3) to propose guidelines for budget management according to the principles of Gharāvāsa-dhamma (virtues for lay people). This research was conducted using a mixed-method methodology. In part of quantitative research, using a sample group questionnaire of 120 people. Data were analyzed using research statistics, including mean, standard deviation, and need value (PNI), and qualitative research using interviews with 5 key informants. Data were analyzed using content analysis. The research results found that 1) The needs of budget management ranked first was budget preparation and proposal, followed by monitoring and evaluation of expenditure and performance reports, resource mobilization and investment for education, financial management and accounting, and material and property management, respectively. 2) The budget management method according to the principles of Gharāvāsa-dhamma was budget management in all 5 aspects: 1) Budget preparation and proposal, 2) Financial management and accounting, 3) Material and property management, 4) Resource mobilization and investment for education, and 5) Monitoring and evaluation, reporting on expenditure and performance results by integrating the Gharāvāsa-dhamma principles: 1) Sacca (truthfulness); 2) Dama (self-control); 3) Khanti (Patience, perseverance); 4) Cāga (generosity) in order to benefit the efficiency and effectiveness of budget management in educational institutions. 3) Guidelines for budget management according to the Four Gharāvāsa-dhamma, consisting of (1) Budget plan preparation, to know the expenditure plan and goals set; (2) Financial and accounting management system, setting financial goals and planning the use of financial resources appropriately for the goals and objectives; financial control, checking and controlling spending; (3) Material and property management system, which was planning procurement, recording information about all assets of the educational institution correctly and systematically; (4) Disclosure of information to the public, disclosing information on resource and fund mobilization for education, planning and setting goals for resource mobilization for education; (5) Budget monitoring and evaluation, auditing, and monitoring the processes used in finance and accounting to operate efficiently, focusing on the accuracy, transparency and reliability of data.

Keywords: Budget Administration, Four Gharāvāsa-dhamma, Educational Institution Administrators, Opportunity Extension School

บทนำ

ปัจจุบันการบริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ บริหารงานภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตามมาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

การบริหารและการจัดการโรงเรียนจะเกิดประสิทธิภาพและมีความคล่องตัวได้นั้น โรงเรียนต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการด้านงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 6 ของแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - พ.ศ. 2564) ภารกิจการบริหารงานด้านงบประมาณของโรงเรียนจึงเป็นหัวใจหลักที่จะทำให้การดำเนินงานภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้กำหนดวิธีการบริหารงานงบประมาณให้สอดคล้องกับระบบและวิธีการจัดการงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ด้วยการจัดสรรงบประมาณให้กับส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า รวมทั้งมอบอำนาจและความรับผิดชอบให้หน่วยงานสามารถบริหารงบประมาณได้ยืดหยุ่นคล่องตัวสูง ให้บรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงานตามแผนงาน และแผนงานในเชิงบูรณาการที่กำหนดไว้ โดยมีการจัดทำค่าใช้จ่ายต่อหน่วยแผนการปฏิบัติงานแผนการใช้จ่ายงบประมาณ การรายงานผล และสอดคล้องกับระบบอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐ เพื่อให้การใช้จ่ายมีความรวดเร็วมีประสิทธิภาพ คุ้มค่า โปร่งใส สามารถตรวจสอบและเปิดเผยต่อสาธารณะได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547)

โดยสถานศึกษาจะต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงบประมาณให้สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารจัดการ ซึ่งมีระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เป็นระบบการบริหารงบประมาณ โดยเน้นให้สถานศึกษามีการบริหารงานเชิงระบบ โดยการร่วมคิด ร่วมวิเคราะห์ ร่วมทำ มีการกำหนดเป้าหมาย แผนกลยุทธ์ (strategic planning) การประเมินผลอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบ ติดตามประเมินผลและประเมินผล มีประเด็นที่สำคัญดังนี้ 1) ผลผลิต คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของหน่วยงาน 2) ผลลัพธ์ คือ ผลประโยชน์หรือผลกระทบที่ได้จากผลผลิตที่เกิดขึ้น 3) ความรับผิดชอบ ความโปร่งใสและการรายงาน จะต้องกำหนดผู้รับผิดชอบตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล ต้องมีระบบข้อมูลที่ถูกต้องโปร่งใสและสามารถเปิดเผย และรายงานให้สาธารณชนทราบ (สำนักปฏิรูปการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ดังนั้น การบริหารงบประมาณในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีทักษะความสามารถ ทั้งร่างกายจิตใจ ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีการคิดวิเคราะห์อย่าง “มีเหตุผล” รอบคอบทุกมิติอย่างสมดุลเพียบพร้อมทั้งด้านคุณธรรมและความรู้ การดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมให้มีความสุข ควรต้องยึดหลักพุทธธรรมสำหรับการครองชีวิตของคฤหัสถ์ ที่เรียกว่า หลักฆราวาสธรรม 4 ได้แก่ สัจจะ หมายถึง ความจริง ซื่อตรงจริงใจ ทมะ หมายถึง การฝึกฝน แก้ไขข้อบกพร่องปรับปรุงงานให้เจริญก้าวหน้า ขันติ หมายถึง ความอดทน ตั้งหน้าทำหน้าที่การงานด้วยความขยันหมั่นเพียร จาคะ หมายถึง ความเสียสละ พร้อมรับฟังความทุกข์ ความเห็น ความต้องการผู้อื่น พร้อมทั้งจะร่วมมือช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อใจกว้าง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการบูรณาการหลักฆราวาสธรรมกับการบริหารการศึกษามาเป็นหลักในการบริหารจะส่งผลให้การบริหารมีประสิทธิภาพได้ (พระเมธีวราภรณ์ (สุทัศน์ วรทสสี), 2555)

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา คือ โรงเรียนที่สอนระดับประถมศึกษาและขยายชั้นเรียนโดยเปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในพื้นที่ห่างไกลจากโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เยาวชนที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ไม่สามารถเดินทางไปศึกษาต่อในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาได้ มีโอกาสเรียนต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการเปิดโอกาสหรือขยายโอกาสให้เยาวชนที่อยู่ในเขตพื้นที่ห่างไกลได้มีพื้นฐานการศึกษาที่สูงขึ้นในการดำเนินการดังกล่าวใช้อาคารสถานที่และบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาแต่ในสภาพปัจจุบันในโรงเรียนขยายโอกาส พบว่า ผู้บริหารต้องปฏิบัติงานหนักทั้งการบริหารระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาไปด้วยกันจะมุ่งเอาแต่งานระดับใดระดับหนึ่งไม่ได้ ต้องใส่ใจทั้งสองระดับเป็นหลักและสนใจครูที่ต้องมีทักษะที่ดีเหมาะกับการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาไปพร้อมๆ กัน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2543) ซึ่งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีโรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 28 โรงเรียน 4 อำเภอในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วยอำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอสามโคก อำเภอลาดหลุมแก้ว และอำเภอลองหลวง ซึ่งผู้ปกครองมีฐานะยากจนถึงฐานะปานกลาง และโรงเรียนได้รับงบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษา เรื่อง แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการกำหนดและพัฒนาระดับการบริหารสถานศึกษาในการบริหารงานอย่างเหมาะสมตลอดจนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์โดยใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงหรือพัฒนาการบริหารงาน สามารถบูรณาการกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักธรรมาภิบาล 4 ให้มีประสิทธิภาพต่อสถานศึกษาขยายโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารงบประมาณของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 28 โรงเรียน และมีกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการพิจารณาตัดสินใจของผู้วิจัย จำนวน 120 คน
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 5 รูป/คน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.1 แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือ

วิจัยโดยขอคำชี้แนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 4) สร้างเครื่องมือวิจัย 5) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถาม ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษาและเนื้อหา รวบรวมข้อจากนั้นนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวิจัย (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.8-1.00 โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนความ สอดคล้องระหว่างเนื้อหา กับวัตถุประสงค์ของการดำเนินการวิจัย 6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย (Try Out) จำนวน 30 ชุด เพื่อค่า Cronbach's Alpha ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม และได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.969 7) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน และตำแหน่ง ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นการบริหารงบประมาณของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน c) การวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยวิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิม โดยนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของ (I – D) แล้วหารด้วยค่า D

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ความต้องการจำเป็นการบริหารงบประมาณของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สรุปผลการวิจัย ดังนี้

สภาพจริงที่เป็นอยู่ของการบริหารงบประมาณของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก จำแนกตามรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารพัสดุและทรัพย์สิน ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ด้านการตรวจสอบติดตามประเมินผลรายงานผลการใช้จ่ายและผลการดำเนินงาน ด้านการบริหารการเงิน และการบริหารบัญชี และด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารงบประมาณของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำแนกตามรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารพัสดุและทรัพย์สิน ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ มี ด้านการตรวจสอบติดตามประเมินผล รายงานผลการใช้จ่ายและผลการดำเนินงาน ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา และด้านการบริหารการเงินและการบริหารบัญชี ตามลำดับ

เมื่อเรียงลำดับของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดทำและเสนอของงบประมาณ (PNI_{modified} = 0.281) ด้านการตรวจสอบติดตามประเมินผล รายงานผลการใช้จ่ายและผลการดำเนินงาน (PNI_{modified} = 0.275) ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุน เพื่อการศึกษา (PNI_{modified} = 0.269) ด้านการบริหารการเงิน และการบริหารบัญชี (PNI_{modified} = 0.268) ด้านการบริหารพัสดุและทรัพย์สิน (PNI_{modified} = 0.259) ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นและดัชนี PNI_{modified} ทางการบริหารงบประมาณของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม

การบริหารงบประมาณ ของผู้บริหารโรงเรียน ขยายโอกาส	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	PNI _{modified}	ลำดับ
1. การจัดทำและเสนอของ งบประมาณ	3.63	0.48	มาก	4.65	0.52	มากที่สุด	0.281	1
2. การบริหารการเงินและ การบริหารบัญชี	3.64	0.48	มาก	4.62	0.57	มากที่สุด	0.268	4
3. การบริหารพัสดุและ ทรัพย์สิน	3.71	0.49	มาก	4.67	0.53	มากที่สุด	0.259	5
4. การระดมทรัพยากรและ การลงทุนเพื่อการศึกษา	3.66	0.47	มาก	4.64	0.48	มากที่สุด	0.269	3
5. การตรวจสอบติดตาม ประเมินผล รายงานผลการ ใช้จ่ายและผลการดำเนินงาน	3.65	0.51	มาก	4.65	0.47	มากที่สุด	0.275	2
ภาพรวม	3.66	0.49	มาก	4.65	0.51	มากที่สุด	0.270	

2. วิธีการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาธรรม 4 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นการบริหารงบประมาณทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดทำและเสนอของงบประมาณ 2) การบริหารการเงินและการบริหารบัญชี 3) การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน 4) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 5) การตรวจสอบติดตามประเมินผล รายงานผลการใช้จ่ายและผลการดำเนินงาน โดยบูรณาการตามหลักธรรมาธรรม 4 ได้แก่ 1) สัจจะ สัตย์ซื่อแก่กัน 2) ทมะ รู้จักข่มจิตของตน 3) ขันติ อดทน 4) จาคะ สละแบ่งปันแก่ผู้อื่นที่ควรให้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

2.1 ด้านการจัดทำและเสนอของงบประมาณ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา กลยุทธ์ของเขตพื้นที่การศึกษา และกลยุทธ์ของกระทรวง ช่วยให้สถานศึกษาสามารถจัดทำแผนการดำเนินงานที่เป็นไปตามความต้องการขององค์กรและเป้าหมายของระบบการศึกษา และทำให้สามารถหาวิธีการจัดการทรัพยากรและการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในระยะยาว ซึ่งสถานศึกษาจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายสร้างระบบการรายงานข้อมูลการจ่ายงบประมาณและผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนและเป็นระเบียบ ดำเนินการตรวจสอบและติดตามการใช้งบประมาณและการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เปิดเผยข้อมูลแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่นในการบริหารงบประมาณ

2.2 ด้านการบริหารการเงิน และการบริหารบัญชี เป็นส่วนสำคัญในการควบคุมการเงินและการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยการใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการจัดการและใช้ทรัพยากรทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเชื่อถือได้ และมีการวางแผนและบริหารจัดการงบประมาณ การบริหารบัญชีควรมีการบันทึกและตรวจสอบข้อมูลทางการเงินเพื่อให้บริการข้อมูลที่ต้องการและทันเวลาให้กับผู้บริหารจัดทำรายงานทางการเงินเพื่อสรุปผลกิจกรรมทางการเงินและให้ข้อมูลสำหรับการตัดสินใจประเมินความเสี่ยงทางการเงิน วิเคราะห์และจัดการความเสี่ยงทางการเงินเพื่อลดความเสี่ยงและป้องกันอุบัติเหตุทางการเงินที่อาจเกิดขึ้น

2.3 ด้านการบริหารพัสดุและทรัพย์สิน เป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงาน โรงเรียนจะต้องวางแผนการจัดซื้อพัสดุเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการและการใช้งบประมาณ จัดทำสารสนเทศระบบฐานข้อมูลทรัพย์สินและลงทะเบียนคุมทรัพย์สินอย่างครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน เป็นขั้นตอนสำคัญในการบริหารจัดการทรัพย์สินขององค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย และบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ บันทึกข้อมูลทรัพย์สินลงในระบบฐานข้อมูลอย่างถูกต้องและครบถ้วน ตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของข้อมูลทรัพย์สินอย่างสม่ำเสมอ และปรับปรุงข้อมูล เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในทรัพย์สิน กำหนดระเบียบและขั้นตอนที่ชัดเจนในการลงทะเบียนคุมทรัพย์สิน รวมถึงวิธีการทำให้มีความสอดคล้องกับกฎหมายและข้อบังคับ

2.4 ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา มีผลเชิงบวกต่อการพัฒนาทางด้านการศึกษาของชุมชนและสังคมโดยรวม และเป็นส่วนสำคัญที่สนับสนุนให้นักเรียนและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสศึกษาและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่และเกิดผลประโยชน์ต่อสังคมในระยะยาว การระดมทรัพยากรทางการเงิน ได้แก่ การยื่นขอทุนจากหน่วยงานภาครัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลที่มีความสนใจในการสนับสนุนโครงการหรือกิจกรรมทางการศึกษา การจัดกิจกรรมเพื่อระดมทุนเชิงสร้างสรรค์ เช่น การจัดงานกีฬา การลงทุนในโครงการและโปรแกรมการศึกษา

2.5 ด้านการตรวจสอบติดตามประเมินผล รายงานผลการใช้จ่ายและผลการดำเนินงาน เป็นขั้นตอนสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรและโครงการต่างๆ โดยมุ่งเน้นให้มีการประเมินและติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ตรวจสอบการดำเนินงานและการใช้ทรัพยากรตามแผนและเป้าหมายที่กำหนด ติดตามความก้าวหน้าของโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ และการปรับปรุงหรือแก้ไขในกรณีที่ต้องการประเมินการดำเนินงานเพื่อจะนำข้อสังเกตและประเมินเพื่อปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงานในอนาคต

3. แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีแนวทางดังนี้

3.1 ด้านการจัดทำและเสนอของงบประมาณ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา (SWOT Analysis) โดยเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา กลยุทธ์ของเขตพื้นที่การศึกษา และกลยุทธ์ของกระทรวง การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับรายรับและรายจ่ายที่คาดว่าจะเกิดขึ้น กำหนดเป้าหมายในการใช้จ่าย และเงินที่ต้องการจะได้รับจัดทำร่างงบประมาณ เพื่อให้เป็นไปตามการใช้จ่ายที่เหมาะสมและเป็นระเบียบ สัจจะ (ความสัตย์ซื่อแก่กัน) การเสนอของงบประมาณ การนำเสนอร่างของงบประมาณ ให้แก่ผู้บริหารหรือคณะกรรมการเพื่อพิจารณาและอนุมัติ การนำเสนอและรายงานนำเสนอร่างงบประมาณที่ได้รับอนุมัติและรายงานการจัดทำงบประมาณให้ทราบแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ทมะ (รู้จักข่มจิตของตน) เพื่อให้ทราบถึงแผนการใช้จ่ายและเป้าหมายที่กำหนด จาคะ (สละแบ่งปันแก่ผู้อื่นที่ควรให้) การเสียสละแรงใจแรงกายในการทำงานไม่ยึดมั่น

เชื่อมั่นต่อการทำงานวางแผนการใช้งบประมาณอย่างถูกต้องเหมาะสมตรงไปตรงมา และครอบคลุมความต้องการของโรงเรียนทุกด้านอย่างเท่าเทียมกัน

3.2 ด้านการบริหารการเงิน และการบริหารบัญชี การกำหนดเป้าหมายทางการเงินและการวางแผนการใช้จ่ายทางการเงินให้เหมาะสมกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีความซื่อสัตย์และโปร่งใส สัจจะ (ความสัตย์ซื่อแก่กัน) การควบคุมการเงินตรวจสอบและควบคุมการใช้จ่ายเพื่อให้มั่นใจว่าการใช้จ่ายทางการเงินเป็นไปตามแผนและประสิทธิภาพ กำหนดแผนการใช้จ่ายและรายได้ในระยะเวลาที่กำหนด การบันทึกบัญชี การบันทึกข้อมูลทางการเงินอย่างถูกต้องและเป็นระบบการรายงานทางการเงิน และการรายงานผลการเงินและสถานะการเงินขององค์กรให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวิเคราะห์และตีความข้อมูลทางการเงินเพื่อให้สามารถทำการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ จาคะ (สละแบ่งปันแก่ผู้อื่นที่ควรให้) เสียสละจากความสุข และผลประโยชน์ของตน รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และพร้อมที่จะเผชิญกับความทุกข์ร่วมกับผู้อื่น

3.3 ด้านการบริหารพัสดุและทรัพย์สิน โรงเรียนวางแผนการจัดหาพัสดุและกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างก่อนการจัดซื้อจัดจ้าง การดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างถูกต้องตามระเบียบ โปร่งใส เป็นธรรมและเป็นประโยชน์กับทางราชการ สัจจะ (ความสัตย์ซื่อแก่กัน) จัดทำสารสนเทศระบบฐานข้อมูลทรัพย์สิน และลงทะเบียนครุภัณฑ์สินอย่างครบถ้วนเป็นปัจจุบัน ชนิด (ความอดทน) ต่อสิ่งยั่วยุ ต่อราคะที่จะเข้ามาครอบงำจิตใจของตนไม่ให้หลงไปกระทำความผิดนั้นๆ อดกลั้นต่อปัญหาอุปสรรค

3.4 ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ศึกษาวิเคราะห์แหล่งทรัพยากรในชุมชนหาแหล่งทรัพยากรการค้นหา รวบรวมทรัพยากรที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาวางแผนการระดมทรัพยากรและกำหนดเป้าหมาย สัจจะ (ความสัตย์ซื่อแก่กัน) การระดมทรัพยากร ลงทุนในการสร้างหรือปรับปรุงโรงเรียน หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่เกี่ยวข้องเพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีขึ้น พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน ใช้เทคโนโลยีในการศึกษา สื่อการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนกระบวนการการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและนำเสนอได้อย่างทันสมัย จาคะ (สละแบ่งปันแก่ผู้อื่นที่ควรให้) ความเท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษา และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 ด้านการตรวจสอบติดตามประเมินผล รายงานผลการใช้จ่ายและผลการดำเนินงานการตรวจสอบติดตามประเมินผล รายงานผลการใช้จ่ายและผลการดำเนินงาน เป็นกระบวนการที่ใช้ตรวจสอบบัญชีการควบคุมภายใน สัจจะ (ความสัตย์ซื่อแก่กัน) มีการดำเนินการตามกฎหมาย ป้องกันปัญหาทางการเงินในการติดตามและดูแลการดำเนินงาน ประเมินผลเพื่อวัดผลความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ รายงานผลเป็นกระบวนการที่ใช้ในการเผยแพร่ข้อมูลหรือผลลัพธ์ที่ได้ และนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาการใช้จ่ายงบประมาณและการประเมินผลการใช้งบประมาณ จัดทำสรุปและรายงานผลการตรวจสอบงบประมาณเสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงบประมาณ ด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ การจัดทำและเสนอของบประมาณ รองลงมา คือ การตรวจสอบติดตามประเมินผลรายงานผลการใช้จ่ายและผลการดำเนินงาน ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ด้านการบริหารการเงิน และการบริหารบัญชี ด้านการบริหารพัสดุและทรัพย์สิน ตามลำดับ ผลการวิจัยที่ได้แสดงให้เห็นถึงความท้าทายที่

สถานศึกษาเผชิญในการบริหารจัดการงบประมาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการจัดทำและเสนอขอ งบประมาณ ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกและสำคัญที่สุดในการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียน เพราะอาจเกิดจากความ ขัดข้องของระเบียบและขั้นตอนในการจัดทำและเสนอของงบประมาณ ทำให้ครูและบุคลากรขาดความเข้าใจ หรืออาจขาดทักษะในการวิเคราะห์ความต้องการและจัดทำแผนงบประมาณที่สอดคล้องกับความต้องการจริง ดังนั้นควรมีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบและขั้นตอนในการจัดทำและเสนอของงบประมาณแก่บุคลากร ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการพัฒนากระบวนการสนับสนุนในการจัดทำแผนงบประมาณ สอดคล้องกับบริบทการณ์ สุขดี (2551) ที่ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานในการบริหารงานงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนตามขอบข่ายงานด้านงบประมาณ ได้แก่ ด้านการจัดทำและเสนอของงบประมาณด้านการจัดสรร งบประมาณด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล การรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน ด้านการ ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ด้านการบริหารการเงิน ด้านการบริหารบัญชีและด้านการบริหาร พัสดุและสินทรัพย์ สอดคล้องกับการวิจัยของแสงเทียน จิตร์โชติ (2560) ที่ผลการวิจัยพบว่า การจัดทำและ เสนอของงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นสถานศึกษาต้องมีการวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทาง การศึกษา มีการจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมีการวิเคราะห์ความเหมาะสมการ เสนอของงบประมาณ สอดคล้องกับการวิจัยของ Mark Allen Poisel (1998) ที่ผลการวิจัยพบว่า การประเมิน ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของวิทยาลัยชุมชนในฟลอริดา จากข้อมูลที่ได้รับการยืนยันจากผู้มีส่วน เกี่ยวข้องกับนโยบายตามรูปแบบการทดสอบที่ กำหนดตามที่เป็นจริงในสภาพปัจจุบันและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นใน กระบวนการทดสอบและการเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ตามกฎหมายโดยใช้งบประมาณแบบมุ่งเน้น ผลงานพบ ความเปลี่ยนแปลงประกอบไปด้วยการเพิ่มขึ้นของตำแหน่งอาจารย์ในคณะวิชาการและโครงการ สนับสนุน เพิ่มขึ้นและการปรับปรุงระบบการบริการนักเรียนผลการวิจัยยังบ่งชี้ว่าต้องส่งเสริมให้มีการระดมทุนให้เป็น รูปธรรมตามเจตนาของกฎหมาย และสอดคล้องกับการวิจัยของปวีณา จำนงกิจ (2566) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 คือ ด้านการจัดสรรงบประมาณตามหลักคุณธรรม ด้านการบริหารการเงิน ตามหลักนิติธรรม และด้านการจัดทำและเสนอของงบประมาณตามหลักความรับผิดชอบ

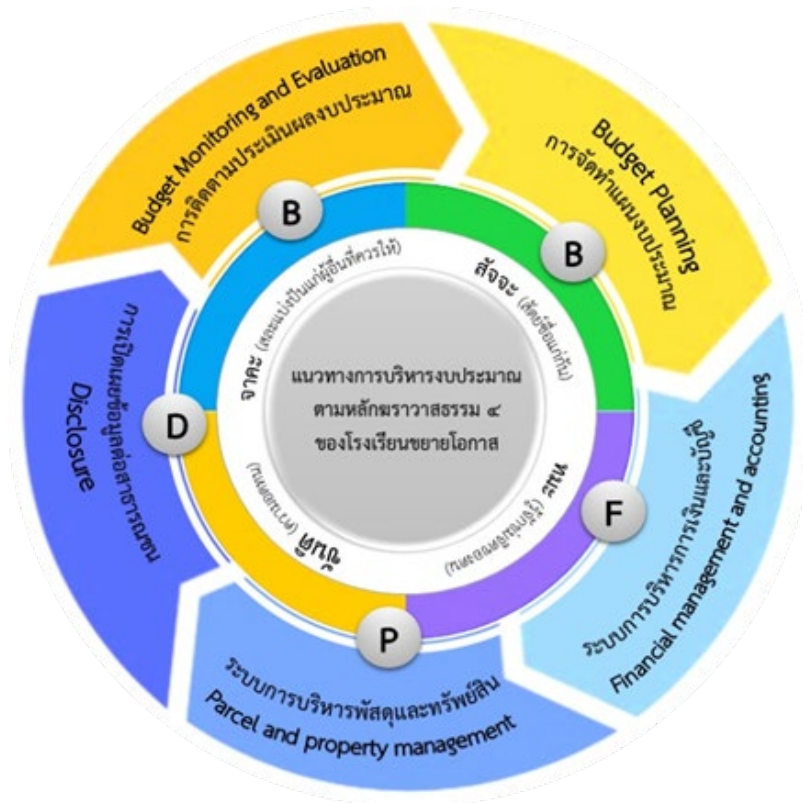
2. แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นการบริหารงบประมาณทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดทำและเสนอของงบประมาณ 2) การบริหารการเงินและการบริหารบัญชี 3) การบริหารพัสดุและ สินทรัพย์ 4) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 5) การตรวจสอบติดตามประเมินผล รายงานผล การใช้จ่ายและผลการดำเนินงาน โดยบูรณาการตามหลักธรรมาภิบาล 4 ได้แก่ 1) สัจจะ สัตย์ซื่อแก่กัน 2) ทมะ รู้จักข่มจิตของตน 3) ขันติ อดทน 4) จาคะ สละแบ่งปันแก่ผู้อื่นที่ควรให้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร งบประมาณในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีความสอดคล้องกับเพ็ญพรรณ บางอร (2562) ที่ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารจัดการระบบบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนสพเมย วิทยาคม อำเภอสพเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นการ วางแผน (P) เป็นขั้นของการวางแผนร่วมกันทั้งกลุ่มงานเป็นหน้าที่หลักของงานแผนงานในการจัดทำเอกสาร การติดตาม และตรวจสอบ ขั้นการดำเนินงาน (D) เป็นการขอใช้งบประมาณที่ต้องมีความถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็วตรงตามความต้องการของผู้ใช้งาน เป็นหน้าที่หลักของงานการพัสดุและสินทรัพย์งานการเงินและงาน บัญชีขั้นการตรวจสอบการดำเนินงาน (C) เป็นการตรวจสอบเอกสารหลักฐานทางการเงินบัญชีพัสดุและ สินทรัพย์ทั้งจากผู้ตรวจสอบภายในและภายนอกชั้น ปรับปรุงแก้ไข (A) เป็นการสรุปผลโครงการโดยระบุปัญหา

วิธีการ ข้อเสนอและการบริหารความเสี่ยงต่างๆ เพื่อนำข้อมูลมาจัด ทำเป็นแผนปฏิบัติการในปีงบประมาณถัดไป และสอดคล้องกับที่ พระเมธีวราภรณ์ (สุทัศน์ วรทสสี) (2555) ได้กล่าวว่า การดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมให้มีความสุข ควรต้องยึดหลักพุทธธรรมสำหรับการครองชีวิตของคฤหัสถ์ ที่เรียกว่า หลักธรรมาธรรม 4 ได้แก่ สัจจะ หมายถึง ความจริง ซื่อตรงจริงใจ ทมะ หมายถึง การฝึกฝน แก้ไขข้อบกพร่องปรับปรุงงานให้เจริญก้าวหน้า ขันติ หมายถึง ความอดทน ตั้งหน้าทำหน้าที่การทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร จาคะ หมายถึง ความเสียสละ พร้อมรับฟังความทุกข์ ความเห็น ความต้องการผู้อื่น พร้อมทั้งจะร่วมมือช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อใจกว้าง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการบูรณาการหลักธรรมาธรรมกับการบริหารการศึกษามาเป็นหลักในการบริหารจะส่งผลให้การบริหารมีประสิทธิภาพได้

3. การเสนอแนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาธรรม 4 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย 1) การจัดทำแผนงบประมาณ เพื่อให้ทราบถึงแผนการใช้จ่ายและเป้าหมายที่กำหนดไว้ 2) ระบบการบริหารการเงินและบัญชี กำหนดเป้าหมายทางการเงินและการวางแผนการใช้ทรัพยากรเงินให้เหมาะสมกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ การควบคุมการเงินตรวจสอบและควบคุมการใช้จ่าย 3) ระบบการบริหารพัสดุและทรัพย์สิน คือ การวางแผนการจัดซื้อจัดจ้าง บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับทรัพย์สินทั้งหมดของสถานศึกษาอย่างถูกต้องและเป็นระบบ 4) การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชน เผยแพร่ข้อมูลการระดมทรัพยากรและทุนเพื่อการศึกษา วางแผนและกำหนดเป้าหมายในการระดมทรัพยากรสำหรับการศึกษา 5) การติดตามประเมินผลงบประมาณ การตรวจสอบติดตามกระบวนการที่ใช้ทางการเงินและบัญชีดำเนินงานมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นไปที่ความถูกต้อง โปร่งใส และเชื่อถือได้ของข้อมูล ซึ่งมีความสอดคล้องกับการวิจัยของจารุวัฒน์ ปาสาโก (2566) ที่ผลการวิจัยพบว่า แนวการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังนี้ 1) ผู้บริหาร สถานศึกษายึดกฎระเบียบในการจัดทำและเสนอของงบประมาณโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมใน สถานศึกษาและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม 2) ผู้บริหารมีความเป็นกลางในการจัดสรร งบประมาณและจัดสรรให้เพียงพอต่อความจำเป็นและจัดสรรอย่างโปร่งใส 3) สถานศึกษาแต่งตั้งผู้รับผิดชอบและทำแผนการติดตามประเมินผลการใช้งบประมาณจัดให้มีการระดมความคิดของบุคลากร เพื่อพัฒนาผลการใช้งบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด 4) สถานศึกษาจัดทำแผนการ ระดมทรัพยากร โดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมและยึดประสิทธิผลที่จะเกิดกับสถานศึกษาและชุมชนเป็นหลัก 5) สถานศึกษามีแนวทางการบริหารการเงินดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลัง ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีและสามารถเผยแพร่ต่อสาธารณชนได้ 6) สถานศึกษามีการกำกับติดตามหลักฐานการเบิกจ่าย และการจัดทำบัญชีที่โปร่งใส และสอดคล้องกับการวิจัยของทองดี ปาโส (2566) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญญาติญี่ปุ่นในประเทศไทยบูรณาการหลักธรรมาธรรม 4 มีลักษณะดังนี้ 1) ด้านสัจจะ ความจริงใจ ได้แก่ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีความจริงใจต่อผู้อื่นในการปฏิบัติหน้าที่ประเมินปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา เปิดรับความคิดเห็นอย่างจริงจัง 2) ด้านทมะ การฝึกฝน ได้แก่ มีความขยันขันแข็งใจในการกระทำใด ๆ ที่อาจเป็นการละเมิดต่อจริยธรรม มีการฝึกฝนอบรมให้พนักงานมีศักยภาพสูงขึ้น 3) ด้านขันติ ความอดทน ได้แก่ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความเข้มแข็ง อดทนในความรับผิดชอบต่องาน ลดการทะเลาะเบาะแว้งในบริษัท 4) ด้านจาคะ ความเสียสละ ได้แก่ เสียสละเวลาอาจจะมีการทำงานล่วงเวลา เสียสละสิ่งของ ค่าตอบแทนและเวลาให้กับผู้ได้บังคับบัญชา

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัย คือ แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยสรุปได้ภาพเป็นองค์ความรู้ ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย BBFPD

จากภาพที่1 ผู้วิจัยสรุปได้เป็นองค์ความรู้ ดังนี้

B: Budget Planning (การจัดทำแผนงบประมาณ) การจัดทำงบประมาณรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับรายรับและรายจ่ายที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เพื่อให้ทราบถึงแผนการใช้จ่ายและเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องตามระเบียบราชการโดยใช้หลักความซื่อสัตย์ สุจริต มีความโปร่งใสและมีความอดทนในการทำงานและบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบ ครูและบุคลากรในโรงเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอขอใช้งบประมาณ

F: Financial management and accounting (ระบบการบริหารการเงินและบัญชี) การกำหนดเป้าหมายทางการเงินและการวางแผนการใช้จ่ายทางการเงินให้เหมาะสมกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ มีคณะกรรมการควบคุมการเงินตรวจสอบตรวจสอบด้วยความโปร่งใสและควบคุมการใช้จ่ายเพื่อให้มั่นใจว่าการใช้จ่ายทางการเงินเป็นไปตามแผนและประสิทธิภาพ รู้จักเสียสละประโยชน์ของตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหา

P: Parcel and property management (ระบบการบริหารพัสดุและทรัพย์สิน) การวางแผนการจัดซื้อจัดจ้าง การจัดหา และเลือกผู้ขายหรือผู้ผลิตที่เหมาะสม การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามแผนที่กำหนดอย่างถูกต้องตามระเบียบ มีความโปร่งใส เป็นธรรมและเป็นประโยชน์กับทางราชการ บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับ

ทรัพย์สินทั้งหมดของสถานศึกษาอย่างครบถ้วนและเป็นระบบ เป็นปัจจุบันมีความเพียรต่อสิ่งยั่วยู่ที่จะครอบงำจิตใจของตนไม่ให้หลงผิดในการกระทำของตน

D: Disclosure (การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชน) การระดมทรัพยากรและทุนเพื่อการศึกษา รวบรวมทรัพยากรที่เหมาะสมสำหรับการศึกษา วางแผนและกำหนดเป้าหมายในการสร้างหรือปรับปรุงโรงเรียน เพื่อสนับสนุนกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและนำเสนอได้อย่างทันสมัย มีความโปร่งใส และมีความเท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษาทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพได้อย่างเท่าเทียมและเสมอภาค

B: Budget Monitoring and Evaluation (การติดตามประเมินผลงบประมาณ) การวางแผนการจัดทำงบประมาณอย่างเป็นระบบตามระเบียบราชการ มีคณะกรรมการตรวจสอบ ติดตามกระบวนการที่ใช้ทางการเงินและบัญชีดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นไปที่ความถูกต้อง โปร่งใสและเชื่อถือได้ของข้อมูล แต่งตั้งคณะกรรมการที่รับผิดชอบให้ชัดเจนเพื่อป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 . ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และสถานศึกษาควรนำผลการศึกษการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารการเงิน และการบริหารบัญชีในประเด็นเกี่ยวกับมีการวางระบบการทำการรับ - รับจ่าย และระบบการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณจากรัฐและหน่วยงานอื่น

1.2 ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และสถานศึกษาควรนำผลการศึกษการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารพัสดุและทรัพย์สินในประเด็นเกี่ยวกับการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างถูกต้องตามระเบียบ โปร่งใส เป็นธรรมและเป็นประโยชน์กับทางราชการ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณอย่างเป็นระบบตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาแนวทางการบริหารระบบการเงินและบัญชีตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาจัดทำข้อมูลสารสนเทศในการบริหารพัสดุและทรัพย์สิน สำหรับการบริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). ข้อเสนอแนะทางการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษากรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จารุวัฒน์ ปาสาโก. (2566). การบริหารงานงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. *พุทธปรัชญาวิวัฒน์*. 7(1). 37-38.
- ณัฐกาลณ์ ฤทธิจันทร์. (2566). แนวทางการบริหารงานงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*.
- ทองดี ปาโส. (2566). พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย. *ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นิรุตต์ เข้มเงิน. (2546). การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของหน่วยงานปฏิบัติในส่วนภูมิภาคกรณีศึกษาจังหวัดนครนายก. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- ปวีณา จำนงกิจ. (2566). การบริหารงานงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูวรปัญญาพล (กำพล มหาบุญญ). (2565). แนวทางส่งเสริมการบริหารงานของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล (อ.ป.ต.) มะเขือแจ้ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน ตามหลักสาราณียธรรม. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเมธีวราภรณ์ (สุทัศน์ วรทสสี). (2555). เบญจศีลเบญจธรรม: อุดมชีวิตของมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ต้นบุญ.
- เพ็ญพรรณ บางอร. (2562). แนวทางการบริหารจัดการระบบบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนสบเมยวิทยาคม อำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- รัตติกรณ์ สุขดี. (2551). สภาพการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนและศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2543). ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). การจัดทำงบประมาณแบบประมาณการรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- แสงเทียน จิตรโชติ. (2560). แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลสำหรับสถานศึกษาขยายโอกาส ในเขตอำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อุทร พินิจมนตรี. (2540). การศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานการเงินและพัสดุโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Mark Allen Poisel. (1998). **An evaluation of performance – based budgeting in Florida community college system.** Ed.D. dissertation, The Florida State University.

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการตามหลักพละ 4 ของกลุ่มเมืองชัยพระเจ้าตาก
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
GUIDELINE IN DEVELOPING ACADEMIC ADMINISTRATION ACCORDING
TO THE FOUR PRINCIPLES OF BALA FOR MUEANG CHAI PHRA
CHAO TAK SCHOOL CLUSTER

^[1]ณัฐติชา เขียวสด Natticha khiaosot ^[2]เผด็จ จงสกุลศิริ Padet Jongsakulsiri

^[3]เกษม แสงนนท์ Kasem Sangnont

^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: khiaosot@hotmail.com

Article Received: October 19, 2024. Revised: December 25, 2024. Accepted: December 26, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการ 2) เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานวิชาการตามหลักพละ 4 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการตามหลักพละ 4 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามประชากรในการวิจัยทั้งหมด จำนวน 76 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการของกลุ่มเมืองชัยพระเจ้าตาก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านวัดผล ประเมินผล ด้านการเรียนการสอน ด้านกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน และมีรายด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านสื่อการเรียนการสอน ตามลำดับ 2) วิธีการบริหารงานวิชาการตามหลักพละ 4 มีดังนี้ (1) หลักสูตร ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถมีความเพียรพยายามในการปรับปรุงหลักสูตรและทำงานกับครูอย่างมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (2) การเรียนการสอน ผู้บริหารให้ครูมีการจัดทำแผนการเรียนการสอนและครูมีความเพียรในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนล่วงหน้าทำให้กิจกรรมการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น (3) สื่อการเรียนการสอน ครูแต่ละท่านมีความรู้ความสามารถในการผลิตสื่อการเรียนการสอนและมีความขยันผลิตสื่อที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัยและใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมทำให้สื่อเหมาะสมกับผู้เรียนและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี (4) กิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นกิจกรรมแบบ Active Learning เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนได้ปฏิบัติและลงมือทำ ผู้สอนเป็นผู้คอยอำนวยความสะดวก และสังคหวผลเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับผู้เรียนคอยชี้แนะให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้มาก (5) วัดผลและประเมินผล ครูควรมีวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหาและมีเกณฑ์การวัดการประเมินอย่างชัดเจน โดยการวัดผลและประเมินผลมีการประเมินผลอย่างโปร่งใสและเป็นไปตามเกณฑ์ และ 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการตามหลักพละ 4 ประกอบด้วย (1) หลักสูตร ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพต่อสถานศึกษา (2) การเรียนการสอน ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถและขยันหมั่นเพียรในการจัดทำแผนการเรียนการสอนทำให้การเรียนการสอนการเตรียมพร้อมอยู่ตลอดเวลาทำให้มีกิจกรรมในห้องเรียนมีประสิทธิภาพ

(3) สื่อการเรียนการสอน ครูผู้สอนผลิตสื่อการสอนที่ครอบคลุมกับรายวิชาและเป็นสื่อการเรียนการสอนที่มีความน่าสนใจและทันสมัยเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน (4) กิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน ครูมีการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยกิจกรรม Active Learning ครูจะคอยเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน (5) การวัดผลและประเมินผล ครูทำเกณฑ์แบบประเมินที่หลากหลายจึงสามารถวัดผลประเมินผลได้อย่างถูกต้องและชัดเจนมีการประเมินผลที่หลากหลายและเป็นธรรม

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, หลักพะละ 4, กลุ่มเมืองชัยพระเจ้าตาก

ABSTRACT

This research aims 1) to study the state of academic administration, 2) to study the methods of academic administration according to the principle of Four Bala (Power), and 3) to propose a guideline for the development of academic administration according to the principle of Four Bala. This research was a mixed-method research. The quantitative research used a questionnaire with a total population of 76 people. Data were analyzed using research statistics, including mean and standard deviation, and qualitative research by interviewing 5 key informants. Data were analyzed using content analysis. The research results found that 1) The overall state of academic administration in Mueang Chai Pra Chao Tak Group, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, had the highest level of opinions. When considering each aspect, it was found that the three aspects with the highest levels of opinions, namely assessment and evaluation, teaching and learning, and teaching and learning promotion activities, there were two aspects with high levels of opinions, namely curriculum administration and teaching media, respectively. 2) The methods of academic administration according to the principle of Four Bala were as following: (1) Curriculum; The administrators had knowledge, ability, and effort to improve the curriculum and working with teachers with generosity. (2) Teaching and learning; Administrators allowed teachers to prepare lesson plans and teachers were diligent in organizing lesson plans in advance, which made the lesson plans more effective. (3) Teaching media; Each teacher had knowledge and ability to produce teaching media and was diligent in producing effective, up-to-date media, and using technology to participate, making the media appropriate for the learners, and enabling the learners to learn well. (4) Teaching and learning promotion activities; Administrators promoted teaching and learning activities, focusing on active learning activities, emphasizing learners as the most important, learners practice and did it themselves, teachers were facilitators and socially supportive of learners, guiding them to gain more learning. (5) Measurement and evaluation; Teachers should have a variety of measurement and evaluation methods that were appropriate for the content and having a clear measurement and evaluation criteria, the measurement and evaluation were transparent and in accordance with the criteria. 3) Guidelines for developing academic administration according to the Four Bala included: (1) Curriculum; Administrators have the knowledge and ability to improve and develop the

curriculum to be effective for the educational institution. (2) Teaching and learning; Teachers have the knowledge, ability and diligence in preparing lesson plans, enabling teaching and learning to be prepared at all times, enabling classroom activities to be effective. (3) Teaching and learning media; Teachers should produce teaching media that covered the subjects, interesting and up-to-date to be beneficial to the learners. (4) Teaching and learning promotion activities; Teachers organized learning activities that focused on learners through active Learning activities, teachers would be facilitators for learners. (5) Measurement and evaluation; teachers used a variety of assessment criteria so that assessment could be measured accurately, clearly, diversely and fairly.

Keywords: Academic Administration, The Four Principles of Bala, Mueang Chai Phra Chao Tak School Cluster

บทนำ

ปัจจุบันนี้ แนวทางการบริหารการศึกษามีกระบวนการเรียนรู้เพื่อความรู้และความเจริญของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จากความหมายจะเห็นว่าการศึกษจะช่วยสร้างคนหรือบุคคลให้เจริญงอกงามและส่งผลต่อสังคมในฐานะที่แต่ละบุคคลมาอยู่รวมกันเป็นสังคมก็ตรงกับประโยคที่ว่า “การศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ” (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 1989)

งานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผลรวมทั้งวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการบริหารวิชาการในยุคปฏิรูปการศึกษา โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะมีโอกาสในการตัดสินใจมากขึ้น ทั้งนี้เป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจทางการศึกษาที่ให้สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องปรับตัวอย่างมากผู้บริหารจะต้องรู้เข้าใจ และมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ โดยจุดมุ่งหมายของการบริหารงานวิชาการอยู่ที่การสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติที่ต้องการ ดังนั้นการบริหารงาน ด้านวิชาการจึงเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบในการใช้หลักการในการบริหารงานด้านนี้อย่างมีประสิทธิภาพ และวิธีการจัดการหรือบริหารงานวิชาการนิยมกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้แก่ผู้ทำหน้าที่ทางงานวิชาการอย่างเต็มที่เพื่อให้มีเสรีภาพทางวิชาการ (Academic Freedom) อันเป็นผลให้เกิดความรู้และวิธีการใหม่ๆ ทำให้โรงเรียนก้าวหน้าต่อไปโดยไม่หยุดยั้ง กระบวนการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนจึงถือว่าเป็นเรื่องที่มีความท้าทายต่อความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) และสอดคล้องกับจิตมา วรรณศรี (2557) ได้ให้ความเห็นว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานที่

เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วยงานต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การใช้สื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2554) ได้ให้ความเห็นว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ลักษณะของการกระบวนในการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน โดยมีการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการสอนเพื่อให้สอดคล้องตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน

โรงเรียนเป็นหน่วยงานหลักและมีความสำคัญในการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามนโยบายในการจัดการศึกษาของประเทศและเป็นไปตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ที่ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่ามุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกายความรู้คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลกยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อการประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ งานวิชาการจึงถือเป็นงานหลักของโรงเรียนซึ่งผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องของสถานศึกษา ต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก การวางแผนบริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาโรงเรียนของตนและรู้จักวางแผนยุทธศาสตร์ให้ครอบคลุมการบริหารงาน 4 งาน โดยมีงานวิชาการเป็นงานหลัก ส่วนงานอื่นๆ เป็นงานสนับสนุนส่งเสริมให้งานวิชาการบรรลุจุดหมายได้ดียิ่งขึ้น การบริหารสถานศึกษาจึงมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษابรรลุเป้าหมายคือนักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรกล่าวคือมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นคนดีเป็นคนเก่งและมีความสุข

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาถือว่าเป็นสิ่งสำคัญและเหมาะสมที่จะนำมาใช้โดยเฉพาะหลักธรรมในพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นศาสนาที่คนไทยส่วนมากยอมรับนับถือ มีหลักธรรมที่ครอบคลุมและเหมาะสมสำหรับนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้หลายกรณี โดยเฉพาะด้านการให้บริการประชาชนนั้นในพระพุทธศาสนามีหลักธรรมที่สามารถส่งเสริมสนับสนุนได้หลายประการ โดยเฉพาะหลักพระ 4 ประการ ประกอบด้วย 1) ปัญญาพละ กำลังความรู้หรือความฉลาด 2) วิริยพละ กำลังแห่งความเพียร 3) อนวัชชพละ กำลังงานที่ไม่มีโทษหรือความสุจริต 4) สังคหพละ กำลังสงเคราะห์ หรือมนุษยสัมพันธ์ พละหรือกำลังแห่งคุณธรรมทั้ง 4 ประการ ช่วยให้นักบริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ นักบริหารจะสามารถวางแผน จัดองค์การ แต่งตั้งบุคลากร อำนาจการ และควบคุมได้ดีต้องมีความฉลาด ขยัน สุจริตและมนุษยสัมพันธ์ ยิ่งเขามีคุณธรรมทั้ง 4 ข้อมากขึ้นเท่าใดก็ยิ่งทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2546)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวมา ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูสอนในโรงเรียนกลุ่มเมืองชัยพระเจ้าตากจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านกิจกรรมการเรียนการสอนและด้านการวัดประเมินผล ตามหลักพระ 4 เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางให้การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอื่นๆ อีกทั้งจะได้นำไปประกอบการวางแผนพัฒนาการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของกลุ่มเมืองชัยพระเจ้าตาก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานวิชาการตามหลักผล 4 ของกลุ่มเมืองชัยพระเจ้าตาก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการตามหลักผล 4 ของกลุ่มเมืองชัยพระเจ้าตาก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มเมืองชัยพระเจ้าตากในอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 76 คน จากจำนวน 9 โรงเรียน
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารกลุ่มเมืองชัยพระเจ้าตากในอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำนวน 5 คน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการตามหลักผล 4 ของกลุ่มเมืองชัยพระเจ้าตาก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อำเภอบางปะหันจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากแนวตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) ศึกษาเอกสารจากแบบสอบถาม 3) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย 4) สร้างเครื่องมือ ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยเนื้อหา โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาและเนื้อหารายข้อ จากนั้นนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวิจัย (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป 5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเที่ยงตรง (Valdity) และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย จำนวน 30 ชุด กลุ่มโรงเรียนนครใน เพื่อหาค่า Cronbach's Alpha ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม และได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.981 6) นำเครื่องมือไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น ดังนี้ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครูและแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการของกลุ่มเมืองชัยพระเจ้าตาก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามประเมินค่า (Rating Scale)

3.2 เป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานวิชาการตามหลักผล 4 ของกลุ่มเมืองชัยพระเจ้าตาก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ใช้สถิติวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา พร้อมทั้งนำเสนอโดยวิธีการพรรณนาและการอ้างอิงคำพูดบุคคล

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานวิชาการของกลุ่มเมืองชัยพระเจ้าตาก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาารายด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านวัดผลประเมินผล ด้านการเรียนการสอน ด้านกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน และมีรายด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านสื่อการเรียนการสอน ตามลำดับดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพการบริหารงานวิชาการของกลุ่มเมืองชัยพระเจ้าตาก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม

สภาพการบริหารงานวิชาการของกลุ่มเมืองชัยพระเจ้าตาก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม		N=76 คน			
		ระดับความคิดเห็น			
		μ	σ	แปลผล	ลำดับ
1	การบริหารหลักสูตร	4.48	0.53	มาก	๔
2	การเรียนการสอน	4.59	0.38	มากที่สุด	๒
3	สื่อการเรียนการสอน	4.48	0.46	มาก	๕
4	กิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน	4.56	0.37	มากที่สุด	๓
5	วัดผลประเมินผล	4.61	0.34	มากที่สุด	๑
ภาพรวม		4.54	0.36	มากที่สุด	

2. วิธีการบริหารงานวิชาการตามหลักพละ 4 ของกลุ่มเมืองชัยพระเจ้าตาก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.1 การบริหารวิชาการด้านหลักสูตรตามหลักพละ 4 ผู้บริหารจะต้องใช้ปัญญาพละมีภูมิความรู้ ภูมิธรรมในการนำองค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าโดยเฉพาะความรู้ในด้านหลักสูตรของสถานศึกษาถือเป็นใจความหลักในการดำเนินการ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถโดยใช้ปัญญาพละ กำลังปัญญา ในเรื่องของหลักสูตรและใช้สังคหพละ ในการปรับปรุงหลักสูตรโดยการช่วยเหลือซึ่งกันและกันจะสามารถทำให้หลักสูตรออกมามีประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดและรอบรู้โดยต้องขับเคลื่อนหลักสูตรหมั่นศึกษาเนื้อหาตัวชี้วัดให้ตรงกับหลักสูตรปัจจุบันโดยยึดหลักวิริยพละในการจัดหลักสูตรสถานศึกษาขึ้นมทางโรงเรียนยึดหลักวิริยพละมีความเพียรในการทำหลักสูตรมีการประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและนำไปพัฒนาเพื่อใช้ในปีการศึกษาถัดไปและให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรของสถานศึกษาและนำส่งแผนการจัดการเรียนรู้ก่อนเปิดภาคเรียน ณ ทางโรงเรียนมีกำหนดประเด็นที่จะแก้ไข ปรับปรุง ส่งเสริมการพัฒนา มีการหาสาเหตุผ่านกระบวนการประชุมฝ่ายบริหารและคณะครูใช้วิธีการนำผลข้อสรุปจากการประชุมมาพัฒนาการทำงานโดยยึดหลักสังคหพละครูและผู้บริหารมีความเอื้อเฟื้อช่วยกันปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา ใช้การนิเทศติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษาผ่านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และในชั้นเรียน

3.2 การบริหารวิชาการด้านการเรียนการสอนตามหลักพละ 4 ในเรื่องของด้านการเรียนการสอนครูผู้สอนมีการ มุ่งมานะพากเพียรในหลักวิริยพละจัดทำแผนการสอนในรายวิชาที่ครูสอนมีการแจ้งกำหนดการสอนที่ชัดเจน ทำให้ประสิทธิภาพการสอนสามารถพัฒนาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้มากที่สุด ในการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนมีการนิเทศติดตามการสอนในทุกภาคเรียนโดยยึดหลักอนวัชพละ ผู้บริหารทำการนิเทศด้วยความโปร่งใสบริสุทธิ์ โดยมีแบบประเมินในการนิเทศทำให้ครอบคลุมในเรื่องของการสอนให้มีประสิทธิภาพ

ด้านการเรียนการสอนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อผู้เรียนมากคณะครูมีการจัดทำหน่วยการสอนและได้รับการนิเทศชั้นเรียนสม่ำเสมอโดยครูเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในวิชาที่สอน การจัดการเรียนการสอนของครูคำนึงถึงความสามารถและตรงวิชาสาขาของครูเพื่อที่จะได้จัดการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดและการสอนของครูมีการสอนแบบให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้นกิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และเกิดความรู้ใหม่ๆและมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้เรียน ในแต่ละภาคเรียนให้ครูมีความเพียรยึดหลักวิธีพละจัดส่งแผนจัดการเรียนรู้ตามหน่วยการเรียนรู้ชัดเจน และกำหนดหน่วยการเรียนรู้อย่างเป็นระบบมีกิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

3.3 การบริหารวิชาการด้านสื่อการเรียนการสอนตามหลักพละ 4 ในแต่ละรายวิชาสื่อการสอนจะมีความแตกต่างกันไปครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจในวิชาที่ตนเองสอนสามารถผลิตสื่อการสอนที่ประสิทธิภาพและความหลากหลายมีการใช้สื่อประกอบการเรียนการสอนในแต่ละรายชั่วโมง ทำผู้เรียนเข้าใจและเรียนรู้ได้ดีขึ้น ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถและขยันหมั่นเพียรในการทำสื่อมีการนำสื่อการเรียนรู้นำมาจัดการเรียนรู้มีความหลากหลายใช้เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ และใช้สื่อการสอนที่ทันสมัย ที่โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนสื่อการสอนและคณะครูจะส่งให้ฝ่ายวิชาการได้ตรวจในสื่อการสอนของตนเองปรับปรุงให้เหมาะสมกับเนื้อหาที่สอนและปรับยุคสมัยให้มีความทันสมัย ครูแต่ละท่าน สื่อการเรียนรู้มีความทันสมัยตรงตามความต้องการของผู้เรียน อาจจะเป็นสื่อออนไลน์เพราะผลิตง่ายใช้งานง่ายตามยุคตามสมัยและความเหมาะสมของผู้เรียนเนื้อหาเข้าใจง่าย ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถและขยันผลิตสื่อ สื่อการสอนประกอบการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสมกับการเรียนรู้สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ และเป็นสื่อที่มีเทคโนโลยีเกี่ยวข้องเพื่อดึงดูดความสนใจของผู้เรียนและมีความทันสมัย

3.4 การบริหารวิชาการด้านกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอนตามหลัก พละ 4 กิจกรรมการสอนในปัจจุบันเน้นผู้เรียนเป็น สำคัญมีการให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการสอนมากที่สุด โดยครูมีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้กับนักเรียนมีการเรียนการสอนแบบ Active Learning ผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกและเอื้อเฟื้อในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง การสอนในปัจจุบันเน้นให้ผู้เรียนเป็นสำคัญจะทำให้กิจกรรมการเรียนการสอนเกิดผลต่อผู้เรียนและผู้เรียนเรียนรู้ได้มากที่สุด ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และแต่ละห้องเรียนเป็นการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้กิจกรรมการสอนที่เป็น Active Learning จะทำให้กิจกรรมการสอนน่าสนใจ ในกิจกรรมการเรียนการสอนในปัจจุบันเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญครูเป็นผู้มีปัญญาพละมีความรู้ความสามารถและจัดกิจกรรมที่น่าสนใจและสอนโดยยึดหลักก่อนวัชพละ มีความบริสุทธิ์ทั้งกายกรรม วชิกรรม และมโนกรรมกับผู้เรียนทำให้กิจกรรมการเรียนการสอนมีบรรยากาศที่น่าสนใจและหากิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กิจกรรมการเรียนการสอนต้องน่าสนใจและสอดคล้องกับบทเรียนเนื้อหาของในแต่ละชั้นครูมีการจัดกิจกรรมที่น่าสนใจและวางตัวดีทั้งทางกายและคำพูดกิริยาท่าทางยึดหลักก่อนวัชพละ และหากิจกรรมที่ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้จะทำให้เป็นกิจกรรมการสอนที่น่าสนใจและสมบูรณ์

3.5 แนวทางการบริหารวิชาการด้านวัดและประเมินผลตามหลักพละ 4 ครูมีการวัดผลมีความหลากหลาย มีเกณฑ์การ ผลมีการประเมินผลมีความเที่ยงธรรม โปร่งใสโดยยึดหลักก่อนวัชพละ และการวัดประเมินผลการนำผลการเรียนรู้ไปพัฒนาการเรียนรู้นในการศึกษาถัดไป ครูมีกระบวนการวัดประเมินผลชัดเจนครอบคลุมทั้งด้านความรู้ทักษะและจิตพิสัย และมีการประเมินผลที่หลากหลายโดยยึดหลักสังคหพละโดยการ

เอื้อเพื่อเผื่อแผ่เพราะผู้เรียนแต่ละคนมีพื้นฐานความรู้ที่แตกต่างกัน การวัดผลควรวิธีการวัดผลมีความหลากหลาย เครื่องมือวัดประเมินผลการเรียนรู้มีขั้นตอน กระบวนการชัดเจน ควรมีมีเกณฑ์การประเมินผลมีความเที่ยงธรรม โปร่งใส การวัดผลประเมินผลควรมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและมีการวัดผลที่หลากหลายสามารถนำผลไปใช้พัฒนาในการเรียนรู้ในภาคเรียนถัดไปได้ ครูควรวิธีการวัดผลสอดคล้องและเหมาะสมกับเนื้อหาการเรียนรู้และมีเกณฑ์การวัดและประเมินอย่างชัดเจนวัดและประเมินโดยโปร่งใสและยุติธรรม

3. แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการตามหลักพละ 4 ของกลุ่มเมืองชัยพระเจ้าตาก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

3.1 หลักสูตรตามหลักพละ 4 (ปัญญาพละ) ผู้บริหารจะต้องมีภูมิรู้ ภูมิธรรมในการนำองค์กรโดยนำไปขับเคลื่อนหัวใจของสถานศึกษาคืองานวิชาการ ที่มีหลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เรียนรู้อย่างมีความสุข เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะการเรียนรู้ที่สำคัญๆ มีกระบวนการคิดอย่างมีเหตุมีผลเพราะเฉพาะท่านผู้บริหารจึงจะต้องมีความรู้ความเข้าใจและชำนาญในด้านหลักสูตร (วิริยพละ) ผู้บริหารต้องมีความเพียรขยันหมั่นเพียรศึกษาหลักสูตรที่เป็นหลักสูตรที่เป็นปัจจุบันเพื่อที่จะได้มีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้มีความเป็นปัจจุบัน (อนวัชชะพละ) ผู้บริหารมีการประพฤติดี พุทธิ คติดีต่อครูและบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาปรับปรุงแก้ไข ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ อันเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติเจริญก้าวหน้า (สังคหพละ) ผู้บริหารและครูมีความเอื้อเพื่อเผื่อแผ่กันในการทำงานปรับปรุงหลักสูตร ใช้การนิเทศติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษาผ่านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน

3.2 การเรียนการสอน (ปัญญาพละ) ครูในแต่ละท่านมีความรู้ความเข้าใจและกระบวนการการสอนของตนเองและครูเป็นผู้ใฝ่รู้อยู่ตลอดเวลาจึงทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพต่อผู้เรียนเป็นอย่างมาก เช่น ครูมีการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถไปพัฒนานักเรียนอย่างสม่ำเสมอ (วิริยพละ) ครูแต่ละท่านมีความมุ่งมั่น ความขยันในการพัฒนาตนเองและจัดทำแผนการสอนในรายวิชาที่ตนเองรับผิดชอบมีการแจ้งกำหนดการสอนทำให้การเรียนการสอนมีการเตรียมพร้อมอยู่ตลอดเวลาทำให้มีกิจกรรมในห้องเรียนมีประสิทธิภาพ (อนวัชชะพละ) ผู้บริหารมีการนิเทศการสอนของครูด้วยความโปร่งใสบริสุทธิ์โดยมีเกณฑ์การประเมินแบบยุติธรรมและนิเทศอย่างเป็นกัลยาณมิตรผู้ที่เป็นที่ปรึกษาและผู้รับการ นิเทศโดยการช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริม ให้อำนาจ เพื่อให้พัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียน การสอนของครูเพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์สูงสุดในการเรียนของนักเรียน (สังคหพละ) ผู้บริหารและคณะครูมีความโอบอ้อมอารี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน อธิบายดีต่อนักเรียนทำให้บรรยากาศในห้องเรียนน่าเรียนจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี

3.3 สื่อการเรียนการสอน (ปัญญาพละ) ครูมีความรู้ความสามารถที่จะผลิตสื่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายเหมาะสมกับวัยของผู้เรียนและตรงตามเนื้อหาที่ตนเองสอน (วิริยพละ) ครูมีความขยันหมั่นเพียรในการผลิตสื่อการสอนในหลายวิชาที่ตนเองรับผิดชอบเพื่อที่จะได้ดึงดูดความสนใจของผู้เรียน (อนวัชชะพละ) ครูมีการทำงานผลิตสื่อการสอนกำลังทำงานที่ไม่เป็นโทษเป็นภัยต่อผู้ใดแต่ต้องเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุด (สังคหพละ) ครูมีการใช้สื่อการสอนที่เอื้อเพื่อเผื่อแผ่กับนักเรียนโดยการใช้สื่อจะใช้ด้วยความใจเย็นและยิ้มแย้มไม่กระซอกโฮกฮาก เพื่อที่นักเรียนจะได้มีส่วนร่วมการใช้สื่อการเรียนการสอนมากที่สุด

3.4 กิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน (ปัญญาพละ) ผู้บริหารคอยชี้แนะแนวทางการสอนของครูให้มีการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้กิจกรรมแบบ Active Learning (วิริยพละ) ผู้บริหารและครูมีความเพียรคอยหากิจกรรมการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่และทันสมัยตั้งมั่น

ตั้งใจในกิจกรรมการสอนโดยคำนึงถึงผู้เรียนมากที่สุด (อนวัชชะพละ) ผู้บริหารและครูจะถ่ายทอดความรู้ในกิจกรรมการสอนจะต้องมีความน่าสนใจและวางแผนดีทั้งกายและใจคำพูดกริยาท่าทางจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเด็กนักเรียน (สังคหพละ) ผู้บริหารและครูจะเป็นผู้คอยอำนวยความสะดวกและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับผู้เรียนคอยชี้แนะแนวทางให้ผู้เรียนมีความสุขและเกิดการเรียนรู้ในกิจกรรมการเรียนการสอนให้ได้มากที่สุด

3.5 วัดผลและประเมินผล (ปัญญาพละ) ผู้บริหารและครูมีความรู้ความสามารถความเข้าใจในการวัดผลและประเมินผลจึงสามารถทำให้มีการวัดและประเมินผลอย่างถูกต้องและชัดเจน (วิริยพละ) ผู้บริหารและครูมีความขยันหมั่นเพียรในการทำเกณฑ์แบบประเมินที่หลากหลายจึงสามารถวัดผลประเมินผลได้อย่างถูกต้องและชัดเจน (อนวัชชะพละ) ผู้บริหารชี้แนะครูว่าครูมีการวัดผลที่หลากหลายมีเกณฑ์การประเมินผลที่เที่ยงธรรมและโปร่งใส (สังคหพละ) ผู้บริหารและครูมีการวัดผลที่มีความเอื้อเฟื้อต่อตัวผู้เรียนเพราะพื้นฐานนักเรียนแต่ละคนไม่เท่ากันจึงมีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการตามหลักพละ 4 ของกลุ่มเมืองชัยพระเจ้าตาก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาารายด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านวัดผลประเมินผล ด้านการเรียนการสอน ด้านกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน และมีรายด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านสื่อการเรียนการสอน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของวัฒนา ไยมา, เกษม แสงนนท์ และบุญเชิด ชำนิศาสตร์ (2566) ที่ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารความเสี่ยงด้านวิชาการของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนปทุมเบญจา ในภาพรวมพบว่ามีการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมาก และรายด้านพบว่ามีความอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน คือ การจัดการเรียนการสอน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การวัดผลประเมินผล การนิเทศภายใน และการจัดเนื้อหาหลักสูตร สอดคล้องกับการวิจัยของชัยญา พงษ์ชัยธนีนาฏ ณ สุนทร (2554) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสื่อการเรียนการสอน รองลงมาคือด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผลตามลำดับ และสอดคล้องกับการวิจัยของศุภรัตน์ ทรายทอง (2551) ที่ผลการวิจัยพบว่าความร่วมมือในการบริหารงานวิชาการและความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนรายด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้มีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก รองลงมาด้านการวัด ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

2. ผลการศึกษาวิธีการบริหารงานวิชาการตามหลักพละ 4 ของกลุ่มเมืองชัยพระเจ้าตาก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย (1) หลักสูตร ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถมีความเพียรพยายามในการปรับปรุงหลักสูตรและทำงานกับครูอย่างมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (2) การเรียนการสอน ผู้บริหารให้ครูมีการจัดทำแผนการเรียนการสอนและครูมีความเพียรในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนล่วงหน้าทำให้กิจกรรมการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น (3) สื่อการเรียนการสอน ครูแต่ละท่านมีความรู้ความสามารถในการผลิตสื่อการเรียนการสอนและมีความขยันผลิตสื่อที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัยและใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมทำให้สื่อเหมาะสมกับผู้เรียนและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี (4) กิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นกิจกรรมแบบ active learning เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนได้ปฏิบัติและลงมือทำ ผู้สอนเป็นผู้คอยอำนวยความสะดวก และสังคหพละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับผู้เรียนคอยชี้แนะให้ผู้เรียนได้เกิดการ

เรียนรู้มาก (5) วัดผลและประเมินผล ครูควรมีวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหา และมีเกณฑ์การวัดการประเมินอย่างชัดเจน โดยการวัดผลและประเมินผลมีการประเมินผลอย่างโปร่งใสและเป็นไปตามเกณฑ์ ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของธำรง บัวศรี (2542) กล่าวว่า หลักสูตรคือแผน ซึ่งได้ออกแบบจัดทำขึ้นเพื่อแสดงจุดมุ่งหมายการจัดเนื้อหาสาระกิจกรรมและมวลประสบการณ์ในแต่ละโปรแกรมการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่างๆ ตามจุดหมายที่ได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของอาภรณ์ ใจเที่ยง (2548) กล่าวว่า การเรียนการสอนคือกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนด ซึ่งต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้สอน สอดคล้องกับแนวคิดของศิรินารท สุดใจนาค (2548) กล่าวว่า สื่อการสอนเป็นตัวกลางการสื่อสารระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาบทเรียนได้ตรงกับที่ผู้สอนต้องการการใช้สื่อการสอนทางการศึกษานั้น ผู้สอนจำเป็นต้องศึกษาถึงลักษณะเฉพาะและคุณสมบัติของสื่อการสอนแต่ละประเภทเพื่อเลือกใช้ให้ตรงกับจุดประสงค์การเรียนรู้ และสามารถจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวคิดของกาญจนา ศรีกาฬสินธุ์ (2543) กล่าวว่า กิจกรรมการสอนคือกิจกรรมที่โรงเรียนสนับสนุนให้นักเรียนร่วมกันจัดขึ้นนอกเวลาเรียนและนอกเหนือจากหลักสูตรที่โรงเรียนกำหนดให้เรียนในเวลาปกติ ทั้งนี้ด้วยความสมัครใจของนักเรียนเองและด้วยความช่วยเหลือเอื้ออำนวยความสะดวกของโรงเรียนในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้กิจกรรมแต่ละอย่างบรรลุความสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของวรสุตา บุญไวยโรจน์ (2566) กล่าวถึง การวัดผลและการประเมินผล การวัด หมายถึง กระบวนการที่ได้มาซึ่งตัวเลข จำนวนหรือปริมาณใดปริมาณหนึ่ง โดยอาศัยเครื่องมือหรือวิธีการต่างๆ เช่น การสังเกต การตรวจผลงาน การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ และการใช้แบบทดสอบ เป็นต้น ส่วนการประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่นำเอาผลของการวัดมาพิจารณาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานอย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วตัดสินออกมาว่าสูง-ต่ำกว่าเกณฑ์ หรือเก่ง-อ่อน-ปานกลาง เป็นต้น

3. แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักพละ 4 ของกลุ่มเมืองชัยพระเจ้านาค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 1) หลักสูตร ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพต่อสถานศึกษา 2) การเรียนการสอน ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถและขยันหมั่นเพียรในการจัดทำแผนการสอนทำให้การเรียนการสอนการเตรียมพร้อมอยู่ตลอดเวลาทำให้มีกิจกรรมในห้องเรียนมีประสิทธิภาพ 3) สื่อการเรียนการสอน ครูผู้สอนผลิตสื่อการสอนที่ครอบคลุมกับรายวิชาและเป็นสื่อการเรียนการสอนที่มีความน่าสนใจและทันสมัยเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน 4) กิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน ครูมีการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยกิจกรรม Active Learning ครูจะคอยเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน และ 5) การวัดผลและประเมินผล ครูทำเกณฑ์แบบประเมินที่หลากหลายจึงสามารถวัดผลประเมินผลได้อย่างถูกต้องและชัดเจนมีการประเมินผลที่หลากหลายและเป็นธรรม เพราะหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาถือว่าเป็นสิ่งสำคัญและเหมาะสมที่จะนำมาใช้โดยเฉพาะหลักพละ 4 ดังที่พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2546) กล่าวไว้ว่า หลักพละ 4 คือ 1) ปัญญาพละ กำลังความรู้หรือความฉลาด 2) วิริยพละ กำลังแห่งความเพียร 3) อนวัชชพละ กำลังงานที่ไม่มีโทษหรือความสุจริต 4) สังคหพละ กำลังสงเคราะห์ หรือมนุษยสัมพันธ์ พละหรือกำลังแห่งคุณธรรมทั้ง 4 ประการ ช่วยให้นักบริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ นักบริหารจะสามารถวางแผน จัดองค์การ แต่งตั้งบุคลากร อำนาจการ และควบคุมได้ดีต้องมีความฉลาด ขยัน สุจริตและมนุษยสัมพันธ์ ยิ่งเขามีคุณธรรมทั้ง 4 ข้อมากขึ้นเท่าใดก็ยิ่งทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย คือ แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการตามหลักผล 4 ของกลุ่มเมืองชัยพระเจ้านาค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปลักษณะภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยอธิบายความได้ดังนี้

1. ด้านหลักสูตร ผู้บริหารส่งเสริมให้และครูมีการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรในทุกปีการศึกษาช่วยเหลือและพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัยและสมบูรณ์มีประสิทธิภาพแก่สถานศึกษาเพราะเป็นหัวใจของงานวิชาการที่จะขับเคลื่อนให้สถานศึกษาไปในทิศทางที่ดี
2. ด้านการเรียนการสอน ครูมีความรู้และขยันหมั่นเพียรในการจัดทำแผนการสอนที่ครอบคลุมต่อรายวิชาที่สอนและมีการกำหนดหน่วยการเรียนรู้ล่วงหน้าเพื่อให้การเรียนการสอนมีการเตรียมพร้อมและมีประสิทธิภาพ
3. ด้านสื่อการเรียนการสอน ครูมีความรู้ในการผลิตสื่อการสอนที่น่าสนใจและทันสมัยมีประโยชน์และคำนึงถึงผู้เรียนมากที่สุด และใช้สื่อการสอนอย่างเอื้อเพื่อเผยแพร่กับผู้เรียนด้วยเหมาะสมและอ่อนน้อม
4. ด้านกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ครูให้มีการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้กิจกรรมแบบ **Active Learning** ครูจะเป็นผู้คอยอำนวยความสะดวกและเอื้อเพื่อเผยแพร่กับผู้เรียนคอยชี้แนะแนวทางให้ผู้เรียนมีความสุขและเกิดการเรียนรู้ในกิจกรรมการเรียนการสอนให้ได้มากที่สุด
5. ด้านวัดผลและประเมินผล ครูมีความรู้ความสามารถความเข้าใจในการวัดผลและประเมินผลจึงสามารถทำให้มีการวัดและประเมินผลอย่างถูกต้องและชัดเจน เกณฑ์การประเมินผลที่เที่ยงธรรมและโปร่งใสและมีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการตามหลักผล 4 ของกลุ่มเมืองชัยพระเจ้าตาก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่สถานศึกษาควรนำผลวิจัย ด้านวัดผลประเมินผล ไปเป็นแนวทางในการพัฒนา การวัดผลประเมินผลในสถานศึกษาต่อไป

1.2 ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการตามหลักผล 4 ของกลุ่มเมืองชัยพระเจ้าตาก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่สถานศึกษาควรนำผลการวิจัย ปรับใช้หรือพัฒนาให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ปัจจุบันของสถานศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรดำเนินการวิจัยเรื่อง หลักสูตรมาบูรณาการกับงานบริหารวิชาการตามหลักผล 4

2.2 ควรดำเนินการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารวิชาการตามหลักผล 4

2.3 ควรดำเนินการวิจัยเรื่อง สื่อการสอนมาบูรณาการกับงานวิชาการตามหลักผล

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **นิยามคำศัพท์หลักสูตร**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กาญจนา ศรีกาฬสินธุ์. (2543). **การบริหารกิจการนักเรียน**. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการบริหาร คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (1989). **ปณมของชาติ: ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ส.เอเชียเพรส.
- ชัยญา พงษ์ชัย ธนินาถ ฤ สุนทร. (2554). **ปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- ชัยญา พงษ์ชัย ธนินาถ ฤ สุนทร. (2554). **ปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- ติมา วรณศรี. (2557). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา**. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- อึ้ง บัวศรี. (2542). **ทฤษฎีหลักสูตรการออกแบบและพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร: พัฒนาการศึกษ.
- พระพรหมคุณาภรณ์. (2546). **ธรรมบัญญัติ พุทธจริยธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม**. นนทบุรี: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- รินาถ สุดใจนาถ. (2548). **คู่มือการจัดการเรียนการสอนวิชาชีวะตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้และเขียนแผนการสอนประเภทวิชาคหกรรม**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาชีพศึกษา.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2554). **รูปแบบเพื่อพัฒนาการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในฝันเขตพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง**. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วรสุตา บุญยไธโรจน์. (2566). **การวัดและประเมินผล**. แหล่งที่มา <http://www.sut.ac.th/tedu/news/Activity.html>. สืบค้นเมื่อ 12 มิ.ย. 2566.

- วัฒนา ไยมาก, เกษม แสงนนท์ และบุญเชิด ชำนิศาสตร์. (2566). แนวทางการบริหารความเสี่ยงด้านวิชาการ ยุคดิจิทัลของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 10(3). 103-113.
- ศุภรัตน์ ทรายทอง. (2551). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการและความผูกพัน ต่อโรงเรียนของครู โรงเรียน ในสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า อำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุมิตร คุณานุกร. (2553). หลักสูตรและการสอน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2553). หลักการสอน (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรินต์ติ้งเฮาส์.

แนวทางการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหาร
ในโรงเรียนกลุ่มบุรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
GUIDELINES FOR PERSONNEL MANAGEMENT IN THE 21st CENTURY ACCORDING
TO BUDDHIST PRINCIPLES OF ADMINISTRATORS IN BURAPHA BANG PA-IN
SCHOOL GROUP PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

[1] โรจนะ ถวัลย์พงษ์เลิศ Rotchana Thanwanphongloet

[2] พระครูวิรุฬห์สุตคุณ Phrakru Wirunsutakun

[3] พระครูภาวนาวุฒิบัณฑิต Phrakru Phawanawutthibandit

[1] [2] [3] มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Thanwanphongloet@hotmail.com

Article Received: November 23, 2024. Revised: December 23, 2024. Accepted: December 25, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร 2) เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรม และ 3) เพื่อแนวทางการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรม เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามประชากรทั้งหมดในการวิจัยที่เป็นผู้บริหารและครู จำนวน 115 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร และด้านการวางแผน ตามลำดับ 2) วิธีการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรม เป็นการประยุกต์การบริหารงานบุคลากร 4 ด้าน คือ การวางแผน การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร กับหลักพุทธธรรม คือ หลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ (1) เมตตา ความรัก (2) กรุณา สงสาร (3) มุทิตา แสดงความยินดี (4) อุเบกขา วางตัวเป็นกลาง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) แนวทางการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย (1) การพัฒนาบุคลากรจัดให้มีการสัมมนาทางวิชาการในการพัฒนาองค์ความรู้แก่บุคลากรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน (2) การสรรหาบุคลากร ควรจัดหาบุคลากรตรงตามสายงานปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติงาน (3) การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบล่วงหน้า โดยยึดระเบียบเป็นพื้นฐาน และควรนำผลการประเมินการปฏิบัติงานบุคลากรมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น (4) การวางแผน ควรสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถมาปฏิบัติงานเพื่อทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดให้เป็นธรรมกับทุกฝ่าย หรือหัวหน้าการใส่ใจในการดูแลลูกน้องเสมือนหนึ่งสมาชิกในครอบครัว

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ศตวรรษที่ 21, หลักพุทธธรรม, หลักพรหมวิหาร, ผู้บริหารโรงเรียน

ABSTRACT

This research aims to 1) study the status of personnel management in the 21st century of executives, 2) study the methods of personnel management in the 21st century according to Buddhist principles, and 3) find the guidelines for personnel management in the 21st century according to Buddhist principles. The research method was quantitative research using a questionnaire of the entire population in the research, which were 115 executives and teachers. The data were analyzed using research statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. The qualitative research was conducted by interviewing 5 qualified persons. The data were analyzed using content analysis. The research results showed that 1) The status of personnel management in the 21st century of executives was at a high level overall and at a high level in all 4 aspects: personnel development, personnel recruitment, personnel performance evaluation, and planning, respectively. 2) The methods of personnel management in the 21st century according to Buddhist principles were the application of 4 aspects of personnel management: planning, personnel recruitment, personnel development, and personnel performance evaluation. With the principles of Buddhism, namely the Four Brahmavihāra (divine states of mind): (1) Mettā (loving-kindness), (2) Karuṇā (compassion), (3) Muditā (sympathetic joy), (4) Upekkhā (equanimity). This would be beneficial to effective personnel management in the 21st century. 3) Guidelines for personnel management in the 21st century according to the principles of Buddhism, consisting of (1) Personnel development: organizing academic seminars to develop knowledge for personnel to build moral in work. (2) Personnel recruitment: personnel should be recruited in line with the work lines and perform duties for maximum efficiency in work. (3) Personnel performance evaluation: personnel should be informed in advance of performance evaluation criteria, based on regulations. The results of the personnel performance evaluation should be used as a guideline for planning better personnel development. (4) Planning: personnel with capability should be recruited to work in order to create maximum benefit and be fair to all parties, or supervisors should care for subordinates as if they were family members.

Keywords: Personnel Management, The 21st Century, Buddhist Principles, Brahmavihāra, School Administrators

บทนำ

หลักการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการกำหนดบทบาทของตนหลายอย่างในการบริหารจัดการสถานศึกษาของตนให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยต้องมีการกำหนดบทบาทของตนเองให้ชัดเจนในฐานะที่เป็นผู้นำสถานศึกษาและจำเป็นต้องกำหนดบทบาทในการดำเนินงานกับคณะบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา เพื่อให้มีการประสานความร่วมมือในการทำกิจกรรมภายในสถานศึกษาร่วมกันรวมทั้งการกำหนดบทบาทในการบริหารจัดการภาระงานทั้งระบบของโรงเรียนให้ดำเนินไปได้อย่างเป็นระบบและมีความชัดเจนในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ นั่น คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งโรงเรียน ซึ่งการจะทำให้ได้ผลเช่นนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำสถานศึกษาต้องมีแนวทาง หลักทฤษฎี และหลักธรรมเพื่อนำมาใช้เป็นกลไกสำคัญ เพื่อที่จะนำไปสู่การขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาทั้งระบบและการบริหารงานวิชาการนั้น เป็นภารกิจ ที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องกำหนด แผนงาน วิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบบริหารภายในสถานศึกษาไม่ดี จะกระทบกระเทือน ต่อส่วนอื่นๆ ของหน่วยงานได้ ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษาจึง ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ การบริหารสถานศึกษาเป็นแหล่งพัฒนา ประชากรของประเทศที่สำคัญยิ่งเป็นหน่วยที่ใช้ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ จำนวนมากมายหากการบริหารงานในโรงเรียนขาดประสิทธิภาพ ผลผลิตของโรงเรียน คือนักเรียนที่สำเร็จออกไปย่อมมีประสิทธิภาพต่ำ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาประเทศย่อมล่าช้าตามไปด้วย (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

ในสภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มบริบทบางปะอิน ได้มีความเจริญก้าวหน้าด้านการจัดการศึกษาและมีการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนการสอน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านวัตถุมากกว่าด้านจิตใจ กล่าวคือ เกิดอำนาจนิยมวัตถุนิยม มีผลกระทบถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับคุณธรรมวัฒนธรรม ประเพณีของพุทธศาสนาที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษานำมาใช้ในการบริหารงานน้อยกว่าที่ควรจะเป็น ทำให้การบริหารงานไม่ราบรื่นและไม่ดีเท่าที่ควร ความสำคัญเช่นเดียวกันกับผู้บริหารหน่วยงานอื่นเพราะหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาก็ต้องปฏิบัติหน้าที่เช่นเดียวกัน แต่บางครั้ง การบริหารงานระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาก็ไม่ราบรื่น อีกทั้งงานด้านคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษายังไม่ได้รับการพัฒนาให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงได้ดีเท่าที่ควรทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน เช่น มีการขอย้ายขอพนักงานครู ซึ่งไม่พอใจในการบริหารงานของผู้บริหารหรือไม่ได้รับความร่วมมือในการพัฒนางาน ทำให้ผลงานทางด้านวิชาการไม่เป็นที่ยอมรับของประชาชนทั่วไป ดังนั้นการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องได้ทั้งงานและได้ทั้งน้ำใจของเพื่อนร่วมงานในให้แกผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างเดียวกันนั้นย่อมไม่เกิดประโยชน์ในการทำงานได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบางครั้งไม่ให้ความสำคัญกับการใช้คุณธรรมในการบริหารงาน ทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจและผู้บริหารมีความรู้เรื่องคุณธรรมไม่ชัดเจนพอจึงทำให้เมื่อนำไปปฏิบัติไม่ได้ผลเท่าที่ควร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างเสริมภาพพจน์ให้เป็นที่ศรัทธาและเชื่อถือซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติ คือ มีความรัก ความสงสาร ความชื่นชมยินดี ความมีน้ำใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียง ทั้งรายบุคคลและคณะผู้บริหารที่ดีควรใช้พระคุณมากกว่าพระเดชหรือใช้อำนาจบารมีมากกว่าอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย (พระณัฐวุฒิ สุขชาติ (คลังเงิน), 2563)

พุทธธรรมเป็นหลักพื้นฐานของชีวิต เป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตไทยเป็นหลักเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างสันติสุขของคนในสังคม นั่นก็คือ หลักพรหมวิหาร 4 จึงเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมอย่างยิ่งในการประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียน เพราะโรงเรียนเป็นแหล่งสำคัญในการหล่อหลอมความเป็นมนุษย์ให้แก่เด็กทุกคน

ผู้บริหารการศึกษาควรยึดหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการครองใจคนประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสาร ซึ่งคนที่มีคุณแก่ส่วนรวม (สมาชิกที่ดีของสังคม) มีธรรมคือหลักความประพฤติดังนี้ มีพรหมวิหารคือธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐ หรือผู้ที่มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขวางดุจพระพรหม 4 อย่างดังต่อไปนี้ เมตตา ความรัก กรุณา ความสงสาร มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดี อุเบกขา ความมีใจเป็นกลางบำเพ็ญการสงเคราะห์ (พระปัลลิมงคล วราสโย (เรื่องอาคม), 2560) ดังนั้น สถานศึกษาเปรียบเสมือนเป็นสถานที่ผลิตคนที่มีความรู้และต้องมีคุณธรรมควบคู่ไปด้วยเพื่อที่จะนำความรู้ความสามารถไปประกอบอาชีพเลี้ยงตนและครอบครัว ควบคู่ไปกับความมีคุณธรรมเพื่อนำไปใช้ในสังคมชีวิตประจำวัน การบริหารการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายในยุคปัจจุบันนี้จึงต้องเน้นในเรื่องคุณธรรมเป็นหลัก ซึ่งจะต้องเริ่มจากการบริหารสถานศึกษาให้มีหลักธรรมมาเป็นเครื่องมือในการบริหารงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ยั่งยืนต่อไปยังนักเรียนได้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยที่ได้รับสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการกำหนดและพัฒนาระดับการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานอย่างเหมาะสม ตลอดจนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์โดยใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงหรือพัฒนาการบริหารงานบุคคล สามารถบูรณาการกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะหลักพรหมวิหาร 4 ให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 115 คน และใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารและครูกลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 7 คน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการศึกษา เพื่อกำหนดขอบเขต 3) สร้างเครื่องมือวิจัย และนำเสนอร่างเครื่องมือวิจัยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป 4) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ โดยนำ

แบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว พร้อมทั้งกรอบแนวคิดและนิยามเชิงปฏิบัติการ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม รวมทั้งความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดค่าดัชนี คือ IOC (Index of Item Objective Congruence) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปและตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษาความครอบคลุมในเนื้อหาและรูปแบบการพิมพ์ 5) หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย (Try Out) จำนวน 30 ชุดเพื่อค่า Cronbach's Alpha ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามและได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.910 6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปผู้บริหารและครูในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การสอน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน ทั้ง 4 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert 5 ระดับ

3.2 แบบสัมภาษณ์ ใช้คำถามแบบปลายเปิดประเด็นการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ตามลำดับ ดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแนวทางการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรม เพื่อกำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์ 2) นำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของแบบสัมภาษณ์ในเบื้องต้น 3) นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนของภาษา 4) นำความคิดเห็นมาปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร และด้านการวางแผนตามลำดับ สรุปผลการวิจัย ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม

สภาพการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา		N= 115 คน ระดับความคิดเห็นผู้บริหาร/ครู			
		μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1	การวางแผน	3.72	0.66	มาก	4
2	การสรรหาบุคลากร	3.74	0.66	มาก	2
3	การพัฒนาบุคลากร	3.77	0.65	มาก	1
4	การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	3.74	0.63	มาก	3
ภาพรวม		3.74	0.65	มาก	

2. วิธีการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการประยุกต์การบริหารงานบุคลากร 4 ด้าน คือ การวางแผน การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร กับหลักพุทธธรรม คือ หลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ (1) เมตตา ความรัก (2) กรุณา สงสาร (3) มุทิตา แสดงความยินดี (4) อุเบกขา วางตัวเป็นกลาง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

2.1 การวางแผน ผู้บริหารควรวางแผนการช่วยเหลือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดประสบปัญหาด้านใดด้านหนึ่งเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารควรยกย่องบุคลากรปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานตลอดถึงการแสดงความยินดีกับบุคลากรที่มีความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารควรวางแผนเป็นกลางในการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถเพื่อทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาและมีความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย หรือ “หัวหน้า” ต้องมีความเมตตาและความกรุณาต่อลูกน้องด้วยการใส่ใจในการดูแล “ลูกน้อง” เสมือนหนึ่งสมาชิกในครอบครัวไม่ใช่ใช้แรงงานเท่านั้น

2.2 การสรรหาบุคลากร ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานเพื่อรับประกันด้านประสิทธิภาพ ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคัดเลือกเข้าปฏิบัติงานเพื่อแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเท่าเทียมกันผู้บริหารประพฤติตนเสมอต้นเสมอปลายกับบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานผู้บริหารควรมองว่าบุคลากรทุกคนเปรียบเสมือนฟันเฟืองที่มีความสำคัญไม่แพ้กัน

2.3 การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเสนอความต้องการในการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการอื่นๆ อย่างเท่าเทียมกัน ควรจัดมีการสัมมนาทางวิชาการเพื่อเกิดการพัฒนาองค์ความรู้ความสามารถแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องอย่างทั่วถึง และมีการวางแผนการช่วยเหลือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดประสบปัญหาด้านใดด้านหนึ่งเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบยึดหลักความเป็นกลางแก่บุคลากรทุกคน หรือมีการดึงเอาบุคลากรที่ดีมีศักยภาพ มาพัฒนาต่อยอดแก่บุคลากรที่มีแล้วอย่างสม่ำเสมอ

2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ผู้บริหารควรแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบล่วงหน้า ความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายและควรส่งเสริมให้บุคลากรไปปรับปรุงพฤติกรรมต่างๆโดยยึดระเบียบเป็นพื้นฐาน และสมเหตุสมผลผู้บริหารควรวางแผนการช่วยเหลือผู้อยู่ใต้บังคับ

ปัญหาเมื่อเกิดประสบปัญหาด้านใดด้านหนึ่งเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน และควรนำผลการประเมินการปฏิบัติงานบุคลากรมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.1 การพัฒนาบุคลากร 1) เมตตา (ความรัก) ผู้บริหารให้ความใส่ใจชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรด้วยความรักเพื่อเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน 2) กรุณา (สงสาร) ผู้บริหารได้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาระดับด้านวุฒิการศึกษาแก่บุคลากรให้สูงขึ้น 3) มุทิตา (แสดงความยินดี) ดึงความสามารถบุคลากรที่ดี มีศักยภาพ มาพัฒนาต่อยอดแก่บุคลากรที่มีแล้วอย่างสม่ำเสมอและด้วยความหวังดี 4) อุเบกขา (วางตัวเป็นกลาง) ปรับปรุงพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคลากรโดยยึดกฎระเบียบเป็นพื้นฐาน และสมเหตุสมผล มีความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาในการบริหารบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ ยุติธรรม

3.2 การสรรหาบุคลากร 1) เมตตา (ความรัก) เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคัดเลือกเข้าปฏิบัติงานเพื่อแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเท่าเทียมกัน 2) กรุณา (สงสาร) จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจอย่างเสมอภาค 3) มุทิตา (แสดงความยินดี) ผู้บริหารกล่าวยกย่องชมเชยแก่บุคลากรผู้เข้าปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน 4) อุเบกขา (วางตัวเป็นกลาง) ผู้บริหารวางตนเป็นกลางในการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถเพื่อทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

3.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร 1) เมตตา (ความรัก) แจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบล่วงหน้า และมีความเป็นธรรม 2) กรุณา (สงสาร) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม 3) มุทิตา (แสดงความยินดี) เก็บรวบรวมผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบ 4) อุเบกขา (วางตัวเป็นกลาง) ยึดความเป็นกลางในการส่งเสริมบุคลากรให้เข้าอบรมศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มพูนคุณวุฒิที่สูงขึ้นไป

3.4 การวางแผนงาน 1) เมตตา (ความรัก) วางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและด้วยความเมตตา 2) กรุณา (สงสาร) ผู้บริหารและบุคลากรดำเนินงานตามการวางแผนเป็นขั้นตอนและมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานช่วยกันด้วยความจริงใจ 3) มุทิตา (แสดงความยินดี) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและแนะนำบุคลากรอยู่ร่วมกันอย่างกัลยาณมิตรเพื่อยังประโยชน์สุขกับการทำงานตลอดภาคการศึกษา 4) อุเบกขา (วางตัวเป็นกลาง) บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นต่อการวางแผนงานบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร และด้านการวางแผน ตามลำดับ สอดคล้องผลการวิจัยของทิพย์พัศ คลังแสง (2556) ที่ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของการบริหารงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับการวิจัยของพระครูวิวัฒน์ธรรมานุกุล (ออด ธรรมปาโล) (2559) ที่

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา เขตสายไหม สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาวิธีการการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนงานบุคคลอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะมีการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรอย่างเป็นระบบ ให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพในโรงเรียน ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและแนะนำบุคลากรอยู่ร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร เพื่อยังประโยชน์สุขกับการทำงาน ตลอดภาคการศึกษา มีการวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และด้วยความเมตตาและเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อการวางแผนงานบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพระครูสิทธิธรรมวิเทศ จารุธมโม (ลือบางใหญ่) (2559) ที่ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนงานบุคลากร ผู้บริหารและครูมีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ มีจิตสาธารณะกุล ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ด้านการจัดบุคลากร เข้าทำงาน ผู้บริหารและครูมีศีลธรรม พิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้มีคุณธรรม ด้านดำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารและครูยกย่องผู้ที่ได้รับความสำเร็จและสนับสนุนให้อาจารย์และบุคลากรในโรงเรียนได้รับการเรียนรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ด้านวัดผลการปฏิบัติของบุคลากร ผู้บริหารและครูสามารถควบคุมตนเองให้อยู่ในศีลธรรม และมีการประชุมแก้ไขปัญหาร่วมกัน และแนวทางการพัฒนาการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคลากร ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการมีระเบียบวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการจัดบุคลากร เข้าทำงาน ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้และมีคุณธรรมในสาขาวิชาชีพเข้ามาปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบ ด้านดำรงรักษาบุคลากร ควรใส่ใจความทุกข์ สุขของครู บุคลากรและนักเรียน ด้านวัดผลการปฏิบัติของบุคลากร ควรพิจารณาความสามารถตามมาตรฐาน มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ยกย่องชมเชยและมอบประกาศนียบัตรเกียรตินิยมให้บุคลากรดีเด่น เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

2.2 ด้านการสรรหาบุคลากรอยู่ในระดับมาก เพราะว่าการแสวงหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งโดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการวางแผนกำลังคนการคัดเลือกบุคคล การปฐมนิเทศ การทดลองปฏิบัติหน้าที่และการบรรจุแต่งตั้งในโรงเรียนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานเพื่อรับประกันด้านประสิทธิภาพบุคลากรทุกคนมีอิสระในการใช้ประสบการณ์เพื่อปฏิบัติงานของตนเองอย่างสุดความสามารถและผู้บริหารวางตนเป็นกลางในการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถเพื่อทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของพระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก (2552) ที่ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล คือ ควรมีการวางแผนอัตราากำลังที่เหมาะสมกับตำแหน่ง เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร มีการส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่หลากหลายโดยมีการส่งเสริมด้านการฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการ คุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติธรรม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบคุณธรรมและระเบียบปฏิบัติและในการพิจารณาให้พ้นจากงานนั้นให้พิจารณาถึงระเบียบการขอสถานศึกษาเป็นหลัก

2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารคอยแนะนำกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้วยวาจาสุภาพอย่างต่อเนื่องและมีความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาในการบริหารบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ ยุติธรรม และผู้บริหารจัดให้มีการสัมมนาทางวิชาการเพื่อเกิดการพัฒนาองค์ความรู้ความสามารถแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องอย่าง สอดคล้องกับผลการวิจัยของจันจิรา อินตะเสาร์ (2550) ที่ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ การจัดประชุม อบรม สัมมนาและ

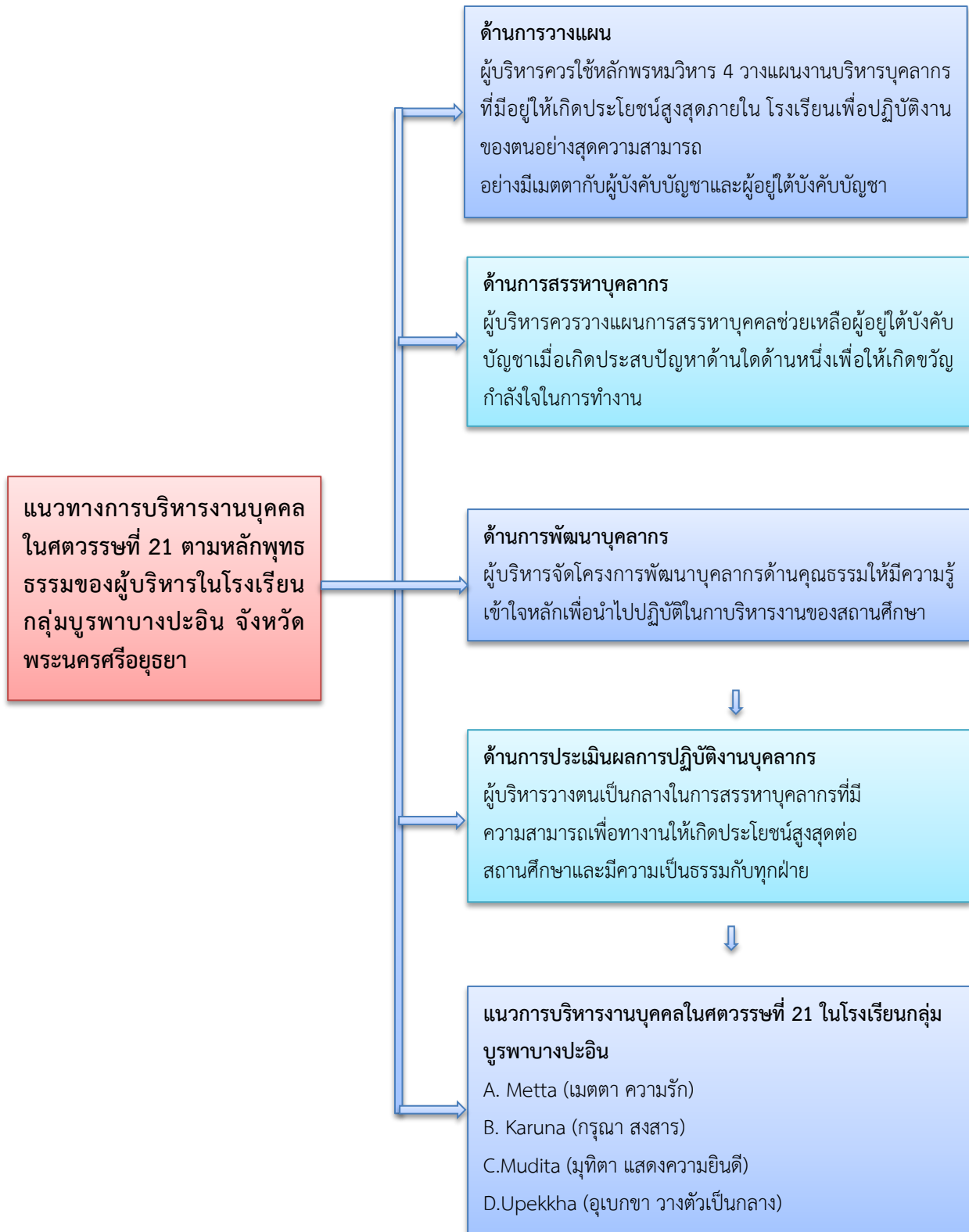
เปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง มีการสร้างขวัญ และกำลังใจมีแผนการประเมินผลบุคลากรและติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความยุติธรรม มีความเป็นธรรมในการแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสร้างสรรค์และแจ้งผลการประเมินบุคลากรให้บุคลากรทราบทุก มีความสอดคล้องกับการวิจัยของวิลาวรรณ เสนนอก (2557) ที่ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล คือ ผู้บริหารควรมีรูปแบบและแจ้งผลการปฏิบัติงานให้ครูทราบอย่างต่อเนื่อง และนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการประเมินผลงานของครูอย่างสม่ำเสมอเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นต่องานวิชาการ และเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมประเมินผลงานครูอย่างเป็นรูปธรรม พิจารณาความดีความชอบจากผลงาน

3. การเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย (1) การพัฒนาบุคลากรจัดการสัมมนาทางวิชาการในการพัฒนาองค์ความรู้แก่บุคลากรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน (2) การสรรหาบุคลากร ควรจัดหาบุคลากรตรงตามสายงานปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติงาน (3) การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบล่วงหน้าโดยยึดระเบียบเป็นพื้นฐาน และควรนำผลการประเมินการปฏิบัติงานบุคลากรมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น (4) การวางแผน ควรสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถมาปฏิบัติงานเพื่อทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดให้เป็นธรรมกับทุกฝ่าย หรือหัวหน้าการใส่ใจในการดูแลลูกน้องเสมือนหนึ่งสมาชิกในครอบครัว มีความสอดคล้องในการนำหลักพุทธธรรมกับการวิจัยของจตุพร บัวระภา, สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย และสมศักดิ์ บุญบุ (2567) ที่ผลการวิจัยพบว่า วิธีการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามหลักพรหมวิหาร 4 เป็นการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ด้าน คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา การส่งต่อนักเรียน โดยบูรณาการกับหลักพรหมวิหาร 4 (1) เมตตา ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับสุข (2) กรุณา ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ (3) มุทิตา ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี (4) อุเบกขา การรู้จักวางใจเป็นกลาง และ 3) แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ (1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลตามพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วยครูมีความรักความปรารถนาดี มีความตั้งใจจริงที่จะช่วยเหลือ (2) การคัดกรองนักเรียนตามพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วยครูให้อภัยและมองข้ามข้อเสียของนักเรียน ทำหน้าที่ดำเนินการคัดกรองโดยปราศจากอคติ (3) การส่งเสริมและพัฒนานักเรียนตามพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วยครูส่งเสริมให้นักเรียนมีพัฒนาการทั้งทางด้านกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา (4) การป้องกันและแก้ไขปัญหตามพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย การลดความเสี่ยงและแก้ไขปัญหที่อาจเกิดขึ้น โดยเน้นให้นักเรียนมีทักษะชีวิตและความสามารถในการแก้ไขปัญหาของตนเองและยินดีเมื่อนักเรียนผ่านพ้นปัญหา (5) การส่งต่อนักเรียนตามพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วยพัฒนาคุณลักษณะให้ครูมีความเมตตา ตั้งใจทำระบบการส่งต่อนักเรียน มีใจเป็นกลางไม่ลำเอียง

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัย คือ แนวทางการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปผลดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนงานบุคคล วางแผนงานบุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่โรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน 2) ด้านการสรรหาบุคคล ควรมีหลักและแผนงานเลือกสรรบุคลากรเพื่อเข้าทำงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 อยู่ในแผนงานการสรรหาบุคลากร 3) ด้านการพัฒนาบุคคล ควรจัดโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการด้านการพัฒนาบุคลากรตามแนวหลักพุทธศาสตร์ 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล ควรมีการกำหนดเกณฑ์การวัดผลประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคลตามอย่างเป็นกลาง
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการบริหารตามแนวหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนา
 - 2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการบริหารตามแนวหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนา
 - 2.3 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินบุคลากรด้วยผลงานวิชาการภายในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.(2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- จตุพร บัวระภา, สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย และสมศักดิ์ บุญปู. (2567). แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยาเขต 2. วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์. 5(2). 331-342.
- จันจิรา อินตะเสาร์. (2550). การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทิพยาพัศ คลังแสง. (2556). การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้อำนวยการสถานศึกษาใน โรงเรียนสังกัด เทศบาลนครนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูวิวัฒน์ธรรมานุกุล (ออด ธมฺมปาโล). (2559). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลัก พรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนประถมศึกษา เขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูสิทธิธรรมวิเทศ จารุธมฺโม (ลือบางใหญ่). (2559). การพัฒนาการบริหารบุคลากรในสถานศึกษา ตามหลักไตรสิกขาโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตบางกอกใหญ่กรุงเทพมหานคร. วิทยา นิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระณัฐวุฒิ สุชาติ (คลังเงิน). (2563). การบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาตาม หลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น. วารสาร บัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 7(2). 301.

- พระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก. (2552). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระปลัดมงคล วราสโย (เรืองอาคม). (2560). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิลาวรรณ เสนนอก. (2557). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนสหวิทยา
เขตเรื่อหลวงภาชีนุสรณ์ พระนครศรีอยุธยา
LEADERSHIP BY SAPPURISA DHAMMA VII OF TEACHERS AND EDUCATIONAL
PERSONNEL RUEALUANGPPHACHINUSORN UNITED CAMPUS
PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA

^[1]ปรัชญา เจริญสุข Praty Jaroensook ^[2]พระสุรชัย สุรชัย Phrasurachai Surajayo

^[3]ลำพอง กลมกุล Lampong Klomkul

^[1] ^[2] ^[3] มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Jaroensook_Pra@hotmail.com

Article Received: September 20, 2024. Revised: December 25, 2024. Accepted: December 25, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 175 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะทางนิสัยส่วนตัว ด้านคุณลักษณะทางสังคม ด้านคุณลักษณะทางด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณลักษณะทางด้านร่างกาย ตามลำดับ 2) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำ 4 ประการ ได้แก่ คุณลักษณะทางด้านร่างกาย คุณลักษณะทางด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะทางนิสัยส่วนตัวคุณลักษณะทางสังคม บุรณการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ได้แก่ (1) ธัมมัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเหตุ (2) อัตถัญญตา ความเป็นผู้รู้จักผล (3) อัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักตน (4) มัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ (5) กาลัญญตา ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา (6) ปริสสัญญตา ความเป็นผู้รู้จักชุมชน (7) ปุคคลปโรปรัญญตา ความเป็นผู้รู้จักบุคคล เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเรื่อหลวงภาชีนุสรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะทางด้านร่างกาย ควรออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอเพื่อบำรุงร่างกาย รักษาสมดุลระหว่างการทำงานและการพักผ่อนให้เพียงพอ วางแผนเวลาให้เหมาะสมระหว่างการทำงานและการพักผ่อน 2) คุณลักษณะทางด้านบุคลิกภาพ สร้างความเข้าใจและเห็นคุณค่าในตนเอง ยอมรับความสามารถและข้อบกพร่องของตนเอง พัฒนาทักษะและความสามารถของตนอย่างต่อเนื่องเชื่อมั่นในการทำงานของตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และการพัฒนาพัฒนาทักษะการสื่อสาร 3) คุณลักษณะทางนิสัยส่วนตัว เป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องการประหยัดมัธยัสถ์เป็นแบบอย่างในการพัฒนานตนเอง ให้กำลังใจและสนับสนุนนักเรียนให้มีความมั่นใจและยอมรับความท้าทาย

4) คุณลักษณะทางสังคม เข้าร่วมการประชุมชุมชน ช่วยเหลือในกิจกรรมสังคมที่มีประโยชน์สำหรับชุมชนสร้างความเข้าใจ เพื่อให้สามารถเป็นแบบอย่างในการแก้ไขปัญหาสนับสนุนการทำงานร่วมกับผู้ปกครอง นักเรียนและสมาชิกในชุมชนเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่แข็งแกร่งและความเข้าใจ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, หลักสัปปุริสธรรม 7, ครู, บุคลากรทางการศึกษา

ABSTRACT

This research aims to 1) study the desired leadership of teachers and educational personnel; 2) study the method of developing leadership according to the 7 Sappurisa-dhamma principles (qualities of a good man) of teachers and educational personnel; and 3) propose a guideline for developing leadership according to the 7 Sappurisa-dhamma principles (qualities of a good man) of teachers and educational personnel. This research is a mixed-method research. In terms of quantitative research, using a questionnaire with a sample of 175 teachers and educational personnel. Data were analyzed using basic statistics, namely percentage, mean, and standard deviation; and qualitative research by interviewing 6 key informants. Data were analyzed using content analysis. The research results found that 1) Overall, opinions on the desired leadership of teachers and educational personnel were at a high level. When considering each aspect, opinions were at a high level in all 4 aspects: personal characteristics, social characteristics, personality characteristics, and physical characteristics, respectively. 2) The method of developing leadership according to the 7 Sappurisa-dhamma principles of teachers and educational personnel was to develop 4 leadership aspects: physical characteristics, personality characteristics, personal characteristics, and social characteristics, integrated based on the principle of 7 Sappurisa-dhamma: (1) Dhammāññutā, knowing the cause, (2) Atthaññutā, knowing the result, (3) Atthaññutā, knowing oneself, 4) Mattaññutā, knowing the limit, (5) Kālāññutā, knowing the proper time, (6) Parisaññutā, knowing the community, (7) Puggalaparoparaññutā, knowing people, these were beneficial to the development of teachers and educational personnel. 3) Guidelines for leadership development based on the principle of 7 Sappurisa-dhamma of teachers and educational personnel, consisting of 1) Physical characteristics, doing exercise regularly to nourish the body, maintaining a balance between work and rest adequately, planning an appropriate time between work and rest. 2) Personality characteristics, creating understanding and seeing self-worth, accepting one's abilities and shortcomings, continuously developing one's skills and capabilities, being confident in one's work, having a good attitude towards learning and development as well as developing communication skills. 3) Personal characteristics, being a good example in terms of thrift, a role model in self-development, encouraging and supporting students to be confident and accepting challenges. 4) Social characteristics, participating in community meetings, helping in social activities that were beneficial to the community, creating understanding, being able to be a role model in solving

problems, working with parents, students and community members to create strong relationships and understanding.

Keywords: Leadership, Sappurisa-Dhamma VII, Teachers, Educational Personnel

บทนำ

ในยุคสมัยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง การศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ส่งผลให้องค์กรต่างๆต้องพยายามปรับตัวเพื่อความอยู่รอดขององค์กรและมีการปรับตัวพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทิศทางที่เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาให้มีคุณภาพเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยจะต้องพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการให้มีการเปลี่ยนแปลงนั้นมีความสำคัญอยู่สองคำคือภาวะผู้นำ (Leadership) กับการบริหาร (Management) ซึ่งทั้งสองคำนี้มีความหมายแตกต่างกัน เพื่อให้เข้าใจความหมายของสองคำนี้ ควรจำเอาไว้ว่าในช่วงเริ่มต้นที่มีการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ เราจะใช้ภาวะผู้นำ ครั้นเหตุการณ์สงบลงแล้ว คณะครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาปรับตัวได้แล้ว หรือที่เรียกว่าเหตุการณ์เข้าระบบ เข้าร่องเข้ารอยแล้วเราก็จะใช้การบริหารจัดการในการดำเนินการหรือปฏิบัติงานและเมื่อใดที่จะมีการเปลี่ยนแปลงอีกครั้ง หรือวงจร PDCA จะต้องหมุนวนอีกครั้ง เราก็จะต้องมาใช้ภาวะผู้นำอีก ภาวะผู้นำจึงเป็นเรื่องจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องฝึกฝนและพัฒนาเพราะเป็นทักษะที่มีความสำคัญอย่างยิ่งแต่ส่วนมากแล้วผู้นำหรือผู้บริหารมักจะเรียนเอาแต่วิชาการบริหารจัดการล้มฝึกฝนและพัฒนาในวิชาภาวะผู้นำ ในบทความนี้จะขอเสนอแนะท่านผู้บริหารที่จำเป็นหรือจำใจที่จะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรม เปลี่ยนแปลงกลยุทธ์และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กรหรือหน่วยงาน ภาวะผู้นำเป็นทักษะเป็นความสามารถหนึ่ง que ผู้บริหารต้องสร้างขึ้นมาเป็นกุญแจสำคัญที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จในสถานการณ์โลกปัจจุบัน (วงศ์พัทธ์ ธิติโชติศักดิ์, 2564)

ภาวะผู้นำนั้น แปลให้เข้าใจอย่างง่ายก็คือความเป็นผู้นำนั่นเองคนเรานั้นมาอยู่รวมเป็นหมู่ การรวมกลุ่ม ชุมชน สังคม แต่ที่เราพูดว่าอยู่รวมกันนั้น ความจริงถ้าดูลึกลงไปจะเห็นว่าตัวคนรวมกันจริงแต่ก็มักจะรวมกันแค่เพียงภายนอกส่วนข้างในนั้นค่อนข้างจะกระจัดกระจายที่วางกระจัดกระจาย ก็คือมีความแตกต่างกันหลายอย่างหลายประการจิตใจที่ต่างกันความรู้สึกที่ต่างกันต่างความคิด ต่างความต้องการต่างความรู้ความสามารถต่างระดับของการพัฒนาเป็นต้น เมื่อมีความแตกต่างและกระจัดกระจายอย่างนี้ก็มีปัญหาว่า ทำอย่างไรจะให้คนทั้งหลายมาประสานกัน ทำการทำงานต่างๆไปด้วยกันได้ และพากันไปด้วยดี ให้ผ่านพ้นภัยอันตรายอุปสรรคข้อขัดขัดทั้งหลาย ดำเนินไปจนบรรลุถึงประโยชน์สุขหรือความสำเร็จที่เป็นจุดหมายที่ว่านี้ก็หมายความว่า เราต้องการเครื่องมือหรือสื่อที่จะมาช่วยประสานให้คนทั้งหลายรวมกันหรือร่วมกัน ทั้งรวมกันอยู่และร่วมกันทำเพื่อจะให้อยู่กันด้วยดี และทำการด้วยกันได้ผลบรรลุจุดหมายประสบความสำเร็จเมื่อพูดอย่างนี้ ก็มีคำตอบง่ายๆว่าเรา “ต้องการผู้นำ” นั่นเองและเมื่อพูดตามสภาพของสังคมมนุษย์อย่างนี้ก็จะได้ความหมายของผู้นำว่า คือบุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกันโดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตาม หรือทำการร่วมกันก็ตาม ให้พากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ตั้งใจ ภาวะผู้นำที่ว่าพากันไป ก็ให้พากันไปด้วยดีนั้นหมายความว่า ไปโดยสวัสดิ์ หรือโดยสวัสดิภาพ ผ่านพ้นภัยอันตรายอย่างเรียบร้อยและเป็นสุข เป็นต้น แล้วก็บรรลุถึงจุดหมายที่ตั้งใจ ซึ่งขอเติมอีกหน่อยว่า “โดยถูกต้องตามธรรม”(พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2553)

ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างสูงในทุกองค์กรด้วยเป็นผู้ที่กำหนดนโยบายจัดสรรกำลังคน บริหารจัดการ และตรวจสอบการทำงานจนกว่างานจะสำเร็จลงด้วยดีหากผู้นำเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพทั้งใน ด้านความรู้ความสามารถและเปี่ยมด้วยคุณธรรมก็จักสามารถนำพาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าไปได้ปัจจัยที่สำคัญ ในการบริหารงานต่างๆ ให้บรรลุถึงจุดเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้ที่ทำหน้าที่ผู้นำนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องศึกษา ทักษะต่างๆ ในการเป็นผู้นำ การที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้นั้น ไม่ใช่เรื่องง่ายและไม่ใช่ว่าเรื่องยาก หากผู้นำมีคุณธรรมมี ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์ (นฤมล เพ็ญสิริวรรณ, 2561)

ผู้นำในทางพระพุทธศาสนานั้น ผู้นำสูงสุดในสมัยพุทธกาลก็คือพระศาสดาอธิบายว่า พระผู้มีพระ ภาคว่าเจ้าผู้ทรงนำหมู่ชื่อว่าพระศาสดาเหมือนบุคคลผู้นำเกวียนย่อมนำหมู่เกวียนข้ามที่กัณดาร ข้ามคือข้ามขึ้น ข้ามออก ข้ามพ้นที่กัณดารเพราะโจรที่กัณดารเพราะสัตว์ร้ายที่กัณดารเพราะอดอยากที่กัณดาร เพราะขาดน้ำ ได้แก่ ให้ถึงถิ่นที่ปลอดภัย ฉะนั้นพระผู้มีพระภาคเจ้าทรงเป็นผู้นำเป็นผู้นำโดยวิเศษ เป็นผู้ตามแนะนำทรงให้ รู้จักประโยชน์ให้พิจารณาให้เพ่งประโยชน์ ทรงให้เลื่อมใสได้เพราะเหตุนี้พระผู้มีพระภาคเจ้าจึงชื่อว่า ผู้ทรงนำหมู่เพราะว่าพระผู้มีพระภาคนั้นทรงมีพระนามว่า "นายก" และ "วินายก" ไวพจน์อย่างหนึ่งที่เรียก พระพุทธเจ้า ก็คือ นายก ซึ่งแปลว่า ผู้นำ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2559)

ความเป็นผู้นำที่มีคุณภาพมีสติปัญญาความดีงามความรู้ความสามารถมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ต่อความเจริญทั้งต่อภาคธุรกิจและภาคสังคม ซึ่งภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหาร เริ่มจาก ความหมายของผู้นำ (Leader) คือผู้ชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหวหรือกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมาย ไว้มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ หลายคนมีบทบาทเป็นผู้นำกันแล้ว เช่น เป็นผู้นำองค์กร ผู้นำสมาคม ผู้นำวัดและแม้กระทั่งเป็นหัวหน้า ครอบครัวก็จัดว่าเป็นผู้นำ และความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติเช่นสติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงามและภาวะที่ ก่อให้เกิดศรัทธาเป็นที่ยอมรับและเกิดจุดมุ่งหมาย ร่วมกันในสังคมนั้นๆ

ในสมัยพุทธกาลนอกจากพระสัมมาสัมพุทธเจ้าแล้วยังมีพระเถระหลายรูปที่มีภาวะความเป็นผู้นำ มีคุณสมบัติที่ดีงาม มีสติปัญญา มีความรู้มีความสามารถ ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและมีการปฏิบัติ ตนให้มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส น่าสนทนา และฟังการแนะนำ การตอบปัญหาข้อข้องใจ เป็นต้น โดยมีพระพุทธเจ้า เป็นผู้นำหลักความเป็นผู้นำนั้น มีฐานะอีกอย่างหนึ่ง เรียกว่า เป็นนาคะคือเป็นที่พึ่ง เหมือนอย่างพระพุทธเจ้า ทรงเป็นผู้นำเพื่อประโยชน์แก่ชาวโลกจึงเป็นโลกนาถะ แปลว่า เป็นที่พึ่งของชาวโลกท่านเป็นผู้นำเมื่อนำได้ดีก็ จะเป็นที่พึ่งของคนอื่นเป็นที่พึ่งของหมู่ชนจนกระทั่งเป็นที่พึ่งของมวลชนชาติต่อไป นอกจากนั้นพระพุทธเจ้ายัง ได้แสดงคุณธรรมของบุคคลผู้เป็นใหญ่หรือผู้เป็นผู้นำไว้หลายประการซึ่งเป็นลักษณะภายในหรือคุณธรรมของ ผู้ปกครองสำหรับการประพฤติปฏิบัติของผู้ใหญ่หรือผู้นำ (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2535) ซึ่งได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต) (2545) ได้กล่าวว่า คุณสมบัติของผู้นำในความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงานที่ไปด้วยกันนั้นคือคุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นผู้นำบุคคลที่เป็นผู้นำจะต้องมีธรรมะหรือคุณสมบัติใน ตัวของผู้นำมี 7 ประการ ได้แก่ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาลรู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล

โรงเรียนมัธยมศึกษาสทวิทยาเขตเรื่อหลวงภาชีนุสรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้มีผู้บริหาร สถานศึกษาที่ได้นำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารซึ่งทำให้การบริหารสถานศึกษาได้ ตอบสนองพันธกิจและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา เพียงแต่การบริหารสถานศึกษาในระดับประถมศึกษา นั้น ผู้บริหารในสถานศึกษาบางโรงเรียนอาจยังปฏิบัติตามลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์และยังมีข้อบกพร่อง ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำตามลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์

ยึดหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสทวิทยาเขตเรื่อหลวงภาชีนุสรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือ รู้หลักหรือรู้จักเหตุรู้ความมุ่งหมายหรือรู้จักผล รู้ตน คือ ต้องรู้ว่าตนเองคือใคร รู้ประมาณ คือ รู้จักความพอดี รู้กาล คือ รู้จักเวลา รู้ชุมชน คือ รู้สังคม รู้บุคคล คือ รู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของบุคคล ที่เป็นผู้ นำ ให้มีความเป็นเลิศทั้งทางความรู้ในด้านต่างๆ ตามหลักการครองตน ครองคน และครองงานเพื่อสามารถนำความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ได้อย่างถูกต้องและดีงาม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนในสทวิทยาเขตเรื่อหลวงภาชีนุสรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนในสทวิทยาเขตเรื่อหลวงภาชีนุสรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนในสทวิทยาเขตเรื่อหลวงภาชีนุสรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนสทวิทยาเขตเรื่อหลวงภาชีนุสรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 5 โรงเรียน ทั้งหมด 323 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา, 2566) คนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอมโนรมย์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยผู้วิจัยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) (อ้างใน ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ สุภมาศ อังศุโชติ และอัจฉรา ชานีประศาสน์, 2555) ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95%

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอมโนรมย์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำนวน 6 คน ด้วยการเลือกเจาะจง (Purposive Selection) โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยให้ครอบคลุมเนื้อหากรอบความคิดของการวิจัย 2) สร้างแบบสอบถาม 3) นำแบบสอบถามที่สร้างแล้วมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในเบื้องต้น 4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา (Content Validity) นิยามศัพท์ และทฤษฎีจำนวน 5 คน โดยหาค่าความสอดคล้องดัชนีระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index = IOC) สำหรับพิจารณาเนื้อหาและภาษาของข้อคำถามแต่ละข้อว่า เหมาะสม ไม่แน่ใจ และไม่เหมาะสม ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือได้ค่า IOC 1.00 5) นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out)

กับกลุ่มตัวอย่างทดสอบในการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.983 6) นำเครื่องมือไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert) (Likert, Rensis, 1967)

3.2 แบบสัมภาษณ์ (Quantitative Research) เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง โดยมีประเด็นคำถามสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเรือหลวงภาชีนุสรณ์ พระนครศรีอยุธยา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ด้วยระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้ 1) ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย 2) ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปผลข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเรือหลวงภาชีนุสรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะทางนิสัยส่วนตัว ด้านคุณลักษณะทางสังคม ด้านคุณลักษณะทางด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณลักษณะทางด้านร่างกาย ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเรือหลวงภาชีนุสรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม

ที่	ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเรือหลวงภาชีนุสรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	n=175 คน			
		ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	คุณลักษณะทางด้านร่างกาย	4.10	0.51	มาก	4
2	คุณลักษณะทางด้านบุคลิกภาพ	4.45	0.42	มาก	3
3	คุณลักษณะทางนิสัยส่วนตัว	4.49	0.43	มาก	1
4	คุณลักษณะทางสังคม	4.45	0.46	มาก	2
ภาพรวม		4.38	0.39	มาก	

2. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเรือหลวงภาชีนุสรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำ 4 ประการ ได้แก่ คุณลักษณะทางด้านร่างกาย คุณลักษณะทางด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะทางนิสัยส่วนตัวคุณลักษณะทางสังคม บุรณาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ได้แก่ 1) ธัมมัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเหตุ 2) อตถัญญตา ความเป็นผู้รู้จักผล 3) อตถัญญตา ความเป็นผู้รู้จักตน 4) มัตถัญญตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ 5) กาลัญญตา ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา 6) ปริสสัญญตา ความเป็นผู้รู้จักชุมชน 7) ปุคคปโรปรัญญตา ความเป็นผู้รู้จักบุคคล เพื่อเป็น

ประโยชน์ต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเรือหลวงผาอินสุรณ์ จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา ดังนี้

2.1. คุณลักษณะทางด้านร่างกายของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสุขภาพทางร่างกาย มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา น้าหนักที่เหมาะสมกับส่วนสูงตามโครงสร้างร่างกายของคนแต่ละคน มีลักษณะที่ดูดีและมีความเรียบร้อยมีความมั่นใจและเป็นแบบอย่างที่ดีในสถานศึกษามีการแต่งตัวที่เหมาะสมกับบริบท สถานการณ์ กาลเทศะ และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีตรวจสบค่าดัชนีมวลกายเป็นประจำครูและบุคลากรทางการศึกษาดูแลตัวเอง ผิวพรรณ การทำความสะอาดร่างกาย ดูแลทรงผมเรียบร้อยเลือกใช้เสื้อผ้าให้เหมาะสมกับร่างกายเลือกรับประทานอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการสมบูรณ์ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ หลีกเลี่ยงการรับประทานอาหารที่ไม่ดีต่อสุขภาพ ลดพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพร่างกาย เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี อย่างเป็นประจำ ปฏิบัติตามการคำแนะนำของแพทย์

2.2. คุณลักษณะทางด้านบุคลิกภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นบุคคลที่พูดจาไพเราะ มีการใช้สารสื่อสารที่ชัดเจนเข้าใจง่ายมีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาหรือแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นผู้มีน้ำยัยทัศน์ สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนเองไปยังบุคคลต่างๆ ได้สร้างบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษาส่งเสริมการแก้ไขปัญหาและจัดการเรียนรู้สามารถปรับรูปแบบการสอน การบริหาร เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความสามารถของนักเรียนบริหารเวลาและทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างเต็มศักยภาพให้ความรักและความอบอุ่นต่อนักเรียน การใส่ใจในการพัฒนาของผู้เรียนเป็นคนที่ดีทนในการแก้ปัญหาหรือทำงานร่วมกับนักเรียนเปิดรับเสนอแนะครูและบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา

2.3. คุณลักษณะทางนิสัยส่วนตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษา รักงานของตนเองและรักในการสอนหรือรักในการบริหาร มุ่งมั่นที่จะทำให้นักเรียนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพศรัทธาในวิชาชีพและแสดงแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นผู้มีอัธยาศัยดี เข้ากับผู้เรียน บุคลากรในสถานศึกษาได้ตีสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียน และบุคลากรอื่นๆ เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เป็นผู้มีความประหยัด มัธยัสถ์ มีวินัยในตนเองเป็นแบบอย่างที่ดีในสถานศึกษาเป็นตัวอย่างในพฤติกรรมและจรรยาบรรณที่ดีต่อครูและนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีจิตใจดีมีความโอบอ้อมอารีและความเสียสละตนเองผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตที่เรียนรู้และพัฒนาตนเอง พัฒนาทักษะใหม่อยู่เสมอ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ที่ไม่เหมาะสมได้ตามสถานการณ์

2.4. คุณลักษณะทางสังคมของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการสื่อสาร รู้จักและเข้าใจความต้องการของชุมชน มีความมุ่งมั่น เพียรพยายามที่จะขับเคลื่อนนโยบายต่างๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียนออกสู่ชุมชนมีความรับผิดชอบต่อสังคม ในสถานศึกษาและชุมชน สนับสนุนกิจกรรมทางสังคมและการรับใช้ชุมชนในระดับสถานศึกษาสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ติดต่อบริการงานร่วมกันมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกับผู้ปกครอง วัด และชุมชน ใช้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับผู้เรียน และบุคลากรในโรงเรียนรับฟังความคิดเห็นของคนในชุมชน และนำมาปรับใช้เป็นนโยบายด้านต่างๆความสามารถเสริมสร้างความเข้าใจในอันติระหว่างสถานศึกษากับชุมชน มีทัศนคติไปในทิศทางเดียวกันส่งเสริมในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งเสริมกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับประชาธิปไตย ทั้งในสถานศึกษาและชุมชน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเรือหลวงภาชีนุสรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

3.1 คุณลักษณะทางด้านร่างกายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ 1) ควรออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอเพื่อบำรุงร่างกาย ผักซ้อมเพื่อเสริมสร้างกล้ามเนื้อ ซึ่งสามารถทำได้ผ่านการเล่นกีฬาหรือการออกกำลังกายตามความชอบของแต่ละคน 2) รับประทานอาหารที่มีประโยชน์สร้างสุขภาพที่ดี เพื่อให้มีพลังงานเพียงพอในการทำงานและเติบโตในด้านร่างกาย 3) รักษาสมดุลระหว่างการทำงานและการพักผ่อนเป็นสิ่งสำคัญ ควรมีการวางแผนเวลาให้เหมาะสมระหว่างการทำงานและการพักผ่อน ให้ร่างกายแข็งแรง วางแผนกิจกรรมการออกกำลังกายที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายและระดับพลังงานของตนเอง 4) เลือกทรงผมที่เหมาะสมและสะอาดสามารถเสริมความมั่นใจเลือกทรงผมที่ง่ายต่อการบำรุงรักษา และสอดคล้องกับลักษณะการทำงานของตน 5) ใส่เสื้อผ้าที่สะอาดมีการดูแลรักษาอย่างดี เหมาะสมกับสภาพการทำงาน ทั้งเรื่องของความสะอาดสบาย

3.2 คุณลักษณะทางด้านบุคลิกภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ 1) สร้างความเข้าใจและเห็นคุณค่าในตนเอง โดยการยอมรับความสามารถและข้อบกพร่องของตนเอง 2) พัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องเชื่อมั่นในการทำงานของตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ 3) พัฒนาพัฒนาทักษะการสื่อสารในการสื่อสารกับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชน โดยการใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย 4) พัฒนาทักษะทางสังคม ภาวะผู้นำ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การแก้ไขข้อขัดข้อง และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในชุมชน 5) สนับสนุนในการพัฒนาบุคลิกภาพของนักเรียน ครู โดยเน้นการสร้าง ความเข้าใจและการยอมรับตนเอง 6) จัดการเวลา กำหนดลำดับความสำคัญของงานจัดการเวลา เช่น การกำหนดลำดับความสำคัญของงาน

3.3 คุณลักษณะทางนิสัยส่วนตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ 1) เป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องการประหยัดมัธยัสถ์ 2) พัฒนาตนเอง ให้กำลังใจและสนับสนุนนักเรียนให้มีความมั่นใจและยอมรับความท้าทาย 3) การใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายเพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ 4) สำรองและทำความเข้าใจเกี่ยวกับตนเองอย่างลึกซึ้ง รวมถึงคุณค่า ความสามารถ และข้อจำกัดของตนเอง เพื่อให้สามารถมองเห็นจุดแข็งและจุดอ่อนตั้งเป้าหมาย 5) พัฒนาด้านนิสัยส่วนตัวที่ต้องการเพิ่มเติมหรือปรับปรุงวางแผนการทำงานเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น 6) เสนอตัวเองเป็นตัวอย่างในการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ การศึกษาเพิ่มเติม หรือการอ่านหนังสือและบทความที่เกี่ยวข้องตอบสนองจากผู้อื่นและสิ่งแวดล้อมเพื่อ 7) ปรับปรุงพฤติกรรมและความคิดเห็นของตนเอง สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลรอบข้างส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยเรียนรู้จากประสบการณ์แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ช่วยให้เรามีโอกาสเรียนรู้ 8) พัฒนานิสัยส่วนตัวเกี่ยวกับจรรยาบรรณ และทำงานอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาและปรับปรุงพฤติกรรมตนเองอย่างสม่ำเสมอ

3.4 คุณลักษณะทางสังคมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ 1) เรียนรู้และเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ ซึ่งรวมถึงประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนนั้น ๆ ซึ่งจะช่วยทำให้สามารถเชื่อมโยงการสอนไปยังประสบการณ์และความรู้ที่สอดคล้องกับชุมชน 2) มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมอาสาสมัคร เข้าร่วมการประชุมชุมชน หรือการช่วยเหลือในกิจกรรมสังคมที่มีประโยชน์สำหรับชุมชนสร้างความเข้าใจและความรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน เพื่อให้สามารถเป็นแบบอย่างในการแก้ไขปัญหา 3) สร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมและความเข้าใจในชุมชน โดยสนับสนุนการทำงานร่วมกับผู้ปกครอง นักเรียน และสมาชิกในชุมชนเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่แข็งแกร่งและความเข้าใจต่อกัน 4) สร้าง

สัมพันธภาพและความเข้าใจในการทำงาน เพื่อสร้างพื้นที่และโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ที่สร้างประโยชน์สำหรับทุกฝ่ายสนับสนุนและสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นกันเองในชุมชน โดยการสร้างสถานที่และโอกาสที่เหมาะสมสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเรื่อหลวงภาชีนุสรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะทางนิสัยส่วนตัว ด้านคุณลักษณะทางสังคม ด้านคุณลักษณะทางด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณลักษณะทางด้านร่างกาย ตามลำดับ จากผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของจากผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสดุดี จีระออน (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม รองลงมา ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูโสภาสนนทกิตต์ (ศักดา โสภาโส) (2557) ที่ผลการวิจัยพบว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการโรงเรียนวิสุทธิโพธิ์ในระดับประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งในด้านการตัดสินใจ แรงจูงใจ การมีมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร และการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ซึ่งสัมพันธ์กับภาวะผู้นำที่เป็นกระบวนการบริหาร คือ การเสริมสร้างปัจจัยนำเข้า การพัฒนากระบวนการ และการให้เกิดผลกระทบหรือผลสัมฤทธิ์ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของหิรัญ เจริญแล้ว และชนมณี ศิลานุกิจ (2566) ที่ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันและครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันครูที่ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมแตกต่าง

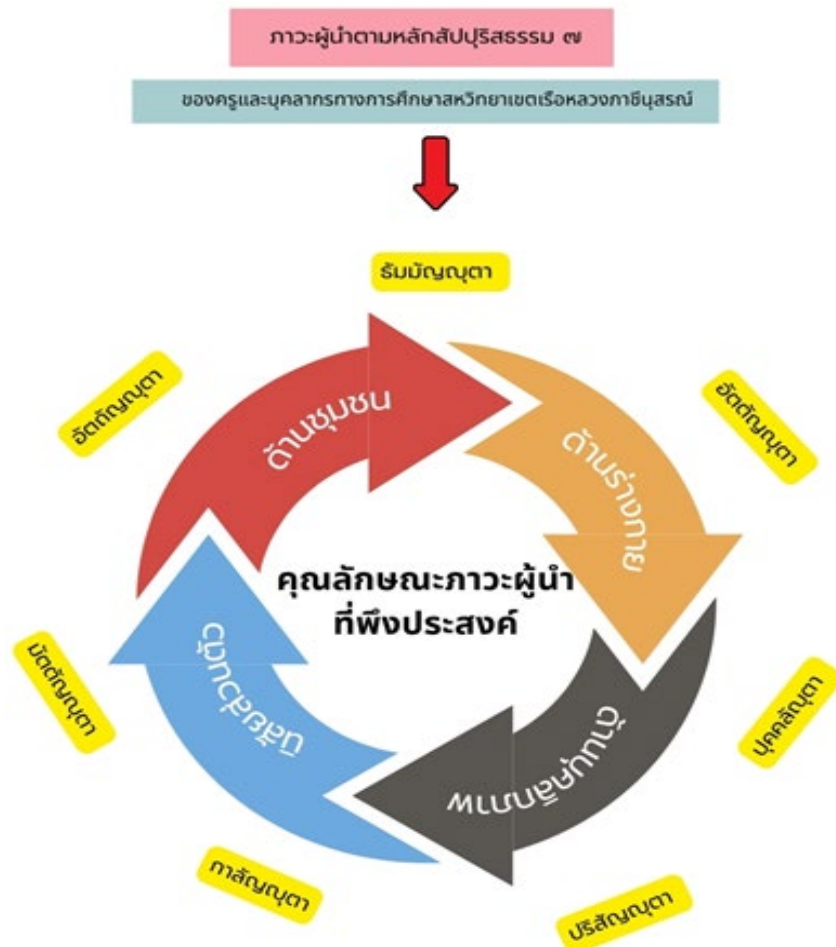
2. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเรื่อหลวงภาชีนุสรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำ 4 ประการ ได้แก่ คุณลักษณะทางด้านร่างกาย คุณลักษณะทางด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะทางนิสัยส่วนตัวคุณลักษณะทางสังคม บูรณาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ได้แก่ (1) อัมมัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเหตุ (2) อัตถัญญตา ความเป็นผู้รู้จักผล (3) อุตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักตน (4) มัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ (5) กาลัญญตา ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา (6) ปริสสัญญตา ความเป็นผู้รู้จักชุมชน (7) ปุคคปโรปรัญญตา ความเป็นผู้รู้จักบุคคล เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเรื่อหลวงภาชีนุสรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของพระบุญเรือง เตชธมโม (2549) ที่ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำที่สมบูรณ์แบบทั้งในด้านคุณภาพทางจิตใจ และคุณภาพด้านความสามารถ กล่าวคือ เป็นผู้นำที่เน้นคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรม ความซื่อสัตย์ เป็นหลัก โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่ปวงชนหรือหมู่คณะ แก่สังคม แก่โลก เป็นหลัก ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง โดยทำตนเป็นผู้นำที่เป็นที่พึ่งของหมู่ชน เป็นที่พึ่งของสังคม ตลอดจนเป็นที่พึ่งของมนุษยชาติอย่างสมบูรณ์ ส่วนในด้านคุณภาพด้านความสามารถ ก็เป็นผู้นำที่ประกอบด้วยองค์ความรู้ในด้านต่างๆ อย่างครบถ้วน สอดคล้องแนวคิดของธงชัย

สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2522) กล่าวว่าไว้ว่าคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงมักจะต้องมีความเฉลียวฉลาด มีความยุติธรรม มีความเข้าใจ มีความรอบรู้ ทั่วไปและความรอบรู้เฉพาะอย่าง มีการรับรู้ได้อย่างถูกต้องและเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สูงอีกด้วย นอกจากนี้ยังได้ศึกษาและตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้นำไว้คือ คุณลักษณะทางร่างกาย (Physical Traits) เกี่ยวกับรูปร่างหน้าตาดี เช่น ความสูงพอเหมาะ น้ำหนักไม่มีมากนัก หน้าตาดี สุขภาพแข็งแรง และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธิกานต์ บริเอก (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ อุทิศการงาน มุ่งมั่นตั้งใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างค่านิยมที่ดี สร้างเชื่อมั่น ความศรัทธา ให้ขวัญกำลังใจ ให้ความสนใจ ชื่นชม ยกย่อง ชมเชยแก่ผู้ร่วมงาน สร้างความตระหนัก ความเข้าใจเจตคติที่ดี แสวงหาความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม ให้คำปรึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนนำเทคนิควิธีการสอนนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้สร้างแรงจูง

3. การเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเรือหลวงภาชีนุสรณ์ พระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะทางด้านร่างกาย ควรออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอเพื่อบำรุงร่างกาย รักษาสมดุลระหว่างการทำงานและการพักผ่อนให้เพียงพอ วางแผนเวลาให้เหมาะสมระหว่างการทำงานและการพักผ่อน 2) คุณลักษณะทางด้านบุคลิกภาพ สร้างความเข้าใจและเห็นคุณค่าในตนเอง ยอมรับความสามารถและข้อบกพร่องของตนเอง พัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องเชื่อมั่นในการทำงานของตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และการพัฒนาพัฒนาทักษะการสื่อสาร 3) คุณลักษณะทางนิสัยส่วนตัว เป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องการประหยัดมัธยัสถ์เป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเอง ให้กำลังใจและสนับสนุนนักเรียนให้มีความมั่นใจและยอมรับความท้าทาย 4) คุณลักษณะทางสังคม เข้าร่วมการประชุมชุมชน ช่วยเหลือในกิจกรรมสังคมที่มีประโยชน์สำหรับชุมชนสร้างความเข้าใจ เพื่อให้สามารถเป็นแบบอย่างในการแก้ไขปัญหาสนับสนุนการทำงานร่วมกับผู้ปกครอง นักเรียน และสมาชิกในชุมชนเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่แข็งแรงและความเข้าใจ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต) (2550) กล่าวว่า รู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดี สมานสามัคคี ทำให้รักใคร่นับถือ และช่วยเหลือเกื้อกูลกันทำประโยชน์แก่เขา คือ ช่วยเหลือด้วยร่างกาย และชวนช่วยช่วยกิจการต่างๆ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ปัญหา และช่วยแนะนำปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม และสอดคล้องกับแนวคิดของทวีช เปล่งวิทยา (2530) ได้รวบรวมคุณสมบัติของผู้นำ คือ มีความคิดอย่างมีเหตุมีผล (Logical Thought) คือ มีความคิดในการบริหารและมีการแสดงออกทางกายและวาจา ที่ประกอบด้วยเหตุผลที่ถูกต้อง น่าเชื่อถือหรือมีการพิจารณาก่อนทำว่าดีหรือไม่

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเรือหลวงภาชีนุสรณ์ พระนครศรีอยุธยา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพองค์ความรู้จากการวิจัย อธิบายได้ดังนี้

คุณลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ คือ ลักษณะภายนอกและภายในที่ผู้นำพึงมี สุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรงดี ความรู้ดีผู้นำที่ดีจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่และความรู้ทั่วไปท่าทางและบุคลิกดี อารมณ์มั่นคง อารมณ์ดี เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ นิยส่วนตัวดีงามเป็นแบบอย่างให้คนใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่มีจิตใจกว้างขวาง มุ่งเน้นทำประโยชน์เพื่อสังคมส่วนรวม ซึ่งจะมีลักษณะดังนี้

1. คุณลักษณะทางร่างกาย ครูและบุคลากรทางการศึกษามีหน้าตาดีดูดี ความสูงพอเหมาะ น้ำหนักไม่มากสุขภาพดีและสมบูรณ์ดูแลตัวเองอย่างสม่ำเสมอภาวะผู้นำทางลักษณะทางด้านร่างกายที่ดี มีลักษณะสง่างาม ดูสะอาดเรียบร้อยแต่งกายและใช้เครื่องใช้สอยที่แสดงถึงรสนิยมดี รู้จักทักษะสังคม วางตัวเหมาะสม สุขภาพร่างกายจะต้องแข็งแรงปราศจากโรคภัย ไข้เจ็บมีรูปร่างหน้าตาดี มีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรงดีมีการแต่งกายมีกิริยาท่าทางที่สง่างาม ดูภายนอกน่าเคารพศรัทธา เลื่อมใสของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสามารถในการพูด พูดจาไพเราะ สามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความอดทนมีความพยายามมีคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพที่น่าเลื่อมใส ศรัทธา มีความฉลาดความกระตือรือร้นในหน้าที่การงาน มีความริเริ่มในทางความคิดมีความอดทนในการปฏิบัติงาน รู้จักบริหารตนเอง ทำงานอย่างมี

ระบบมีความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่หงุดหงิด ฉุนเฉียว รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมีความพยายามในการปฏิบัติงานทุกครั้ง มีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ วิเคราะห์งานได้อย่างแจ่มแจ้ง

3. คุณลักษณะทางนิสัยส่วนตัว ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความฉลาด มีการตัดสินใจแม่นยำ มีความรักงานมีความรับผิดชอบผู้บริหารชื่อตรงต่อหน้าที่การงานผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ปฏิบัติมีลักษณะนิสัยส่วนตัวที่ดีคือผู้นำที่มีความเป็นมิตรต่อลูกน้องและมีทัศนคติที่ดีมีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงาน ยกย่องให้เกียรติกับเพื่อนร่วมงานการพร้อมให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและลงมือปฏิบัติตามหน้าที่ของตน

4. คุณลักษณะทางสังคม ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเห็นอกเห็นใจ มีมนุษยสัมพันธ์ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นคนอื่น มีความซื่อสัตย์สุจริตผู้นำและภาวะผู้นำนั้น มีความจำเป็น และสำคัญ อย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารมีความความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา บริหารร่วมมือกับวัดและชุมชนในการจัดการศึกษาผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะใช้ความสามารถเปลี่ยนความเชื่อ มีความมุ่งมั่น เพียรพยายามที่จะขับเคลื่อนนโยบายต่างๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียนออกสู่ชุมชนเสริมสร้างความเข้าใจในอันตริระหว่างสถานศึกษากับชุมชน มีทัศนคติไปในทิศทางเดียวกัน

หลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้กับภาวะผู้นำ ดังนี้

1. ฉัมลัญญาตา ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้เหตุ ตำแหน่ง มีฐานะของตัวเอง หรือจะทำอะไรก็ตามในเวลานั้น ต้องรู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ รู้กฎเกณฑ์กติกาที่เกี่ยวข้อง เช่น อย่างผู้ปกครองประเทศก็ต้องรู้จักหลักการ มีกฎ มีกติกาที่ผู้นำจะต้องรู้ชัด แล้วก็ตั้งมั่นอยู่ในหลักการอย่างสมเหตุสมผล

2. อัตถัญญาตา ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้ผล ผู้นำต้องมีจุดหมายก็ไม่ว่าจะนำคนและกิจการไปไหนนอกจากจุดหมาย มีความหมายชัดเจน ในจุดหมายแล้ว จะต้องมีความแน่วแน่มุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงจุดหมายด้วย ข้อนี้เป็นคุณสมบัติที่สำคัญมาก เมื่อใจมุ่งจุดหมาย แม้มีอะไรกระทบกระทั่ง ก็จะไม่หวั่นไหวอะไรไม่เกี่ยวข้อง ไม่เข้าเป้า ไม่เข้าแนวทางก็ไม่วุ่นวาย รวมถึงเรียนการศึกษาด้วย

3. อัตตัญญาตา ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้ตน คือ ต้องรู้ว่าตนเองคือใคร อยู่ในสถานะใด มีคุณสมบัติ มีความพร้อม มีความถนัด สติปัญญา ความสามารถอย่างไร มีกำลังแค่ไหน มีข้อด้อยหรือจุดอ่อนจุดแข็งอย่างไร ซึ่งจำเป็นอย่างมากที่จะต้องสำรวจตนเอง และเตือนตนเองให้มีสติ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงตัวเอง ให้มีคุณสมบัติความสามารถต่อไป

4. มัตตัญญาตา ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้ประมาณ คือ รู้จักความพอดี ต้องรู้จักขอบเขตขีดขั้นความพอเหมาะที่จะจัดทำในเรื่องต่างๆ ต้องรู้จักว่าในการกระทำนั้นๆ หรือในเรื่องรานั้นๆ มีองค์ประกอบหรือมีปัจจัยอะไรเกี่ยวข้องบ้างทำแค่ไหนองค์ประกอบของมันจะพอดี ได้สัดส่วนพอเหมาะการทำการต่างๆทุกอย่างต้องพอดีถ้าไม่พอดีก็พลาดความดีจึงจะทำให้เกิดความสำเร็จที่แท้จริง รู้ประหยัคมัธยัสถ์ ฉะนั้นจะต้องรู้จักประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องและจัดให้ลงตัวพอเหมาะพอดี

5. กาลัญญาตา ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้เวลา คือการรู้จักเวลา รู้ลำดับ ระยะเวลา ระยะเวลาของเวลาว่า เรื่องนี้จะลงมือตอนไหน เวลาไหนจะทำอะไรอย่างไร จึงจะเหมาะสม ดังจะเห็นว่าแม้แต่การพูดจาก็ต้องรู้จักกาลเวลา ตลอดจนรู้จักวางแผนงานในการใช้เวลา ซึ่งเป็นเรื่องใหญ่ เช่น วางแผนว่าสังคมมีแนวโน้มจะเป็นอย่างไรในเวลาข้างหน้าเท่านั้น และเหตุการณ์ทำนองนี้จะเกิดขึ้น เราจะวางแผนรับมือกับสถานการณ์นั้นอย่างไร

6. ปริสัญญญาตา ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้ชุมชน คือ รู้สังคมตั้งแต่ในขอบเขตที่กว้างขวาง รู้จักชุมชน รู้สังคมโลก รู้สังคมของประเทศชาติว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไร มีปัญหาอะไร มีความต้องการ

โดยเฉพาะถ้าจะช่วยเหลือเขา ก็ต้องรู้ปัญหาความต้องการของเขา เราจะช่วยเหลือเขาอย่างไร เราต้องรู้ความต้องการของเขา เพื่อสนองความต้องการได้ถูกต้อง หรือแก้ไขปัญหาก็ได้ตรงจุด

7. บุคคลผู้ตา ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้บุคคล คือ รู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคนที่มาร่วมงานร่วมการร่วมไปด้วยกัน และคนที่เราไปให้บริการตามความแตกต่างเฉพาะตัว เพื่อปฏิบัติต่อเขาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและได้ผล ตลอดจนสามารถบริการให้ความช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการ รู้ว่าจะใช้วิธีสัมพันธ์พูดจาแนะนำตีชมหรือจะให้เขายอมรับได้อย่างไร โดยเฉพาะในการใช้คน ซึ่งต้องรู้ว่าคนไหนเป็นอย่างไร มีความถนัดอาศัยความสามารถอย่างไรเพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปพัฒนาคุณลักษณะด้านร่างกายเพื่อพัฒนาร่างกายของครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเรื่อหลวงภาชีนุสรณ์ พระนครศรีอยุธยา ให้อยู่ในสภาพที่แข็งแรงให้เหมาะกับการปฏิบัติงานและเป็นตัวอย่างให้สหวิทยาเขตอื่นๆ ต่อไป

1.2 สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปพัฒนาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ พัฒนาการสื่อสารสร้างความเข้าใจในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารระหว่างครูกับนักเรียน ครูกับครู และการสื่อสารกัน ระหว่างผู้บริหารกับผู้อื่นที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชา เพื่อลดปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการสื่อสารที่ไม่เข้าใจกัน เมื่อตัดปัญหาด้านการสื่อสารลงไปได้ สร้างความเข้าใจร่วมกันจะเป็นการส่งผลดีต่อโรงเรียนเป็นอย่างมาก

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตอื่นในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยมีอีก 4 สหวิทยาเขตด้วยกันได้แก่ 1) สหวิทยาเขตอยุธยามหาประพันธ์บาลกราน 2) สหวิทยาเขตจอมช้างท้ายวังน้ำแพรก 3) วิลาดอุดมไพรอินราชา และ 4) ลาดซ้ายเสนาสุทธาสาโพธิ์ จำนวน 24 โรงเรียน

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำโดยทฤษฎีหรือแนวคิดอื่นเกี่ยวกับภาวะผู้นำมาตั้งเป็นหัวข้อวิทยานิพนธ์ครั้งต่อไป เป็นการต่อยอดเนื้อหาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

- ทวีช เปล่งวิทยา. (2530). **จิตวิทยา**. กรุงเทพมหานคร: รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.
- ธงชัย สันติวงศ์และชัยยศ สันติวงศ์. (2522). **พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรวิมล เอกะกุล. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- นฤมล เพ็ญสิริวรรณ. (2561). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์กรในมีประสิทธิภาพสูงสุด. **วารสารมจร. มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์**. 6(2). 118.
- พระครูโอภาสณทกิตติ์ (ศักดิ์ดา โอภาโส). (2557). **การวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรมโรงเรียนวิถีพุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี**. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2545). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). (2535). **ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎก**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา.
- พระบุญเรือง ตธมโม (สุทธิชัย). (2549). **การศึกษาเชิงวิเคราะห์ผู้นำในพระพุทธศาสนา: ศึกษาเฉพาะวิธีการแก้ปัญหาของพระพุทธเจ้า**. วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2550). **ธรรมญูชีวิต**. พิมพ์ครั้งที่ 82. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์สวย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2553). **ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ**. นครปฐม: จ.เจริญอินเตอร์พรีน.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2559). **ภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหาร**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา.
- ลัดดาวลย์ เพชรโรจน์, สุภมาศ อังศุโชติ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2555). **สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS**. ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- วงศ์พัทธ์ ธิติโชติศักดิ์. (2564). **ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการในสถานการณ์โลกปัจจุบัน**. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. 9(36). 22-28.
- สุดดี จีระออน. (2561). **คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคประเทศไทย 4.0 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- สุธิกานต์ บริเอก. (2564). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- หิรัญ เจริญแล้ว, ชนมณี ศิลานุกิจ. (2566). **การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการมีภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา**. วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย. 2(2). 14-32.
- Krejcie, R.V. & D.W. Morgan. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement. 30(3). 607-610.
- Likert, Rensis. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale**. in Reading in Attitude Theory and Measurement. Fishbein, Martin, Ed, New York: Wiley & Son.

แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
GUIDELINES FOR DEVELOPING COMMUNICATION SKILLS ACCORDING TO
BUDDHIST PRINCIPLES OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF
PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

^[1]รตนพร โชติทวีศักดิ์ศรี Rattanaporn Chotthawesukse

^[2]พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐริปัญโญ Phrakhrusangharak Chakkit Phuripaño

^[3]ระวิง เรืองสังข์ Rawing Ruangsanka

^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Chotthawesukse@hotmail.com

Article Received: December 03, 2024. Revised: December 25, 2024. Accepted: December 27, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาทักษะการสื่อสารตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู จำนวน 331 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความต้องการจำเป็น และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นของทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความต้องการจำเป็น PNImodified อยู่ระหว่าง 0.235-0.173 โดยภาพรวม PNImodified = 0.210 ด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ ความสม่ำเสมอต่อเนื่องกัน อันดับที่ 2 คือ ความน่าเชื่อถือและช่องทางการสื่อสาร อันดับที่ 3 คือ ความสามารถของผู้รับสาร และลำดับสุดท้าย คือ ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม 2) วิธีการพัฒนาทักษะการสื่อสารตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการพัฒนาทักษะการสื่อสารตามหลักพุทธธรรม คือ สัมปยุตธรรม 7 ประการ ประกอบด้วยด้านอัมมัญญตา มี 6 วิธี อัตถัญญตา มี 5 วิธี ด้านอิตตัญญตา มี 5 วิธี มัตตัญญตามี 3 วิธี กาลัญญตามี 4 วิธี ปริสสัญญตา มี 3 วิธี ด้านบุคลลปโรปัฏญตา มี 5 วิธี และ 3) แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารตามหลักพุทธธรรม (หลักปฐกธรรม 7) ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) อัมมัญญตา การแสดงออกถึงความต้องการขององค์กร วิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์กรแต่บุคลากร ใช้ภาษาที่เหมาะสมกับผู้ฟัง มีการแก้ปัญหาและความคิดอย่างสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดีตามความเป็นจริง และชัดเจนสามารถเข้าใจได้ง่าย (2) อัตถัญญตา การกำหนดรายงานความก้าวหน้าและความเคลื่อนไหวในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายสื่อสารอย่างชัดเจนกับผู้ได้บังคับบัญชา (3) อิตตัญญตา การพูดให้ถูกต้องตามกาลเทศะ มีความเสมอต้นเสมอปลาย (4) มัตตัญญตา การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น มีบทบาทสำคัญในการทำให้ของบุคลากรของสถานศึกษา มีความเชื่อมั่นในองค์กร (5) กาลัญญตา การพูดสร้างความรู้สึกรหรือแรงบันดาลใจอย่างต่อเนื่อง (6) ปริสสัญญตา

การมีอิทธิพลและโน้มน้าวใจได้ มีส่วนร่วมของบุคลากรของสถานศึกษา (7) บุคคลปรปักษ์ ปรปักษ์ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นแก้ไขและตัดสินใจร่วมกัน

คำสำคัญ: ทักษะการสื่อสาร, หลักพุทธธรรม, สัปบุริธรรม 7

ABSTRACT

This research aims to 1) study the communication skills needs of school administrators, 2) study the methods for developing communication skills according to Buddhism principles of school administrators, and 3) propose guidelines for developing communication skills according to Buddhism principles of school administrators. This research was conducted using a mixed-methods methodology. The quantitative research used a questionnaire with a sample of 331 teachers. Data were analyzed using statistics, including percentages, frequencies, means, standard deviations, and needs. The qualitative research was conducted by interviewing 5 experts. Data were analyzed using content analysis. The results of the research found that 1) the communication skills needs of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Pathum Thani, had PNImodified needs between 0.235-0.173. Overall, PNImodified = 0.210. The first-ranked need was consistency, second was reliability and communication channels, third was receiver's ability, and last was environmental appropriateness. 2) Methods for developing communication skills according to Buddhism principles of school administrators, it was the development of communication skills according to Buddhism principle, namely the 7 Sappurisa-dhamma (Qualities of a good man), consisting of 6 methods of Dhammaññutā (Knowing the cause) , 5 methods of Atthanñutā (Knowing the consequence), 5 methods of Attanñutā (Knowing oneself), 3 methods of Mattaññutā (Moderation), 4 methods of Kā lanñutā (Knowing the proper time), 3 methods of Parisaññutā (Knowing the assembly), 5 methods of Puggalaparoparaññutā (Knowing the individual), and 3) Guidelines for developing communication skills according to Buddhist principle (7 Purisadhamma principles) of educational institution administrators, consisting of (1) Dhammaññutā, expressing the needs of the organization, vision, and values of the organization for each personnel, using language appropriate for the listener, solving problems and should think creatively, seeing the world in a positive way, realistically, and clearly and easily understood. (2) Atthanñutā, determining progress reports and movements in working towards goals, communicating clearly to subordinates. (3) Attanñutā, speaking appropriately according to the time and place, and being consistent. (4) Mattaññutā, inspiring others, playing an important role in making personnel of the educational institution. (5) Kā lanñutā, continuously creating feelings or inspiration through speaking. (6) Parisaññutā, influencing and persuading, with the participation of the educational institution's personnel. (7) Puggalaparoparaññutā, providing opportunities for personnel to express their opinions, making corrections and decisions together.

Keywords: Communication Skills, Buddhist Principles, Seven Sappurisa-Dhamma

บทนำ

การติดต่อสื่อสารมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ และเกิดขึ้นพร้อมกับการกำเนิดของมนุษย์ เมื่อสังคมขยายกว้างออกไปและมีความเจริญทางด้านเทคโนโลยีมากขึ้น การติดต่อสื่อสารก็พัฒนาไปใช้สื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ จึงทำให้การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นผู้บริหารในปัจจุบันนี้จึงต้องมีความรู้เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและปรับเปลี่ยนวิธีการติดต่อสื่อสารแบบเดิมมาใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อให้การติดต่อสื่อสารสะดวกรวดเร็ว และมีความถูกต้อง

ทักษะด้านการสื่อสาร เป็นหนึ่งในทักษะที่สำคัญยิ่งของศตวรรษที่ 21 การขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเตรียมพร้อมให้บุคลากรมีความชำนาญในทักษะด้านการสื่อสารอย่างใดก็ตาม ในยุคปัจจุบัน หน่วยงานหรือองค์กรขนาดใหญ่ ซึ่งมีบุคลากรจำนวนมาก การบริหารเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการแต่ละคนบุคคลย่อมมีความซับซ้อน จากการศึกษาพบว่าเมืองการทั้งภาครัฐและเอกชนเกิดปัญหาในการติดต่อสื่อสาร ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเรื่องช่องทางสำหรับเผยแพร่ข่าวสารที่ล้าสมัย ขาดความน่าสนใจ หรือปัญหาการสื่อสารในระดับเดียวกันที่เกิดความไม่เข้าใจ ไม่สามารถปรึกษาตกลงกันได้ ทำให้มีปฏิกริยาตอบสนองต่อกัน ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานและภาพลักษณ์ขององค์กร ดังจะเห็นได้จากข่าวหรือเหตุการณ์ที่ปรากฏตามสื่อที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการประท้วง ขับไล่หรือขอร้องให้มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยบางเหตุการณ์เมื่อได้รับการตรวจสอบแล้วนั้น พบว่ามีสาเหตุสำคัญมาจากความผิดพลาดของการสื่อสารของผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา ตัวอย่างเช่น กรณีที่มีการร้องเรียนให้ตรวจสอบการจัดสรรงบประมาณเพื่อช่วยเหลือโรงเรียนที่ประสบภัยน้ำท่วม ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช เมื่อปี พ.ศ. 2561 (สำนักข่าวทีนิวส์, 2561) ซึ่งสาเหตุเกิดจากการสื่อสารที่ผิดพลาดระหว่างผู้อำนวยการโรงเรียนแห่งหนึ่งในพื้นที่กับคณะครูและสื่อมวลชน จากกรณีดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ความผิดพลาดหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการติดต่อสื่อสาร เป็นสาเหตุที่ทำให้การดำเนินการภายในองค์กรไม่เป็นไปตามแนวทางที่ต้องการเกิดการเข้าใจผิด จนนำมาสู่ความขัดแย้งระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง ระหว่างบุคลากรกับองค์กร จนกระทั่งระหว่างองค์กรกับสังคม ความขัดแย้งในการติดต่อสื่อสารนี้ย่อมส่งผลให้การบริหารองค์กรเกิดความล้มเหลว (จรัสโณม ศิริรัตน์, 2559)

การสื่อสารในองค์กรเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาสังคม การดำเนินการใดๆ ของสถานศึกษาย่อมส่งผลต่อสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ กระบวนการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพโดยปราศจากความขัดแย้งจึงเป็นภารกิจที่ทำนายสำหรับผู้บริหาร ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในกระบวนการดำเนินงานต่างๆ ตลอดจนสาเหตุของปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษา ล้วนเกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสารทั้งสิ้น ผู้บริหารทุกคนจึงควรเป็นนักสื่อสารที่ดีโดยจะต้องมีความสามารถในการใช้ศิลปะในการสื่อความหมายเพื่อสร้างความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกที่พึงพอใจและเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายไว้ (สมยศ นาวิการ, 2536)

การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดทักษะด้านการสื่อสารนั้นขั้นแรกจะต้องชี้ให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเสียก่อน จากนั้นจึงเข้าสู่กระบวนการทำความเข้าใจถึงรูปแบบของการสื่อสารซึ่งมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของผู้สื่อสาร เพื่อให้การสื่อสารนั้นบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องตระหนักถึงระดับของการสื่อสาร ตั้งแต่ระดับแก่น ซึ่งเป็นระดับพื้นฐานของการสื่อสารของผู้บริหาร ไปจนถึงการสื่อสารระดับองค์กร ซึ่งมีกระบวนการที่ซับซ้อนและส่งผลกระทบต่อผู้เกี่ยวข้องมากที่สุด

จากปัญหาเกี่ยวกับการสื่อสารที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนความก้าวหน้าขององค์กรสถานศึกษา และ ความสำคัญของทักษะการสื่อสารของผู้บริหารองค์การในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการพัฒนาทักษะการสื่อสารตามหลักพุทธธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ว่าเป็นอย่างไร และมีแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารอย่างไร เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารตาม หลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาอื่นเพื่อใช้ในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาทักษะการสื่อสารตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ซึ่งมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 2,208 คน และมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน โดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (ธีระวุฒิ เอกะกุล, 2544) ซึ่งเป็น ตารางที่ใช้หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อประมาณค่าสัดส่วนของประชากร
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 5 คน โดยใช้เทคนิค Snow Ball และการเลือกแบบเจาะจง กำหนดเกณฑ์ในการ คัดเลือก โรงเรียนที่ผ่านคัดเลือกเข้ารับการประเมินรางวัลพระราชทานระดับเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียนที่จัด การศึกษาเชิงพุทธและผู้บริหารได้รับรางวัลดีเด่น
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับทักษะการ สื่อสาร หลักพุทธธรรม ศึกษาข้อมูลประชากร/กลุ่มตัวอย่าง และศึกษาวิธีการพัฒนาทักษะการสื่อสารของ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้จากการสัมภาษณ์มาปรับปรุง/แก้ไขและนำเสนอ 2) การสร้างข้อคำถามแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ สถานที่ทำงาน โดยใช้แบบสอบถามชนิดตรวจรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของทักษะการสื่อสารของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถามชนิดเลือกตอบจำแนก ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Numerical Rating Scale) มี 5 อันดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยกำหนดคำถามเชิงบวก มีระดับ การจัดการ 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ความต้องการจำเป็นของทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open

ended Questionnaire) ให้ตอบโดยเสรี 3) นำร่างแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วไปตรวจสอบความเรียบร้อยและนำเสนอแบบสอบถามนั้นต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา การใช้ภาษา และความชัดเจนของข้อความ และตรวจสอบความเที่ยงตรงและความครอบคลุมเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาและเนื้อหารายข้อจากนั้นนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับเนื้อหาที่ต้องการวิจัย (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องได้ค่า IOC = 0.5 ขึ้นไป และตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา ความครอบคลุมในเนื้อหาและรูปแบบการพิมพ์ 4) นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปดำเนินการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรครู ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) 5) นำแบบสอบถามที่ทดลองแล้ว มาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขออนุมัติใช้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปแจกกลุ่มตัวอย่างจริงที่กำหนด

3.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเพื่อเพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักพุทธธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์ ดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ สถานที่ทำงาน โดยใช้เกณฑ์การแปลผลของคะแนนค่าเฉลี่ยการวัดระดับคะแนน 2) วิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามสภาพคาดหวัง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) การวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็น โดยวิธี Priority Needs Index (PNI modified) แบบปรับปรุง เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิม โดย นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของ (I – D) แล้วหารด้วยค่า 3) แบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด จากนั้นจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามโดยใช้การแจกแจงความถี่

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ การนำผลของการสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบ 3 เสา่ ตามกรอบแนวคิดของสุมังค์ จันทวานิช (2540)

สรุปผลการวิจัย

1. ความต้องการจำเป็นของทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความต้องการจำเป็นของทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม

องค์ประกอบ	สภาพที่พึงประสงค์ (I)			สภาพที่ปฏิบัติปัจจุบัน (D)			PNI _{modified} (I-D)/D	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ความน่าเชื่อถือ	4.61	0.55	มากที่สุด	3.78	1.17	มาก	0.220	2
2. ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม	4.61	0.44	มากที่สุด	3.93	1.15	มาก	0.173	6
3. เนื้อหาสาระ	4.62	0.53	มากที่สุด	3.81	1.14	มาก	0.213	4
4. ความสม่ำเสมอต่อเนื่องกัน	4.73	0.47	มากที่สุด	3.83	1.12	มาก	0.235	1
5. ช่องทางการสื่อสาร	4.71	0.47	มากที่สุด	3.86	1.12	มาก	0.220	2
6. ความสามารถของผู้รับสาร	4.69	0.46	มากที่สุด	3.86	1.12	มาก	0.215	3
7. ความแจ่มแจ้งของข่าวสาร	4.65	0.43	มากที่สุด	3.90	1.13	มาก	0.192	5
ภาพรวม	4.66	0.48	มากที่สุด	3.85	1.14	มาก	0.210	

จากตารางที่ 1 พบว่า

สภาพที่ปฏิบัติปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่ปฏิบัติในสภาพปัจจุบัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านความแจ่มแจ้งของข่าวสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านช่องทางการสื่อสาร และด้านความสามารถของผู้รับสาร และด้านที่ค่าต่ำสุด ด้านความน่าเชื่อถือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน ตามสภาพที่พึงประสงค์ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสม่ำเสมอต่อเนื่องกันสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านช่องทางการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านช่องทางการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่ค่าต่ำสุด ด้านความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นของทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความต้องการจำเป็น PNI_{modified} อยู่ระหว่าง 0.235-0.173 โดยภาพรวม PNI_{modified} =0.210 ด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ ความสม่ำเสมอต่อเนื่องกัน อันดับที่ 2 คือ ความน่าเชื่อถือและช่องทางการสื่อสาร อันดับที่ 3 คือ ความสามารถของผู้รับสาร และลำดับสุดท้าย คือ ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

2. วิธีการพัฒนาทักษะการสื่อสารตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีการผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ธัมมัญญาตา มีวิธีการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรแสดงออกถึงความต้องการขององค์กร วิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์กรแต่บุคลากร 2) ควรมีการเลือกภาษาที่เหมาะสมสำหรับผู้ฟัง 3) ผู้บริหารควรทำความเข้าใจว่าเกิดอะไรขึ้นกระทบกับบุคลากร องค์กร และจากภายนอก 4) มีการแก้ปัญหาและควรคิดอย่างสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดีตามความเป็นจริง 5) เนื้อหาที่น่าสนใจออกนอกองค์กรต้องไม่กำกวม ชัดเจนสามารถเข้าใจได้ง่าย 6) ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจบริบทขององค์กรอย่างแท้จริง

2.2 อัตถัญญาตา มีวิธีการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรกำหนดรายงานความก้าวหน้าและความเคลื่อนไหวในการปฏิบัติงาน 2) ผู้บริหารที่จะสื่อสารได้ด้นนั้นต้องรู้ว่า รู้ว่าเป้าหมายของคุณคืออะไร 3) เลือกใช้สารอย่างมีประสิทธิภาพ 4) สื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชาโดยมีหลักฐานอย่างชัดเจน 5) ก่อนการสื่อสารต้องทำความเข้าใจในเรื่องที่จะสื่อสาร

2.3 อัตตัญญูตา มีวิธีการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ดังนี้ 1) ควรพูดให้ถูกต้องตามกาลเทศะ ไม่พูดเรื่อยเปื่อยไร้สาระ 2) มีความเสมอต้นเสมอปลายในการทำงาน 3) ต้องให้ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ ลูกน้องหรือผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของตน และควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่ถือตัวจนเกินไป 4) การวางตัวทั้งในที่ทำงานและในที่ชุมชน 5) ใช้สัญลักษณ์ของโรงเรียนให้เหมาะสมกับบริบทของการสื่อสาร

2.4 มัตตัญญูตา มีวิธีการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ดังนี้ 1) แบ่งปันค่านิยมและวิสัยทัศน์: แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร 2) สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น: ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการทำให้พนักงานเชื่อมั่นในองค์กร 3) มีอิทธิพลและโน้มน้าวใจได้: การบอกให้ผู้อื่นทำเพียงอย่างเดียวมักจะไม่ได้อะไร

2.5 กาลัญญูตา มีวิธีการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ดังนี้ 1) พูดสร้างความรู้สึกร่วมหรือแรงบันดาลใจอย่างต่อเนื่อง 2) การสื่อสารค่านิยมขององค์กร การแจ้งข้อมูลให้พนักงานทราบ 3) มีการตอบโต้ถึงมุมมองแตกต่างกันของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร 4) ผู้นำยังสามารถแสดงให้บุคลากรเห็นได้ด้วยการสื่อสารที่ดีเป็นอย่างไร

2.6 ปริสัญญูตา มีวิธีการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ดังนี้ 1) มีอิทธิพลและโน้มน้าวใจได้: การบอกให้ผู้อื่นทำเพียงอย่างเดียวมักจะไม่ได้อะไร 2) เพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงาน: การสื่อสารค่านิยมขององค์กร การแจ้งข้อมูลให้พนักงานทราบ 3) รับมือกับการเปลี่ยนแปลง: พนักงานจะมองว่าผู้นำเป็นแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือและมั่นคงในช่วงเวลาที่ต้องเกิดการเปลี่ยนแปลง

2.7. บุคคลปรปรัญญูตา มีวิธีการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ดังนี้ 1) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นแก้ไข และตัดสินใจร่วมกัน 2) ให้บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาได้รับทราบนโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และมาตรฐานของสถานศึกษา 3) ทำให้บุคลากรทราบบทบาทและหน้าที่ของตน 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสอนและแนะนำวิธีการทำงานให้กับบุคลากรแต่ละคนเข้าใจการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน 5) ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยการยกย่องชมเชย เผยแพร่ผลการปฏิบัติงาน

3. แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3.1 แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ด้านธัมมัญญูตา เป็นผู้รู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่เข้าไปเกี่ยวข้องในการสื่อสาร ในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินกิจกรรมต่างๆ โดยรู้เข้าใจสิ่งที่จะต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุผล หลักการ หลักความจริง เนื้อหาสาระของเรื่องที่จำสื่อสารรู้แจ้งแทงตลอดในทฤษฎีและปฏิบัติในศาสตร์และศิลป์ของตน รู้ว่าจะต้องกระทำเหตุนี้ๆ หรือกระทำตามหลักการนี้ จึงจะให้เกิดผลที่มุ่งหมายหรือต้องการนั้น มีวิธีการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ดังนี้ ผู้บริหารควรแสดงออกถึงความต้องการขององค์กร วิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์กรแก่บุคลากร ควรมีการเลือกภาษาที่เหมาะสมสำหรับผู้ฟัง ผู้บริหารควรทำความเข้าใจว่าเกิดอะไรขึ้นกระทบกับบุคลากร องค์กร และจากภายนอก มีการแก้ปัญหาและควรคิดอย่างสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดีตามความเป็นจริง เนื้อหาที่นำเสนอออกจากองค์กรต้องไม่กำกวม ชัดเจนสามารถเข้าใจได้ง่าย ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจบริบทขององค์กรอย่างแท้จริง

3.2 แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ด้านอัตตัญญูตา รู้จักเนื้อหาสาระผลอันนี้เกิดจากเหตุอันนี้ ความหมาย ความมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ ของการสื่อสารที่แน่นอน ชัดเจน รู้ความมุ่งหมายของหลักการที่ตนต้องปฏิบัติ โดยมีความเข้าใจประโยชน์ที่ประสงค์หรือวัตถุประสงค์ของกิจการที่ทำ รู้ว่าสิ่งที่ตนทำอยู่อย่างนั้นเพื่อประสงค์เป็นประโยชน์ รู้ว่าอะไรควรจะได้บรรลุผล รวมถึงรู้จักผลที่จะเกิดขึ้น

สืบเนื่องจากการกระทำหรือความเป็นไปตามหลัก มีวิธีการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ดังนี้ ผู้บริหารควรกำหนดรายงานความก้าวหน้าและความเคลื่อนไหวในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่จะสื่อสารได้นั้นต้องรู้ว่า รู้ว่าเป้าหมายของคุณคืออะไร เลือกใช้สารอย่างมีประสิทธิภาพ สื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชาโดยมีหลักฐานอย่างชัดเจน และก่อนการสื่อสารต้องทำความเข้าใจในเรื่องที่จะสื่อสาร

3.3 แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ด้านอรรถัตถุญตา ความเป็นผู้รู้จักตนเองรู้ว่าตน รู้จักกำลังความรู้ความสามารถ ความถนัด ประพฤติปฏิบัติเหมาะสมและทำการต่างๆ สอดคล้องถูกจุดของผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการ ตลอดจนพร้อมแก้ไขปรับปรุงให้เจริญงอกงามถึงความสมบูรณ์อันยิ่งขึ้น มีความสามารถวิเคราะห์ตนเองว่าเป็นใคร มีฐานะและภาวะเป็นอย่างไร ต้องการอะไร เมื่อมองออกแล้วพยายามปรับให้ถูกต้องเหมาะสม วางตนให้เหมาะสมกับฐานะและภาวะและใช้กำลังความรู้ความสามารถพัฒนา รวมถึงความรู้จักหยุดยังความต้องการอันเกินขอบเขตกำลังความรู้ความสามารถของตน และหยุดยังการแสวงหาอันเกินกำลังหรือในทางที่มีขอบธรรม มีวิธีการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ดังนี้ ควรพูดให้ถูกต้องตามกาลเทศะ ไม่พูดเรื่อยเปื่อยไร้สาระ มีความเสมอดันเสมอปลายในการทำงาน ต้องให้ความเชื่อมั่นและไว้วางใจลูกน้องหรือผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของตน และควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่ถือตัวจนเกินไป การวางตัวทั้งในที่ทำงานและในที่ชุมชน และใช้สัญลักษณ์ของโรงเรียนให้เหมาะสมกับบริบทของการสื่อสาร

3.4 แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ด้านมัตถัตถุญตา เป็นผู้รู้จักความพอดี รู้จักความพอเหมาะในการพูด การสื่อสารบางอย่างหากมากเกินไป ผู้รับสารก็รับไม่ได้ไม่เข้าใจสื่อสารไม่แจ่มแจ้งชัดเจน หากน้อยเกินไปก็ไม่เพียงพอ การรู้จักประมาณในการสื่อสาร คือ ไม่ส่งสารซ้ำซากมากเกินไปจนเกินไปจึงเป็นคุณสมบัติประการสำคัญอีกประการหนึ่งของผู้ส่งสาร การสื่อสารทุกอย่างด้วยความเข้าใจวัตถุประสงค์เพื่อผลดีแท้จริงที่พึงต้องการ โดยมีใช้เพียงเพื่อเห็นแก่ความพอใจ ชอบใจ แต่ทำตามความพอดีแห่งเหตุปัจจัย หรือองค์ประกอบทั้งหลายที่จะลงตัวให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยปัญญา มีวิธีการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ดังนี้ แบ่งปันค่านิยมและวิสัยทัศน์: แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น: ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการทำให้พนักงานเชื่อมั่นในองค์กร และมีอิทธิพลและโน้มน้าวใจได้: การบอกให้ผู้คนทำเพียงอย่างเดียวมักจะได้ผล

3.5 แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ด้านกาลัญญตา เป็นผู้รู้จักเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาที่จะต้องใช้ ผู้ส่งสารต้องรู้จักเวลาในการสื่อสารว่า เวลาไหนควร เวลาไหนไม่ควรหาผู้ส่งสารไม่รู้จักเวลาในการสื่อสาร นอกจากการสื่อสารนั้นจะไม่ประสบความสำเร็จแล้วยังอาจทำให้เสียประโยชน์จากการสื่อสาร ซึ่งการสื่อสารนั้นควรแบ่งเวลาให้เหมาะสมแก่กิจที่จะต้องทำ การสื่อสารจึงจะดำเนินไปโดยเป็นระเบียบเรียบร้อยดี ไม่ยุ่งย่งยุ่งเหยิงสับสน มีวิธีการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ดังนี้ พูดสร้างความรู้สึกหรือแรงบันดาลใจอย่างต่อเนื่อง การสื่อสารค่านิยมขององค์กร การแจ้งข้อมูลให้พนักงานทราบ มีการตอบย้ำถึงมุมมองแตกต่างกันของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร และผู้นำสามารถแสดงให้บุคลากรเห็นได้ด้วยการสื่อสารที่ดีเป็นอย่างไร

3.6 แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ด้านปริสัญญัตตา ความเป็นผู้รู้จักท้องถิ่น รู้จักชุมชน รู้จักสังคม หรือเรียกว่ารู้จักกลุ่มผู้รับสารว่าในถิ่นที่ชุมชนและต่อชุมชนนั้นเมื่อเข้าไปหาควรทำกิจอย่างนี้ ควรต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้มีระเบียบวินัยอย่างนี้ มีวัฒนธรรมประเพณีอย่างนี้ มีความต้องการอย่างนี้ ควรเกี่ยวข้อง ควรสงเคราะห์ อนุเคราะห์ ควรรับใช้ ควรบำเพ็ญประโยชน์อย่างนี้ๆ จึงเป็นการสื่อได้ตรงกลุ่มเป้าหมาย มีวิธีการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ดังนี้ มีอิทธิพลและโน้มน้าวใจได้: การบอกให้ผู้คนทำเพียงอย่างเดียวมักจะได้ผล เพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงาน: การสื่อสารค่านิยมขององค์กร การแจ้งข้อมูลให้

พนักงานทราบ และรับมือกับการเปลี่ยนแปลง: พนักงานจะมองว่าผู้นำเป็นแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือและมั่นคงในช่วงเวลาที่ต้องเกิดการเปลี่ยนแปลง

3.7 แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ด้านบุคคลปโรปรัญญตา ความเป็นผู้รู้จักความแตกต่างระหว่างบุคคลว่า ผู้รับสารแต่ละคน แต่ละกลุ่มมีลักษณะนิสัยจำเพาะเป็นของตนเอง มีจริต มีอัธยาศัย มีศักยภาพ มีความสามารถในด้านใดชอบหรือไม่ชอบอะไร มีความสามารถในการรับสารมากน้อย แค่ไหนเพียงใด การที่ผู้ส่งสารทราบความแตกต่างระหว่างบุคคลได้นั้นทำให้สามารถแยกแยะผู้รับสารได้ มีวิธีการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ดังนี้ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นแก้ไข และตัดสินใจร่วมกัน ให้บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาได้รับทราบนโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และมาตรฐานของสถานศึกษา ทำให้บุคลากรทราบบทบาทและหน้าที่ของตน ผู้บริหารสถานศึกษามีการสอนและแนะนำวิธีการทำงานให้กับบุคลากรแต่ละคนเข้าใจการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน และช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยการยกย่องชมเชย เผยแพร่ผลการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านมีความต้องการจำเป็นของทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จากการวิเคราะห์มีค่าความต้องการจำเป็น 3 อันดับ คือ 1) ผู้บริหารให้ข่าวสารข้อมูลโดยอยู่บนพื้นฐานของความจริงใจและไว้วางใจเพื่อพัฒนางาน 2) ด้านข่าวสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรออกมาจากตัวผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นทางการจากผู้บริหาร 3) ด้านมีคู่มือเพื่อวางแผนแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายตามปฏิทินการปฏิบัติงานที่กำหนด เพราะการที่บริหารต้องทำงานนั้นต้องการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างมากจึงต้องมีทักษะการสื่อสารนับว่าเป็นจำเป็นอย่างมาก มีความสอดคล้องกับแนวคิดของศิริชัย กาญจนวาสี (2556) กล่าวว่า การสื่อสาร คือ กระบวนการที่มีการส่งสารจากผู้ส่งไปยังผู้รับโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันระหว่างทั้งสองฝ่าย การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพต้องคำนึงถึงความชัดเจนของสาร ช่องทางการสื่อสาร และการตอบสนองของผู้รับสาร และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนารัฐ ฉ่ำสุริยา (2562) ที่ผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ด้านการรับฟังการสื่อสารจากล่างขึ้นบน มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยการสื่อสารด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมากที่สุดรองลงมาเป็นการรับฟังการสื่อสารจากล่างขึ้นบน และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ตามลำดับนอกจากนี้ยังพบว่าความเข้าใจในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

2. วิธีการพัฒนาทักษะการสื่อสารตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการพัฒนาทักษะการสื่อสารตามหลักพุทธธรรม คือ สัปปุริสธรรม 7 ประการ ประกอบด้วยด้านธัมมัญญตา มี 6 วิธี อตถัญญตา มี 5 วิธี ด้านอตถัญญตา มี 5 วิธี มัตถัญญตา มี 3 วิธี กาลัญญตา มี 4 วิธี ปริสัณญตา มี 3 วิธี ด้านบุคคลปโรปรัญญตา มี 5 วิธี มีความสอดคล้องกับการวิจัยของพระมหาคมเพชร วชิรปญโญ (2552) ที่ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ทุกข้อมีความสำคัญ ถ้าปฏิบัติได้ทุกข้ออย่างเคร่งครัดจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชนมีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน

สร้างสรรค์สามัคคีให้เกิดในชุมชน ดูแลสิ่งแวดล้อมให้ดี ผูกพันธุและเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน ควรมีความ
จริงใจองค์กรต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน ให้ผลประโยชน์เกิดกับประชาชนมากที่สุด

3. แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารตามหลักพุทธธรรม (หลักปฐุสธรรม 7) ของผู้บริหาร
สถานศึกษา ประกอบด้วย (1) ธัมมัญญตา การแสดงออกถึงความต้องการขององค์กร วิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์กร
แต่บุคลากร ใช้ภาษาที่เหมาะสมกับผู้ฟัง มีการแก้ปัญหาและความคิดอย่างสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดีตามความเป็น
จริง และชัดเจนสามารถเข้าใจได้ง่าย (2) อตถัญญตา การกำหนดรายงานความก้าวหน้าและความเคลื่อนไหวใน
การปฏิบัติงานตามเป้าหมายสื่อสารอย่างชัดเจนกับผู้ใต้บังคับบัญชา (3) อตถัญญตา การพูดให้ถูกต้องตาม
กาลเทศะ มีความเสมอต้นเสมอปลาย (4) มัตถัญญตา การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น มีบทบาทสำคัญในการทำ
ให้ของบุคลากรของสถานศึกษา มีความเชื่อมั่นในองค์กร (5) กาลัญญตา การพูดสร้างความรู้สึกรหรือแรงบันดาลใจ
อย่างต่อเนื่อง (6) ปริสญญตา การมีอิทธิพลและโน้มน้าวใจได้ มีส่วนร่วมของบุคลากรของสถานศึกษา
(7) ปุคคลปโรปญญตา การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นแก้ไขและตัดสินใจร่วมกัน มีความ
สอดคล้องกับการวิจัยของอรอุษา มั่งมี (2565) ที่ผลการวิจัยพบว่า และแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะตาม
หลักสัปปุริสธรรม 7 ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะตามหลักสัปปุริสธรรม 7 2) วิธีการพัฒนาคุณลักษณะตาม
หลักสัปปุริสธรรม 7 3) สื่ออุปกรณ์ 4) การประเมินผลการพัฒนา เป็นแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียน
ธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคมโดยบูรณาการกับหลักสัปปุริสธรรม 7 อันเป็นหลักพุทธธรรมที่มีความสำคัญ
สำหรับคนดีเพื่อพัฒนาให้เป็นครูดี ครูสมบูรณ์แบบ เป็นครูที่น่าพาประโยชน์มาให้ทั้งแก่ตนเองและสังคม
โดยรวม สามารถนำชุมชน สังคม และประเทศชาติไปสู่ความสันติสุขและความเจริญก้าวหน้า

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัย คือ แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สรุปลงภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพองค์ความรู้จากการวิจัย อธิบายได้ดังนี้
องค์ประกอบของทักษะการสื่อสาร SCS-3CSC
C = Credibility (ความน่าเชื่อถือ)
S = Suitability for the environment (ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม)
C = Content substance (เนื้อหาสาระ)
C = Consistency (ความสม่ำเสมอต่อเนื่องกัน)
C = Communication channels (ช่องทางการสื่อสาร)
R = Receiver's ability (ความสามารถของผู้รับสาร)
C = Clarity of information (ความแจ่มแจ้งของข่าวสาร)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการพัฒนาทักษะการสื่อสารตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สถานศึกษาส่งเสริมทั้งกระบวนการให้มีการสื่อสารกันอย่างทั่วถึงทั้งผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และนักเรียนในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนตระหนักถึงความสำคัญ แล้วนำไปดำเนินการจัดทำโครงการ กิจกรรม เพื่อฝึกฝนทักษะการสื่อสารได้อย่างถูกต้องให้กับบุคลากร ครู และ นักเรียน ดังนั้นสถานศึกษาจึงควรเลือกระบบที่เหมาะสมกับบุคลากร ครูในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะการสื่อสารตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่น

2.3 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการสื่อสารองค์ทางการศึกษาในยุคดิจิทัลกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- จรัสโณม ศิริรัตน์. (2559). ปัญหาการติดต่อสื่อสารของบุคลากรในองค์กร: กรณีศึกษาสำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *วารสารบรรณศาสตร์ มศว.* 9(1). 59.
- ธนารัฐ ฉ่ำสุริยา. (2562). การสื่อสารภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) หลักฐานเชิงประจักษ์บริษัท แพรคติก้า จำกัด. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.* 6(3). 12-19.
- พระมหาคมเพชร วชิรปัญญา. (2552). การนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์พุทธศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2556). **ทฤษฎีการสื่อสาร: หลักการและการประยุกต์ใช้**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2536). **การบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2540). **วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรอุษา มั่งมี. (2565). **การพัฒนาคุณลักษณะตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของครูโรงเรียนธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- อัญชนา พรหมเพ็ญ. (2556). **การพัฒนาทักษะการสื่อสารและสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์โดยใช้การจัดการเรียนรู้ออนไลน์ด้วยการเรียนแบบร่วมมือเทคนิคจิ๊กซอว์ 4 หน่วยการเรียนรู้เรื่องการนำเสนอข้อมูล สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

การวิเคราะห์การได้มาซึ่งที่ดินของวัดหรือที่ธรณีสงฆ์
กรณีศึกษาทายาททวงคืนที่ดินที่เจ้ามรดกยกให้แก่วัด
ANALYSIS OF LAND ACQUISITION OF TEMPLES OR MONASTIC PROPERTY
A CASE STUDY OF LAND CLAIMING HEIRS THE INHERITANCE
BEQUEATHED TO THE TEMPLE

^[1]กะเชน มุสิกการุณ Kachen Musikarun ^[2]ประเสริฐ ลิ้มประเสริฐ Prasert Limprasert

^[3]ประมานเลิศ อัจฉริยปัญญากุล Pramarnlert Archariyapanyakul

^[1] ^[2] ^[3] มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: KachenM.2024@hotmail.com

Article Received: July 11, 2024. Revised: December 24, 2024. Accepted: December 25, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการได้มาซึ่งที่ดินของวัดหรือที่ธรณีสงฆ์ของวัดตามหลักพระธรรมวินัย 2) ศึกษาการได้มาซึ่งที่ดินของวัดหรือที่ธรณีสงฆ์ของวัดตามหลักประมวลกฎหมายที่ดินและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง 3) ศึกษาวิธีการได้มาซึ่งที่ดินของวัดหรือที่ธรณีสงฆ์เปรียบเทียบกับที่สาธารณะตามประมวลกฎหมายที่ดิน กฎหมายสงฆ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง 4) เสนอแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหาการได้มาซึ่งที่ดินของวัดกรณีทายาททวงคืนที่ดินที่เจ้ามรดกยกให้แก่วัด งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาเอกสาร เก็บรวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเคราะห์ และเปรียบเทียบข้อมูลในเชิงพรรณนา เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุปและข้อเสนอแนะ ผลการวิจัยพบว่า 1) ในสมัยพุทธกาลการถวายที่ดินเพื่อสร้างวัดกระทำเพียงวาจาก็ถือว่า การยกที่ดินการสร้างวัดถวายได้สำเร็จแล้ว 2) การได้มาซึ่งที่ดินของวัดตามกฎหมาย ได้แก่ การได้มาซึ่งกรรมสิทธิ์ก่อนใช้ประมวลกฎหมายที่ดิน การได้กรรมสิทธิ์ตามประมวลกฎหมายที่ดิน และการได้กรรมสิทธิ์ในที่ดินตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ 3) ที่ดินที่เจ้าของอุทิศให้วัดหรือที่ธรณีสงฆ์ ถ้าไม่ได้มีการจดทะเบียนเป็นหนังสือต่อพนักงานเจ้าหน้าที่วัดจะต้องเข้าไปทำประโยชน์โดยการถือครองปรักษ์ตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ที่ดินถึงจะตกเป็นของวัดหรือที่ธรณีสงฆ์ได้ ส่วนที่ดินที่เจ้าของอุทิศให้เป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน ประเภทอุทิศโดยปริยายจะตกเป็นเป็นที่สาธารณสมบัติของแผ่นดินโดยทันที โดยไม่ต้องทำเป็นหนังสือจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ 4) เสนอให้มีการพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติ ข้อ 4 คือ ที่วัดและที่ธรณีสงฆ์ที่ประชาชนอุทิศให้แก่วัดในพระพุทธศาสนา เพื่อป้องกัน แก้ไขปัญหาการได้มาซึ่งที่ดินของวัด มิให้มีปัญหาการตีความอีกต่อไป

คำสำคัญ: การได้มาซึ่งที่ดินของวัด, ที่ธรณีสงฆ์, มรดก

ABSTRACT

The objectives of this research article were 1) To study the acquisition of temple land or monastic property according to the Dhamma-Vinaya principles. 2) To study the acquisition temple land or monastic property according to the Land Code and other related laws. 3) To examine the methods of acquiring temple land or monastic land compared to

public property under Land Code, Sangha law, and other relevant laws. 4) To propose preventive measures to address and prevent issues of temple land acquisition related to the inheritance and reclaiming of land given to the temple by heirs. Qualitative research method by studying documents was conducted, collecting and analyzing the data by synthesizing and comparing the data descriptively to reach conclusions and recommendations. The research results found that: 1) In the Buddha's time, offering land to build a temple was done only with words and it was considered that the donation of land to build a temple had already been completed. 2) Acquisition of temple land according to law, including acquisition of ownership before the application of the Land Code. Acquiring ownership according to the Land Code and obtaining ownership of land according to the Civil and Commercial Code. 3) Land that the owner dedicated to the temple or the Sangha, if it had not been registered in writing with the temple official, must be used by the owner for the period specified by law before the land could be vested in the temple or Sangha. As for land which the owner had dedicated as public property of the country, the type of implied dedication would immediately become public property of the country without having to make a written registration with the official. 4) Proposing to consider amending the provisions of Section 4, which was temple land and monastic land that people dedicated to Buddhist temples in order to prevent and solve the problem of acquiring temple land. There would be no more problems with interpretation.

Keywords: Land Acquisition of Temples, Sangha's Lands, Inheritance

บทนำ

“วัด” ถือเป็นสถานที่ที่สำคัญต่อวิถีชีวิตของชาวพุทธเป็นสถานที่ยึดเหนี่ยวจิตใจมานับแต่โบราณกาล วัดจึงเป็นสถานที่บำเพ็ญบุญกุศลทั้งในพระพุทธศาสนาและในชุมชนท้องถิ่นสำหรับประชาชนทั่วไป นอกจากนี้วัดยังเป็นสถานที่ที่หน่วยงานภาครัฐและเอกชนสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันเพื่อกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน (พระมหาคำพันธ์ ปากโร และคณะ, 2561) การได้มาซึ่งที่ดินของวัดนั้นแต่เดิมมาตั้งแต่สมัยสุโขทัย อยุธยา เป็นต้นมา วัดจะเข้าจับจองที่ดินเหมือนบุคคลธรรมดาไม่ได้ วัดจะได้มาซึ่งที่ดินได้เพียงการอุทิศถวายเท่านั้น จนถึงปัจจุบันวัดก็ยังจับจองที่ดินมิได้เช่นกัน

ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ได้กำหนดให้วัดมี 2 ลักษณะ คือ 1) วัดที่ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา และ 2) สำนักสงฆ์ วัดมีฐานะเป็นนิติบุคคล และให้เจ้าอาวาสเป็นผู้แทนของวัดในกิจการทั่วไป (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2561) ที่วัดและที่ซึ่งขึ้นต่อวัดแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) ที่วัด คือ ที่ตั้งวัดตลอดจนเขตของวัดนั้น เป็นที่ดินซึ่งเป็นที่ตั้งของวัดใดวัดหนึ่งโดยเฉพาะ 2) ที่ธรณีสงฆ์ คือ ที่ซึ่งเป็นสมบัติของวัด แต่ไม่ใช่ที่ดินซึ่งเป็นที่ตั้งวัด เช่น ที่ดินที่มีผู้อุทิศยกให้แก่วัด และ 3) ที่กลบนา คือ ที่ดินที่เจ้าของอุทิศเพียงผลประโยชน์จากที่ดินนั้นให้วัดหรือพระศาสนาเท่านั้น ไม่ใช่ทรัพย์สินของวัด (ชัชวาลย์ ชานวรัตน์, 2567) อย่างไรก็ตาม ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บัญญัติการได้มาซึ่งที่ดินวัดมีหลายวิธี คือ 1) มีผู้อุทิศถวายให้วัดโดยการทำนิติกรรมสัญญา หรือได้มาทางมรดก เช่น การทำพินัยกรรมยกที่ดินให้วัด หรือที่ดินของภิกษุที่ได้มาในระหว่างสมณเพศในกรณีที่มีตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1623

มาตรา 1624 บัญญัติให้เป็นมรดกตกเป็นของวัดตามภูมิสำเนา 2) วัดอาจได้มาทางนิติกรรม เช่น การซื้อ 3) วัดได้มาโดยการครอบครองตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1367 หรือการครอบครองปรปักษ์ที่ดินตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1382 (สำนักมาตรการออกหนังสือสำคัญกรรมที่ดิน, 2566)

จากสถิติของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้รวบรวมข้อมูลวัดในประเทศไทย โดยปัจจุบันพบว่า มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 43,856 วัด แบ่งเป็นวัดราษฎร์ 43,545 วัด และวัดพระอารามหลวง 311 วัด (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2566) และพบว่ามีปัญหาเรื่องที่ดินเป็นจำนวนมาก ทั้งที่ปรากฏเป็นข่าวตามสื่อต่างๆ เช่น กรณีวัดที่ตั้งมาอายุมากกว่าร้อยปีแต่ยังไม่มีโฉนดที่ดิน วัดที่ตั้งอยู่ในเขตที่ราชพัสดุ ที่ดินสาธารณประโยชน์ พื้นที่ป่าอนุรักษ์ พื้นที่ป่า เขตปฏิรูปที่ดิน หรือพื้นที่นิคมสหกรณ์ (ชัชวาลย์ ชานูวัฒน์, 2567) ที่ดินวัดในครั้งอดีตอาจอยู่ในที่ที่ไม่ต้องการใช้ประโยชน์จากชุมชนหรือสังคม แต่เมื่อความเจริญเข้ามาเบียดเบียนที่ดินวัดจึงนำมาสู่การเกิดปัญหาในการแบ่งแย่งถือสิทธิ์ครอบครองเกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวัดที่มีผลประโยชน์ในด้านทำเลการค้า การเช่าที่ทำประโยชน์ในที่ดินธรณีสงฆ์ด้วยความมุ่งหวังในเงินบำรุงวัด ค่าเช่าที่ดิน อาคาร อันนำมาสู่กระบวนการทางกฎหมายในการดำเนินการฟ้องร้องจัดการบริหารถือสิทธิ์ในที่ดินวัดเพื่อมุ่งหวังผลประโยชน์ ไปสู่การวิพากษ์ในทางกฎหมายและสังคมไทย เช่นกรณีที่ดินธรณีสงฆ์ของวัดสวนแก้วหรือโฉนดที่ดินธรณีสงฆ์ที่นำมาสร้างสนามกอล์ฟอัลไพน์ และบ้านจัดสรรของวัดธรรมิการามวรวิหาร เป็นต้น (พระมหาคำพันธ์ ปากโร และคณะ, 2561)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์การได้มาซึ่งที่ดินของวัดหรือที่ธรณีสงฆ์ กรณีศึกษาทายาททวงคืนที่ดินที่เจ้ามรดกยกให้แก่วัด โดยการค้นคว้าจากพระธรรมวินัย กฎหมายประมวลกฎหมายที่ดิน หนังสือคำอธิบายกฎหมายที่ดิน ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ คำพิพากษาศาลฎีกา วิทยานิพนธ์และบทความที่เกี่ยวข้อง และนำมาวิเคราะห์และเปรียบเทียบวิธีการได้มาซึ่งที่ดินของวัดหรือที่ธรณีสงฆ์ระหว่างวิธีการตามหลักพระธรรมวินัยกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์แก่ผู้ศึกษาค้นคว้า และเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาการได้มาซึ่งที่ดินของวัดมิให้มีปัญหาการตีความอีกต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการได้มาซึ่งที่ดินของวัดหรือที่ธรณีสงฆ์ของวัดตามหลักพระธรรมวินัย
2. เพื่อศึกษาการได้มาซึ่งที่ดินของวัดหรือที่ธรณีสงฆ์ของวัดตามหลักประมวลกฎหมายที่ดินและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
3. เพื่อศึกษาวิธีการได้มาซึ่งที่ดินของวัดหรือที่ธรณีสงฆ์เปรียบเทียบกับที่สาธารณะตามประมวลกฎหมายที่ดิน กฎหมายสงฆ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหาการได้มาซึ่งที่ดินของวัดกรณีทายาททวงคืนที่ดินที่เจ้ามรดกยกให้แก่วัด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ทางนิติศาสตร์ ในลักษณะการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) จากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ บทความ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หนังสือคำอธิบายกฎหมายที่ดินพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 และคำ

พิพากษาหรือคำวินิจฉัยของฎีกา ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ เปรียบเทียบข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive) เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุปและแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหาการได้มาซึ่งที่ดินของวัดกรณีทายาททวงคืนที่ดินที่เจ้ามรดกยกให้แก่วัด

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการได้มาซึ่งที่ดินของวัดหรือธรณีสงฆ์ของวัดตามหลักพระธรรมวินัย

จากการศึกษาพบว่า การถวายที่ดินการสร้างวัดในพระพุทธศาสนาตามพระธรรมวินัยที่มีพัฒนาการมาแต่ครั้งพุทธกาล เพื่อเป็นที่พำนักอาศัยของพระภิกษุสงฆ์ประพฤติปฏิบัติตามพระธรรมวินัย และเป็นสถานที่ทำกิจกรรมต่างๆ ในพระพุทธศาสนา การถวายที่ดินดังกล่าวนั้นกระทำเพียงว่า ได้เอ่ยวาจายกที่ดินหรือสร้างอารามสร้างวัดถวายก็ถือว่า การยกที่ดินการสร้างวัดถวายได้สำเร็จลุล่วงแล้ว มิได้ทำนิติกรรมแต่อย่างใด ดังปรากฏความเมื่อครั้งพระเจ้าพิมพิสารได้ถวายอุทยานพระเวฬุวันเป็นวัดแรกในพระพุทธศาสนา หรือท่านอนาถปิณฑิกเศรษฐีได้ซื้อที่ดินจากเจ้าเขตสร้างวัดเชตะวันถวายแด่พระพุทธเจ้าและภิกษุสงฆ์ ก็ได้กระทำปฏิบัติในทำนองเดียวกัน นั้นเพราะความเลื่อมใสในพระพุทธเจ้าและหมู่ภิกษุสงฆ์นั่นเอง

2. ผลการศึกษาการได้มาซึ่งที่ดินของวัดหรือธรณีสงฆ์ของวัดตามหลักประมวลกฎหมายที่ดินและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษพบว่า การได้มาซึ่งที่ดินของวัดหรือธรณีสงฆ์ของวัดตามหลักประมวลกฎหมายที่ดินและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

2.1 การได้มาซึ่งกรรมสิทธิ์ในที่ดินก่อนวันที่ประมวลกฎหมายที่ดินใช้บังคับ คือก่อนวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2497 หมายถึง การได้มาซึ่งหนังสือสำคัญแสดงกรรมสิทธิ์ตามกฎหมายเก่า ซึ่งมี 3 กรณี คือ 1) การได้รับโฉนดแผนที่ตามพระราชบัญญัติออกโฉนดที่ดิน ร.ศ. 127 และประกาศออกโฉนดที่ดิน ร.ศ. 120 2) การได้รับโฉนดตราจองตามพระราชบัญญัติออกตราจองชั่วคราว ร.ศ. 127 ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็นพระราชบัญญัติออกโฉนดตราจอง ร.ศ. 124 3) การได้รับตราจองที่ตราว่าได้ทำประโยชน์แล้ว ตามพระราชบัญญัติออกโฉนดที่ดินฉบับที่ 6 พ.ศ. 2479

2.2 การได้กรรมสิทธิ์ในที่ดินตามประมวลกฎหมายที่ดิน หมายถึง การที่บุคคลได้ครอบครองที่ดินโดยที่ยังไม่มีหนังสือสิทธิในที่ดิน และการจะได้รับเอกสารแสดงสิทธิในที่ดินซึ่งครอบครองอยู่นั้นจะต้องปฏิบัติตามวิธีการที่กฎหมายกำหนด ซึ่งแยกเป็นการครอบครองโดยชอบด้วยกฎหมายก่อนวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2497 กับการครอบครองโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายก่อนวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2497 แต่ได้แจ้งตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายที่ดิน สามารถขออกโฉนดที่ดินทั้งตำบลตามมาตรา 58 และมาตรา 58 ทวิ หรือกรณีขออกโฉนดที่ดินเฉพาะรายตามมาตรา 59 ได้ ส่วนผู้ที่ครอบครองที่ดินโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายก่อนวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2497 และไม่ได้แจ้งตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายที่ดิน สามารถขออกโฉนดที่ดินในกรณีที่มีการเดินสำรวจออกโฉนดที่ดินทั้งตำบลตามมาตรา 58 และมาตรา 58 ทวิ ได้ หากว่าผู้ครอบครองได้ปฏิบัติตามมาตรา 27 ตริ หรือสามารถออกโฉนดที่ดินเฉพาะรายได้ตามมาตรา 59 ทวิ นอกจากนี้ยังมีกรณีตามมาตรา 27 ซึ่งกำหนดให้มีการจัดที่ดินผืนใหญ่ตามมาตรา 30 และจัดที่ดินแปลงเล็กแปลงน้อยตามมาตรา 33

และการได้มาตามประมวลกฎหมายที่ดิน มาตรา 84 ที่บัญญัติว่า การได้มาซึ่งที่ดินของวัดวาอาราม วัดบวชหลวงโรมันคาทอลิก มุลนิธิเกี่ยวกับคริสต์จักรหรือมัสยิดอิสลาม ต้องได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรี และให้ได้มาไม่เกิน 50 ไร่ และหากวัดได้มาเกินกำหนดก็จะต้องจำหน่ายภายใน 5 ปี และมาตรา 85 ที่บัญญัติว่า ในกรณีที่นิติบุคคลได้มาซึ่งที่ดินเกินกำหนดตามความในมาตรา 84 เมื่อประมวลกฎหมาย นี้ได้ใช้บังคับแล้ว

ให้นิติบุคคลดังกล่าว จัดการจำหน่ายภายในห้าปี ถ้าไม่จำหน่ายที่ดินภายในเวลาที่กำหนด ให้อธิบดีมีอำนาจจำหน่ายที่ดินนั้น ซึ่งการถือครองที่ดินของวัดจะต้องเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายที่ดิน มาตรา 84 - 85 ที่กำหนดให้วัดครอบครอง ที่ดินได้ไม่เกิน 50 ไร่ ซึ่งวัดที่จะครอบครองที่ดินได้จะต้องมีฐานะเป็นนิติบุคคลตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 จึงสามารถที่จะถือสิทธิที่ดินได้ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505

2.3 การได้กรรมสิทธิ์ในที่ดินตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มีดังนี้

1) การได้มาซึ่งที่ดินของวัดโดยการเข้าทำสัญญาซื้อขายนั้น มาตรา 453 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้บัญญัติไว้ว่า การซื้อขายนั้นคือ สัญญาซึ่งบุคคลฝ่ายหนึ่ง เรียกว่าผู้ขาย โอนกรรมสิทธิ์แห่งทรัพย์สินให้แก่บุคคลอีกฝ่ายหนึ่ง เรียกว่าผู้ซื้อ และผู้ซื้อตกลงว่าจะใช้ราคาทรัพย์สินนั้นให้แก่ผู้ขาย การทำสัญญาซื้อขายทรัพย์สินโดยทั่วไปแล้วกฎหมายไม่ได้กำหนดไว้แต่การซื้อขายอสังหาริมทรัพย์เท่านั้น กฎหมายกำหนดให้ต้องทำเป็นหนังสือและจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ หากไม่ทำจะมีผลเป็นโมฆะตามมาตรา 456

2) การได้มาซึ่งที่ดินของวัดโดยมีผู้อุทิศให้ นั้น ซึ่งการได้มาซึ่งที่ดินของวัดก่อนใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์โดยส่วนมากมักจะไดมาโดยมีผู้อุทิศให้จนถือว่าเป็นจารีตประเพณี กล่าวคือ เมื่อมีการอุทิศที่ดินให้วัด ย่อมหมายถึง ผู้อุทิศได้อิสระเจตนาครอบครองที่ดินให้แก่วัด และวัดได้ครอบครองใช้ประโยชน์ในที่ดินนั้นแล้ว ที่ดินจึงตกเป็นของวัดโดยทันที โดยไม่ต้องทำตามพิธีการหรือแบบแต่อย่างใด เมื่อประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ตามมาตรา 521 บัญญัติไว้ว่า อันให้นั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าผู้ให้ ได้โอนทรัพย์สินของตนให้โดยเสนหาแก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่าผู้รับ และผู้รับย่อมรับเอาทรัพย์สินนั้น และตามมาตรา 525 ได้บัญญัติไว้ว่า การให้ทรัพย์สินซึ่งถ้าจะซื้อขายกันจะต้องทำเป็นหนังสือจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่นั้น ท่านว่าย่อมสมบูรณ์ต่อเมื่อได้ทำเป็นหนังสือจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ในกรณีเช่นนี้การให้ย่อมเป็นการสมบูรณ์ด้วยมิต้องมีการส่งมอบ ดังนั้น ตามหลักแล้วการให้ที่ดินแก่วัดจึงต้องทำเป็นหนังสือและจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่จึงจะสมบูรณ์

การแสดงเจตนาสละกรรมสิทธิ์อุทิศให้เป็นของแผ่นดินนี้ อาจเป็นไปได้ 2 วิธี คือ โดยแสดงเจตนาอุทิศให้โดยตรง เช่น ไปจดทะเบียนสลักหลังโฉนดต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ว่า อุทิศให้เป็นสาธารณประโยชน์ เป็นต้น อีกวิธีหนึ่งก็คือ การแสดงเจตนาอุทิศให้โดยปริยาย เช่น เจ้าของที่ดินโฉนดแผนที่ตัดถนนในที่ดินของตนเพื่อขายที่ดินให้มีราคาสูงขึ้น ผู้ซื้อที่ดินกับคนอื่นได้ใช้ถนนเป็นทางสัญจรไปมาหลายปี โดยเจ้าของไม่แสดงอาการหวงห้ามแต่อย่างใด ถือได้ว่าเจ้าของอุทิศให้เป็นถนนสาธารณะแล้ว จึงตกเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดินตามมาตรา 1304 (2) การแสดงเจตนาสละกรรมสิทธิ์ให้เป็นของแผ่นดินนั้นมีไว้ว่าต้องทำให้ถูกต้องตามแบบวิธีการโอนกรรมสิทธิ์ในอสังหาริมทรัพย์อย่างกับการโอนให้บุคคลธรรมดา แผ่นดินหรือผู้แทนของแผ่นดินไม่จำเป็นจะต้องทำการรับโอนหรือรับรู้แต่อย่างใด เพียงแต่เจ้าของเดิมทำการแสดงเจตนาสละให้ก็เพียงพอแล้ว เช่นนี้ ก็ถือว่าเป็นการสละโดยปริยาย

3) การได้กรรมสิทธิ์ในที่ดินโดยอายุความ หรือได้มาโดยการครอบครองปรปักษ์นั้น ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1382 บัญญัติไว้ว่า บุคคลใดครอบครองทรัพย์สินของผู้อื่นไว้ด้วยความสงบและเปิดเผยด้วยเจตนาเป็นเจ้าของ ถ้าเป็นอสังหาริมทรัพย์ใช้รั้ได้ครอบครองติดต่อกันมาเป็นเวลาสิบปี ถ้าเป็นสังหาริมทรัพย์ได้ครอบครองติดต่อกันมาเป็นเวลาห้าปี ท่านว่าบุคคลนั้นได้กรรมสิทธิ์ หลักเกณฑ์ประการแรกคือ ทรัพย์สินที่ครอบครองนั้นต้องเป็นทรัพย์สินของผู้อื่น หมายความว่าต้องมีทรัพย์สินที่บุคคลอื่นเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์อยู่แล้ว และมีการครอบครองโดยได้แย่งกรรมสิทธิ์ของเจ้าของเดิมตลอดมาด้วยความ

สงบ หมายถึงโดยปราศจากการใช้กำลัง หรือการข่มขู่ หรือการหลอกลวงด้วยประการใดๆ โดยเปิดเผย หมายถึง การไม่ปิดบังอำพาทในการครอบครองยึดถือขึ้น

4) การได้มาซึ่งที่ดินของวัดตามบทบัญญัติของกฎหมาย เช่น การได้มาในฐานะเป็นผู้รับพินัยกรรม บุคคลที่จะรับมรดกได้ในฐานะเป็นทายาทโดยธรรมนั้นมิได้มีเฉพาะบุคคลธรรมดา แต่บุคคลที่จะรับมรดกด้วยที่ในกรรมนั้นจะเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลก็ได้ ดังนั้น วัดจึงสามารถเป็นผู้รับพินัยกรรมได้ แต่มีข้อสำคัญว่า มรดกที่จะได้รับตามพินัยกรรมนั้นจะต้องอยู่ภายในวัตถุประสงค์ของวัด แต่ถ้าเป็นเรื่องนอกวัตถุประสงค์ก็ไม่มีสิทธิตามพินัยกรรม เช่น ทำพินัยกรรมยกเงินและที่ดินให้แก่วัด วัดย่อมได้รับ แต่ถ้าทำพินัยกรรมยกเครื่องมือฆ่าสัตว์หรือทำการประมงให้แก่วัด วัดย่อมไม่มีสิทธิได้รับเพราะขัดต่อวัตถุประสงค์ของวัด การได้ที่ดินมาโดยพินัยกรรมนั้น กรรมสิทธิ์ในที่ดินนั้นย่อมตกเป็นของผู้รับพินัยกรรมทันที ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1599 แม้ยังไม่มีเปลี่ยนแปลงทะเบียนที่ดินก็ตาม

5) การได้มาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1623 บัญญัติไว้ว่า ทรัพย์สินของพระภิกษุที่ได้มาในระหว่างเวลาที่อยู่ในสมณเพศนั้นเมื่อพระภิกษุนั้นถึงแก่มรณภาพให้ตกเป็นสมบัติของวัดที่เป็นภูมิลำเนาของพระภิกษุนั้น กล่าวคือ วัดนั้นต้องเป็นวัดตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และคำว่า วัดที่เป็นภิกษุสำเภา นั้น หมายถึง วัดตามกฎกระทรวง การสร้าง การตั้ง การรวม การย้าย และการยุบเลิกวัด การขอพระราชทานวิสุงคามสีมา และการยกวัดร้างขึ้นเป็นวัดมีพระภิกษุจำพรรษา พ.ศ. 2559 ดังนั้น คำว่า วัด จึงหมายถึง วัด ตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 2 พ.ศ. 2535 บัญญัติไว้ว่า “วัดมีสองอย่าง (1) วัดที่ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา (2) สำนักสงฆ์ คือวัดที่ยังไม่ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา

3. ผลการศึกษาวิธีการได้มาซึ่งที่ดินของวัดหรือที่ธรณีสงฆ์เปรียบเทียบกับที่สาธารณะตามประมวลกฎหมายที่ดิน กฎหมายสงฆ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษา พบว่า วิธีการได้มาซึ่งที่ดินของวัดหรือที่ธรณีสงฆ์เปรียบเทียบกับที่สาธารณะตามประมวลกฎหมายที่ดิน กฎหมายสงฆ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง แสดงในตารางที่ 1 - 3 มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบการได้มาซึ่งที่ดินของวัดตามพระธรรมวินัยกับหลักกฎหมาย

การได้มาซึ่งที่ดินของวัดตามพระธรรมวินัย	การได้มาซึ่งที่ดินของวัดตามหลักกฎหมาย
1. การได้มาด้วยการถวายที่ดินเพื่อสร้างวัดในสมัยพุทธกาล เป็นการได้มาจากผู้มีจิตศรัทธาถวายที่ดินให้เป็นอารามที่อยู่อาศัยของพระภิกษุสงฆ์ มีพระพุทธเจ้าเป็นประมุข เช่น พระเจ้าพิมพิสาร ถวายสวนอุททยานพระเวฬุวันเป็นอารามแรกในพระพุทธศาสนา	1. การได้กรรมสิทธิ์ที่ดินก่อนใช้ประมวลกฎหมายที่ดิน
2. การได้มาด้วยการถวายที่ดินเพื่อสร้างวัดในประเทศไทย 2.1 ได้มาเพราะพระเจ้าแผ่นดิน หรือเจ้านายชั้นสูง หรือคฤหาสน์ผู้มีเงิน สร้างถวายอุทิศแก่บรรพบุรุษ เช่น พระเจ้าแผ่นดินในสมัยกรุงสุโขทัย กรุงศรีอยุธยา และกรุงรัตนโกสินทร์ เป็นต้น 2.2 ได้มาเพราะผู้มีจิตศรัทธา ยกที่ดินให้สร้างวัด หรือช่วยกันรวบรวมบริจาคเงินทองซื้อที่ดินให้สร้างวัด 2.3 ได้มาเพราะทำนิติกรรมยกที่ดินให้สร้างวัดหรือเป็นที่ธรณีสงฆ์ของวัด	2. การได้กรรมสิทธิ์ในที่ดินตามประมวลกฎหมายที่ดิน

การได้มาซึ่งที่ดินของวัดตามพระธรรมวินัย	การได้มาซึ่งที่ดินของวัดตามหลักกฎหมาย
	3. การได้กรรมสิทธิ์ในที่ดินตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ - การได้ที่ดินวัดมาโดยนิติกรรม - การได้ที่ดินวัดมาโดยทางอื่นนอกจากนิติกรรม
	4. การได้มาตามมาตรา 84 แห่งประมวลกฎหมายที่ดิน พ.ศ. 2552

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบการได้มาซึ่งที่ดินของวัดกับที่ดินสาธารณะสมบัติของแผ่นดินตามหลักกฎหมาย

การได้มาซึ่งที่ดินของวัด	การได้มาซึ่งที่ดินสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
1. ประเภทที่ดินของวัด 1.1 ที่วัด 1.2 ที่ธรณีสงฆ์ 1.3 ที่กัลปนา	1. การเกิดขึ้นของที่ดินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน 1.1 การเกิดโดยผลของกฎหมาย - ด้วยกฎหมายสงวนหวงห้ามไว้ - ด้วยการเวนคืนที่ดิน 1.2 การเกิดขึ้นโดยผลทางนิติกรรม - การอุทิศโดยตรง - การอุทิศโดยปริยาย 1.3 การเกิดขึ้นจากการใช้ประโยชน์ร่วมกันของประชาชน 1.4 การเกิดขึ้นตามธรรมชาติ
2. การสิ้นสภาพของที่ดินวัด ที่ธรณีสงฆ์ 2.1 การโอนกรรมสิทธิ์ ที่วัด ที่ธรณีสงฆ์ หรือที่ ศาสนสมบัติกลาง ให้กระทำได้อีกแต่โดยพระราชบัญญัติ 2.2 การโอนกรรมสิทธิ์ที่วัด ที่ธรณีสงฆ์ หรือที่ ศาสนสมบัติกลาง ให้แก่ส่วนราชการรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ เมื่อมหาเถรสมาคม ไม่ขัดข้องและได้รับ คำผาติกรรมจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานนั้น แล้วให้กระทำโดยพระราชกฤษฎีกา	2. การสิ้นสภาพของที่ดินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน 2.1 โดยสภาพธรรมชาติ 2.2 โดยผลของกฎหมาย - ทรัพย์สินซึ่งเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดินนั้นจะโอนแก่กันมิได้ เว้นแต่อาศัยอำนาจแห่งบทกฎหมายเฉพาะ หรือพระราชกฤษฎีกา - ผู้ใดเข้าไปครอบครองทรัพย์สินของแผ่นดินประเภทสาธารณะสมบัติของแผ่นดินย่อมไม่อาจอ้างอายุความขึ้นเป็นข้อต่อสู้กับแผ่นดินได้ 2.3 โดยการถอนสภาพ - การถอนสภาพหรือการโอนให้กระทำโดยพระราชบัญญัติ หรือพระราชกฤษฎีกา

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบการได้มาซึ่งที่ดินวัดกับที่ดินสาธารณะประโยชน์โดยการอุทิศ

การได้มาซึ่งที่ดินของวัดโดยการอุทิศ	การได้มาซึ่งที่ดินสาธารณะประโยชน์โดยการอุทิศ
1. การได้มา โดยการอุทิศที่ให้วัดหรือธรณีสงฆ์ คือการที่เจ้าของที่ดินยกกรรมสิทธิ์ที่ดินถวายวัดด้วยวาจา หรือตกลงทำเป็นหนังสือยกที่ดินให้วัด โดยทำกันเองระหว่างเจ้าของที่ดินกับวัดเท่านั้น มิได้ทำเป็นหนังสือและจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ การยกที่ดินถวายวัดจึงไม่สมบูรณ์ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 525 แต่ถ้าวัดได้	2. การได้มา โดยการอุทิศโดยตรง ได้แก่ การที่ผู้ถือครองกรรมสิทธิ์หรือสิทธิครอบครองที่ดินโดยชอบด้วยกฎหมายได้แสดงเจตนาอย่างชัดแจ้งว่าจะยกที่ดินของตนให้เป็นที่ดินสำหรับประชาชนใช้ประโยชน์ร่วมกัน หรือให้เป็นที่ดินที่ใช้ประโยชน์ของแผ่นดินโดยเฉพาะ การอุทิศที่มีเจตนาชัดแจ้งเช่นนี้เรียกว่า เป็นการอุทิศโดยตรง ต้องทำเป็นหนังสือแสดง

การได้มาซึ่งที่ดินของวัดโดยการอุทิศ	การได้มาซึ่งที่สาธารณประโยชน์โดยการอุทิศ
เข้าครอบครองที่ดินดังกล่าวมาเป็นเวลาสิบปีแล้ว วัดย่อมได้กรรมสิทธิ์ในที่ดินแปลงนี้ตามมาตรา 1382	สิทธิในที่ดินไปยื่นคำขอต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามประมวลกฎหมายที่ดิน พ.ศ. 2497 มาตรา 71
2. ที่ดินที่เจ้าของอุทิศให้ นั้น ถ้าเป็นการอุทิศให้วัดหรือธรรมสังฆ์ ถ้าไม่ได้มีการจดทะเบียนเป็นหนังสือต่อพนักงานเจ้าหน้าที่แล้ว วัดจะต้องเข้าไปทำประโยชน์โดยการถือครองปรักษ์ตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ที่ดินอุทิศนั้นถึงจะตกเป็นของวัดหรือธรรมสังฆ์ได้	2. ที่ดินที่เจ้าของอุทิศให้ นั้น ถ้าเป็นการอุทิศให้เป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน ประเพณีอุทิศโดยปริยายนี้ จะตกเป็นเป็นที่สาธารณสมบัติของแผ่นดินโดยทันที โดยมีต้องทำเป็นหนังสือจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่

4. การเสนอแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหาการได้มาซึ่งที่ดินของวัดกรณีทายาททวงคืนที่ดินที่เจ้ามรดกยกให้แก่วัด

จากการศึกษาพบว่า หากวัดไม่ได้เข้าไปครอบครองปรักษ์โดยทำประโยชน์ในที่ดิน หรือไม่ได้จดทะเบียนเป็นหนังสือต่อพนักงานเจ้าหน้าที่แล้ว ทายาทอาจจะทวงคืนได้ และกรณีที่ดินอุทิศที่ดินให้เป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินนี้ แม้จะอุทิศโดยวาจา หรือมิได้จดทะเบียนเป็นหนังสือต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ หรืออุทิศโดยปริยาย ย่อมตกเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินได้ทั้งสิ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอให้มีการพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1304 ที่บัญญัติไว้ว่า

สาธารณสมบัติของแผ่นดินนั้น รวมทรัพย์สินทุกชนิดของแผ่นดินซึ่งใช้เพื่อสาธารณประโยชน์หรือสงวนไว้เพื่อประโยชน์ร่วมกัน เช่น

- (1) ที่ดินรกร้างว่างเปล่า และที่ดินซึ่งมีผู้เวนคืนหรือทอดทิ้งหรือกลับมาเป็นของแผ่นดินโดยประการอื่น ตามกฎหมายที่ดิน
 - (2) ทรัพย์สินสำหรับพลเมืองใช้ร่วมกัน เป็นต้นว่า ที่ชายตลิ่ง ทางน้ำ ทางหลวง ทะเลสาบ
 - (3) ทรัพย์สินใช้เพื่อประโยชน์ของแผ่นดินโดยเฉพาะ เป็นต้นว่า ป้อมและโรงทหาร สำนักราชการบ้านเมือง เรือรบ อาวุธยุทโธปกรณ์
- โดยเพิ่มเติม (4) ที่วัดและที่ธรณีสงฆ์ที่ประชาชนอุทิศให้แก่วัดในพระพุทธศาสนา

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบผลการวิจัยที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาการได้มาซึ่งที่ดินของวัดหรือธรรมสังฆ์ของวัดตามหลักพระธรรมวินัย พบว่า มีการถวายที่ดินการสร้างวัดในครั้งพุทธกาล กระทำเพียงว่า ได้เอ่ยวาจายกที่ดินหรือสร้างอารามสร้างวัดถวายก็ถือว่า การยกที่ดินการสร้างวัดถวายได้สำเร็จลุล่วงแล้ว มิได้ทำนิติกรรมแต่อย่างใด ดังปรากฏความเมื่อครั้งพระเจ้าพิมพิสารได้ถวายอุทยานพระเวฬุวันเป็นวัดแรกในพระพุทธศาสนา หรือท่านอนาถบิณฑิกเศรษฐีได้ซื้อที่ดินจากเจ้าเขตสร้างวัดเชตวันถวายแด่พระพุทธเจ้าและภิกษุสงฆ์ ก็ได้กระทำให้ปฏิบัติในทำนองเดียวกัน นั้นเพราะความเลื่อมใสในพระพุทธเจ้าและหมู่ภิกษุสงฆ์นั่นเอง ซึ่งปรากฏในงานวิจัยของพระมหาคำพันธ์ ปากาโร และคณะ (2561) ว่า ที่ดินวัดหรือวัดในพระพุทธศาสนาเกิดขึ้นครั้งแรกตั้งแต่ปฐมโพธิกาล โดยการถวายอุทยานเวฬุวันของพระเจ้าพิมพิสาร ด้วยพระราชดำรัสว่า “หม่อมฉันขอถวายอุทยานเวฬุวันนั้นแด่ภิกษุสงฆ์มีพระพุทธเจ้าเป็นประมุข พระพุทธเจ้าข้า” พระพุทธองค์ทรงรับอารามแล้ว ทรงแสดงธรรมีกถาให้พระเจ้าพิมพิสารสมาทานอภิญญาขึ้นเร่ง ต่อมาพระพุทธองค์ ได้ทรงแสดงธรรมีกถารับสั่งกับภิกษุทั้งหลายว่า “ภิกษุทั้งหลาย เราอนุญาตอาราม” ตั้งแต่นั้นมาจึงได้เริ่มมีวัดเกิดขึ้นมาเรื่อยๆ จนถึงปัจจุบัน

2. ศึกษาการได้มาซึ่งที่ดินของวัดหรือธรณีสงฆ์ของวัดตามหลักประมวลกฎหมายที่ดินและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง พบว่า การได้มาซึ่งที่ดินของวัดมีดังนี้ 1) การได้มาซึ่งกรรมสิทธิ์ในที่ดินก่อนวันที่ประมวลกฎหมายที่ดินใช้บังคับ คือก่อนวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2497 2) การได้กรรมสิทธิ์ในที่ดินตามประมวลกฎหมายที่ดิน ตามมาตรา 84 และ 3) การได้กรรมสิทธิ์ในที่ดินตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งปรากฏในงานวิจัยของพระมหาคำพันธ์ ปากโร และคณะ (2561) ที่พบว่า การได้ที่ดินของวัดนั้นอยู่ภายใต้บทบัญญัติของกฎหมาย 2 ฉบับด้วยกัน คือ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กับประมวลกฎหมายที่ดิน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นั้น มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการได้มาซึ่งที่ดินของเอกชนโดยทั่วไป อยู่ในมาตรา 1299 ซึ่งแบ่งเป็น 2 กรณี คือ การได้มาโดยนิติกรรมกับการได้มาโดยทางอื่นนอกจากนิติกรรม ส่วนประมวลกฎหมายที่ดินได้บัญญัติเกี่ยวกับการได้มาซึ่งที่ดินของวัดไว้ในมาตรา 84 ซึ่งกำหนดให้ต้องได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ดังนั้นการได้มาซึ่งที่ดินของวัดจะต้องใช้กฎหมายใดมาปรับ และปรับใช้อย่างไร เพื่อให้ถูกต้องสอดคล้องกับบทบัญญัติของกฎหมายแต่ละฉบับนั้นเป็นเนื้อหาที่จะได้ อย่างไรก็ตามยังมีกฎหมายที่บัญญัติเกี่ยวกับที่ดินของวัดอีกฉบับหนึ่งคือ พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ซึ่งแม้จะไม่ได้บัญญัติเกี่ยวกับการได้มาซึ่งที่ดินของวัดโดยตรง แต่กลับมีบทบัญญัติซึ่งครอบคลุมที่ดินของวัดไว้ เช่น การห้ามโอน การห้ามบังคับคดี และการห้ามยกอายุความขึ้นต่อสู้ที่ดินของวัด

3. การศึกษาวิธีการได้มาซึ่งที่ดินของวัดหรือที่ธรณีสงฆ์เปรียบเทียบกับที่สาธารณะตามประมวลกฎหมายที่ดิน กฎหมายสงฆ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องพบว่า ที่ดินที่เจ้าของอุทิศให้ นั้น ถ้าเป็นการอุทิศให้วัดหรือธรณีสงฆ์ ถ้าไม่ได้มีการจดทะเบียนเป็นหนังสือต่อพนักงานเจ้าหน้าที่แล้ว วัดจะต้องเข้าไปทำประโยชน์โดยการถือครองปรักษตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ที่ดินอุทิศนั้นถึงจะตกเป็นของวัดหรือธรณีสงฆ์ได้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1382 ดังมีปรากฏในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 202/2490 ยกที่ดินถวายวัดและได้เข้าและสงฆ์เข้าให้วัดมากกว่า 10 ปี วัดย่อมได้กรรมสิทธิ์เป็นที่ธรณีสงฆ์ และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 587/2507 วัดครอบครองปรักษในที่ดินมีโฉนดซึ่งเจ้าของยกให้ได้แม้ต่อมาผู้ให้ตาย วัดยังคงครอบครองต่อมาอีกจนครบกำหนด 10 ปีแล้ว วัดย่อมได้กรรมสิทธิ์ในที่ดินแปลงนั้น พฤติการณ์ดังกล่าว ไม่ขัดต่อวัตถุประสงค์ของวัดและหลักทางพระพุทธศาสนา โจทก์ฟ้องขอให้ศาลแสดงกรรมสิทธิ์ของโจทก์ในที่พิพาทโดยอาศัยสิทธิครอบครอง ไม่ได้ฟ้องเรียกมรดก จำเลยไม่อาจยกอายุความมรดกขึ้นมาอ้างได้ ส่วนที่ดินที่เจ้าของอุทิศให้ นั้น ถ้าเป็นการอุทิศให้เป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน ประเพณีอุทิศโดยปริยายนี้ จะตกเป็นเป็นที่สาธารณสมบัติของแผ่นดินโดยทันที โดยมีต้องทำเป็นหนังสือจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ดังมีปรากฏในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3968/2541 ว่าการสละที่ดินให้เป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินแม้ว่าจะเป็นการแสดงเจตนายกให้ด้วยวาทะก็มีผลสมบูรณ์ตามกฎหมายเมื่อที่ดินตกเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินแล้วย่อมไม่สามารถโอนให้แก่กันได้โดยทางนิติกรรม

4. การเสนอแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหาการได้มาซึ่งที่ดินของวัดกรณีทายาททางคินที่ดินที่เจ้ามรดกยกให้แก่วัด ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1304 กล่าวถึงสาธารณสมบัติของแผ่นดินไว้ว่า สาธารณสมบัติของแผ่นดินนั้น รวมทรัพย์สินทุกชนิดของแผ่นดินซึ่งใช้เพื่อสาธารณประโยชน์หรือสงวนไว้เพื่อประโยชน์ร่วมกัน มี 3 ประการคือ 1) ที่ดินรกร้างว่างเปล่า 2) ทรัพย์สินสำหรับพลเมืองใช้ร่วมกัน และ 3) ทรัพย์สินใช้เพื่อประโยชน์ของแผ่นดินโดยเฉพาะ ผู้วิจัยเสนอให้มีการพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติ ข้อ 4) คือ ที่วัดและที่ธรณีสงฆ์ที่ประชาชนอุทิศให้แก่วัดในพระพุทธศาสนา ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของวิกรณ์ รักษ์ปวงชน และภักฎิญา สิริบรรพิตพัฒน์ (2567) ที่พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับที่ดินวัดว่าเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน ปัญหาการอุทิศที่ดินให้วัดจะมีผลสมบูรณ์นับแต่แสดงเจตนาเช่นเดียวกับการอุทิศให้เป็นสาธารณสมบัติของ

แผ่นดิน ควรแก้ไขปรับปรุงบทบัญญัติแห่งกฎหมายให้ชัดเจน กล่าวคือที่ดินของวัดมีลักษณะเป็นทรัพย์สินของแผ่นดินซึ่งสงวนไว้เพื่อประโยชน์ร่วมกันสำหรับการพระศาสนา จึงควรให้ถือว่าที่ดินของวัดเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินประเภทหนึ่ง ตาม ป.พ.พ. มาตรา 1304 เพื่อมิให้มีปัญหาการตีความอีกต่อไป กรณีการอุทิศที่ดินให้วัดควรบัญญัติให้มีผลสมบูรณ์นับแต่แสดงเจตนาเช่นเดียวกับการอุทิศให้เป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน โดยไม่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงทางทะเบียนก่อนแต่อย่างใด

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบการได้มาซึ่งที่ดินของวัดตามพระธรรมวินัย กับหลักกฎหมาย การเปรียบเทียบการได้มาซึ่งที่ดินของวัดกับที่ดินสาธารณสมบัติแผ่นดิน และการเปรียบเทียบการได้มาโดยการอุทิศที่ดินวัดกับที่สาธารณประโยชน์ สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
จากการศึกษาเรื่อง “การวิเคราะห์การได้มาซึ่งที่ดินของวัดหรือที่ธรณีสงฆ์ กรณีศึกษาทายาทวงศ์คันทินที่ที่ดินที่เจ้ามรดกยกให้แก่วัด” ผู้วิจัยเสนอให้เพิ่มบทบัญญัติเพื่อมิให้มีการตีความเป็นอย่างอื่น โดยบัญญัติเพิ่มเติมในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1304 ว่า “ (4) ที่วัดและที่ธรณีสงฆ์ที่ประชาชนอุทิศให้แก่วัดในพระพุทธศาสนา”
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
ควรทำการวิจัยศึกษาเพิ่มเติมเรื่องการได้มาซึ่งที่ดินของวัดหรือที่ธรณีสงฆ์ ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายของราชอาณาจักรไทยกับกฎหมายของประเทศพม่า ลาว เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ชัชวาลย์ ชานวรัตน์. (2567). **วัดกับการใช้ประโยชน์ในที่ดินของรัฐ**. แหล่งที่มา <https://www.onlb.go.th/about/featured-articles/5150-a5150> สืบค้นเมื่อ 1 ม.ค. 2567.
- พระมหาคำพันธ์ ปากโร และคณะ. (2561). การจัดการที่ดินของวัดในพระพุทธศาสนา. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.** 6(2). 595-605.
- วิกรณ์ รักษ์ปวงชน และภักฎิญา สิริบริวารพิพัฒน์. (2567). ปัญหาเกี่ยวกับที่ดินของวัดตามกฎหมายว่าด้วยคณะสงฆ์. **วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.** 7(1). 16-42.
- สำนักงานงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2566). **สรุปจำนวนวัด**. แหล่งที่มา <https://www.onab.go.th/th/content/category/index/id/805> สืบค้นเมื่อ 6 ม.ค. 2567.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2561). **พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 (และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561)**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักมาตรการออกหนังสือสำคัญกรมที่ดิน. (2566). **คู่มือการพิจารณาออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดินของวัด 2556**. แหล่งที่มา <https://anyflip.com/fqcxq/wmbe> สืบค้นเมื่อ 6 ม.ค. 2567.
- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 202/2490
- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 587/2507
- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3968/2541

รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนเอกชนนอกระบบ
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

MODEL OF ACADEMIC ADMINISTRATION ACCORDING TO IDDHIPADA IN NON-FORMAL PRIVATE SCHOOLS, PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

^[1]คณิตพงศ์ พิมพม์มีลาย Kanitpong Pimmelai

^[2]ลำพอง กลมกุล Lampong Klomkul ^[3]สมศักดิ์ บุญปู Somsak Boonpoo

^{[1] [2] [3]}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: max0222201@hotmail.com

Article Received: December 11, 2024. Revised: December 28, 2024. Accepted: December 29, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนเอกชนนอกระบบ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูจากโรงเรียนเอกชนนอกระบบ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 265 คน ใช้แบบประเมินกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 15 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน การจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนเอกชนนอกระบบ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยได้สร้างรูปแบบการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนเอกชนนอกระบบ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามองค์ประกอบของรูปแบบเชิงข้อความ คือ 1) หลักการ 2) แนวคิด 3) วัตถุประสงค์ 4) เนื้อหา 5) การบูรณาการด้วยหลักอิทธิบาท 4 6) ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ส่วนผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนเอกชนนอกระบบ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม ตามลำดับ โดยสรุปเป็นองค์ความรู้การวิจัย คือ MI คำสำคัญ: รูปแบบ, การบริหารงานวิชาการ, หลักอิทธิบาท 4, โรงเรียนเอกชนนอกระบบ

ABSTRACT

This research aims to propose a model of academic administration based on the principle of the Four Iddhipāda (Bases of Accomplishment) in non-formal private schools in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. It is a mixed-method research. The quantitative research used a questionnaire with a sample of 265 teachers from non-formal private schools in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. The target group assessment form was used (15 respondents). Data were analyzed using the statistics used in the research, namely frequency, percentage, mean, and standard deviation. The qualitative research conducted interviews with 15 key informants and focus group discussions with 9 experts. Data were analyzed by content

analysis. The results of the research found that the model of academic administration based on the principle of the Four Iddhipāda in non-formal private schools in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province found that the knowledge obtained from the research created a model of academic administration based on the principle of the Four Iddhipāda in non-formal private schools in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province according to the components of the textual model, namely 1) principle, 2) concept, 3) objective, 4) content, 5) integration with the principle of the Four Iddhipāda, and 6) expected outcomes. As for the evaluation results of the model of academic administration based on the principle of the Four Iddhipāda in non-formal private schools, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province was at a high level overall and in each aspect was at a high level in all 3 aspects, namely, usefulness, feasibility, and appropriateness, respectively. The summary was the research knowledge, namely MI.

Keywords: Mode, Academic Administration, Iddhipāda, Non-Formal Private Schools

บทนำ

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศที่ประเทศกำลังก้าวเข้าสู่สังคมขนาดใหญ่ ทั้งในระดับภูมิภาคและสังคมโลก ประกอบกับในภูมิภาคนี้จะมีการรวมตัวกันเป็นประชาคมอาเซียนมีความพยายามที่จะเชื่อมโยงกันของประเทศในอาเซียนกับนอกภูมิภาคอาเซียนจึงมีความจำเป็นต้องสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศรวมทั้งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบ Logistics ที่สำคัญของประเทศ ทั้งด้านการคมนาคม การสื่อสาร การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศที่สำคัญมากและขาดไม่ได้ คือ การพัฒนาคน เพราะฉะนั้นจึงเป็นโจทย์สำคัญของการจัดการศึกษาและปฏิรูปการศึกษาของไทย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) โดยกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษาไว้ โดยมุ่งจัดการศึกษาที่เป็นเลิศด้วยการทำให้โรงเรียนมีคุณภาพ การเรียนการสอนมีคุณภาพ ห้องเรียนมีคุณภาพ และผู้เรียนมีคุณภาพได้มาตรฐานสูงในระดับสากล แนวนโยบายและแนวปฏิบัติดังกล่าวข้างต้นจะบรรลุผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับโรงเรียนเพราะโรงเรียนเป็นหน่วยงานในระดับปฏิบัติที่สำคัญที่สุด ที่จะนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545)

สถานศึกษามีฐานะทางสังคมมีหน้าที่ในการจัดการศึกษา เพื่อให้ความรู้แก่สมาชิกทางสังคมโดยการใช้ทรัพยากรการบริหารในการดำเนินการ ซึ่งโดยทั่วไปมีอยู่ 4 ปัจจัย ด้วยกัน คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งนี้ทรัพยากรในการบริหารดังกล่าวถือว่า คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด แม้แต่ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจจะกำหนดแผนงาน โครงการหรือระบบงานไว้อย่างไรก็ตาม ถ้าหากขาดคนรับผิดชอบงาน ไม่มีความรู้ ไม่มีวิสัยทัศน์ กับงานที่ทำอยู่ก็จะทำให้แผนงานโครงการของงานที่กำหนดไว้ดำเนินการได้อย่างล่าช้าหรือไม่สำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรที่จะให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นพิเศษ เมื่อคนเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุด จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหันมาดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือกระตุ้นให้บุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีศักยภาพและประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผล ตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษาเกิดมีพลัง

มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานย่อมที่จะส่งผลให้งานในสถานศึกษาสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (รุ่ง แก้วแดง, 2544)

การศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่พัฒนาผู้เรียน และสังคมภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคม โดยการบริหารงานวิชาการจะประกอบด้วยงานดังต่อไปนี้ คือ การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การจัดห้องสมุดเป็นที่รวมหนังสือ เอกสารสิ่งพิมพ์ และวัสดุอุปกรณ์ให้นักเรียนได้ศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติม การนิเทศภายในเป็นการช่วยเหลือและแนะแนวครูให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)

การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญเพราะเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งพิจารณาจากคุณภาพของผลผลิตคือผู้เรียน ดังนั้นคุณภาพของผลผลิตจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นสิ่งสำคัญคือการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณธรรมในการบริหารจัดการ (อัศนีย์สุกิจใจ, 2560) ทั้งนี้หมายรวมถึงการดำเนินงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร (พงศกร อุดลพิทยากรณ์, 2560)

ในฐานะผู้นำทางวิชาการจะต้องส่งเสริมและสร้างความเชื่อมั่นให้ครูปฏิบัติหน้าที่ด้านวิชาการไปตามเป้าหมายร่วมวางแผนและสนับสนุนครูในการปฏิบัติงานวิชาการงานบริหารวิชาการมีขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานวิชาการตามคู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้การวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือ ในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (ระวีพรรณ รมภีร, 2558)

การบริหารวิชาการของสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนนอกระบบในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเพื่อพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษาเอกชนจะให้สอดคล้องกับนโยบายแห่งรัฐ และแนวทางปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและศักยภาพนักเรียนให้สามารถบูรณาการวิถีชีวิตสอดคล้องกับสภาพและความต้องการของสังคมและประเทศชาติ การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเป็นการจัดกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนของครูและนักเรียนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด จึงเห็นสมควรที่จะนำหลักธรรมของการครองงานคือหลักอิทธิบาท 4 เป็นฐานแห่งความสำเร็จหมายถึงความสำเร็จคือสิ่งซึ่งมีคุณธรรมเครื่องให้ถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ความสำเร็จ ในสิ่งใดต้องทำตนให้สมบูรณ์ด้วยสิ่งที่เรียกว่าอิทธิบาทซึ่งจำแนกไว้เป็น 4 คือ ฉันทะ พอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น วิริยะ ความพากเพียรในสิ่งนั้น จิตตะ ความเอาใจใส่ฝึกฝนในสิ่งนั้นและ วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น (จิรายุ เกื้อทาน, 2557) อิทธิบาท แปลว่า ธรรมเครื่องให้ถึงอิทธิ หรือธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จหรือแปลง่ายๆ ว่า ทางแห่งความสำเร็จ คือ ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิดจดจ่อ) และวิมังสา (ความสอบสวน ไตร่ตรอง) แปลให้

จำง่ายตามลำดับว่า มีใจรัก พากเพียรทำเอาจิตฝึกฝน ใช้ปัญญาสอบสวน (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต, 2543)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนเอกชนนอกระบบ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษานำหลักอิทธิบาท 4 ไปส่งเสริมการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเป็นการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนเอกชนนอกระบบ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีวิธีวิจัยแบบผสมวิธี แบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนนอกระบบ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใช้การศึกษาด้วยวิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative approach) โดยการแจกแบบสอบถามครูโรงเรียนเอกชนนอกระบบในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แสดงรายละเอียดของการดำเนินการวิจัยได้ โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร คือ จำนวนโรงเรียนเอกชนนอกระบบในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีทั้งสิ้น 35 โรงเรียน โดยมีครูทั้งหมด 858 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้จากตารางเปรียบเทียบสำเร็จรูปของ Krejcie, R.V. & D.W. Morgan (1970) ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรเช่นเดียวกัน และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู 265 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNImodified)

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนเอกชนนอกระบบ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยแบบสัมภาษณ์ จำนวน 15 คน การจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 รูป/คน ด้วยแบบการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ระยะที่ 3 ประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนเอกชนนอกระบบ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใช้แบบประเมินกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 15 รูป/คน ทการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนเอกชนนอกระบบ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีรายละเอียดดังนี้

หลักการ แนวคิด ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) ในการสร้างรูปแบบการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนเอกชนนอกระบบ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วัตถุประสงค์ เพื่อนำไปใช้กับการบริหารงานวิชาการตามหลักอริยาบท ๔ ในโรงเรียนเอกชนนอกระบบ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านสื่อการเรียนการสอน 4) ด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา

เนื้อหา จากการศึกษาองค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการจากแนวคิดของนักวิชาการผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการทั้ง 4 ด้าน

บูรณาการด้วยหลักอริยาบท 4 ผู้บริหารสามารถส่งเสริมความพอใจในการสอนของครูมีผลต่อการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีให้กับนักเรียน ความพอใจของครูมักมีความเชื่อมโยงกับการเห็นผลในการเรียนรู้ของนักเรียน เมื่อนักเรียนประสบความสำเร็จและพัฒนาทักษะ ครูมักรู้สึกพึงพอใจความสนใจในการสอนและการพยายามที่จะทำให้เรื่องน่าสนใจและน่าทึ่งสำหรับนักเรียนมีผลต่อความพอใจของครู ผู้บริหารสามารถส่งเสริมความขยันในการจัดการเรียนการสอนเป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับครูทุกคนที่ต้องการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน โดยเริ่มจากการเตรียมความพร้อมในการสอนอย่างรอบคอบ โดยการศึกษาเนื้อหา วางแผนการสอนและเตรียมวัสดุการเรียนรู้อย่างเหมาะสม มีการวางแผนการสอนที่มีโครงสร้าง เป้าหมายชัดเจน และกิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ได้แก่ 1) ผู้บริหาร ครู เกิดความพอใจและมีใจรักต่องานเต็มใจในการทำงาน 2) ผู้บริหาร ครูเป็นคนหมั่นเพียรและขยันในการทำงาน 3) ผู้บริหาร ครูเป็นผู้ที่รู้จักคิดวิเคราะห์ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน 4) นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน 5) ผู้เรียนเกิดความสุขและความเพลิดเพลินในการเรียนรู้ตามวัย 6) สามารถพัฒนาผู้เรียนในด้านจิตวิญญาณ จริยธรรม สังคมและวัฒนธรรม 7) มีสติและปัญญาในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม 8) ผู้เรียนมีหลักยึดปฏิบัติในการใช้ชีวิตอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องดีงาม 9) ครูกำหนดเทคนิควิธีสอนที่เหมาะสมให้แก่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และ 10) ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนเพิ่มขึ้นเพื่อให้ได้ผลการวัดและประเมินดีขึ้น

ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการตามหลักอริยาบท 4 ในโรงเรียนเอกชนนอกระบบ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารงานวิชาการตามหลักอริยาบท 4 ในโรงเรียนเอกชนนอกระบบ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดย ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเหมาะสม ตามลำดับ สามารถนำไปเป็นรูปแบบการบริหารงานวิชาการตามหลักอริยาบท 4 ในโรงเรียนเอกชนนอกระบบ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างเหมาะสม

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามหลักอริยาบท 4 ในโรงเรียนเอกชนนอกระบบ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยได้สร้างรูปแบบการบริหารงานวิชาการตามหลักอริยาบท 4 ในโรงเรียนเอกชนนอกระบบ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามองค์ประกอบของรูปแบบเชิงข้อความ คือ 1) หลักการ 2) แนวคิด 3) วัตถุประสงค์ เพื่อนำไปใช้กับการบริหารงานวิชาการตามหลักอริยาบท 4 ในโรงเรียนเอกชนนอกระบบ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา 4) เนื้อหา 5) การบูรณาการด้วยหลักอริยาบท 4 6) ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ส่วนผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการตามหลักอริยาบท 4 ในโรงเรียน

เอกชนนอกระบบ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน คือ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสม จากผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศักดิ์ อุ่นใจ (2556) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วยการพัฒนากิจกรรมตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ การวิเคราะห์ ปัญหาตามขอบข่ายงานวิชาการของแหล่งการเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา การหาแนวทางที่เหมาะสมในการบริหารงานวิชาการที่สอดคล้องกับวิถีชุมชน การประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรม และการสร้าง กิจกรรมส่งเสริมวิชาการภายในและภายนอกให้ชุมชนสอดคล้องกับการวิจัยของชารี บาประจง (2557) ที่ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขนาดเล็ก ได้แก่ การจัดทำ หลักสูตรแกนกลาง การปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา การสร้างแรงจูงใจครูในการพัฒนาการสอน การนำผล การประเมินภายนอกมาพัฒนาโรงเรียนการใช้สื่อเทคโนโลยี มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน และส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สอดคล้องกับการ วิจัยของเตือนใจ รักษาพงศ์ (2551) ที่ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการ บริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วยกิจกรรม การ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ และการนิเทศการสอน และสอดคล้องกับการวิจัยของ คัมภีร์ สุดแท้ (2553) ที่ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก มีขอบข่าย การบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วยการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและสาระการ เรียนรู้ท้องถิ่น การเรียนการสอนและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาหนังสือ สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอน ผลการประเมินการ ใช้รูปแบบอยู่ในระดับคุณภาพดีมากและสอดคล้องกับการวิจัยของเพชริน สงค์ประเสริฐ (2550) ที่ผลการวิจัย พบว่า การประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หลังจากการทดลอง ยืนยันรูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีม 4 องค์ประกอบที่ พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้และเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้การวิจัย

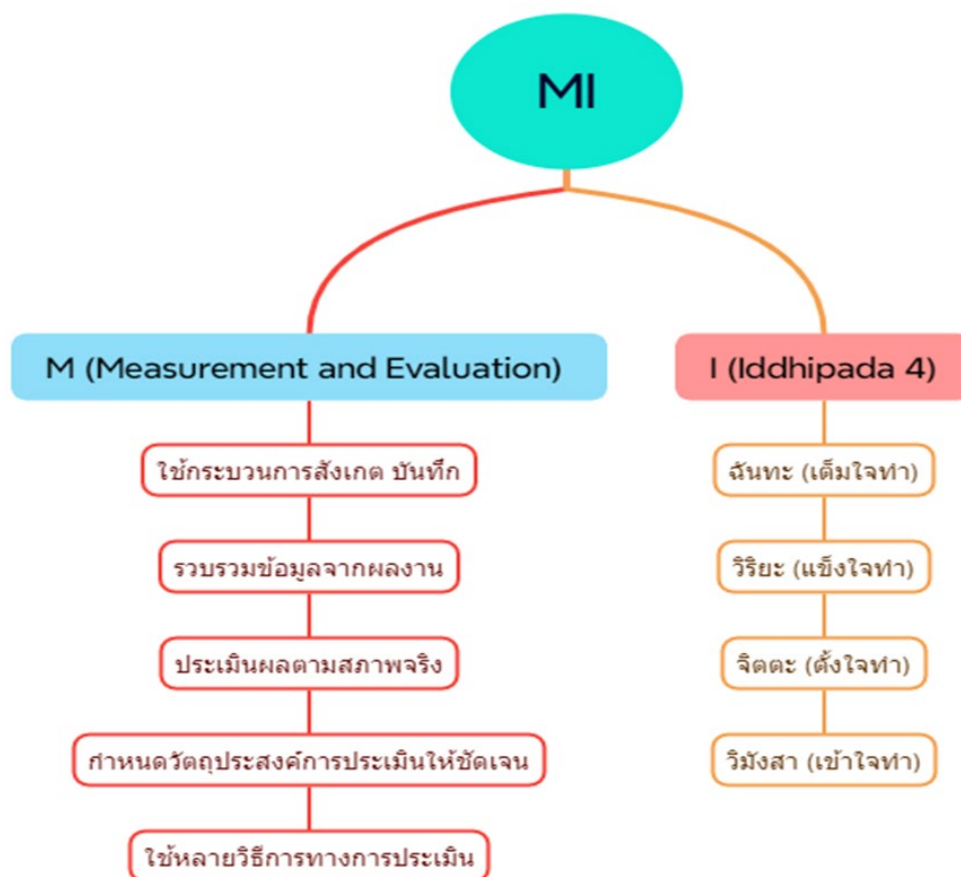
องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียน เอกชนนอกระบบ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาผู้วิจัยได้องค์ความรู้การวิจัย คือ “MI” อธิบายได้ดังนี้

M หมายถึง Measurement and evaluation ด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา การวัด และประเมินผลสามารถใช้กระบวนการสังเกต บันทึกและการรวบรวมข้อมูลจากผลงาน วิธีการ หรือสิ่งที่ ผู้เรียนปฏิบัติ เพื่อเป็นพื้นฐานของการตัดสินใจต่อตัวผู้เรียน การประเมินผลตามสภาพจริง จะไม่เน้นการ ประเมินเฉพาะทักษะพื้นฐาน แต่จะเน้นประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อนในการทำงาน ความสามารถในการ แก้ปัญหาและการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติในสภาพจริง กำหนดวัตถุประสงค์การประเมินให้ชัดเจน ใช้ หลายวิธีการทางการประเมิน เพื่อวัดความก้าวหน้าและประเมินผลในด้านต่างๆ ของการเรียนรู้ รวมถึงการใช้ การทดสอบเขียน การสนทนา ผลงานโปรเจกต์ การสร้างสรรค์ และการสอบถามเชิงประจักษ์ ใช้เทคโนโลยีใน การสะสมข้อมูลและการประเมินผล เช่นการใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ การใช้ซอฟต์แวร์สำหรับการ ประเมิน ตระหนักถึงความถูกต้อง และประสิทธิภาพของข้อมูลที่เก็บรวบรวมและประเมิน ใช้การประเมินแต่ ละระดับแตกต่างกันเพื่อวัดความรู้และทักษะของผู้เรียน ปรับปรุงหลักสูตรและการสอน โดยทำการ

เปลี่ยนแปลงตามผลการประเมิน ส่งข้อมูลการประเมินให้ผู้เรียนได้ทราบเพื่อปรับปรุงส่วนที่ด้อยให้พัฒนาขึ้น เลือกรูปแบบการประเมินที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์การประเมินและระดับการเรียนรู้ ใช้ข้อมูลจากการประเมิน เพื่อปรับปรุงหลักสูตรการสอน, วิธีการสอน, และการวางแผนการสอน สร้างกระบวนการประเมินที่ต่อเนื่อง เพื่อติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและปรับปรุงการสอนในอนาคต

I หมายถึง Iddhipada 4 บุรณาการด้วยหลักอิทธิบาท 4 ผู้บริหารสามารถส่งเสริมความพอใจในการสอนของครูมีผลต่อการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีให้กับนักเรียน ความพอใจของครูก็มีความเชื่อมโยงกับการเห็นผลในการเรียนรู้ของนักเรียน. เมื่อนักเรียนประสบความสำเร็จและพัฒนาทักษะ, ครูก็รู้สึกพึงพอใจความสนใจในการสอนและการพยายามที่จะทำให้เรื่องน่าสนใจและน่าทึ่งสำหรับนักเรียนมีผลต่อความพอใจของครู ผู้บริหารสามารถส่งเสริมความขยันในการจัดการเรียนการสอนเป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับครูทุกคนที่ต้องการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน โดยเริ่มจากการเตรียมความพร้อมในการสอนอย่างรอบคอบ โดยการศึกษาเนื้อหา วางแผนการสอนและเตรียมวัสดุการเรียนรู้อีกมีการวางแผนการสอนที่มีโครงสร้าง เป้าหมายชัดเจน และกิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้

สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย “MI” ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย “MI”

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 จากผลการวิจัยความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนนอก

ระบบ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาครูควรใช้เทคโนโลยีในการสะสมข้อมูลและการประเมินผล เช่นการใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ การใช้ซอฟต์แวร์สำหรับการประเมิน เลือกรูปแบบการประเมินที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์การประเมินและระดับการเรียนรู้

1.2 จากผลการวิจัยความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนนอกระบบ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรมีการพัฒนาหลักสูตรการสอนให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมและเทคโนโลยี กำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สรรวจและวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและผู้ปกครองในการกำหนดหลักสูตร

1.3 จากผลการวิจัยความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนนอกระบบ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาทักษะสู่ออนาคต ปรับเปลี่ยนกระบวนการการสอนให้เข้าสอบในสมัยปัจจุบัน สนับสนุนการเรียนรู้ผ่านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างการเรียนรู้ที่น่าสนใจ ปรับเปลี่ยนรายการเรียนรู้ตามความต้องการและสถานการณ์

1.4 จากผลการวิจัยความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนนอกระบบ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาผู้บริหารและครูควรจัดให้นักเรียนมีโอกาสเรียนรู้ผ่านสื่อและแพลตฟอร์มที่หลากหลาย เช่นการใช้เกมการเรียนรู้และสื่อสังคม ใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ดิจิทัลในการเรียนการสอน เช่นการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเพื่อเข้าถึงข้อมูลและเครื่องมือการเรียนรู้ออนไลน์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาเทคโนโลยีในการสะสมข้อมูลและการประเมินผล เช่นการใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์, การใช้ซอฟต์แวร์สำหรับการประเมิน

2.2 ควรศึกษาการพัฒนาหลักสูตรการสอนให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมและเทคโนโลยี

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่

2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). 8 นโยบาย การศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

คัมภีร์ สุดแท้. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก. ดุษฎีนิพนธ์ คุรุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

จิรายุ เกื้อทาน. (2557). การบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

จิราวรรณ รินทรา. (2562). แนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรสถานศึกษาในอำเภอสามง่าม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. วิทยานิพนธ์ คุรุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ชาลี มาประจง. (2557). การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- ณัฐธยาน์ จะนต. (2562). แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เตือนใจ รักษาพงศ์. (2551). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดีด.
- พงศกร อุดลพิทยาภรณ์. (2560). แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ตามแนวคิดเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรศักดิ์ อุ่นใจ. (2556). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). (2543). พุทธธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). (2560). พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.
- เพชริน สงค์ประเสริฐ. (2550). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เพ็ญพักตร์ มิ่งวงศ์ธรรม. (2560). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ระวีพรรณ รมภีร. (2558). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองลำพูน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2544). องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ศุภวรรณ สุธัฒมา. (2563). แนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร : บุคพอยท์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). ปฏิรูปการศึกษาเพื่ออนาคตของประเทศไทย มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: 21 เซ็นจูรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2543). แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2552 – 2559. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- อภิวัฒน์ จันทรสม. (2563). แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมหาสารคาม โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อัสนีย์ สุกใจ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. *พุทธศาสตร์*. 3(1). 23-37.
- Krejcie, R.V. & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3). 607-610.

แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักพรหมวิหาร 4
THE GUIDELINES FOR CREATING THE SCHOOL ADMINISTRATOR'S OPERATION
MOTIVATION AT NAKHON SAWAN RRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREAS
OFFICE 2 ACCODING TO THE BRAHMAVIHARA 4

^[1]ณิชนันท์ ไชยขันแก้ว Nitchanan Chaikhankaew

^[2]พระมหาอุดร อุตโตร Phramaha Udon Uttaro ^[3]สุวัฒน์ แจ้งจิต Suwat Changchit

^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author E-mail: Chaikhankaew@hotmail.com

Article Received: November 21, 2024. Revised: December 24, 2024. Accepted: December 25, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 และ 2) เพื่อหาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักพรหมวิหาร 4 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและข้าราชการครู จำนวน 308 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมมีสภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีสภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และ 2) แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย (1) การปลุกดันตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำชี้แนะในการเตรียมความพร้อมคอยช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด (2) การเก็บข้อมูลและสรุปการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดข้อมูลและตัวชี้วัดของการเก็บข้อมูลการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อสนับสนุนครูใช้เครื่องมือหลากหลายในการเก็บข้อมูลการทำงาน (3) การสร้างกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเชื่อใจให้โอกาสให้ครูทำงานอิสระและเต็มความสามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ (4) การปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและเปิดโอกาสให้ครูเพิ่มประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม (5) การกำหนดจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินปริมาณงานและจำนวนบุคลากรให้เหมาะสม (6) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนครูให้ใช้วิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างหลากหลายและมีความสุข (7) การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนครูให้มีส่วนร่วมในการทำงานร่วม และเปิดโอกาสให้พูดความ

คิดเห็นอย่างเท่าเทียม (8) การจัดระบบการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายการดำเนินงานอย่างชัดเจนให้ครูได้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและมีความสุขในการทำงาน (9) การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเตรียมความพร้อมและสนับสนุนครูในการเดินทางสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นและการสนับสนุนในการเข้าถึงข้อมูลเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานของครูอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม (10) การสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูง ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมครูให้เห็นความสำคัญของการศึกษาต่อประโยชน์และโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ

คำสำคัญ: การสร้างแรงจูงใจ, การปฏิบัติงานครู, ผู้บริหารสถานศึกษา, หลักพรหมวิหาร 4

ABSTRACT

This research aims to 1) study the motivation of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Nakhon Sawan, and 2) find ways to create motivation for teachers of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Nakhon Sawan, according to the principle of the Four Divine Abodes (Brahmavihāra). This research is a mixed-methods research. The quantitative research used a questionnaire with a sample of 308 school administrators and civil servant teachers. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The qualitative research used a semi-structured interview to interview 9 key informants. The data were analyzed using content analysis. The results of the research found that 1) the motivation for teachers of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Nakhon Sawan, was at a high level overall. When considering each aspect, it was at a high level in all aspects, namely, work success, advancement in position, nature of work, respect, and responsibility, respectively. 2) The ways to create motivation for teachers of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Nakhon Sawan, according to the principle of the Four Divine Abodes (Brahmavihāra) consisted of (1) self-motivation: School administrators should provide guidance on preparation and provide close assistance. (2) Data collection and work summary: School administrators should clearly define data and indicators for data collection to support teachers in using various tools to collect data on work performance. (3) Building morale: School administrators should trust and give teachers opportunities to work independently and to their full potential, and build sincere relationships with subordinates. (4) Working to the best of their abilities: School administrators should support creativity in organizing teaching and learning activities and provide teachers with equal opportunities to gain experience and skills in practice. (5) Determining the number of personnel appropriately for the amount of work: School administrators should assess the amount of work and the number of personnel appropriately. (6) Determining teachers' responsibilities: School administrators should support teachers to use a variety of teaching methods so that students can learn in a variety of ways and be happy. (7) Achieving work goals: School administrators should encourage and support teachers to participate in

teamwork and provide equal opportunities to express their opinions. (8) Organizing work systems: School administrators should clearly define work policies so that teachers can work correctly and be happy at work. (9) Promotion: School administrators should prepare and support teachers in their journey to a higher position and support them in accessing information to develop teachers' work skills equally and fairly. (10) Supporting further education at a higher level: School administrators should encourage teachers to see the importance of education in terms of benefits and opportunities for career advancement.

Keywords: Motivation, Teacher Performance, School Administrators, The Brahnavihāra 4

บทนำ

การบริหารงานองค์การใดๆ ให้เกิดความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การย่อมต้องใช้ทรัพยากรการบริหารที่ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการเป็นสำคัญ ซึ่งทรัพยากรที่สำคัญที่สุด คือ คน ในการบริหารงานการจัดการ “คน” ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีค่าที่สุดขององค์การ ซึ่งองค์การจะต้องให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องหาวิถีวิธีที่จะทำให้บุคลากรทุ่มเททั้งร่างกายจิตใจ เพื่องานที่ตนเองปฏิบัติจะได้บรรลุวัตถุประสงค์ การที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะต้องมีสิ่งที่จะกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ดังนั้น ในการบริหารงานภายในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญแก่บุคลากรครู เนื่องจากครูเป็นกลไกหลักในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา หากผู้บริหารให้ความสนใจและบริหารจัดการบุคลากรครูอย่างเหมาะสม ก็จะทำให้สถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น โดยแรงจูงใจในการทำงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ มีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานเป็นสิ่งที่คอยกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นไปตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ (ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร, 2556) เพราะความรู้สึกรักของคนในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานสถานศึกษาจะวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานได้จากการวัดประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น (อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร, 2557)

จากการรายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มีผลการทดสอบคุณภาพทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 ซึ่งดำเนินการสอบโดยสถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ได้ดำเนินการสอบประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนในสังกัด มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่ามาตรฐานในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก คือ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาที่สำคัญของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ในด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยมีสาเหตุจากปัจจัยอื่น ๆ หลายประการเช่น ครูบางส่วนมีปัญหาในการปฏิบัติงานเป้าหมายต้องงานด้านเอกสาร ขาดความรู้ความสามารถโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี ปัญหาเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสนใจในการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2, 2565)

แรงจูงใจถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะช่วยเสริมสร้างการปฏิบัติงานของครูให้มีความทุ่มเท แรงกาย แรงใจ และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ผู้บริหารจึงต้องมีความเข้าใจว่าลักษณะพฤติกรรมของครูมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างไร การจูงใจไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้โดยตรง การจูงใจที่

ถูกต้องจะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของมนุษย์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ โดยแสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง โดยมีส่วนร่วมในการวางแผนในการกำหนดวัตถุประสงค์ มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน และแสดงความคิดเห็นต่างๆ (วิจิตร อาวะกุล, 2538)

ปัจจัยสำคัญในการบริหารตามหลักธรรม หรือคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้านั้นถึงแม้ว่าจะมีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาลนับถึงปัจจุบันเป็นเวลา 2540 กว่าปีแล้ว แต่ทุกหลักธรรมยังคงทันสมัยอยู่เสมอสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องดำเนินชีวิตและแนวทางในการบริหารงานได้เป็นอย่างดี ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะหลักธรรมดังกล่าวเป็นความจริงที่สามารถพิสูจน์ได้ที่เรียกว่า “สัจธรรม” ปฏิบัติได้เห็นผลได้อย่างแท้จริงอยู่ที่เรานำหลักธรรมข้อใดมาใช้ให้เหมาะสมกับตัวเรามากที่สุดสำหรับนักบริหารก็มีหลักธรรมสำหรับยึดถือและปฏิบัติอย่างมากมายซึ่งได้นำเสนอไว้บ้างเรื่องที่สำคัญดังต่อไปนี้พรหมวิหาร 4 คือ หลักธรรมครองใจ ที่ทำให้คนปฏิบัติในทางประเสริฐทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา แก่นของพรหมวิหาร 4 นั้นสามารถนำมาประยุกต์ใช้สำหรับผู้บริหาร เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีความสุขและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ซึ่งจะเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้นได้อีกด้วย (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2540)

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อให้ทราบถึงสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และผลของการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำคัญและเป็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2
2. เพื่อหาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักพรหมวิหาร 4

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยวิจัยแบบผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย 1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ปีการศึกษา 2566 โดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 145 คน และข้าราชการครู จำนวน 1,270 คน รวมทั้งสิ้น 1,415 คน 1) กลุ่มตัวอย่างได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 308 จากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie, R.V. & D.W. Morgan (1970) แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 คน และข้าราชการครู จำนวน 276 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้ให้การสัมภาษณ์ จำนวน 9 ท่าน 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 3 รูป/คน 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติงานในโรงเรียน จำนวน 3 รูป/คน 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 3 รูป/คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษา หลักการ ทฤษฎีจากเอกสาร และผลงานการวิจัยที่เคยมีผู้ดำเนินการวิจัยเอาไว้ 2) กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือ 3) สร้างเครื่องมือ จากกรอบเนื้อหาในคำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้ 4) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว พร้อมทั้งกรอบแนวคิดและนิยามเชิงปฏิบัติการ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม รวมทั้งความสอดคล้องระหว่างคำถาม กับวัตถุประสงค์ ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดค่าดัชนี คือ IOC (Index of Item Objective Congruence) อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 และตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา ความครอบคลุมในเนื้อหาและรูปแบบการพิมพ์ 5) หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างกับครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.99 6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามคือปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำแนกเป็น 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (ชุดิระระบอบ และคณะ, 2552)

3.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเพื่อศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่สร้างขึ้นจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาข้อมูล เอกสาร งานวิจัยเกี่ยวกับการ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักพรหมวิหาร 4

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการ วิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์ ดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิง พรรณนา โดยแจกแจงความถี่ และร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยายผล 2) วิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปล ผลโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ย

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์และสรุปผลการสัมภาษณ์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามวัตถุประสงค์การวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมมีสภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีสภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับสภาพแรงจูงใจ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.24	0.47	มาก	1
2. การยอมรับนับถือ	4.11	0.53	มาก	4
3. ลักษณะงาน	4.11	0.49	มาก	3
4. ความรับผิดชอบ	4.10	0.59	มาก	5
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.21	0.44	มาก	2
ภาพรวม	4.15	0.47	มาก	

2. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักพรหมวิหาร 4 สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย 1) การผลักดันตนเอง (Creating self-Motivation) แนวทาง คือการทำงานที่เป็นระบบ รู้จักวางแผนและใช้ข้อมูลอย่างถูกต้องเหมาะสมกับงาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ผู้บริหารควรให้คำชี้แนะในการเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และคอยช่วยเหลืออย่าใกล้ชิดเมื่อมีปัญหา ควรให้ความสำคัญให้ครูวัดและประเมินผลผู้เรียนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ และกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเท่าเทียมและยุติธรรม 2) การเก็บข้อมูลและสรุปการทำงาน (Data Collection and Data Summarize) แนวทาง คือการกำหนดข้อมูลและตัวชี้วัดของการเก็บข้อมูลการทำงานอย่างชัดเจน ควรกำหนดแหล่งข้อมูลที่จะให้ข้อมูลได้อย่างครบถ้วนหรือไม่เพื่อให้ครูได้ข้อมูลที่ครบถ้วนในการทำงาน สนับสนุนครูให้ใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการเก็บข้อมูลการทำงานเพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและทำงานอย่างมีความสุข และให้คำชี้แนะการนำผลการสรุปข้อมูลการทำงานมาไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นของครูและคอยให้กำลังใจครูในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ ประกอบด้วย 1) การสร้างกำลังใจในการทำงาน (Create Motivation) แนวทาง คือการสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูทำงานอย่างอิสระและเต็มความสามารถอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม ควรสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานด้วย

ความจริงใจ การสร้างความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้ครูมีจิตอาสาที่จะช่วยเหลือกันและกันในการทำงานเพื่อสร้างความสร้างความสามัคคีและทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข 2) การปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ (Operation at Knowledge and Ability) แนวทาง คือ ผู้บริหารควรสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ทำให้ครูได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อให้ครูมีความเชี่ยวชาญในการทำงานมากขึ้น ควรให้เสรีภาพและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ตรงกับความรู้ความสามารถและบุคลิกภาพและดูแลอย่างใกล้ชิด และเปิดโอกาสให้ครูได้เพิ่มพูนประสบการณ์ ทักษะในการปฏิบัติ และปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่เสมอและอย่างเท่าเทียม

2.3 ด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย 1) การกำหนดจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน (Number of Personnel for Appropriate) แนวทาง คือ การประเมินปริมาณงานในส่วนต่าง ๆ ว่ามีความซับซ้อน และความยากเพียงใด เพื่อกำหนดจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงานเพื่อให้ครูทำงานอย่างเหมาะสมและมีความสุข พิจารณากำหนดจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณด้วยความเที่ยงธรรม ไม่เอนเอียง และสมควรแก่เหตุผล และควรติดตามงานที่มอบหมายอย่างใกล้ชิด รวมถึงให้คำปรึกษาในการทำงานเมื่องานเกิดปัญหา 2) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครู (Role and Responsibility of Teacher) แนวทาง คือ การกำหนดให้ครูใช้ความรู้ความสามารถจัดทำสาระหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอน เตรียมแผนการสอน จัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลผู้เรียนอย่างที่เหมาะสม กำหนดให้ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลายรูปแบบและให้เหมาะกับเนื้อหาและผู้เรียน และการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดเรียนรู้ที่หลากหลายและมีความสุขในการเรียนเรียน และส่งเสริมให้ครูเข้ารับฝึกอบรม ปรับปรุง และพัฒนาตนเองอยู่เสมอและอย่างเท่าเทียม

2.4 ด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (Operation for Succeed as Target) แนวทาง คือ การส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่ท้าทาย ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ประเมินตนเอง ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้ ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาท่านอื่น ๆ สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีในการปฏิบัติงานของครู และควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน 2) การจัดระบบการปฏิบัติงาน (System Operation) แนวทาง คือ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการดำเนินงาน และแนวทางการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน เพื่อให้ครูได้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและมีความสุขในการทำงาน ติดตามผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และเข้าใจง่ายและควรดูแลให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด จัดทำคู่มือปฏิบัติงานและมีการปรับปรุงให้เหมาะสมอยู่เสมอและทันสมัยเป็นปัจจุบัน และควรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งของครูอย่างชัดเจนและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม

2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ประกอบด้วย 1) การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (Promotion of Position) แนวทาง คือ การวางแผนการพัฒนา ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยพิจารณาจากความต้องการและผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารควรสนับสนุนทุนการศึกษาหรือทุนการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้ครูอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ควรเตรียมความพร้อมและสนับสนุนส่งเสริมครูให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อมีโอกาสที่เหมาะสมและแสดงความยินดีต่อครูเมื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความจริงใจ และสนับสนุนการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร หรือแหล่งเรียนรู้สำหรับการพัฒนาเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานของครูอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม 2) การสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูง (Support of Education) แนวทาง คือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้เห็นความสำคัญของการศึกษาต่อ ประโยชน์ และ

โอกาสในความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ พร้อมให้คำปรึกษาและสนับสนุน ยินดีที่จะให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือในส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ประสานประโยชน์ในการส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานให้ประสิทธิภาพ และเกิดความมั่นคงในชีวิต การสนับสนุนทุนการศึกษา และส่งเสริมและสนับสนุนการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารหรือแหล่งเรียนรู้สำหรับการศึกษาต่อ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู มีความคิดเห็นต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ และการได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นอย่างสม่ำเสมอ ให้ครูมีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ พร้อมปรับปรุง แก้ไขงานเมื่อเกิดข้อผิดพลาด และผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาความดีความชอบโดยทัดเทียมกันตามความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของธรรมา แสงรัตนชัยกุล (2562) ที่ผลการวิจัยพบว่า สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ภาพรวมในปัจจัยที่ 1 ปัจจัยจูงใจอยู่ในอันดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนาภา จันทรานุสรณ์ (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านปัจจัยจูงใจมีสภาพแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านปัจจัยค่าจูงมีสภาพแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง และอภิปรายผลรายด้านมีดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ให้ครูสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงานให้ผ่านลุล่วงไปด้วยดีได้ และแสดงให้เห็นว่างานที่ประสบความสำเร็จเกิดความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าของตนเองของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลฉัตร กลัดแก้ว (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พิจารณารายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การผลักดันตนเองให้ประสบความสำเร็จในการ จัดการเรียนการสอน พอใจในการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จลุล่วง สอดคล้องกับงานวิจัยของชนาภา จันทรานุสรณ์ (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนเสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จ

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้คำชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจในปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานสอน และเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็น สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนัย ไทยถาวร (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชารวมไปถึงบุคคลอื่นๆ ในโรงเรียนให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสนับสนุน ชื่นชมผลงานของครู และครูมักถูกกล่าวถึง

1.3 ด้านลักษณะงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู มีความคิดเห็นต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ให้ครูปฏิบัติงานของท่านท้าทายความรู้ความสามารถ และได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรวิวรรณ กองสอน (2565) ที่ผลการวิจัยพบว่า ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ หน่วยงานของท่านกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจน งานที่ท่านทำมีความท้าทายความสามารถในการปฏิบัติงาน งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ผู้งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความสนใจและความถนัด ท่านมีความคิดริเริ่มที่จะปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ท่านมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ และท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 มีความพร้อมปรับปรุงและแก้ไขงานเมื่อเกิดข้อผิดพลาด มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ และการมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธรรมา แสงรัตนชัยกุล (2562) ที่ผลการวิจัยพบว่า สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมมีสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับมาก สภาพในอันดับสูงสุด ได้แก่ มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้

อาจเนื่องจากหน่วยงานผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มีการพิจารณาความดีความชอบโดยัดเทียมกันตามความสามารถ ใช้ระบบคุณธรรม และเปิดโอกาสให้ครูเข้าประชุม อบรม และสัมมนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปฏิภาณ เติระกุล (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อยู่ในระดับมากทุกประเด็น ได้แก่ ประเด็นโรงเรียนของท่านมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน รองลงมาประเด็นผู้บังคับบัญชาของท่านช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาสพัฒนาอาชีพให้ก้าวหน้าตามที่พึงประสงค์โรงเรียนของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านอย่างยุติธรรม

2. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย (1) การผลักดันตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำชี้แนะในการเตรียมความพร้อมคอยช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด (2) การเก็บข้อมูลและสรุปการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดข้อมูลและตัวชี้วัดของการเก็บข้อมูลการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อสนับสนุนครูใช้เครื่องมือหลากหลายในการเก็บข้อมูลการทำงาน (3) การสร้างกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเชื่อใจให้โอกาสให้ครูทำงานอิสระและเต็มความสามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง (4) การปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและเปิดโอกาสให้ครูเพิ่มประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม (5) การกำหนดจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินปริมาณงานและจำนวนบุคลากรให้เหมาะสม (6) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนครูให้ใช้วิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างหลากหลายและมีความสุข (7) การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนครูให้มีส่วนร่วมในการทำงานร่วม และเปิดโอกาสให้พูดความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม (8) การจัดระบบการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายการดำเนินงานอย่างชัดเจนให้ครูได้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและมีความสุขในการทำงาน (9) การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเตรียมความพร้อมและสนับสนุนครูในการเดินทางสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นและการสนับสนุนในการเข้าถึงข้อมูลเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานของครูอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม (10) การสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูง ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมครูให้เห็นความสำคัญของการศึกษาต่อประโยชน์และโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมภรณ์ คำภาล (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า แนวการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 2 มีดังนี้ 1) ด้านการบริหารตามหลักเมตตา ได้แก่ สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง เปิดโอกาสในการทำงานที่ท้าทาย และสร้างบรรยากาศ การทำงานที่ดี 2) ด้านการบริหารตามหลักกรุณา ได้แก่ สนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ ให้กำลังใจและรับฟังปัญหาในการทำงานและเรื่องส่วนตัว และไม่ตำหนิลูกน้องต่อหน้าคนอื่น 3) ด้านการบริหารตามหลักมุทิตา ได้แก่ จัดทำความก้าวหน้าที่อาชีพให้กับบุคลากรเป็นรายคนและเปิดโอกาสให้รับผิดชอบงานและยกย่องในผลงานที่ทำ 4) ด้านการบริหารตามหลักอุเบกขา ได้แก่ กำหนดแนวทางปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรชัดเจน และกำหนดแนวทางประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรล่วงหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิรัตน์ เสรีจรจารุ (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงาน 1) เมตตา คือการให้ความรัก ความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน อยากให้เขามีความสุขเพื่อ

คิดทำประโยชน์ทั้งต่อหน้าและลับหลัง 2) กรุณา คือทุกคนปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ไม่มีความทุกข์กังวล 3) มุทิตา คือเมื่อครูประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีการยกย่องชมเชยกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง 4) อุเบกขา คือมีความไว้วางใจต่อกัน มีใจเป็นกลาง ให้ความยุติธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน วางเฉยเมื่อผู้อื่นประสบกับความเสียหาย หรือความโชคร้าย และมีคุณธรรมดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอ จะส่งผลดีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ทำให้การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนโคราชวิทยา ให้มีคุณภาพงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชร ณะทรง (2565) ที่ผลการวิจัยพบว่า ด้านเมตตาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา มีพฤติกรรมที่มุ่งทำ ประโยชน์ต่อสถานศึกษา มีความปรารถนาดี ความจริงใจต่อบุคลากรในสถานศึกษา ด้านกรุณา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ให้คำปรึกษาที่ดีในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา เปิดใจรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้พ้นจากความทุกข์ในการปฏิบัติงาน และให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้านมุทิตา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความยินดี เมื่อเห็นบุคลากรในสถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน และมีความชื่นบานด้วยไมตรีจิตที่อ่อนโยนเมื่อเห็นบุคลากรในสถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า และด้านอุเบกขา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการในทุกด้าน ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และพิจารณาข้อเท็จจริงด้วยความไคร่ครวญ หลักคิด สติ และปัญญา

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักพรหมวิหาร 4 สรุปผลดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพองค์ความรู้จากการวิจัย อธิบายได้ดังนี้

ประเด็นที่ 1 อธิบายสภาพของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง เพื่อสร้างแนวทางการการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูของผู้บริหารสถานศึกษา

ประเด็นที่ 2 เป็นการให้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 เป็นตัวกำกับในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ในการสร้างแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรให้คำชี้แนะในการเตรียมความพร้อม ค่อยช่วยเหลืออย่าใกล้ชิดเมื่อมีปัญหา ควรให้ความสำคัญให้ครูวัดและประเมินผลผู้เรียนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ และกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเท่าเทียมและยุติธรรม

1.2 ควรกำหนดข้อมูลและตัวชี้วัดของการเก็บข้อมูลการทำงานอย่างชัดเจน สนับสนุนครูให้ใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการเก็บข้อมูลการทำงานเพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและทำงานอย่างมีความสุข และให้คำชี้แนะการนำผลการสรุปข้อมูลการทำงานมาไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นของครู และคอยให้กำลังใจครูให้การทำงานอย่างสม่ำเสมอ

1.3 ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูทำงานอย่างอิสระและเต็มความสามารถอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม ควรสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานด้วยความจริงใจ การสร้างความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมและทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

1.4 ผู้บริหารควรให้เสรีภาพและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ตรงกับความรู้ความสามารถและบุคลิกภาพและดูแลอย่างใกล้ชิด และเปิดโอกาสให้ครูได้เพิ่มพูนประสบการณ์ ทักษะในการปฏิบัติ และปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่เสมอและอย่างเท่าเทียม

1.5 ควรประเมินปริมาณงานในส่วนต่าง ๆ ว่ามีความซับซ้อน และความยากเพียงใด เพื่อกำหนดจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงานเพื่อให้ครูทำงานอย่างเหมาะสม มีความสุข มีความเที่ยงธรรม ไม่เอนเอียง และสมควรแก่เหตุผล และควรติดตามงานที่มอบหมายอย่างใกล้ชิด รวมถึงให้คำปรึกษาในการทำงานเมื่องานเกิดปัญหา

1.6 ควรกำหนดให้ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลายรูปแบบและให้เหมาะกับเนื้อหาและผู้เรียน และการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดเรียนรู้ที่หลากหลายและมีความสุขในการเรียนเรียน และส่งเสริมให้ครูเข้ารับฝึกอบรม ปรับปรุง และพัฒนาตนเองอยู่เสมอและอย่างเท่าเทียม

1.7 ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาท่านอื่นๆ สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีในการปฏิบัติงานของครู และควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

1.8 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการดำเนินงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ครูได้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและมีความสุขในการทำงาน ติดตามผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและเข้าใจง่ายและควรดูแลให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด

1.9 ควรเตรียมความพร้อมและสนับสนุนส่งเสริมครูให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อมีโอกาสที่เหมาะสมและแสดงความยินดีต่อครูเมื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความจริงใจ และสนับสนุนการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร หรือแหล่งเรียนรู้สำหรับการพัฒนาเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานของครูอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม

1.10 ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้เห็นความสำคัญของการศึกษาต่อ ประโยชน์ และโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ พร้อมให้คำปรึกษาและสนับสนุน ยินดีที่จะให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือในส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

2.2 ควรศึกษาปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักพรหมวิหาร 4

2.3 ควรศึกษาวิจัย การศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการนิเทศภายในของสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษา โดยบูรณาการหลักกฏธรรมาภิบาลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักพรหมวิหาร 4

เอกสารอ้างอิง

- กมลฉัตร กลัดแก้ว. (2564). แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชนงกรณ์ กุณทลบุตร. (2556). หลักการจัดการองค์การและการจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนาภา จันทรานุสรณ์. (2564). แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ชุตีระ ระบอบ และคณะ. (2552). ระเบียบวิธีวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธิดารัตน์ เสรีจรรยา. (2564). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนโคราชวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- ปฎิภาณ เหดระกุล. (2561). รูปแบบการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุขับัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปฐมภรณ์ คำภาพล. (2564). การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). (2540). พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม. กรุงเทพมหานคร: กรมการปกครอง.
- รฐา แสงรัตนชัยกุล. (2562). แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครสวรรค์จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- รวีวรรณ กองสอน. (2565). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วัชระ คณะทรง. (2565). การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วิจิตร อาวะกุล. (2538). บุคลิกภาพ เทคนิค และหลักการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565. นครสวรรค์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Krejcie, R.V. & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3). 607-610.

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานทั่วไปตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนกลุ่มเสมาท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
GUIDELINES FOR DEVELOPING OF GENERAL ADMINISTRATION ACCORDING TO
FOUR PRINCIPLES OF SANGAHAVATTHU OF TEACHERS AND ADMINISTRATORS
IN SEMA THA RUEA GROUP SCHOOLS, PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

^[1]อภิชาติ ธรรมเณรี Apichat Tamparee ^[2]เผด็จ จงสกุลศิริ Padet Jongsakulsiri

^[3]ยุทธีร์ แก้วทองใหญ่ Yudthawee Kaewthongyai

^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Apichat_Tamparee@hotmail.com

Article Received: November 23, 2024. Revised: December 26, 2024. Accepted: December 26, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานทั่วไปของบุคลากรทางการศึกษา 2) เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานทั่วไปตามหลักสังคหวัตถุ 4 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานทั่วไปตามหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามประชากรทั้งหมดในการวิจัยจำนวน 121 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานทั่วไปตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนกลุ่มเสมาท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านงานกิจการนักเรียน ด้านกลุ่มงานอาคารสถานที่ ด้านกลุ่มงานความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านงานธุรการ ตามลำดับ 2) วิธีการบริหารงานทั่วไปตามหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นการนำหลักการบริหารงานทั่วไปประกอบด้วยด้านกลุ่มงานอาคารสถานที่ ด้านงานธุรการ ด้านงานกิจการนักเรียน ด้านกลุ่มงานความสัมพันธ์กับชุมชน บูรณาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ (1) ทาน การให้เสียสละ (2) ปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะจริงใจ (3) อตถจริยา การทำประโยชน์ส่วนร่วม (4) สมานัตตตา การประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย และ 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานทั่วไปตามหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย (1) ด้านทาน ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังใจช่วยแนะนำแนวทางแก้ไขปัญหามีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (2) ด้านปิยวาจา ผู้บริหารสถานศึกษาไม่พูดส่อเสียด เหน็บแนม หรือคำหยาบคาย ควรพูดชี้แจงอธิบายเหตุผลอย่างเหมาะสมด้วยความจริงใจ (3) ด้านอตถจริยา ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ ยินดีและพร้อมรับฟังปัญหาและให้คำปรึกษา เป็นแบบอย่างที่ดี (4) ด้านสมานัตตตา ผู้บริหารสถานศึกษารับรองงานมขัดเจนตรวจสอบได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแนะนำส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาในสิ่งที่ เป็นประโยชน์ มีความเป็นกลาง มีความยุติธรรม

คำสำคัญ: การบริหารงานทั่วไป, หลักสังคหวัตถุ 4, บุคลากรทางการศึกษา

ABSTRACT

This research aims 1) to study the general administration of educational personnel, 2) to study the general administration methods based on the Four Saṅgahavatthu (Bases of social solidarity), and 3) to propose the general administration guidelines based on the Four Saṅgahavatthu. This research was conducted using a mixed-methods methodology. The quantitative research used a questionnaire with a total population of 121 people in the research. The data were analyzed using research statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. The qualitative research was conducted by interviewing 6 key informants. The data were analyzed using content analysis. The research results showed that 1) The general administration conditions based on the Four Saṅgahavatthu of educational personnel in Sema Tha Ruea School Group, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province were overall at a high level. The aspects from highest to lowest were student affairs, building and grounds group, community relations group, and administrative work, respectively. 2) The general administration method based on the Four Saṅgahavatthu was the application of general administration principles consisting of building and grounds group, administrative work, student affairs group, and community relations group integrated according to the principle of the Four Saṅgahavatthu (1) Dāna, sacrifice, (2) Piyavācā, speaking with sincere and pleasant words, (3) Atthacariyā, doing public service, (4) Samānttatā, behaving consistently. 3) General administration development guidelines according to the principle of the Four Saṅgahavatthu, consisting of (1) Dāna, educational institution administrators should provide assistance to colleagues, promoting and supporting, encouraging, suggesting solutions to problems, and being generous. (2) Piyavācā, educational institution administrators should avoid speak in a way that was sarcastic or vulgar, explaining reasons appropriately and sincerely. (3) Atthacariyā, educational institution administrators should help willingly and ready to listen to problems and giving advice and being good role models. (4) Samānttatā, educational institution administrators should work clearly and could be verified, having good human relations, advising and encouraging subordinates in things that were beneficial, neutral, and fair.

Keywords: General Administration, Principles of Four Saṅgahavatthu, Teachers and Administrators

บทนำ

การจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เกิดจากองค์ประกอบหลายอย่างที่มีส่วนสนับสนุนเกื้อหนุนให้มีกระบวนการในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยงานหลักจะเป็นเรื่องงานวิชาการอันมีความสำคัญที่สุดในการดำเนินงานของสถานศึกษา และนอกจากนี้ยังมีงานหลักอีก 3 งาน ซึ่งเป็นงานที่สนับสนุนการดำเนินงานวิชาการให้ได้บรรลุตามเป้าหมาย ได้แก่ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2544) ซึ่งงานแต่ละงานจะมีลักษณะภาระหน้าที่ที่แตกต่างกันออกไป โดยทางสถานศึกษาจะมีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่อิงตามระบบของส่วนกลาง และนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับสภาพบริบทของสถานศึกษา จากงานหลักในสถานศึกษาดังกล่าว เป็นภาระงานที่กำหนดขึ้นตามกฎหมายกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

งานบริหารทั่วไป หมายถึงงานโดยรวมของสถานศึกษาที่จะต้องดูแล แก้ไข และพัฒนาจนสามารถส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้ โดยจะประกอบด้วยการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานธุรการและงานสารบรรณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ การเงิน การบัญชี งานพัสดุ และระบบควบคุมภายใน ที่ดำเนินการถูกต้องตามระเบียบและแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด นอกจากนี้ยังมีปัจจัยจากสภาพบริบทสถานศึกษา ส่งผลให้ต้องมีการวางแผน การดำเนินงาน และมีการติดตามงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ขอบข่ายงานนั้น ๆ สมบูรณ์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และด้วยสภาพบริบทของสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาที่ทำให้มีความแตกต่างกันไป ถึงแม้ขอบข่ายงานบางอย่างจะเหมือนหรือคล้ายคลึงกันก็ตาม การบริหารงานทั่วไปถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของแต่ละสถานศึกษา

ขอบข่ายการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษามีทั้งหมด 4 ด้านคือกลุ่มงานของอาคารสถานที่ งานธุรการ งานกิจการนักเรียน และกลุ่มงานความสัมพันธ์กับชุมชน นำมารวมกันแล้วจัดเป็นกลุ่มงานใหม่ชื่อกลุ่มงานนี้ว่ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป ในกลุ่มงานบริหารงานทั่วไปได้จัดเป็นกลุ่มงานที่มีขอบข่ายของงานมีคุณภาพสอดคล้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนและความต้องการของบุคคลและสังคมนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการจัดการศึกษาของโรงเรียน มีหน้าที่และรับผิดชอบในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคลและงานบริหารทั่วไป โดยเป็นไปตามความต้องการของนักเรียนและชุมชน ซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะสร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกคนในสถานศึกษานั้นมิใช่เรื่องง่าย เพราะไม่เพียงแต่ต้องเผชิญกับความยุ่งยากจากบุคคลภายในสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังต้องเผชิญกับบุคคลภายนอกสถานศึกษาด้วย บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการรวมกลุ่มและจูงใจคนเพื่อก่อให้เกิดผลต่อการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานและส่งเสริมความก้าวหน้าของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (วิรัตน์ มะโนวัฒนา, 2548)

สำหรับการบริหารงานของกลุ่มโรงเรียนกลุ่มเสมาท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่ายังมีการจัดการเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปที่ยังไม่ประสบความสำเร็จและพบปัญหาที่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานในสภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในกลุ่มเสมาท่าเรือ ในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าด้านการจัดการศึกษา มีการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในด้านการเรียนการสอน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านวัตถุมากกว่าด้านจิตใจกล่าวคือ เกิดอำนาจนิยมวัตถุนิยมมีผลกระทบถึงบทบาทของ

ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับคุณธรรมวัฒนธรรม ประเพณีของพุทธศาสนาที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษานำมาใช้ในการบริหารงานน้อยกว่าที่ควรจะเป็น ทำให้การบริหารงานไม่ราบรื่นและไม่ดีเท่าที่ควร ความสำคัญเช่นเดียวกันกับผู้บริหารหน่วยงานอื่น เพราะหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาก็ต้องปฏิบัติหน้าที่เช่นเดียวกัน แต่บางครั้งการบริหารงานระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาก็ไม่ราบรื่น ทั้งงานด้านคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษายังไม่ได้รับการพัฒนาให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงได้ดีเท่าที่ควร ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน เช่น มีการขอย้ายพนักงานครู ซึ่งทำให้ไม่พอใจในการบริหารงานของผู้บริหารหรือไม่ได้รับความร่วมมือในการพัฒนางาน ส่งผลให้ผลงานทางด้านวิชาการไม่เป็นที่ยอมรับของประชาชนทั่วไป ดังนั้น การบริหาร งานของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องได้ทั้งงานที่มีคุณภาพและได้ทั้งน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่ให้ความสำคัญกับการใช้คุณธรรมในการบริหารงาน อาจทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และหากผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเรื่องคุณธรรมไม่ชัดเจนพอ อาจส่งผลให้การนำไปปฏิบัติไม่ได้ผลเท่าที่ควร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างเสริมสภาพจิตใจเป็นที่ยึดเหนี่ยวและเชื่อถือ ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติที่มีการเสียสละ พุดจาอ่อนหวาน ประพฤติในสิ่งที่เป็ประโยชน์แก่ผู้อื่นและปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำหลักธรรมเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนางานเพราะหลักธรรมเป็นสิ่งสำคัญและเหมาะสมที่จะนำมาใช้โดยเฉพาะหลักธรรมในพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นศาสนาที่คนไทยส่วนมากยอมรับนับถือมีหลักธรรมที่ครอบคลุมและเหมาะสมสำหรับนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้หลายกรณี โดยเฉพาะด้านการให้บริการประชาชนนั้นในพระพุทธศาสนามีหลักธรรมที่สามารถส่งเสริมสนับสนุนได้หลายประการ โดยเฉพาะหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งประกอบด้วย 1) ทาน การให้ 2) ปิยวาจา วาจาเป็นที่รัก 3) อตถจริยา การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ 4) สมานัตตตา ความมีตนเสมอ

ผู้วิจัยจึงได้มุ่งศึกษาแนวทางการบริหารงานทั่วไปตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนกลุ่มเสมาท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการบริหารงานทั่วไปโรงเรียนกลุ่มเสมาท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งจะทำให้ทราบถึงการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษา รวมทั้งการศึกษาผลของการบริหารงานทั่วไปจากบุคลากรทางการศึกษาว่ามีปัญหาและอุปสรรคใดบ้าง เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางให้การบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาอื่นๆ อีกทั้งจะได้นำไปประกอบการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานทั่วไปของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเสมาท่าเรือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานทั่วไปตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเสมาท่าเรือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานทั่วไปตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเสมาท่าเรือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูจำนวน 121 คน ใช้เป็นประชากรในการวิจัยทั้งหมด

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มเสมาท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 5 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือวิจัยโดยขอคำชี้แนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 4) สร้างเครื่องมือวิจัย 5) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานทั่วไปของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเสมาท่าเรือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาและเนื้อหารายการข้อจากนั้นนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวิจัย (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องได้ค่า IOC = 0.5 ขึ้นไป และตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา ความครอบคลุมในเนื้อหาและรูปแบบการพิมพ์ 6) แบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย (Try Out) จำนวน 30 ชุด เพื่อค่า Cronbach's Alpha ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งกำหนดค่าที่ยอมรับได้ไว้ที่ 0.70 7) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไป ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานทั่วไปของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเสมาท่าเรือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

3.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเพื่อรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานทั่วไปตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเสมาท่าเรือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานทั่วไปของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเสมาท่าเรือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านงานกิจการนักเรียน ด้านกลุ่มงานความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านกลุ่มงานอาคารสถานที่ และด้านงานธุรการ ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพการบริหารงานทั่วไปของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนกลุ่มเสมาท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม

สภาพการบริหารงานทั่วไปของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน กลุ่มเสมาท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม	N = 121 คน ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ด้านกลุ่มงานอาคารสถานที่	3.74	0.66	มาก	3
2. ด้านงานธุรการ	3.72	0.66	มาก	4
3. ด้านงานกิจการนักเรียน	3.77	0.65	มาก	1
4. ด้านกลุ่มงานความสัมพันธ์กับชุมชน	3.74	0.63	มาก	2
ภาพรวม	3.74	0.65	มาก	

2. วิธีการบริหารงานทั่วไปตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนกลุ่มเสมาท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการนำหลักการบริหารงานทั่วไปประกอบด้วยด้านกลุ่มงานอาคารสถานที่ ด้านงานธุรการ ด้านงานกิจการนักเรียน ด้านกลุ่มงานความสัมพันธ์กับชุมชน บุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ 1) ทาน การให้เสียสละ 2) ปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะจริงใจ 3) อตถจริยา การทำประโยชน์ส่วนร่วม 4) สมานัตตตา การประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย ดังนี้

2.1 ด้านทาน การให้ การเสียสละ หรือการเอื้อเพื่อแบ่งปัน เพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ไม่เป็นคนเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียว

1. ส่งเสริมสนับสนุนในการวางแผนงานบริหารทั่วไปอย่างมีระบบระเบียบ
2. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมโดยให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นอันดับแรก
3. ให้ความช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและอื่นๆ แก่เพื่อนร่วมอาชีพเดียวกัน
4. ส่งเสริม สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพ
5. ให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดความทุกข์ และช่วยแนะนำแนวทางแก้ไข
6. ให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ
7. บุคลากรควรได้รับการเอื้อเพื่อเพื่อแผ้วถางในการทำงานให้กับสถานศึกษาเป็นอย่างดี
8. บุคลากรควรให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาสถานศึกษา
9. ควรให้การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้เรียนอยู่เสมอ
10. การวางแผนควรจัดการงานธุรการให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบความถูกต้องได้อย่าง

ชัดเจน

2.2 ด้านปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคาย ก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์

1. ควรมีการนิเทศติดตามตรวจสอบประเมินผลการพัฒนางานอาคารสถานที่อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การจัดงานกิจการนักเรียน ในสถานศึกษาควรยึดมั่นความถูกต้องดีงาม
3. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆที่เป็นปัจจุบันในสถานศึกษาอย่างถูกต้องและสม่ำเสมอ

4. บุคลากรควรมีการชี้แจงประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม

5. ผู้บริหารควรให้คำแนะนำในการบริหารงานแก่บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
 6. ควรให้การสนับสนุนส่งเสริมขึ้นชมการปฏิบัติงานของผู้อื่น ด้วยความจริงใจ ไม่เสแสร้ง
 7. ควรใช้คำพูดที่เหมาะสมตักเตือนบุคคลอื่น
 8. ควรมีนโยบายให้บุคลากรใช้คำพูดที่ไพเราะอ่อนหวาน ด้วยความจริงใจ
 9. ไม่ควรกล่าววาจาล่วงเกิน หรือใช้คำพูดที่สื่อความหมายถึงการดูถูกและทำร้ายจิตใจต่อบุคคลอื่น
 10. ควรใช้คำพูดที่ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ให้กำลังใจไม่ใช่คำพูดส่อเสียด หรือคำกล่าวที่เพ้อเจ้อ
- 2.3 ด้านอัตถจริยา การทำประโยชน์ส่วนร่วม ช่วยเหลือด้วยแรงกายในการทำงาน
1. ควรพัฒนาการให้บริการด้านสุขภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดให้มีความยั่งยืน
 2. ควรบำเพ็ญประโยชน์เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ ตามโอกาสต่างๆ
 3. ควรช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ
 4. ควรมีความใส่ใจในการส่งเสริมและสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
 5. ควรมีการร่วมแสดงความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อเตรียมเสนอข้อมูลในการดำเนินโครงการกิจการนักเรียนในสถานศึกษา ด้วยความถูกต้อง
 6. กลุ่มงานอาคารสถานที่ควรมีความโปร่งใสแสดงหลักเกณฑ์วิธีการดำเนินงานที่ชัดเจนโดยไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง
 7. ควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาระเบียบวินัย โดยไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง
 8. ควรช่วยเหลือเกื้อกูลบุคลากรในทางสร้าง สรรค์ถูกต้องและเหมาะสม
 9. ควรเอื้ออำนวยสถานที่แก่ชุมชนในการจัดกิจกรรมต่างๆภายในชุมชนด้วยความเต็มใจ
 10. ผู้บริหารควรมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้ได้ บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาต่าง ๆ
- 2.4 ด้านสมานัตตตา ความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง
1. ควรให้บริการด้านอาคารสถานที่ของโรงเรียนแก่ชุมชนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
 2. ควรทำตนเป็นกันเองกับบุคคลอื่นไม่ถือตัว
 3. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงาน ควรให้ผู้ปกครองและชุมชนทราบอย่างต่อเนื่อง ด้วยความเหมาะสม
 4. การควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษาเสนอแต่งตั้งและจัดประชุมคณะกรรมการโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง
 5. ควรมีการบริหารงานธุรการให้มีความชัดเจนมีการตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน
 6. สถานศึกษาจัดโครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม
 7. ควรมีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานด้านงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
 8. ควรให้การพัฒนาการประเมินความสัมพันธ์กับชุมชน ของบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด
 9. ควรมีการจัดการสภาพแวดล้อมบริเวณสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างเหมาะสมต่อการเรียนการสอน

10. การประชาสัมพันธ์ในการศึกษา ควรใช้หลักคุณ ธรรมในการสร้างความสัมพันธ์อยู่ตลอดเวลา

3. แนวทางการบริหารงานทั่วไปตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเสมอมาท่าเรือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

3.1. ด้านทาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานให้คำแนะนำคำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดความทุกข์และช่วยแนะนำแนวทางแก้ไขมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

3.2 ด้านปิยวาจา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆที่เป็นปัจจุบันในสถานศึกษาอย่างถูกต้องและสม่ำเสมอ ไม่พูดส่อเสียด เหน็บแนม หรือคำหยาบคาย ควรพูดชี้แจงอธิบายเหตุผลอย่างเหมาะสม พูดขอบคุณ เมื่อภารกิจที่ปฏิบัติร่วมกันสำเร็จลุล่วง และพูดตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ

3.3 ด้านอัตถจริยา ผู้บริหารสถานศึกษาควรช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ ยินดีและพร้อมรับฟังปัญหาและให้คำปรึกษา พัฒนาตนเองในด้านการศึกษาและให้เป็นผู้มีความสามารถ มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง และปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด เข้มงวด ตรงต่อเวลา เป็นแบบอย่างที่ดี

3.4 ด้านสมานัตตตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารงานให้มีความชัดเจนมีตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน วางตนเป็นผู้มีเหตุและผล มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแนะนำส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาในสิ่งที่ประโยชน์ มีความเป็นกลาง มีความยุติธรรมรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์และข้อเสนอแนะผู้ใต้บังคับบัญชา

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพการพัฒนการบริหารงานทั่วไปตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนกลุ่มเสมอมาท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานทั่วไปตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนกลุ่มเสมอมาท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านกลุ่มงานกิจการนักเรียน ทั้งนี้เนื่องจากแนวทางการพัฒนการบริหารงานทั่วไปของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนกลุ่มเสมอมาท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการให้โรงเรียนในได้วางแผนภารกิจงานทั่วไปอย่างชัดเจน มีระเบียบ ครบถ้วน เหมาะสม มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอยู่เสมอ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาโดยให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระอนุชัญญ์ สิริบุญโญ (2557) ที่ผลการวิจัยพบว่า การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอชองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการดำรงรักษาบุคคล ด้านการประเมินผลงาน ตามลำดับ

2. วิธีการบริหารงานทั่วไปตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนกลุ่มเสมอมาท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อวิธีการบริหารงานทั่วไปตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนกลุ่มเสมอมาท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

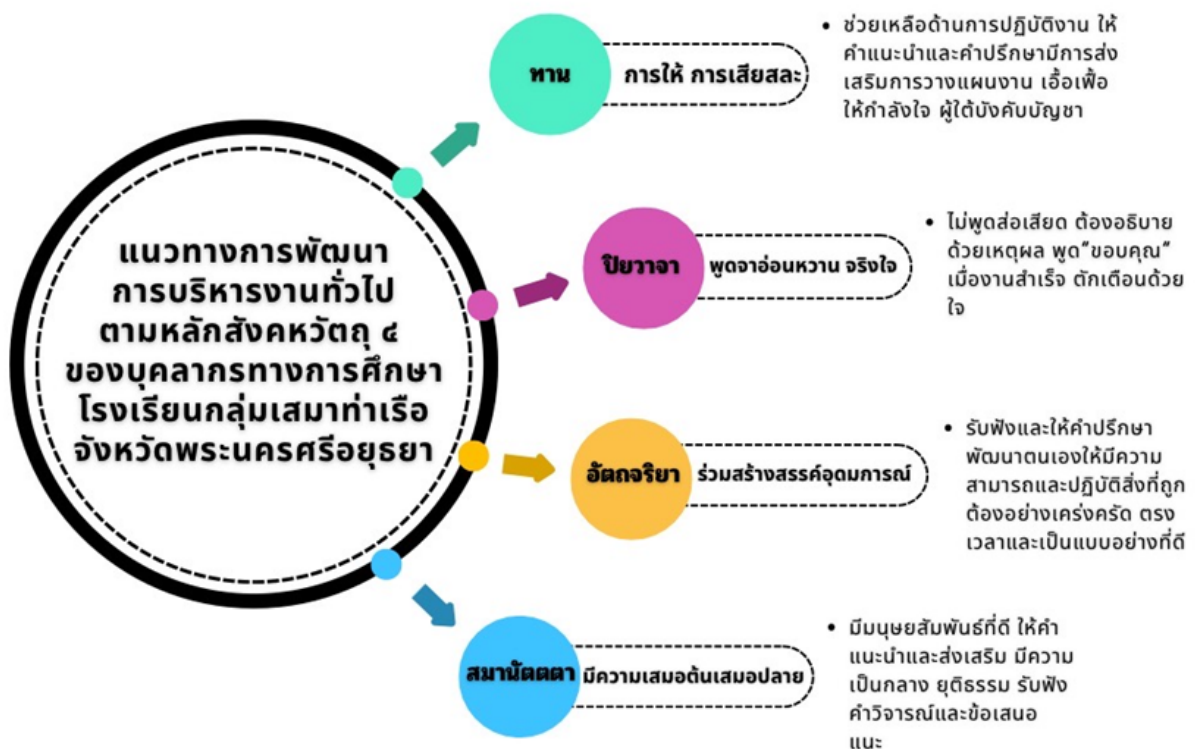
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านสมานัตตตา ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนกลุ่มเสมอภาค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้มีการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรรู้จักคิด พูด ทำกิจกรงาน และปฏิบัติหน้าที่ได้เหมาะสม ถูกต้องตามกาลเทศะ อธิบายเหตุผลอย่างเหมาะสม สามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อเกิดปัญหาในขณะปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูประภัศร์ธรรมภักดิ์ (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักปิยวาจา ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักอรรถจริยา และด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักทานตามลำดับ ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักสมานัตตตา และสอดคล้องกับการวิจัยของพระครูธำรงวงศ์วิสุทธิ (ธีรศักดิ์ ธีรสกโก), พระมหาสมบัติ ธนปญโญ และลำพอง กลมกุล (2566) ที่ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ ได้แก่ สงเคราะห์ เกื้อกูล พัฒนา บูรณาการ 2) หลักวิธีพุทธ (สังคหวัตถุ 4) ได้แก่ โอบอ้อมอารี (ทาน) วจีไพเราะ (ปิยวาจา) สงเคราะห์ ชุมชน (อรรถจริยา) วางตนพอดี (สมานัตตตา) และ 3) การจัดการงานสาธารณสงเคราะห์วิธีพุทธของคณะสงฆ์ไทย ได้แก่ สร้างความรู้รักสามัคคี ปลูกความศรัทธาเลื่อมใส เชื่อมจิตใจคณะสงฆ์กับชุมชน และพัฒนาเครือข่ายจิตอาสา

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานทั่วไปตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนกลุ่มเสมอภาค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและสนับสนุนในการวางแผนงานทั่วไปของสถานศึกษา มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่พูดส่อเสียด เหน็บแนม หรือคำหยาบคาย ควรพูดชี้แจงอธิบายเหตุผล พูดขอบคุณ เมื่อภารกิจที่ปฏิบัติร่วมกันสำเร็จลุล่วง ยินดีและพร้อมรับฟังปัญหาและให้คำปรึกษา พัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด เข้มงวด ตรงต่อเวลา เป็นแบบอย่างที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี แนะนำ ส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาในสิ่งที่ เป็นประโยชน์ มีความเป็นกลาง ยุติธรรม รับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ และข้อเสนอแนะผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑพร ศรีลานคร และคณะ (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ควรประชุมชี้แจงนโยบายการวางแผนการทำงานนำสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเปิดโอกาส ให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น จัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงตามความสามารถอย่างเหมาะสม และชัดเจน มีความยุติธรรมในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน สำนวความ ต้องการฝึกอบรมของส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ โดยเน้นหลักสูตรที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง จัดระบบสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร การตรวจสอบ กำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและแจ้งผลการประเมินให้ทราบทุกครั้ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรวาล สุขไมตรี (2562) ที่ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา ซึ่งต้องแก้ไขที่ตัวบุคลากรในองค์การเป็นสำคัญซึ่งมีอยู่ 4 ด้าน คือ ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอรรถจริยา และ ด้านสมานัตตตา โดยจะต้องบริหารตน บริหารคน และบริหารงาน และสอดคล้องกับการวิจัยของโยธิกา เลิศรัตยากุล, พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน, สมศักดิ์ บุญปู และกฤษฎา นันทเพ็ชร (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า ระบบการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือแก่นักเรียนสำหรับสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 5 ส่วน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่

(1) การส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียน (2) สังคหวัตถุ 4 (3) บริบทของโรงเรียน (4) กฎหมาย (5) บริบทของชุมชน 2) กระบวนการ (Process) ได้แก่ (1) กระบวนการส่งเสริมนักเรียน 5 ด้าน คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน การป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน การส่งต่อนักเรียน (2) การบูรณาการพุทธธรรม คือ สังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน การให้ ปิยวาจา วาจาเป็นที่รัก อตถจริยา การประพฤติประโยชน์ สมานัตตตา ความมีตนเสมอ 3) ผลลัพธ์ (Output) (1) วัตถุประสงค์ที่แน่นอน (2) มีเป้าหมาย (3) หลักการ (4) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) และ 5) สภาพแวดล้อม (Environment) (1) สภาพแวดล้อมภายนอก (2) สภาพแวดล้อมภายใน

องค์ความรู้การวิจัย

ผู้วิจัยเสนอองค์ความรู้จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานทั่วไปตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนกลุ่มเสมอภาค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพองค์ความรู้จากการวิจัย อธิบายได้ดังนี้

1. ด้านทาน บุคลากรทางการศึกษาควรให้ ความช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริม และสนับสนุนในการวางแผนงานทั่วไปของสถานศึกษา มีความเอื้อเอื้อเพื่อแผ้วและให้ กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ด้านปิยวาจา บุคลากรทางการศึกษาไม่พูดส่อเสียด เหน็บแนม หรือคำหยาบคาย ควรพูด ชี้แจง อธิบายเหตุผลอย่างเหมาะสมพูด ขอขอบคุณเมื่อภารกิจที่ปฏิบัติร่วมกัน สำเร็จลุล่วง และพูดตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ

3. ด้านอัตถจริยา บุคลากรทางการศึกษานักศึกษา ควรยินดีและพร้อมรับฟังปัญหาและให้คำปรึกษา พัฒนาตนเองในด้านการศึกษา และให้เป็นผู้มีความสามารถ มีความชำนาญใน การปฏิบัติงาน ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง และปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด เข้มงวด ตรงต่อเวลา เป็นแบบอย่างที่ดี

4. ด้านสมานัตตตา บุคลากรทางการศึกษาควรวางตนเป็นผู้มี เหตุและผล มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี แนะนำ ส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาในสิ่งที่ เป็นประโยชน์ มีความเป็นกลาง มีความ ยุติธรรม รับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ และ ข้อเสนอแนะผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาวิจัย พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานทั่วไปตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนกลุ่มเสมอมาท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านกลุ่มงานธุรการ ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานธุรการ และมีการประสานงานเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีกับสถานศึกษาอื่นอยู่เสมอ

1.2 จากการศึกษาวิจัย พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานทั่วไปตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนกลุ่มเสมอมาท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านปียวจา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพูดคุยเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ ไม่พูดคำหยาบคาย หรือใช้ถ้อยคำที่บั่นทอนกำลังใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และควรพูดคุยขอบคุณเมื่อภารกิจที่ปฏิบัติร่วมกันสำเร็จลุล่วงด้วยดี

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนกลุ่มเสมอมาท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.2 ควรวิจัยเรื่องปัจจัยส่งเสริมการบริหารงานทั่วไปการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ควรวิจัยเรื่องรูปแบบในการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษาตามแนวทางการบริหารงานทั่วไปตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544**. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

จตุพร ศรีลานคร, พระครูชัยรัตนกร และเอนก ศิลปะนิลมาลย์. (2564). การบริหารงานบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด. **วารสารมหาวิทยาลัยมหาภูมิราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด**. 10(1). 574-585.

จักรวาล สุขไมตรี. (2562). การบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะตงอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. **วารสารราชพฤกษ์**. 17(2). 105-106.

- พระครูธำรงวงศ์วิสุทธิ์ (ธีรศักดิ์ ธีรสุโก), พระมหาสมบัติ ธนปญโญ และลำพอง กลมกุล. (2566). ศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธของคณะสงฆ์ไทย. **วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์**. 4(1). 1-9.
- พระครูประภัสร์ธรรมาภิรักษ์ (จันเชียด). (2561). การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระอนุชัชวาลย์ สิริบุญโญ. (2557). การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอ ช้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. **วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด**. 1(15). 47-48.
- โยธิกา เลิศรัตยากุล, พระมหาญาณวัฒน์ จิตตวาทโน, สมศักดิ์ บุญปุ และกฤษฎา นันทเพ็ชร. (2564). ระบบการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. **วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. 8(3). 166-178.
- วิรัตน์ มะโนวัฒนา. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ
การจัดการศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
GUIDELINES FOR ACADEMIC ADMINISTRATION ACCORDING TO THE 4
PRINCIPLES OF SANGAHAVATTHU OF ADMINISTRATORS OF EDUCATIONAL
INSTITUTIONS IN THE NETWORK GROUP TO PROMOTE THE EFFECTIVENESS OF
SPECIAL EDUCATION MANAGEMENT, EDUCATION DISTRICT 6 UNDER THE
OFFICE OF SPECIAL EDUCATION BUREAU

^[1]สุภรฐ มั่นธรรม Supharat Mantham

^[2]พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐริปญโญ Prakrusangkarak Chakkit Bhuripanno

^[3]ทองดี ศรีตระการ Thongdee Sritragarn

^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author E-mail: Supharat_Mantham@hotmail.com

Article Received: November 28, 2024. Revised: December 24, 2024. Accepted: December 25, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 6 ตามสังคหวัตถุ 4 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 6 ตามสังคหวัตถุ 4 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านสมานัตตตา (หลักสูตร) ด้านทาน (กระบวนการเรียนรู้) ด้านอรรถจริยา (งานประกันคุณภาพ) ด้านปิยวาจา (พัฒนาสื่อ) ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ข้าราชการครูและบุคลากร ที่มีต่อการบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 6 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 6 โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 6 ตามสังคหวัตถุ 4 โดยการบริหารงานวิชาการมีความจำเป็นที่จะนำเอาหลักสังคหวัตถุ 4 มาเป็นกรอบแนวทางในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย (1) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 คือ ทาน (2) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 คือ ปิยวาจา (3) การพัฒนา

ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ข้อที่สาม คือ อัตถจริยา (4) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 คือ ด้านสมานัตตตา ควรนำมาเป็นกรอบแนวทางในการบริหารงานวิชาการ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น สร้างและพัฒนานวัตกรรมที่มีกิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนได้รับองค์ความรู้ ส่งเสริม พัฒนา และปรับปรุงเกณฑ์การวัดผลและประเมินผลให้เหมาะสม ผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ที่เน้นทักษะและกระบวนการ และพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีประโยชน์ มีความเป็นกลาง ยุติธรรม รับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ และข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, หลักสังคหวัตถุ 4, สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ABSTRACT

This research aims 1) to study academic administration according to the principle of 4 Saṅgahavatthu (Bases of social solidarity), 2) to compare academic administration of educational administrators in the network group for promoting efficiency of special education management in Educational Service Area 6 according to 4 Saṅgahavatthu (Bases of social solidarity), and 3) to propose guidelines for academic administration of educational administrators in the network group for promoting efficiency of special education management in Educational Service Area 6 according to 4 Saṅgahavatthu (Bases of social solidarity). This research was conducted using a mixed-method research method. The quantitative research used a questionnaire with a sample size of 186 persons. Data were analyzed using statistics including percentage, mean, standard deviation, t-test, and analysis of variance (ANOVA). The qualitative research studied interviewed 5 key informants. Data were analyzed by content analysis. The research results found that 1) overall, academic administration according to the principle of 4 Saṅgahavatthu, had the highest level of opinions and each aspect had the highest level of opinions in all 4 aspects, namely, Samānattatā (curriculum), Dāna (learning process), Atthacariyā (quality assurance), and Piyavācā (media development), respectively. 2) The result of the comparison of the opinions of directors, vice director, teachers and personnel towards academic administration based on the 4 Saṅgahavatthu of the Special Education Efficiency Promotion Network Group, Educational Service Area 6, classified by personal factors, found that gender, education level and work experience were different. Their opinions towards academic administration based on the 4 Saṅgahavatthu of the Special Education Efficiency Promotion Network Group, Educational Service Area 6 were not different overall at the statistical significance level of 0.05. 3) Academic administration guidelines of educational institution administrators in the Special Education Efficiency Promotion Network Group, Educational Service Area 6 according to the 4 Saṅgahavatthu. Academic administration needs to use the 4 Saṅgahavatthu as a framework for management, consisting of (1) Learning process development: Dāna, (2) Development of media, innovation and technology for education: Piyavācā, (3) Development of internal quality assurance system in educational institutions:

Atthacariyā (4) Development of educational institution curriculum: Samānattatā, should be used as a framework for academic administration to develop and improve school curricula and local curricula, creating and developing innovations with diverse activities for learners to gain knowledge, promote, develop and improve measurement and evaluation criteria to be appropriate, producing and developing innovative learning media that emphasizing on skills and processes, and developing quality assurance work within educational institutions to be beneficial, neutral, fair, and listening to criticism and suggestions from subordinates.

Keywords: Academic Administration, The 4 Principles Saṅghavatthu, Special Education Bureau

บทนำ

แนวทางการบริหารการศึกษามีกระบวนการเรียนรู้เพื่อความรู้และความเจริญของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จากความหมายจะเห็นว่าการศึกษจะช่วย สร้างคนหรือบุคคลให้เจริญงอกงามและส่งผลต่อสังคมในฐานะที่แต่ละบุคคลมาอยู่รวมกันเป็นสังคมก็ ตรงกับประโยคที่ว่า “การศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ”

การบริหารงานของสถานศึกษาที่จะสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าจะให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการมากน้อยเพียงใด และบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในงานวิชาการมากน้อยแค่ไหน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาในการเตรียมการและติดต่อประสานให้เกิดความเข้าใจ ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความพร้อม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและปฏิบัติงานอย่างจริงจังจึงอันจะส่งผลให้การบริหารวิชาการของสถานศึกษาได้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานใด และคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดโปรแกรม การศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษาโดยแยกงานออกเป็น 4 ประเภท พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เวลาในการบริหารงานวิชาการคิดเป็นร้อยละ 40 ของเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการบริหารงานประเภทต่างๆ ในสถานศึกษา (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)

งานวิชาการถือว่าเป็นงานที่สำคัญที่สุดของสถานศึกษา ความทันสมัยในงานวิชาการของสถานศึกษาทุกระดับทุกประเภทจะได้รับการยอมรับได้ก็ต่อเมื่อบุคคลในสถานศึกษาและนอก สถานศึกษาได้มีความตระหนักตรงกันว่างานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญยิ่ง งานวิชาการเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาก็พิจารณาจากผลงานวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการมีความเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงาน

วิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและการบริหารงานวิชาการจะให้สัมฤทธิ์ผลเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีปัญญาเฉียบแหลม เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เชี่ยวชาญเข้มแข็งและเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล (รุ่ง แก้วแดง, 2553) และบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในงานวิชาการมากน้อยเพียงใด จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานและบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความพร้อมอย่างทั่วถึงก่อน อันจะก่อให้เกิดความ ร่วมมือร่วมใจและปฏิบัติงานอย่างจริงจังเพื่อให้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาได้บรรลุวัตถุประสงค์ (อำภา บุญช่วย, 2552)

หลักธรรมเป็นสิ่งสำคัญและเหมาะสมที่จะนำมาใช้โดยเฉพาะหลักธรรมในพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นศาสนาที่คนไทยส่วนมากยอมรับนับถือ มีหลักธรรมที่ครอบคลุมและเหมาะสมสำหรับนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้หลายกรณี โดยเฉพาะด้านการให้บริการประชาชนนั้น ในพระพุทธศาสนามีหลักธรรมที่สามารถส่งเสริมสนับสนุนได้หลายประการ โดยเฉพาะหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งประกอบด้วย 1) การให้ทาน คือการอนุเคราะห์ หรือสงเคราะห์ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 2) ปิยวาจา คือการพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ และจริงใจ 3) อตถจริยา คือการสงเคราะห์ทุกชนิด หรือการประพาสในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น 4) สมานัตตตา คือการเป็นผู้มีความสม่ำเสมอหรือมีความประพฤติเสมอดันเสมอปลาย ปฏิบัติต่อคน อื่นอย่างเสมอภาควางตัวอย่างเหมาะสมกับสถานภาพความเป็นอยู่ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), 2555)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้มุ่งศึกษาการบริหารงานวิชาการหลักสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการบริหารงานวิชาการของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 ซึ่งจะทำให้ทราบถึงการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา รวมทั้งการศึกษาค้นคว้าของการบริหารวิชาการว่ามีปัญหาและอุปสรรคใดบ้าง เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางให้การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอื่นๆ อีกทั้งจะได้นำไปประกอบการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 ตามสังคหวัตถุ 4
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 ตามสังคหวัตถุ 4

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าบริหารงาน 4 ฝ่าย ข้าราชการครูและบุคลากร กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงาน

การศึกษาพิเศษ จำนวน 363 คน และมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 คน โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ R. V. Krejcie กับ D. W. Morgan และทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ 3) สร้างเครื่องมือ จากกรอบเนื้อหาในคำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย 4) เสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ 5) นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) เชิงเนื้อหา (Content validity) นำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามตามวัตถุประสงค์ (Index of Items Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC มากกว่า 0.5 ทุกข้อ 6) นำเครื่องมือที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ข้าราชการครูและบุคลากร ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.923 7) ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ สำหรับนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงต่อไป

3.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 ตามสังคหวัตถุ 4

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์ ดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ความถี่ และค่าร้อยละ 2) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะแบบสอบถามเป็น แบบประเมินค่า (Rating Scales) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) 3) วิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปตามแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านสมานัตตตา (หลักสูตร) ด้านทาน (กระบวนการเรียนรู้) ด้านอัตถจริยา (งานประกันคุณภาพ) ด้านปิยวาจา (พัฒนาสื่อ) ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวม

การบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่ม เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษเขต การศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	n = 186 คน			ลำดับ
	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. ทาน (กระบวนการเรียนรู้)	4.62	0.56	มากที่สุด	2
2. ปิยวาจา (พัฒนาสื่อ)	4.58	0.53	มากที่สุด	4
3. อุตถจริยา (งานประกันคุณภาพ)	4.59	0.53	มากที่สุด	3
4. สมานัตตตา (หลักสูตร)	4.70	0.50	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.62	0.53	มากที่สุด	

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นแนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สรุปได้ดังนี้

2.1 ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ข้าราชการครูและบุคลากร ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ข้าราชการครูและบุคลากร ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านปิยวาจา (พัฒนาสื่อ),ด้านอุตถจริยา (งานประกันคุณภาพ)และด้านสมานัตตตา (หลักสูตร) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านทาน (กระบวนการเรียนรู้) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับด้านทาน (กระบวนการเรียนรู้) จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ข้าราชการครูและบุคลากร ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 ที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกและปริญญาโท มีการตอบแบบสอบถามด้านทาน (กระบวนการเรียนรู้) แตกต่างกับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ข้าราชการครูและบุคลากร ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 ระดับปริญญาเอกและปริญญาโท มีการตอบแบบสอบถามด้านทาน (กระบวนการเรียนรู้) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

2.3 ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ข้าราชการครูและบุคลากร ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านปิยวาจา (พัฒนาสื่อ),ด้านอุตถจริยา (งานประกันคุณภาพ) และด้านสมานัตตตา (หลักสูตร) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านทาน (กระบวนการเรียนรู้) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับด้านทาน (กระบวนการเรียนรู้) จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ข้าราชการครูและบุคลากร ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษ เขต

การศึกษา 6 ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปีกับ 6 – 10 ปี มีการตอบแบบสอบถามด้านทาน (กระบวนการเรียนรู้) แตกต่างกับประสบการณ์การทำงาน 1 – 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ข้าราชการครูและบุคลากร ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปีกับ 6 – 10 ปีมีการตอบแบบสอบถามด้านทาน (กระบวนการเรียนรู้) สูงกว่าที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 5 ปี

3. แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 ตามสังคหวัตถุ 4

3.1 แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ข้อที่ 1 คือ ทาน นำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนา โดยผู้บริหารและคณะครูต้องให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำในการพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่นโดยคำนึงถึงบริบทของสถานศึกษา ควรช่วยเหลือ เอื้อเพื่อในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมที่มีกิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนได้รับองค์ความรู้ และสนับสนุนกับการเรียนรู้กิจกรรมต่างๆ โดยเทคโนโลยีอย่างเต็มที่ ควรมีความช่วยเหลือ เอื้อเพื่อในการผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ที่เน้นทักษะและกระบวนการที่ผู้เรียนสามารถปฏิบัติและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง ควรพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.2 ได้แนวทางการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ข้อที่ 2 คือ ปิยวาจา การใช้ถ้อยคำที่ไพเราะสื่อการทำงาน โดยนำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งผู้บริหารและครูผู้สอนควรใช้ถ้อยคำที่สุภาพน่าฟังและเข้าใจง่ายในการพัฒนา ปรับปรุง หลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่นโดยคำนึงถึงบริบทของสถานศึกษา ควรตั้งใจในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมที่มีกิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนได้รับองค์ความรู้และสนุกสนานกับการเรียนรู้ ในกิจกรรมต่างๆด้วยเทคโนโลยี ควรใช้ถ้อยคำในการพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวานในการผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ที่เน้นทักษะและกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถปฏิบัติและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ควรใช้คำพูดที่เหมาะสมในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.3 แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ข้อที่ 3 คือ อตถจริยา นำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนา ซึ่งผู้บริหารและครู ควรพัฒนาในการกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนางานวิชาการ ควรพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและหลักสูตรท้องถิ่น โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ควรให้คำปรึกษาในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมที่มีกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนได้รับองค์ความรู้ และสนุกสนานกับการเรียนรู้ กิจกรรมต่างๆด้วยเทคโนโลยีอย่างเต็มที่ ควรผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ที่เน้นทักษะและกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถปฏิบัติและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ควรรับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.4 แนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ข้อที่ 4 คือ ด้านสมานัตตตนา นำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนา ผู้บริหารและครูผู้สอน ต้องรู้จักวางตนเป็นผู้มีเหตุและผล มีมนุษยสัมพันธ์เพื่อปรับปรุง แก้ไขพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นโดยคำนึงถึงบริบทของสถานศึกษา ควรมีมนุษยสัมพันธ์ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมที่มีกิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนได้รับองค์ความรู้และสนุกสนานกับการเรียนรู้กิจกรรมต่างๆด้วยเทคโนโลยี ควรมีมนุษยสัมพันธ์ในการผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมทางการเรียนรู้ที่เน้นทักษะและกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถปฏิบัติและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ควรวางตนเป็นผู้มี

เหตุและผล มีมนุษย์สัมพันธ์เพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สรุปได้ว่า ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการเพื่อให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดนั้น จะต้องได้รับความช่วยเหลือจากทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นที่ยอมรับจากชุมชนและผู้ปกครอง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำเป็นจะต้องปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้วยการนำเอามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา พร้อมทั้งการนำเอาเทคโนโลยี แอปพลิเคชันต่างๆ เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี หลักสังคหวัตถุ 4 ถือเป็นหลักธรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติประสบความสำเร็จในการทำงานทุกอย่าง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่นำเอาหลักสังคหวัตถุ 4 ไปปฏิบัติแล้วประยุกต์ใช้ในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ก็จะทำให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุดต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านทาน (กระบวนการเรียนรู้) ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่างๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันและกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะการบริหารงานของสถานศึกษา มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่ทันสมัย มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีสื่อการสอนที่ทันสมัย มีการสนับสนุนครูให้มีการพัฒนานวัตกรรมสื่อการสอนที่หลากหลาย และมีแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และนำไปปฏิบัติได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของเพียรเพียรสันเทียะ (2553) ที่ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงาน วิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง โรงเรียนควรให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร โครงสร้างและแนวทางการดำเนินการของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกันคิดวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้ จัดให้มีการ วิเคราะห์ศึกษาเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการผลิตสื่อการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยี และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูแนะแนวการศึกษาให้กับผู้เรียน เปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนที่สนใจเข้าศึกษาหาความรู้ได้

1.2 ด้านปิยวาจา (พัฒนาสื่อ) ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้รับคำกล่าว “ขอโทษ” หรือ “ขออภัย” เมื่อเกิดให้ข้อมูลผิดพลาดในงานวิชาการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เมื่อครูไม่เข้าใจในงานวิชาการ ผู้บริหารยินดีที่จะอธิบายงานวิชาการนั้นๆ อย่างเต็มใจ ด้วยถ้อยคำสุภาพ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะสถานศึกษามีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง มีแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย มีเทคโนโลยีที่สามารถเข้าไปศึกษาค้นคว้าได้ตลอดเวลา มีคุณครูคอยให้บริการและให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ฤทธิ์ ปรีชานุกุล (2557) ที่ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาสื่อ

และเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการเรียนการสอนและพัฒนาการบริหารงานด้าน วิชาการ และส่งเสริมให้ครูใช้ความสามารถในการผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อนำมาพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู และผู้บริหารสนับสนุนโดยใช้งบประมาณของเทศบาลในการจัดซื้อ มีการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด มีการสำรวจความ ต้องการก่อนจัดซื้อและพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อใช้ในการเรียนการสอน แม้กระทั่งสื่อที่เป็นครุภัณฑ์นวัตกรรมสูง โรงเรียนก็มีความพร้อมแทบทุกอย่าง เช่น โทรทัศน์ วิทยุ คอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการทางภาษา และโทรทัศน์สื่อสารการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม เป็นต้น รวมทั้งยังมีความสะดวกในการใช้สื่อโดยผ่านการควบคุม หากเกิดการชำรุดเสียหาย สามารถจัดซ่อมบำรุง จัดซื้อเพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน

1.3 ด้านอัตถจริยา (งานประกันคุณภาพ) ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในโรงเรียนโดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนรู้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ประสานความร่วมมือในการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและงานวิชาการกับโรงเรียนอื่นหรือหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้บริหารและคณะครูได้มีส่วนร่วมให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการจัดทำเอกสารหลักฐานทางวิชาการ รวมทั้งสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นต่าง ๆ สำหรับรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา จากทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งเครื่องมือ รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งหน่วยงานภายนอกสามารถเข้ามาติดตามตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของมยุรี วรวรรณ (2563) ที่ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา 1) ควรเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมบริหารตามโครงสร้างและบริบท โรงเรียน 2) ควรมีการระดมความคิดในการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา 3) ส่งเสริมการจัด กิจกรรม โครงการตามแผนพัฒนาการศึกษา 4) ควรแต่งตั้งผู้เกี่ยวข้องประเมินผลและตรวจสอบ คุณภาพภายในสถานศึกษา 5) ควรมีการแต่งตั้งผู้เกี่ยวข้องติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนา สถานศึกษาให้มีคุณภาพ 6) ควรมีการแต่งตั้งกรรมการเพื่อทำการรายงานผลการประเมินตนเองตามสถานศึกษากำหนด

1.4 ด้านสมานัตตตา (หลักสูตร) ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ดำเนินการพัฒนาตามแผนและติดตาม ตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายใน เพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสมกับโรงเรียน ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะการบริหารงานหลักสูตรของสถานศึกษายึดหลักสูตรปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ตลอดถึงหลักสูตรท้องถิ่นที่สร้างขึ้นจากสภาพ ปัญหาและความพร้อมของผู้เรียน เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของ ท้องถิ่นนั้นๆ เพื่อกำหนดการเรียนรู้และจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและจัดทำหน่วยการเรียนรู้ตลอดจนคำอธิบายรายวิชา ในแต่ละพัฒนาการทั้ง 5 พัฒนาการการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของหยาดรุ้ง งอนกิ่ง (2558) ที่ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน และครูร่วมกันกำหนดนโยบายและวางแผนในการจัดทำหลักสูตร และนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและสภาพสังคมในท้องถิ่น ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การวิเคราะห์ การพัฒนา และการนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อเป็นแนวทางในการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปวิเคราะห์และใช้ได้จริงกับการจัดการเรียนการสอนของครู และควรมีการจัดนิเทศ ติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อจะได้ทราบว่า การพัฒนาหลักสูตรที่ได้วางแผนนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ และประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ข้าราชการครูและบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 6 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 6 โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการวิจัยของนกุล เวศสุวรรณ (2550) ที่ผลการวิจัยพบว่า พิจารณาเปรียบเทียบจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการวิจัยของสุภา กลุณกุล (2553) ที่ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อย ประสบการณ์ปานกลาง และประสบการณ์มาก มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 6 ตามสังคหวัตถุ 4 โดยการบริหารงานวิชาการมีความจำเป็นที่จะนำเอาหลักสังคหวัตถุ 4 มาเป็นกรอบแนวทางในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย (1) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 คือ ทาน (2) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 คือ ปิยวาจา (3) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ข้อที่สาม คือ อตถจริยา (4) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 คือ ด้านสมานัตตตา ควรนำมาเป็นกรอบแนวทางในการบริหารงานวิชาการ เพื่อจะพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น สร้างและพัฒนานวัตกรรมที่มีกิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนได้รับองค์ความรู้ ส่งเสริม พัฒนา และปรับปรุงเกณฑ์การวัดผลและประเมินผลให้เหมาะสม ผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ที่เน้นทักษะและกระบวนการ และพัฒนา งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประโยชน์ ความเป็นกลาง ยุติธรรม รับฟัง คำวิพากษ์วิจารณ์ และข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับการวิจัยของโยธิกา เลิศรัตยากุล, พระมหาญาณวัฒน์ จิตฺตพณฺโณ, สมศักดิ์ บุญปุ และกฤษฎา นันทเพ็ชร (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบูรณาการหลักพุทธธรรมมาช่วยในการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ สังคหวัตถุ 4 อันเป็นธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของกันและกัน ผูกไมตรีเอื้อเพื่อเกื้อกูล ประสานใจกัน ประกอบด้วย 1) ด้านทาน การให้ ประกอบด้วย การให้คำปรึกษา อบรม สั่งสอนและคำแนะนำที่ถูกต้องเหมาะสมกับบุคคล ให้ความรู้ ชี้แนะไปในทางที่ถูกต้อง การแบ่งปัน และเสียสละ สิ่งของเครื่องใช้ให้กันและกัน มีทุนการศึกษาให้นักเรียน การให้อภัยแก่ผู้อื่น การให้เวลาแก่นักเรียน เคารพสิทธิ หน้าที่ของนักเรียน 2) ด้านปิยวาจา พูดจาอ่อนหวาน ประกอบด้วย การให้คำปรึกษา อบรม สั่งสอนและคำแนะนำที่ด้วยวาจาที่อ่อนหวาน ไพเราะ การพูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ เหมาะกับกาลเทศะ พูดดีต่อกัน ไม่พูดเท็จ ไม่พูดส่อเสียด ไม่พูดเพ้อเจ้อ ไม่พูดจาถ้อยคำที่ไปกระทบกระทั่งผู้อื่น รู้จักกล่าวขอโทษเมื่อทำผิด รู้จักกล่าวขอบคุณ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 3) ด้านอตถจริยา บำเพ็ญประโยชน์ ประกอบด้วยประพฤติตนเป็นประโยชน์แก่ทั้งตนเองและผู้อื่น รู้จักการเสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เห็นแก่ความสุขสบายส่วนตัว พุเมเทแรงกาย แรงใจ ในการบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์และช่วยเหลือผู้อื่น รู้จักแก้ปัญหาด้วยปัญญา ส่งเสริมให้นักเรียนได้รับสิ่งที่ดี มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน ด้วยกำลังความคิด กำลังกาย และกำลังทรัพย์ 4) ด้านสมานัตตตา การทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ประกอบด้วย การวางตัวให้เหมาะสมเสมอต้นเสมอปลายกับนักเรียนทุกคน รู้จักวางตนให้เหมาะสมกับฐานะ มีจิตใจมั่นคงไม่หวั่นไหวเปลี่ยนแปลงง่าย ดำรงตนไม่ให้ตกไปในความชั่ว ปฏิบัติกับนักเรียนหรือผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน ร่วมทุกข์ร่วมสุข ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ร่วมแก้ปัญหากับนักเรียน โรงเรียน เพื่อความสามัคคีของหมู่คณะ

องค์ความรู้การวิจัย

ผู้วิจัยเสนอองค์ความรู้จากการวิจัย คือ แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย PEIC ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย PEIC

จากภาพองค์ความรู้จากการวิจัยคือ PEIC อธิบายได้ดังนี้

แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ คือ PEIC Model ซึ่งเป็นการนำเอาศาสตร์สมัยใหม่มาบูรณาการกับหลักพุทธธรรม ซึ่งในที่นี้ได้นำหลักธรรมคือสังคหวัตถุ 4 เข้ามาเป็นแกนหลักในการกำหนดปัจจัยด้านต่างๆ ของแนวทางการบริหารงานวิชาการ โดยเมื่อได้สังเคราะห์ข้อมูลแล้วได้องค์ประกอบแต่ละด้าน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ (P : Process กระบวนการ) ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ข้อที่หนึ่ง คือ ทาน ตั้งอยู่บนพื้นฐานให้และการทำงานร่วมกันด้วยความรัก ความเข้าใจซึ่งกันและกัน
2. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (E:Educational Technology สื่อเทคโนโลยี) ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ข้อที่สอง คือ ปิยวาจา การใช้ถ้อยคำที่ไพเราะสื่อการทำงานร่วมกัน
3. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (I:Internal Quality Assurance การประกันคุณภาพภายใน) ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ข้อที่สาม คือ อรรถจริยา นำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (C:Course Development การพัฒนาหลักสูตร) ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ข้อที่สี่ คือ ด้านสมานัตตตา นำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาหลักสูตร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใช้ข้อมูลนี้เพื่อประกอบการวางแผนแนวทางเพื่อพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
 - 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้ครูผู้สอนได้รับการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน สื่อ นวัตกรรม และการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
 - 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการโดยเฉพาะด้านการบริหารงานหลักสูตรอย่างจริงจัง
 - 1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรผสมผสานความร่วมมือในการบริหารงานวิชาการเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอกอยู่ตลอดเวลา
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
 - 2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ตามความคิดเห็นของครู ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
 - 2.3 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

เอกสารอ้างอิง

- ณรงค์ฤทธิ์ ปรีชาบุญกุล. (2557). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองลำพูน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญกุล เวศสุวรรณ. (2550). ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนสตึก 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2555). พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เพียงเพ็ญ เพียรสันเทียะ. (2553). ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอดาโต๊ะ ยะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มยุรี วรวรรณ. (2563). แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- โยธิกา เลิศรัตยากุล, พระมหาญาณวัฒน์ จิตวาทโน, สมศักดิ์ บุญปุ และกฤษฎา นันทเพ็ชร. (2564). ระบบการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. **วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. 8(3). 166-179.
- รุ่ง แก้วแดง. (2553). การจัดหลักสูตรการศึกษาเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้เรียนและความเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น. **วารสารสุโขทัยธรรมาธิราช**. 3(3). 15-16.
- สุธภา กลุมบุญกุล. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หยาดรุ้ง งอนกิ่ง. (2558). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำภา บุญช่วย. (2552). **การบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติตนตามหลักเบญจศีลของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล
จังหวัดสมุทรปราการ
GUIDELINES FOR DEVELOPING ONE'S CONDUCT ACCORDING TO THE
PRINCIPLES OF FIVE BASIC OF MUNICIPAL SCHOOL TEACHERS
SAMUT PRAKAN PROVINCE

^[1]ศิริประภา นักทำนา Siraprapa Nakthamna

^[2]พระครูภัทรธรรมคุณ PhrakruPhattharathammakhun

^[3]ทองดี ศรีตระการ Thongdee Sritragarn

^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Siraprapa_nak@hotmail.com

Article Received: October 23, 2024. Revised: December 25, 2024. Accepted: December 26, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติตนของครู 2) เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาการปฏิบัติตนตามหลักเบญจศีลของครู และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติตนตามหลักเบญจศีลของครู เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 255 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการปฏิบัติตนของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ตามลำดับ 2) วิธีการพัฒนาการปฏิบัติตนตามหลักเบญจศีลของครู เป็นการประยุกต์หลักเบญจศีลกับการปฏิบัติตนของครู ประกอบด้วย (1) จรรยาบรรณต่อตนเองด้วยหลักเบญจศีล ข้อที่ 5 เว้นจากการน้ำเมา เว้นจากสิ่งเสพติดให้โทษ (2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพด้วยหลักเบญจศีล ข้อที่ 3 เว้นจากการประพฤติผิดในกาม เว้นจากการล่วงละเมิดสิ่งที่ผู้อื่นรักใคร่หวงแหน (3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการด้วยหลักเบญจศีล ข้อที่ 1 เว้นจากการฆ่า การประทุษร้ายกัน (4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพด้วยหลักเบญจศีล ข้อที่ 4 เว้นจากการพูดเท็จ โกหก หลอกลวง (5) จรรยาบรรณต่อสังคมด้วยหลักเบญจศีล ข้อที่ 2 คือ เว้นจากการถือเอาของที่มีผู้อื่นมิได้ให้ และ 3) แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติตนตามหลักเบญจศีลของครู ประกอบด้วย (1) จรรยาบรรณต่อตนเอง ครูมีการพัฒนาวินัยในตนเองอยู่เสมอ กำหนดเป้าหมายที่เป็นไปได้และมีความท้าทายในการทำงาน รับผิดชอบต่อการดำเนินงานของตนเองโดยไม่หลีกเลี่ยงหรือหาข้ออ้าง พัฒนานิสัยที่เป็นประจำ (2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ มีความซื่อสัตย์ในการทำงานและต่อเนื่อง ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและนโยบายของสถานศึกษา (3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ด้วยความบริสุทธิ์ใจ สร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นการเรียนรู้ มีเครื่องมือการเรียนรู้ ให้กิจกรรมหรือโครงการที่มีความท้าทายและน่าสนใจ (4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ สร้างความสามัคคี สร้างการเข้าใจและ

ความรู้เกี่ยวกับนักเรียน ให้นักเรียนทำงานร่วมกันในกิจกรรม สร้างโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นให้พื้นที่ในการแสดงความคิด (5) จรรยาบรรณต่อสังคม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์หรือพัฒนาสิ่งแวดล้อม สร้างการตระหนักและการกระทำที่เป็นประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อม สร้างโปรแกรมการเรียนรู้ที่เน้นความยั่งยืน สร้างโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เน้นการประหยัดพลังงาน

คำสำคัญ: การปฏิบัติตน, หลักเบญจศีล, ครู, โรงเรียน

ABSTRACT

This research aims 1) to study the state of teachers' behavior, 2) to study the methods for developing teachers' behavior according to the Five Precepts, and 3) to propose a guideline for developing teachers' behavior according to the Five Precepts. This research was conducted using a mixed-method methodology. The quantitative research used a questionnaire with a sample of 255 people. Data were analyzed using basic statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. The qualitative research was conducted by interviewing 6 key informants. Data were analyzed using content analysis. The research results found that 1) Overall, the state of teachers' behavior in municipal schools in Samut Prakan Province had high opinions. When considering each aspect, the opinions were at a high level in all 5 aspects, namely, ethics towards society, ethics towards service recipients, ethics towards oneself, ethics towards colleagues in the profession, and ethics towards the profession, respectively. 2) The method for developing teachers' behavior according to the Five Precepts was the application of the Five Precepts to teachers' behavior, consisting of (1) ethics towards oneself with the Five Precepts, the fifth precept was to abstain from intoxicants, abstaining from addictive substances, (2) Professional ethics with the principle of the Five Precepts, the third precept, abstaining from sexual misconduct, abstaining from violating things that others love and cherish, (3) Ethics towards service recipients with the principle of the Five Precepts, the first precept, abstaining from killing and harming each other, (4) Ethics towards colleagues in the profession with the principle of the Five Precepts, the fourth precept, abstaining from telling lies, lying and deceiving, (5) Ethics towards society with the principle of the Five Precepts, the second precept, abstaining from taking things that others had not given and 3) Guidelines for developing teachers' behavior according to the Five Precepts, consisting of (1) Ethics towards oneself, teachers always developed their own discipline, setting achievable goals and challenges in their work, taking responsibility for their own operations without avoiding or finding excuses, developing regular habits. (2) Professional ethics, maintaining reputation and protecting the dignity of the profession, being honest in their work and continuously, complying with the rules and policies of the educational institution. (3) Ethics towards service recipients, promoting learning, skills, and good habits in students with sincerity, creating an environment that stimulated learning, providing learning tools, activities or projects that were challenging and interesting. (4) Professional ethics, build

unity, creating understanding and knowledge about students, providing students to work together in activities, creating opportunities for students to express their opinions, providing space to express ideas. (5) Social ethics, being a good role model in conserving or developing the environment, creating awareness and action that benefits the environment, creating learning programs that emphasize sustainability, creating opportunities for students to participate in activities that emphasize energy saving.

Keywords: Self-Conduct, Five Precepts, Teacher, School

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2561) ได้กำหนดหลักการและกรอบแนวคิดเน้นการปฏิรูประบบการศึกษาและการเรียนรู้โดยมุ่งให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพภายในปีพ.ศ. 2561 มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยเน้นประเด็นหลัก ได้แก่ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม ส่งผลให้คนไทยยุคใหม่ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และมีนิสัยใฝ่รู้ตลอดชีวิต มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม สามารถทำงานเป็นกลุ่ม มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมมีจิตสำนึก และความภูมิใจใน ความเป็นไทย และสามารถก้าวทันโลก ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น กำลังแรงงานและผู้สูงอายุได้รับการศึกษาและเรียนรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นมีทักษะและความรู้พื้นฐานทั้งในการดำรงชีวิตและในการทำงานอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553)

พระพุทธศาสนาสอนว่าการศึกษาคือการเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นผู้มีชีวิตที่ดีงาม สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องและเกื้อกูลแก่สังคม การศึกษาคือการพัฒนาคนให้เจริญขึ้น มนุษย์ที่ยังไม่พัฒนาจะต้องอาศัยต้นหามานำชีวิตให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการ แต่เมื่อมนุษย์มีปัญหาพอแล้วก็จะอยู่ด้วยสติปัญญา การที่มนุษย์อยู่ดีด้วยปัญญา เป็นเครื่องพิสูจน์ความสำเร็จ ของการศึกษา เพราะการศึกษาคือการพัฒนาคนให้มีความรู้ชีวิตที่เป็นอยู่ด้วยปัญญา ไม่ต้องอาศัยต้นหามาชักจูง การศึกษาในพระพุทธศาสนาจึงเป็นไปเพื่อประโยชน์ 3 ประการ ในชีวิตนี้อย่างแท้จริง คือ ประโยชน์ในปัจจุบันที่ประกอบไปด้วยความสุข ประโยชน์ในภพหน้าที่สูงขึ้นไปคือสูงกว่าประโยชน์เป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน เพราะพระพุทธศาสนามีระบบการศึกษาที่มีความสมบูรณ์ในตัวเอง ทั้งด้านความคิด ความรู้สึก บุคลิกภาพ ความสนใจ และความถนัด (สุทธีวรรณ ตันติธรรมาวงศ์ และศศิภาณูจน์ ทวีสุวรรณ, 2552)

ด้วยวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคมปัจจุบันส่งผลกระทบต่อสถาบันการศึกษาหลายแห่งเป็นอย่างมาก ภาพลักษณ์ของวิชาชีพชั้นสูงอย่างข้าราชการครูดูเหมือนจะเป็นไปในทางที่ไม่ค่อยดีนัก ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษาตกเป็นเป้าสายตาของประชาชนในขณะนี้ เพราะมักจะมีข่าวในทางที่ไม่ดีออกสู่สายตาของประชาชนยิ่งทำให้การทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความกดดันมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นหัวเรือสำคัญต้องใช้ความอดทนอดกลั้นเป็นอย่างมากเช่นกัน เพราะหากเกิดเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งในสถานศึกษา บุคคลแรกที่จะถูกเพ่งเล็งมากที่สุดอีกคน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ถือเป็นผู้ที่อยู่ในความดูแลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารต้องมี

วิธีการบริหารจัดการบุคคลที่เหมาะสมเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา โดยสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมี คือ ความอดทนอดกลั้น โดยยืดอกเอาหลักชั้นดีธรรมมาใช้ในการบริหารงาน ผู้ที่มีชั้นดีธรรมคือบุคคลผู้มีความอดทนยอมไม่มีอันตรายแก่ใครๆ มีแต่จะนำประโยชน์สุขมาให้แก่บุคคลผู้ที่คบหาเสวนาด้วยอย่างเดียว เพราะบุคคลผู้มีความอดทนยอมเป็นผู้มีมงคล คือ เหตุแห่งความเจริญในตนอยู่แล้ว จะประกอบกิจการทุกสิ่งล้วนทำได้ด้วยปัญญาอันประกอบด้วยเหตุผลทั้งสิ้น อีกทั้งเป็นผู้หนักแน่น ไม่หวั่นไหวได้ง่าย ส่วนบุคคลผู้ที่ไม่มีความอดทน ย่อมตรงกันข้าม คือ เมื่อได้ประสบกับอารมณ์ที่ไม่น่าพอใจเข้า ก็อาจจะแสดงกิริยาอาการอันไม่งาม ไม่น่าชมออกมาได้ตลอดเวลา ทุกโอกาสสถานที่ เมื่อเป็นเช่นนั้น การประกอบกิจการทุกสิ่งทุกอย่างการคบหาสมาคมกัน เพื่อที่จะให้เกิดประโยชน์สุขต่อกันนั้น ก็ย่อมจะถึงกาลเสื่อมเสียไป (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2565)

โรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ มีแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนของครูให้มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม โดยได้นำหลักเบญจศีลมาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมภายในโรงเรียนเพื่อเป็นเครื่องป้องกันและสร้างเกราะคุ้มกันที่ยั่งยืนให้แก่เด็ก ดังนั้น ครูจะได้รับการอบรมคุณธรรมจริยธรรมอย่างดี เพื่อเป็นการช่วยเหลือให้นักเรียนได้รับทุกด้าน ทั้งนี้เพราะปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมเป็นปัญหาที่ได้แสดงให้เห็นอย่างเด่นชัดถึงความบกพร่องและเสื่อมโทรมทางศีลธรรมและจริยธรรมของผู้คนโดยทั่วไป เพราะฉะนั้นครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ควรได้รับการปลูกฝังและส่งเสริมในด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเป็นการปฏิบัติตนไปในแนวทางเดียวกันจึงมีบทบาทสำคัญมากในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและควรอย่างต่อเนื่องผ่านทางหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา (ชาเลียง วุฒิจันทร์, 2524)

ดังนั้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษานวทางการพัฒนาการปฏิบัติตนตามหลักเบญจศีลของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อศึกษาการปฏิบัติตนวิธีการพัฒนาการปฏิบัติตนตามหลักเบญจศีล ของครูของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติตนตามหลักเบญจศีลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงามและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดปัญหาที่เป็นผลมาจากการขาดคุณธรรมจริยธรรมของคนในสังคมได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติตนของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาการปฏิบัติตนตามหลักเบญจศีลของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติตนตามหลักเบญจศีลของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 255 คน และใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 6 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ 2) สังเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นคำถามสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ 3) ศึกษาเอกสารจากแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 4) สร้างเครื่องมือวิจัย และนำเสนอร่างเครื่องมือวิจัยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป 5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย (Try Out) จำนวน 30 ชุด เพื่อค่า Cronbach's Alpha ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม และได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.954 6) นำเครื่องมือวิจัยที่ปรับปรุงตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องระหว่างเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สำหรับใช้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเบญจศีลของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา พร้อมทั้งนำเสนอโดยวิธีการพรรณนาและการอ้างอิงคำพูดบุคคล

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวม

สภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ		N = 255 คน			
		ระดับความคิดเห็น			
		μ	σ	แปลผล	อันดับ
1	ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง	4.12	0.66	มาก	3
2	ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	4.07	0.80	มาก	5
3	ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	4.15	0.80	มาก	2
4	ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	4.08	0.82	มาก	4
5	ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม	4.24	0.74	มาก	1
ภาพรวม		4.14	0.76	มาก	

2. วิธีการพัฒนาการปฏิบัติตนตามหลักเบญจศีลของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ดังนี้

2.1 ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ครูมีวินัยในตนเองอยู่เสมอ พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ มีวิสัยทัศน์ ทนต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพตามเป้าหมาย ศึกษา หาความรู้ วางแผนพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และสะสมผลงานอย่างสม่ำเสมอ

2.2 ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ครูแสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้ อุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าของวิชาชีพ เข้าร่วมกิจกรรมของวิชาชีพหรือองค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

2.3 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ครูรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกายวาจา และจิตใจ ไม่กระทำความเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกายสติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ ให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ ตั้งใจ เสียสละ และอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ศิษย์และผู้รับบริการได้รับการพัฒนา ตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจของแต่ละบุคคล

2.4 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ครูช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เสียสละ เอื้ออาทร แก่ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ไม่ปิดบังข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงาน มีความรัก และร่วมใจกันผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา

2.5 ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรมมาเป็นปัจจัยในการจัดการศึกษาให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ศิษย์เกิดการเรียนรู้ และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่อนูรักษ์ สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจ ภูมิปัญญา ท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม ให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนกิจกรรมของชุมชน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์หรือพัฒนาสิ่งแวดล้อม

3. แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติตนตามหลักเบญจศีลของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ดังนี้

3.1 ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง การพัฒนาวินัยในตนเองเป็นกระบวนการที่ต้องมีความตั้งใจ และรับผิดชอบต่อนตนเองอย่างเต็มที่ ครูสามารถ กำหนดเป้าหมาย (Goal Setting) กำหนดเป้าหมายที่เป็นไปได้และมีความท้าทายในการทำงาน เป้าหมายนี้ควรเป็นเป้าหมายที่สามารถวัดผลได้และสามารถทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจเมื่อครบถ้วน จัดการเวลา (Time Management) การจัดการเวลาเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาวินัย ครูควรจัดการเวลาอย่างมีระเบียบ เล็งเห็นความสำคัญของงานแต่ละอย่าง และตระหนักถึงเวลาที่ใช้ไปในกิจกรรมต่างๆ มีความรับผิดชอบ (Responsibility) รับผิดชอบต่อการดำเนินงานของตนเอง โดยไม่หลีกเลี่ยงหรือหาข้ออ้าง เมื่อเกิดความผิดพลาดก็พยายามแก้ไขและเรียนรู้จากมัน สร้างนิสัย (Habit Building) พัฒนานิสัยที่เป็นประจำ เช่น การทำงานที่กำหนดไว้ในเวลาที่เหมาะสม หรือการทากิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การประเมินตนเอง (Self-Reflection) หลังจากทำงานหรือทำกิจกรรมต่างๆ ครูสามารถทำการ

ประเมินผลงานของตนเอง เพื่อรู้ว่ามีความรู้ที่พัฒนาได้ หรือมีข้อผิดพลาดอะไรที่สามารถปรับปรุง มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ครูควรเชื่อมโยงตัวเองกับกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เรียนรู้และปรับตัวตนเองตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaboration) เรียนรู้จากผู้อื่นและร่วมมือกับผู้อื่นในการทำงาน ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ออกแบบแผนการทำงาน (Planning) วางแผนที่ชัดเจนเพื่อวางแผนการทำงานที่ต้องการไปและแสดงถึงการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีระบบ พัฒนาทักษะส่วนตัว (Personal Development) การพัฒนาทักษะที่ส่วนตัว เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการแก้ปัญหา หรือทักษะการปรับตัวตนในสถานการณ์ที่แตกต่าง รับคำติชมและคำวิจารณ์ (Feedback) รับคำติชมที่สร้างประสิทธิภาพและคำวิจารณ์ที่สามารถนำมาปรับปรุงตนเองได้

การประยุกต์หลักเบญจศีลมาส่งเสริมในการสนับสนุนการปฏิบัติตนของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ ครูควรใช้ศีล ข้อที่ 5 คือ สุราเมรัยขบปมาทฎฐานา เวรมณี เว้นจากการนำเมาคือสุราและเมรัยอันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท เว้นจากสิ่งเสพติดให้โทษ โดยภาพรวมศีลข้อนี้จะเหมาะสมที่สุดในการสนับสนุนความมีวินัย เพราะศีลข้อที่ 5 คือการมีสติพิจารณาการครอบงำในการสร้างวินัยในตนเองการมีสติหรือ mindfulness เป็นการฝึกฝนให้สำรวจและมีความตั้งใจในปัจจุบัน โดยไม่ติดตามความคิดหรืออารมณ์ที่ผ่านมาหรือกำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต การมีสติมีผลกระทบต่อการพัฒนาวินัยได้ในหลายทาง เช่น เพิ่มการมีสติในกิจกรรมที่ทำ เมื่อมีสติในกิจกรรมที่ทำ จะมีความตั้งใจในการดำเนินงาน ซึ่งสามารถช่วยป้องกันการดำเนินงานโดยไม่รอบคอบหรือสะเพร่า เพิ่มความตั้งใจในการทำงานการมีสติช่วยให้สามารถโฟกัสกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ไม่ไปกังวลเกี่ยวกับอนาคตหรือที่ผ่านมา ทำให้มีความตั้งใจและวินัยในการทำงาน ป้องกันการทำงานอย่างรวดเร็วและไม่พิจารณาถึงการตัดสินใจ การมีสติช่วยให้สามารถพิจารณาถึงการดำเนินงานหรือการตัดสินใจในมุมมองที่สงบ ไม่ตัดสินใจอย่างรวดเร็วที่อาจทำให้เกิดความผิดพลาด ลดความเครียดและความวุ่นวายใจ การมีสติช่วยให้มองเห็นสถานการณ์ในมุมมองที่สงบ เมื่อคุณลดความเครียดและความวุ่นวายใจลง จะทำให้สามารถทำงานได้มีวินัยมากขึ้น สร้างความรับผิดชอบต่อตนเอง ช่วยให้รับผิดชอบต่อตนเองและกระตุ้นให้ทำงานอย่างมีวินัยตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น การมีสติช่วยให้เป็นผู้รับฟังที่ดีและสามารถเข้าใจผู้อื่นได้มากขึ้น ทำให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีวินัย

3.2 ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ การรักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีของครูในวิชาชีพเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมาก เนื่องจากมีผลต่อความเชื่อมั่นของนักเรียน, ผู้ปกครอง, รวมถึงสถาบันการศึกษาที่ท่านทำงานโดยครูควรมีความซื่อสัตย์และต่อเนื่อง รักษาความซื่อสัตย์ในการทำงานและต่อเนื่องในการให้บริการ. อย่าลืมนะว่าศักดิ์ศรีเริ่มต้นจากความซื่อสัตย์ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและนโยบาย รู้ถึงกฎหมายระเบียบและนโยบายของสถาบันการศึกษาและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด การปฏิบัติตามนโยบายช่วยปกป้องครูและสถาบันการศึกษาพัฒนาทักษะการสื่อสาร การสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารความคาดหวังและการแก้ไขปัญหา ความโปร่งใสในการสื่อสารช่วยสร้างความเข้าใจและลดความสับสน ให้การบริการของครูที่มีคุณภาพ ให้บริการที่ดีและมีคุณภาพจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นจากนักเรียน, ผู้ปกครอง, และสถาบันการศึกษา. เข้าใจและรับฟังพัฒนาทักษะการเข้าใจและรับฟังต่อความต้องการและความคาดหวังของนักเรียน, ผู้ปกครอง, และครูคนอื่น รักษาความเท่าเทียม พยายามรักษาความเท่าเทียมและยุติธรรมในการจัดการนักเรียนและทำงานร่วมกับผู้ปกครอง เสริมสร้างทักษะการสอน พัฒนาทักษะการสอนและมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและเรียนรู้เสมอรับผิดชอบต่อความผิดพลาด ถ้าเกิดความผิดพลาดหรือปัญหา รับผิดชอบและพยายามแก้ไขอย่างรวดเร็วที่สุด รักษาความเป็นมืออาชีพ รักษามารยาทและความเป็นมืออาชีพในทุกกรณี อยู่ในกระแสข่าวสารที่ดี ให้มีความสำคัญกับการสร้างและรักษาความรู้สึกที่ดีในสถาบันการศึกษา

การประยุกต์หลักเบญจศีลมาส่งเสริมในการสนับสนุนการปฏิบัติตนของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการโดยรักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ครูควรใช้ศีล ข้อที่ 3 น่าจะเหมาะสมที่สุด คือ กาเมสุมิฉฉาจารา เวรมณี ละเว้นจากการประพฤติดิฉิดในกาม เว้นจากการล่วงละเมิดสิ่งที่ผู้อื่นรักใคร่หวงแหน การไม่ละเมิดสิ่งที่ผู้อื่นรักใคร่หวงแหน เป็นหนึ่งในพื้นฐานที่สำคัญในการรักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีของครูในวิชาชีพ โดยเคารพความแตกต่าง ให้ความเคารพและยอมรับความแตกต่างในวิธีการคิด ศาสนา, วัฒนธรรม, และทัศนคติ ที่มีทั้งในสถาบันการศึกษาและในชุมชนพยายามสื่อสารอย่างรอบคอบและต่อเนื่อง ไม่ให้การสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจผิดหรือการรบกวนความสงบ ให้ความสำคัญต่อการฟังและเข้าใจความคิดเห็นและความรู้สึกของผู้อื่น ให้ความสำคัญต่อการใช้ภาษาที่สุภาพและไม่ทำให้คนรู้สึกเจ็บปวด หรือทำร้าย รักษา มารยาท มีมารยาทให้เกียรตินักเรียน ครูด้วยกัน รวมถึงผู้บริหารและผู้ปกครองนักเรียนด้วย เปิดโอกาสให้คนทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการตัดสินใจ ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม พัฒนาความสามารถในการปรับตัวในสถานการณ์ที่แตกต่างๆ และปรับเปลี่ยนการกระทำเพื่อไม่ทำให้ผู้อื่นรู้สึกไม่สบายใจ เสริมสร้างวินัยในการควบคุมอารมณ์ พัฒนาทักษะในการควบคุมอารมณ์ เพื่อไม่ให้อารมณ์ที่รุนแรงมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่และการประสานงาน ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชน มีการสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อให้มีความเข้าใจและการสนับสนุนต่อกิจกรรมของโรงเรียน

3.3 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ การส่งเสริมนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการศึกษา โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นการเรียนรู้ การมีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย, มีเครื่องมือการเรียนรู้, และมีทรัพยากรที่สามารถเข้าถึงได้จะส่งเสริมความตั้งใจในการเรียนรู้ ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย การใช้วิธีการสอนที่หลากหลายช่วยให้ตอบสนองต่อสไตล์การเรียนรู้ที่แตกต่างกันของนักเรียน กระตุ้นความสนใจและเอื้อต่อความกระตือรือร้น ให้กิจกรรมหรือโครงการที่มีความท้าทายและน่าสนใจ เพื่อกระตุ้นความสนใจและความกระตือรือร้นในการเรียน ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการเรียนรู้ทางสังคม ให้โอกาสในการทำงานร่วมกันในกลุ่มหรือโปรเจกต์ที่เน้นการเรียนรู้ทางสังคม ส่งเสริมทัศนคติที่ยินยอมการล้มเหลวเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และวิวัฒนาการ ใช้เทคโนโลยีการศึกษา การใช้เทคโนโลยี, เกมการเรียนรู้, และแอปพลิเคชันที่เกี่ยวข้องสามารถทำให้การเรียนรู้เป็นสนุกและน่าสนใจ สร้างโครงการหรือโปรแกรมเฉพาะที่ให้ออกาสพัฒนาทักษะ สร้างโครงการหรือโปรแกรมเฉพาะที่ให้นักเรียนมีโอกาพัฒนาทักษะที่ต้องการในปัจจุบันและอนาคต ให้การติดตามและตอบรับ ให้คำปรึกษา ติดตามการคว่ำแนวคิด และให้ข้อติเตียนที่สามารถนำไปปรับปรุงการเรียนรู้ ส่งเสริมการอ่านและการคิดวิเคราะห์ ส่งเสริมการอ่านหนังสือ บทความ และวัสดุการเรียนรู้อื่นๆ ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ สนับสนุนพัฒนาการบุคลิกภาพส่งเสริมพัฒนาการทักษะบุคลิกภาพ การทำงานร่วมกัน และการคิดเป็นบวก

การประยุกต์หลักเบญจศีลมาส่งเสริมในการสนับสนุนการปฏิบัติตนของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการโดยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ครูควรใช้ศีล ข้อที่ 1 คือ ปาณาติปาตา เวรมณี เว้นจากการปลงชีวิต เว้นจากการฆ่า การประทุษร้ายกัน โดยให้ความรัก ความเมตตาต่อศิษย์ การให้ความรักและเมตตาต่อนักเรียนเป็นประการที่สำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่บวกและส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียน ฟังความคิดเห็นและรู้เรื่องของนักเรียน และให้พวกเขารู้ว่าคุณเข้าใจและสนใจในสิ่งที่พวกเขามีในใจ ให้คำชมเมื่อพบพลาตหลังหรือพัฒนาการที่ดีของนักเรียนนี้ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและปัญญาใจ สร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นกลุ่ม ทำให้ทุกคนรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนการเรียนรู้ ให้นักเรียนมีโอกาสและสถานที่ในการแบ่งปันความคิดเห็น ประสบการณ์ และรู้สึก ทำความเข้าใจความต้องการและ

ความรู้สึกของนักเรียน และปรับปรุงการสอนตามนั้น ให้คำแนะนำที่สามารถช่วยในการแก้ไขปัญหาหรือท้าทายทางการเรียนรู้ ทำให้การเรียนรู้มีความหมายโดยการเชื่อมโยงกับประสบการณ์ในชีวิตจริงของนักเรียน รับฟังความต้องการและความรู้สึกของนักเรียนและปรับตัวให้เข้ากับบรรยากาศการเรียนรู้ ให้นักเรียนรู้สึกปลอดภัยทางอารมณ์และสามารถแสดงออกถึงตัวตนได้อย่างเปิดเผย สร้างสัมพันธ์ภาพในการสอนและการเรียน ทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียน การให้ความรักและเมตตาต่อนักเรียนเป็นกระบวนการที่ต้องพัฒนาต่อเนื่อง และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความรักและเมตตาสามารถช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์และการพัฒนาทักษะทั้งในด้านอารมณ์ สังคม และปัจจัยส่วนตัวของนักเรียน.

3.4 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ การสร้างความสามัคคีในหมู่คณะเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับครูทุกคน เนื่องจากมีผลในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีและสนับสนุนการพัฒนาของนักเรียน โดยครูสร้างการเข้าใจและความรู้เกี่ยวกับนักเรียน ทำความรู้จักและเข้าใจนักเรียนทั้งรายบุคคล โดยการสนใจความสนใจ ความสามารถ และความต้องการของแต่ละคน สนับสนุนการทำงานร่วมกัน สร้างโอกาสให้นักเรียนทำงานร่วมกันในกิจกรรมหรือโปรเจกต์ที่เป็นทางเลือก สร้างการติดต่อระหว่างครูและนักเรียนอย่างเปิดกว้าง ให้นักเรียนรู้สึกสบายใจในการพูดคุยกับครู สร้างโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น ให้พื้นที่ในการแสดงความคิดเห็นและแบ่งปันทั้งในระหว่างการเรียนรู้และนอกห้องเรียน สร้างกิจกรรมที่ผนวกมุมมองทั้งหมดให้กิจกรรมหรือโปรเจกต์ที่สนับสนุนทุกคน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม ศาสนา หรือความสามารถทางการเรียน ส่งเสริมความน่าเชื่อถือ ทำให้นักเรียนรู้สึกว่าได้ได้รับความไว้วางใจจากครูและผู้อื่นในกลุ่ม สนับสนุนความเป็นมืออาชีพ สนับสนุนและยืนยันความสำคัญของการพัฒนาทักษะที่เป็นมาตรฐานสูงในอาชีพที่นักเรียนสนใจ สร้างกิจกรรมสังคม สร้างโอกาสให้นักเรียนมีโอกาสที่จะพบปะกับผู้อื่น เชื่อมต่อ และแชร์ประสบการณ์กับกลุ่มให้คำปรึกษาและสนับสนุน ให้คำปรึกษาและสนับสนุนทั้งในด้านการเรียนและชีวิตประจำวัน สร้างการเล่นและเกมที่สนุกสนาน ใช้เกมและกิจกรรมที่สนุกสนานเพื่อสร้างความบันเทิงและความสนใจในการเรียน

การประยุกต์หลักเบญจศีลมาส่งเสริมในการสนับสนุนการปฏิบัติตนของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการโดยสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ครูควรใช้ศีล ข้อที่ 4 คือ มุสาวาทา เวนณิ เว้นจากการพูดเท็จ โกหก หลอกลวง พูดจาอ่อนหวานซึ่งเป็นหนึ่งในวิธีที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ โดยมีการให้คำยินดีและขอบคุณเมื่อมีการทำงานที่ดีหรือการช่วยเหลือจะส่งเสริมบรรยากาศที่ดีและความสามัคคีในทีม ในการสนทนาหรือการติดต่อกับผู้อื่น ให้ใช้ภาษาที่ไม่วุ่นวายและบวกโดยไม่ต้องใช้คำพูดที่ทำให้ความรู้สึกไม่สบาย เน้นที่สิ่งที่ดีและบวกในผลงานหรือทักษะของผู้อื่นจะส่งเสริมความสามัคคี แสดงความสนใจและความเห็นค่าของผู้อื่นจะสร้างความเข้มแข็งในความสัมพันธ์ ฟังความคิดเห็นและปัญหาของผู้อื่นอย่างใจจริง, และให้ความเข้าใจ ให้คำปรึกษาโดยใช้ภาษาที่ห่วงใยและสนับสนุน, และช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา การทำงานร่วมกันในการแบ่งปันความรับผิดชอบและบทบาทส่งเสริมความสามัคคีและความรับผิดชอบในทีม สร้างกิจกรรมที่ทำให้ทุกคนร่วมมือ กิจกรรมที่ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมและร่วมมือกันจะสร้างความสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง ไม่ใช่ภาษาที่หยาบคายหรือทำร้ายจิตใจของคนในหมู่คณะ เสนอความช่วยเหลือ ทำให้ทุกคนรู้ว่าคุณพร้อมที่จะช่วยเหลือและร่วมมือที่จะทำให้ทุกคนสำเร็จ การใช้พฤติกรรมและพูดจาอ่อนหวานสามารถช่วยสร้างความสามัคคีในหมู่คณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความรักและเข้าใจจะส่งผลในการทำงานร่วมกันที่ดีและความสามัคคีที่เข้มแข็ง

3.5 ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม การที่ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์หรือพัฒนาสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญในการสร้างการตระหนักรู้และการกระทำที่เป็นประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อมในที่

ทำงานและในชีวิตประจำวันของนักเรียน โดยครูสามารถใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ครูสามารถสอนนักเรียนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การปิดไฟเมื่อไม่ใช้, การปิดน้ำหลังจากใช้, หรือการลดใช้กระดาษ การสร้างโปรแกรมการเรียนรู้ที่เน้นความยั่งยืน ครูสามารถสร้างโปรแกรมการเรียนรู้ที่เน้นความยั่งยืนและความอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น การศึกษาเรื่องการลดการใช้พลาสติก การปลูกต้นไม้ หรือการใช้พลังงานทดแทน สนับสนุนกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อม ครูสามารถสนับสนุนนักเรียนในการเข้าร่วมกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น กิจกรรมทำสวน, การแลกเปลี่ยนวัสดุรีไซเคิล หรือการทำความสะอาดในพื้นที่สาธารณะ การสอนทักษะการอนุรักษ์ ครูสามารถสอนทักษะการอนุรักษ์ที่สำคัญ เช่น การรีไซเคิล การลดการใช้พลาสติก หรือการประหยัดน้ำให้ข้อมูลและคำแนะนำ ครูสามารถให้ข้อมูลและคำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การประหยัดน้ำ หรือการลดการใช้พลาสติกในชีวิตประจำวัน สร้างโปรเจกต์หรือกิจกรรมที่เน้นอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ครูสามารถสร้างโปรเจกต์หรือกิจกรรมที่นักเรียนมีส่วนร่วมและทำให้เข้าใจถึงความสำคัญของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ครูเป็นตัวอย่างที่ดีในการพึ่งตนเองในทางที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม และสามารถแบ่งปันประสบการณ์การอนุรักษ์ ให้คำแนะนำในการลดการปล่อยมลพิษ ครูสามารถสอนนักเรียนเกี่ยวกับวิธีการลดการปล่อยมลพิษ เช่น การลดการใช้น้ำมันหรือการเดินทางโดยใช้รถจักรยาน สร้างโอกาสในการประหยัดพลังงาน ครูสามารถสร้างโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เน้นการประหยัดพลังงาน เช่น การปิดไฟเมื่อไม่ใช้ การใช้หลอดไฟที่ประหยัดพลังงาน หรือการใช้พลังงานทดแทน สนับสนุนโครงการท้องถิ่น ครูสามารถสนับสนุนโครงการท้องถิ่นที่เน้นการอนุรักษ์และการพัฒนาที่ยั่งยืนในชุมชน

การประยุกต์หลักเบญจศีลมาส่งเสริมในการสนับสนุนการปฏิบัติตนของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ โดยประพัตติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์หรือพัฒนาสิ่งแวดล้อม ครูควรใช้ศีล ข้อที่ 2 คือ อทินนาทานา เวรมณี เว้นจากการถือเอาของที่มีผู้อื่นมิได้ให้ เว้นจากการลัก โกง ละเมิดกรรมสิทธิ์ ทำลายทรัพย์สิน โดยในปัจจุบันคือการมีจิตสาธารณะไม่ถือเอาของส่วนรวมมาใช้ส่วนตัว ไม่ทำลายทรัพย์สินของส่วนรวมและร่วมกันดูแล อนุรักษ์ทรัพย์สินส่วนรวม โดยมีการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบ กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของทุกคนที่เกี่ยวข้องในการดูแลทรัพย์สินของส่วนรวม. นี้จะช่วยให้ทุกคนทราบว่าท่านจะต้องดูแลกิจกรรมหรือพื้นที่ใด การใช้ระบบการแจ้งเตือนหรือประกาศเพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับการดูแลทรัพย์สินของส่วนรวม นี้สามารถทำได้ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น อีเมล, แพลตฟอร์มการสื่อสาร, หรือป้ายประกาศ. สร้างแผนการดูแลทรัพย์สินที่รวมถึงกิจกรรม, ระยะเวลา, และทรัพยากรที่ต้องใช้. นี้จะช่วยให้กิจกรรมดูแลทรัพย์สินเป็นไปได้อย่างมีระบบ ฝึกอบรมทีมหรือผู้ร่วมงานในการดูแลทรัพย์สินเป็นสิ่งสำคัญ. นี้จะช่วยให้ทุกคนทราบถึงวิธีการดูแลและปฏิบัติตามข้อกำหนดที่กำหนดไว้ มีระบบที่ชัดเจนในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับทรัพย์สินของส่วนรวม จะช่วยให้ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลสำคัญได้อย่างง่ายดาย ตรวจสอบสภาพและความปลอดภัยของทรัพย์สินเป็นประจำ และให้ความสำคัญกับการบำรุงรักษาเพื่อรักษาคุณภาพและการใช้งานที่เสถียร สร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนการดูแลทรัพย์สิน เช่น การจัดเก็บของ การให้คำแนะนำ และการให้พื้นที่ที่เหมาะสม สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และการปรับปรุงที่นำเสนอโดยทีมหรือผู้ร่วมงาน เลือกใช้วัสดุและทรัพยากรที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด สร้างวัฒนธรรมที่การดูแลทรัพย์สินไม่ใช่เพียงความรับผิดชอบของบุคคลบางราย แต่เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคนในทีมหรือองค์กร การร่วมกันดูแลทรัพย์สินของส่วนรวมเป็นกระบวนการที่ต้องมีการสื่อสารและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทุกคนสามารถทำส่วนของหน้าที่ของตนในการรักษาและพัฒนาทรัพย์สินนั้นๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการปฏิบัติตนของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ตามลำดับ จากผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานิดา วงษ์สันต์ (2563) ที่ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา เอกชนสายสามัญควบคุม ศาสนาอิสลาม กรุงเทพมหานคร พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพครูทุกด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือด้านจรรยาบรรณต่อสังคม จรรยาบรรณต่อตนเอง และจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Buteau (1998) ที่ผลการวิจัยพบว่า หน้าที่สำคัญของโรงเรียนมีอยู่ 2 ส่วน ส่วนที่ 1 คือ การอบรมสั่งสอนและช่วยเหลือให้นักเรียนเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ ส่วนที่ 2 คือ มีหน้าที่รับผิดชอบในการอบรมสั่งสอนและช่วยเหลือให้นักเรียนเป็นคนดี และยังได้ค้นพบว่า การสอนเรื่องคุณธรรมในโรงเรียนนั้นยังมีความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องดำเนินต่อไปไม่มีที่สิ้นสุดและนอกจากนั้น ผลการวิจัยยัง พบว่า โรงเรียนยังเป็นสถาบันที่มีบทบาทสูงในเรื่องการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ นักเรียน

2. ผลการศึกษาวิธีการพัฒนากฎการปฏิบัติตนตามหลักเบญจศีลของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ เป็นการประยุกต์หลักเบญจศีลกับการปฏิบัติตนของครู ประกอบด้วย (1) จรรยาบรรณต่อตนเองด้วยหลักเบญจศีล ข้อที่ 5 เว้นจากการน้ำเมา เว้นจากสิ่งเสพติดให้โทษ (2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพด้วยหลักเบญจศีล ข้อที่ 3 เว้นจากการประพฤติผิดในกาม เว้นจากการล่วงละเมิดสิ่งที่ผู้อื่นรักใคร่หวงแหน (3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการด้วยหลักเบญจศีล ข้อที่ 1 เว้นจากการฆ่า การประทุษร้ายกัน (4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพด้วยหลักเบญจศีล ข้อที่ 4 เว้นจากการพูดเท็จ โกหก หลอกลวง (5) จรรยาบรรณต่อสังคมด้วยหลักเบญจศีล ข้อที่ 2 คือ เว้นจากการถือเอาของที่มีผู้อื่นมิได้ให้ จากผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสมนึก ลิ้มอารีย์ (2552) ที่ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่ว่าตำแหน่งงานใดๆ ล้วนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำไปพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมาย หรือวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ และผลการวิจัยส่วนใหญ่ก็สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกินที่องค์การตั้งเป้าหมายหรือกำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนนั่นเอง แต่สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละตำแหน่ง แต่ละองค์การอาจจะแตกต่างกัน หรือเหมือนกันก็ได้ ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับลักษณะงาน รูปแบบองค์การ และแนวทางในการบริหารงานขององค์การนั้นๆ แต่ผลการวิจัยก็สามารถนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรหรือกระบวนการพัฒนาสมรรถนะหลัก เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับการวิจัยของณรินทร์ ชัยศิริ, พระมหาสมบัติ ธนบุญโย และระวีง เรื่องสังข์ (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะตามหลักศีล 5 ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นตัวขับเคลื่อนการพัฒนาคุณลักษณะตามหลักศีล 5 มีขั้นตอน 4 ขั้นตอน 1) การสร้างความตระหนัก 2) การจัดเตรียมสถานที่ 3) การเตรียมสภาพแวดล้อม 4) จัดเตรียมข้อมูลคุณลักษณะ มีรายละเอียดดังนี้ กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะตามหลักศีล 5 ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน แสดงถึงการพัฒนาคุณลักษณะตามหลักศีล 5 ซึ่งสามารถรักษาศีลข้อใดข้อหนึ่งก่อนหรือหลังก็ได้ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขการเรียงลำดับข้อ แต่จะดูที่โครงการ โดยใช้คุณลักษณะตามหลักศีล 5 คือ คุณลักษณะศีล 5 ข้อที่ 1 เมตตา กรุณา ความรักใคร่ปรารถนา

ให้มีความสุขความเจริญ และความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์ คุณลักษณะศีล 5 ข้อที่ 2 การหาเลี้ยงในทางสุจริต คุณลักษณะศีล 5 ข้อที่ 3 ความสงวรในกาม ความสำรวมระวัง รู้จักยับยั้งควบคุมตนในทางกามารมณ์ไม่ให้หลงใหลในรูป เสียง กลิ่น รส และสัมผัสคุณลักษณะศีล 5 ข้อที่ 4 การกล่าวคำสัตย์ ความซื่อตรงคุณลักษณะศีล 5 ข้อที่ 5 สติสัมปชัญญะ หมายถึง ระลึกได้และรู้ตัวอยู่เสมอ คือ ฝึกตนให้เป็นคนรู้จักยังคิด รู้สึกตัวเสมอว่า สิ่งใดควรทำ สิ่งใดไม่ควรทำ ระวังมิให้เป็นคนมัวเมาประมาท เมตตากรุณา สัมมาอาชีวะ กามสังวร สัจจะวาจา และสติสัมปชัญญะ ทั้ง 5 ข้อ ขับเคลื่อนกระบวนการด้วยการสร้างความตระหนัก การจัดเตรียมสถานที่ การเตรียมสภาพแวดล้อม และจัดเตรียมข้อมูลคุณลักษณะเพื่อให้เห็นคุณลักษณะตามหลักศีล 5 ของนักเรียนได้ชัดเจนมากขึ้น

3. ผลการเสนอแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติตนตามหลักเบญจศีลของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง ครูมีการพัฒนาวินัยในตนเองอยู่เสมอ กำหนดเป้าหมายที่เป็นไปได้และมีความท้าทายในการทำงาน รับผิดชอบต่อการดำเนินงานของตนเอง โดยไม่หลีกเลี่ยงหรือหาข้ออ้าง พัฒนานิสัยที่เป็นประจำ 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ มีความซื่อสัตย์ในการทำงานและต่อเนื่อง ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและนโยบายของสถานศึกษา 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ด้วยความบริสุทธิ์ใจ สร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นการเรียนรู้ มีเครื่องมือการเรียนรู้ ให้กิจกรรมหรือโครงการที่มีความท้าทายและน่าสนใจ (4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ สร้างความสามัคคี สร้างการเข้าใจและความรู้เกี่ยวกับนักเรียน ให้นักเรียนทำงานร่วมกันในกิจกรรม สร้างโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นให้พื้นที่ในการแสดงความคิดเห็น (5) จรรยาบรรณต่อสังคม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์หรือพัฒนาสิ่งแวดล้อม สร้างการตระหนักและการกระทำที่เป็นประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อม สร้างโปรแกรมการเรียนรู้ที่เน้นความยั่งยืน สร้างโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เน้นการประหยัดพลังงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับการวิจัยของ พระวิมาน คมภิรตปญโญ (ตริกมล) (2555) ที่ผลการวิจัยพบว่า การนำศีล 5 มาเป็นรากฐานของสันติภาพนั้น สามารถทำได้ด้วยการนำไปเป็นรากฐานของสันติภาพควบคู่ไปกับการปรับโครงสร้างสังคมแนวราบ ได้แก่ การนำไปสู่วัฒนธรรมแบบเมตตากรุณาและวัฒนธรรมแบบสันติวิธี ส่วนโครงสร้างในแนวดิ่ง ได้แก่ รากฐานทางสังคมในรูปของปิรามิด โดยนำไปจัดโครงสร้างทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม กระบวนการยุติธรรม และการศึกษา เพื่อให้เอื้อต่อการส่งเสริมโครงสร้างสังคมระดับจุลภาคจนถึงระดับมหัพภาคซึ่งเป็นการเชื่อมโยงโครงสร้างและสถาบันสังคมให้ยึดโยงอยู่กับศีล 5 อันเป็นพื้นฐานของแนวทางสันติวิธี

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย คือ แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติตนตามหลักเบญจศีลของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ดังนี้

1. การปฏิบัติตนของครูตามหลักเบญจศีล ข้อที่ 1 ปาณาติปาตา เวรมณี หมายถึง เว้นจากการปลงชีวิต เว้นจากการฆ่า การประทุษร้ายกัน ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ สร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นการเรียนรู้ มีเครื่องมือการเรียนรู้ ให้กิจกรรมหรือโครงการที่มีความท้าทายและน่าสนใจใช้เทคโนโลยีการศึกษา การใช้เทคโนโลยี เกมการเรียนรู้ และแอปพลิเคชันที่เกี่ยวข้อง สร้างโครงการหรือโปรแกรมเฉพาะที่ให้นักเรียนเสริมสร้างความรู้และทักษะ ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ สนับสนุนพัฒนาการบุคลิกภาพ เว้นจากการประทุษร้าย

ต่อกัน สร้างสัมพันธ์ภาพในการสอนและการเรียน สร้างสรรค์และพัฒนาทักษะทั้งในด้านอารมณ์, สังคม, และ ปัจจัยส่วนตัวของนักเรียน.

2. การปฏิบัติตนของครูตามหลักเบญจศีล ข้อที่ 2 อทินนาทานา เวมณี หมายถึง เว้นจากการ ถูเอาของที่ผู้อื่นมิได้ให้ เว้นจากการลัก โกง ละเมิดกรรมสิทธิ์ ทำลายทรัพย์สิน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการอนุรักษ์หรือพัฒนาสิ่งแวดล้อม สร้างการตระหนักและการกระทำที่เป็นประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อม สร้าง โปรแกรมการเรียนรู้ที่เน้นความยั่งยืน เช่น การศึกษาเรื่องการลดการใช้พลาสติก การปลูกต้นไม้, หรือการใช้ พลังงานทดแทน สร้างโปรเจกต์หรือกิจกรรมที่เน้นอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ครูเป็นตัวอย่างที่ดีในการพึ่งตนเอง ในทางที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม สร้างโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เน้นการประหยัดพลังงาน เช่น การปิด ไฟเมื่อไม่ใช้ สนับสนุนโครงการท้องถิ่นที่เน้นการอนุรักษ์และการพัฒนาที่ยั่งยืนในชุมชน เว้นจากการลัก โกง ละเมิดกรรมสิทธิ์ ทำลายทรัพย์สิน กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของทุกคนที่เกี่ยวข้องในการดูแล ทรัพย์สินของส่วนรวม มีจิตสาธารณะไม่ถือเอาของส่วนรวมมาใช้ส่วนตัว ไม่ทำลายทรัพย์สินของส่วนรวมและ ร่วมกันดูแล อนุรักษ์ทรัพย์สินส่วนรวม

3. การปฏิบัติตนของครูตามหลักเบญจศีล ข้อที่ 3 กาเมสุมิฉฉาจารา เวมณี หมายถึง ละเว้นจาก การประพฤติดีกในกาม เว้นจากการล่วงละเมิดสิ่งที่ผู้อื่นรักใคร่หวงแหน รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่ง วิชาชีพ รักษาความซื่อสัตย์ในการทำงานและต่อเนื่องในการให้บริการ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและนโยบายของ สถานศึกษาให้บริการที่ดีและมีคุณภาพจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นจากนักเรียน, ผู้ปกครอง, และ สถาบันการศึกษา พยายามรักษาความเท่าเทียมและยุติธรรมในการจัดการนักเรียนและทำงานร่วมกับ ผู้ปกครอง ละเว้นจากการประพฤติดีกในกาม เว้นจากการล่วงละเมิดสิ่งที่ผู้อื่นรักใคร่หวงแหน เคารพความ แตกต่าง ให้ความเคารพและยอมรับความแตกต่างในวิธีการคิด ศาสนา วัฒนธรรม และทัศนคติ รักษามารยาท มีมารยาทให้เกียรตินักเรียน ครูด้วยกันรวมถึงผู้บริหารและผู้ปกครองนักเรียน

4. การปฏิบัติตนของครูตามหลักเบญจศีล ข้อที่ 4 มุสาวาทา เวมณี หมายถึง เว้นจากการพูดเท็จ โกหก หลอกลวง สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ครูสร้างการเข้าใจและความรู้เกี่ยวกับนักเรียน สร้างโอกาสให้ นักเรียนทำงานร่วมกันในกิจกรรมหรือโปรเจกต์ที่เป็นทางเลือก ให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น ให้พื้นที่ในการ แสดงความ สร้างกิจกรรมที่ผนวกมุมมองทั้งหมดให้กิจกรรมหรือโปรเจกต์ที่สนับสนุนทุกคน ให้นักเรียนมี โอกาสที่จะพบปะกับผู้อื่น เชื่อมต่อ และแชร์ประสบการณ์กับกลุ่ม สร้างการเล่นเกมส์และกิจกรรมที่สนุกสนาน เว้นจากการพูดเท็จ โกหก หลอกลวง พูดจาอ่อนหวานซึ่งเป็นหนึ่งในวิธีที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมความ สามัคคีในหมู่คณะ ใช้ภาษาที่มีเสน่ห์และบวกโดยไม่ต้องใช้คำพูดที่ทำให้ความรู้สึกไม่สบาย ทำงานร่วมกันใน การแบ่งปันความรับผิดชอบและบทบาทส่งเสริมความสามัคคี

5. การปฏิบัติตนของครูตามหลักเบญจศีล ข้อที่ 5 สุราเมรยมชชพมาทภูฐานา เวมณี หมายถึง เว้นจากการนำเมาคือสุราและเมรัยอันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท เว้นจากสิ่งเสพติดให้โทษ ครูมีการพัฒนา วินัยในตนเองอยู่เสมอ กำหนดเป้าหมายที่เป็นไปได้และมีความท้าทายในการทำงาน รับผิดชอบต่อ การดำเนินงานของตนเอง โดยไม่หลีกเลี่ยงหรือหาข้ออ้าง พัฒนานิสัยที่เป็นประจำ เช่น การทำงานที่กำหนดไว้ใน เวลาที่เหมาะสม หรือการทำกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เชื่อมโยงตัวเองกับกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เรียนรู้และปรับตัวตนเองตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำงานร่วมกับผู้อื่น พัฒนาทักษะที่ส่วนตัว เช่น ทักษะ การสื่อสาร ทักษะการแก้ปัญหา หรือทักษะการปรับตัวตนในสถานการณ์ที่แตกต่าง มีสติพิจารณารอบคอบใน การสร้างวินัยในตนเอง เว้นจากการนำเมาคือสุราและเมรัยอันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท สรุปดังกล่าวที่ 1

แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติตนตามหลักเบญจศีลของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ	ปาณาติปาตา เจริญ (เว้นจากการประทุษร้ายกัน)	ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
	อทินนาทานา เจริญ (เว้นจากการทำลายทรัพย์สิน)	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์หรือพัฒนาสิ่งแวดล้อมสร้างการตระหนักและการกระทำที่เป็นประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อม
	กาเมสุมิจจารา เจริญ (เว้นจากการล่วงละเมิดสิ่งที่ผู้อื่นรักใคร่หวงแหน)	รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ รักษาความซื่อสัตย์ในการทำงาน ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและนโยบายของสถานศึกษา
	มูสาวาทา เจริญ (เว้นจากการพูดไม่จริง)	สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ สร้างโอกาสให้นักเรียนทำงานร่วมกันในกิจกรรม สร้างโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น พูดจาอ่อนหวาน ทำงานร่วมกันในการแบ่งปันความรับผิดชอบ
	สุราเมรยมชฺชปมาทฏฐานา เจริญ (เว้นจากสิ่งเสพติดให้โทษ)	มีวินัยในตนเองอยู่เสมอ กำหนดเป้าหมายที่เป็นไปได้และมีความท้าทายในการทำงาน รับผิดชอบต่อภาระงานของตนเอง พัฒนานิสัยที่เป็นประจำ มีสติพิจารณารอบคอบในการสร้างวินัยในตนเอง

ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติตนตามหลักเบญจศีลของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ สภาพการปฏิบัติตนของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ควรสนับสนุนรักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

1.2 จากผลการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติตนตามหลักเบญจศีลของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ สภาพการปฏิบัติตนของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ควรส่งเสริมให้ครูได้สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ไม่ปิดบังข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงาน มีความรัก และร่วมใจกันผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษากระบวนการรักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

2.2 ควรศึกษาการสร้างควมสามัคคีในหมู่คณะและไม่ปิดบังข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

คำเลื่อง วุฒิจันทร์. (2524). **คุณธรรมและจริยธรรม**. กรุงเทพมหานคร: การศาสนา.

ณรินรัตน์ ชัยศิริ, พระมหาสมบัติ ธนปณโย และระวีง เรืองสังข์. (2564). รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะตามหลักศีล 5 สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. **วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. 8(3). 85-98.

มานิดา วงษ์สันต์. (2563). **การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาเอกชนสายสามัญควบคู่ศาสนาอิสลาม กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2565). **หลักขันธ์ิธรรม**. แหล่งที่มา <https://sites.google.com/site/krukarn17825/kar-darng-chiwit-xyang-mi-khwam-sukh-ni-prathes-laea-sangkham-lok/hlak-khanti-thrrm>. สืบค้นเมื่อ 3 มิ.ย. 2565.

สมนึก ลิ้มอารีย์. (2552). **การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3**. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2559-2559)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ และศศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ. (2552). **การส่งเสริมคุณธรรม ที่มีประสิทธิภาพ: กรณีศึกษากลุ่มเด็ก/เยาวชนและข้าราชการภาครัฐ**. กรุงเทพมหานคร: กรมศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม.

Buteau. (1998). **Discourse of Moral Issues in a Third Grade Classroom Elementary Schools**. Public Education. Ethics Boston: UMI.

การพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลินช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง
จังหวัดเพชรบุรี

COMMUNITY DEVELOPMENT ACCORDING TO SANGHAVATTHUDHAMMA
PRINCIPLE OF LIN CHANG TEMPLE, NONG YA PLONG DISTRICT,
PHETCHABURI PROVINCE

^[1]พระวรญาณ วรปญโญ (รอดประจง) PhraWaranyoo Vorapañño (Rodprajong)

^[2]พระครูวาทีวรวัฒน์ PhrakhrūWateeworawat

^[3]พระมหากังวาล ธีรธมฺโม Phramaha Kangwal Dhiradhammo

^{[1] [2] [3]}วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Ratchaburi Buddhist College,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University University, Thailand
Corresponding Author E-mail: PhraWaranyoo@hotmail.com

Article Received: August 07, 2024. Revised: December 25, 2024. Accepted: December 27, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาหลักการการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรม 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลินช้าง เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามประชากรทั้งหมดในการวิจัย จำนวน 276 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที ค่าเอฟ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) หลักการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลินช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านสมานัตตตา การประพฤติตนเสมอต้นเสมอปลาย และรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านทาน การให้การเสียสละ ด้านปิยวาจา การพูดด้วยถ้อยคำที่ไพเราะจริงใจ ด้านอัตถจริยา การสงเคราะห์ประโยชน์ส่วนรวม ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลินช้าง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ต่างกัน มีการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลินช้าง โดยภาพรวมแตกต่างกันจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ การศึกษา อาชีพ และรายได้ ต่างกันมีผลให้ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลินช้างโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และ 3) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรม (1) ปัญหา อุปสรรค คือ จำนวนของผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือเพิ่มจำนวนมากขึ้นทำให้ได้รับการช่วยเหลือไม่ทั่วถึง มีการใช้ถ้อยคำที่ไม่สุภาพ ขาดความสำรวมในบางครั้ง (2) ข้อเสนอแนะ คือ การสำรวจข้อมูลผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือให้ครอบคลุม เว้นการใช้คำพูดที่ไม่สุภาพ และรักษาสมาสนะสาธูป การวางตัวให้เหมาะสมกับทุกสถานที่

คำสำคัญ: การพัฒนาชุมชน, หลักสังคหวัตถุธรรม, วัด, พระสงฆ์

ABSTRACT

This research aims to 1) study the principles of community development based on the principles of Saṅgahavatthu-dhamma (bases of social solidarity), 2) study the comparison of community development based on the principles of Saṅgahavatthu-dhamma classified by personal factors, and 3) study the problems, obstacles, and suggestions for community development based on the principles of Saṅgahavatthu-dhamma of Wat Lin Chang. This research was conducted using a mixed-methods method. The quantitative research used a questionnaire for the entire population of 276 people in the research. The data were analyzed using research statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and hypothesis testing using t-test, F-test, and one-way analysis of variance. The qualitative research was conducted by interviewing 9 key informants. The data were analyzed using content analysis. The results of the research found that 1) The overall opinions on the principles of community development based on the principles of Saṅgahavatthu-dhamma of Wat Lin Chang, Nong Ya Plong District, Phetchaburi Province were at a high level. When considering each aspect, the opinions were at a high level, which was the aspect of unity, consistent behavior. The opinions on each aspect were at a high level, which was the aspect of giving, sacrifice, kind speech, speaking with sweet and sincere words, and self-behavior, public welfare, respectively. 2) The results of the comparison of community development based on the principles of Saṅgahavatthu-dhamma of Wat Lin Chang classified by personal factors found that personal factors, namely the different ages had different in overall on community development according to the principles of Saṅgahavatthu-dhamma of Wat Lin Chang, so the hypothesis was accepted. As for the different of gender, education, occupation, and income had no different in overall on the people's opinions on the community development based on the principles of Saṅgahavatthu-dhamma of Wat Lin Chang, therefore, the hypothesis was rejected. And 3) Problems, obstacles, and suggestions in community development based on the principles of Saṅgahavatthu-dhamma (1) Problems, obstacles, were: The number of people needing help had increased, causing help to be insufficient for everyone. There was sometimes the use of impolite words and a lack of self-discipline. (2) Suggestions were: Surveying the information of people needing help to be comprehensive, refraining from using impolite words, and maintaining a monk's appearance and appropriate behavior in every location.

Keywords: Community Development, Saṅgahavatthu-Dhamma Principle, Temple, Monks

บทนำ

การสร้างวัดมีมาแต่โบราณกาลเมื่อประชาชนมีจิตศรัทธาในพระพุทธศาสนาได้อพยพไปตั้งถิ่นฐานอยู่ ณ ที่ใด ก็มักจะสร้างวัดขึ้นแล้วนิมนต์พระสงฆ์ไปพำนัก เพื่อบำเพ็ญบุญกุศลประกอบศาสนกิจ ตามประเพณีที่ สืบต่อกันมา ในอดีตวัดเป็นสถานที่ที่พุทธศาสนิกชนทั่วไปได้ใช้เป็นสถานศึกษาอบรม ให้มีความรู้ในด้านวิชาชีพ ตำราแพทย์แผนไทย และศิลปกรรมแขนงต่างๆ เป็นสถานที่ทำบุญบำเพ็ญกุศล เป็นศูนย์กลางการบริหาร และการปกครอง รวมทั้งเป็นที่พึ่งทางจิตใจของประชาชน ดังนั้น วัดจึงเป็นพื้นที่องค์สำคัญทำหน้าที่ในการสืบทอดทางพระพุทธศาสนา และการปลูกฝังศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันดีงามแก่พุทธศาสนิกชน และประชาชนจากชนรุ่นหนึ่งสู่อีกหนึ่งสืบเนื่องจากอดีตมาจนถึงปัจจุบันเป็นเวลาช้านาน เพราะวัดเป็นศูนย์รวมจิตใจของชาวพุทธ โดยมีพระสงฆ์เป็นตัวแทนของวัดเป็นผู้นำทางด้านจิตใจของประชาชน เป็นศูนย์รวมแห่งความเชื่อถือ และความร่วมมือ เป็นสถานที่ประกอบพิธีกรรมเป็นบำเพ็ญหลอมวิถีชีวิตของชาวไทยพุทธ ซึ่งนับได้ว่าวัดเป็นสถานที่ทำประโยชน์ให้แก่สังคมเป็นอย่างมาก แต่เนื่องจากในสภาพของสังคมในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป จึงมีผลทำให้บทบาทของวัดเปลี่ยนไปด้วย แต่อย่างไรก็ตามวัดก็ยังถือเป็น สถานที่สำคัญและน่าศึกษาเป็นอย่างยิ่ง โดยเจ้าอาวาสมีหน้าที่ทำนุบำรุงรักษาวัด และศาสนสมบัติของวัดให้สืบไปด้วยดี ในการนี้ต้องดูแลบริหารกิจการภายในวัดอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการปกครอง การศึกษา การปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระธรรมวินัย และกฎหมายบ้านเมือง ให้มีความก้าวหน้า เป็นระเบียบแบบแผน เพื่อให้วัดเป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนของพุทธศาสนิกชนทั่วไป (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2554) ซึ่งก็คือการพัฒนาชุมชนเนื่องจากมนุษย์ถือได้ว่าเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาทุกอย่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษาว่าเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พระพันธ์วัฒน์ ธมมวาทโน (ภูมิรัง) และวิทยา ทองดี, 2565)

ด้วยความตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ในการสนองงานคณะสงฆ์และรัฐประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายในการอุปถัมภ์คุ้มครองและทำนุบำรุงศาสนา ส่งเสริมการปกครอง และกลไกที่รับผิดชอบ ด้านศาสนา เพื่อให้การบริหารจัดการ ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา มีความเป็นเอกภาพ และประสิทธิภาพ วัดจึงจำเป็นต้องกำหนดแนวทางการพัฒนาวัดแบบบูรณาการ ให้สอดคล้องกับภารกิจ 6 ด้านของคณะสงฆ์ โดยระดมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เช่น ชุมชนรอบวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการ สถานศึกษาในพื้นที่ เพื่อจุดมุ่งหมายให้วัดมีสภาพความเป็นศูนย์กลางชุมชนอย่างแท้จริง และยั่งยืน และเมื่อวัดสามารถเป็นหลักที่ตั้งให้กับชุมชนได้แล้ว ลำดับต่อไปที่วัดต้องให้ความสำคัญก็คือชุมชนที่อยู่โดยรอบวัด เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน ต้องอาศัยคุณสมบัติของวัดในฐานะที่เป็นที่ศูนย์รวมความศรัทธาจากประชาชน มาประยุกต์ใช้ในการชักนำประชาชนให้มาร่วมกันพัฒนา สร้างเสริมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน และยังเสนอแนวคิดที่ว่าพระสงฆ์ต้องปรับเปลี่ยนประสบการณ์ และอุดมการณ์ในลักษณะที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนในลักษณะประสมประสานกับการทำงานของกลุ่มต่างๆ รวม 6 ประการ (สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอชุมแพ, 2560) ดังนี้ 1) การพัฒนาต้องดำเนินการให้ทั่วถึง ด้วยเหตุที่การพัฒนาเป็นกระบวนการ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น โดยกระบวนการที่มีความต่อเนื่องและเกี่ยวข้องกับทุกๆ ฝ่าย ทั้งพุทธจักร (วัดและพระสงฆ์) และอาณาจักร (ข้าราชการ ผู้นำชุมชน และประชาชน) การพัฒนาจึงต้องดำเนินงานให้ทั่วถึงครอบคลุมประชาชนทุกๆ กลุ่ม ไม่ใช่เฉพาะกลุ่มใดกลุ่ม 2) การพัฒนาต้องเน้นการพัฒนาบุคคลเพื่อสร้างความพร้อมของประชาชนเพื่อการพัฒนาแก้ไขปัญหาของตนเอง โดยต้องพัฒนาประชาชนให้พร้อมทั้งทางด้าน

คุณภาพและคุณธรรม 3) การพัฒนาชุมชนควรเกิดขึ้นจากความคิดริเริ่มของประชาชนในชุมชน โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสติปัญญาของประชาชน ในการคิดค้นและริเริ่มพัฒนาโครงการต่างๆ เอง 4) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน 5) การพัฒนาชุมชนที่สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของประชาชน ได้ควรจะเป็นการพัฒนาโดยประชาชนและเพื่อประชาชนเอง 6) การพัฒนาชุมชนที่จะประสบผลสำเร็จ สามารถบรรเทาหรือขจัดปัญหาของประชาชนได้อย่างแท้จริง ควรมุ่งเน้นให้เกิดการพึ่งพาตนเองของประชาชน อย่างไรก็ตาม ในการพัฒนาที่แท้จริงจะต้องพัฒนาใน 2 ลักษณะ คือ การพัฒนาภายนอก และการพัฒนาภายใน ในการพัฒนาภายนอกได้รวมเอาการพัฒนาด้านร่างกาย ด้านปัจจัย 4 การกินดีอยู่ดี และการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบวินัยและการเคารพกฎหมาย เป็นต้น ส่วนการพัฒนาภายในนั้นเป็นการพัฒนาความคิด สติปัญญาต่างๆ ให้มีคุณภาพที่ดี ดังนั้น ในการพัฒนาชุมชน พระสงฆ์จำต้องมีบทบาทที่จะชักนำประชาชน โดยพยายามสร้างความเจริญให้เกิดขึ้น ทั้งความเจริญภายในและความเจริญภายนอกของทุกคนในชุมชน (พระสมุห์วีระ สุนทรโร, 2566)

สภาพความเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบันทำให้เกิดปัญหาสังคมตามมา ไม่ว่าจะเป็นปัญหาสังคมระดับล่าง คือ ครอบครัว ชุมชน กระทั่งเป็นปัญหาสังคมระดับมหภาคทั่วประเทศ เช่น การปล้นชิงทรัพย์สิน การทะเลาะวิวาทกัน ยาเสพติด แรงงานต่างด้าว ปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อการพัฒนาด้านจิตใจของผู้นั้นในสังคมตามไปด้วย เช่น การเกิดความเครียด การสูญเสียความเชื่อมั่น การหวาดระแวงระหว่างกัน ความจริงแล้วปัญหาเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันระหว่างกายภาพและจิตภาพ อันหมายถึงความเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของสังคมทำให้จิตใจของคนเปลี่ยนไป เช่น ความเร่งรีบของสังคมทำให้คนขาดสติในการทำงาน หรือการที่คนปัจจุบันห่างไกลศาสนาหรือมองว่า ศาสนาล้าหลัง ก็ทำให้หันไปพึ่งพาความสะดวกสบายทางโลกวัตถุมากขึ้น โดยภาพแล้วเป็นการขาดความสมดุลระหว่างวัตถุกับจิตใจ ดังนั้น การพัฒนาหรือแก้ปัญหาสังคมปัจจุบันต้องสร้างความสมดุลให้คนในชุมชนได้ตระหนักถึงความเจริญด้านวัตถุตามกระแสโลกาภิวัตน์ และความเจริญด้านจิตใจที่มีพื้นฐานแบบกระแสชุมชนท้องถิ่นที่อาศัยการพึ่งพาพึ่งระหว่างกันในชุมชน โดยเฉพาะความเชื่อศรัทธาในคุณงามความดีทางศาสนาที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนสังคมให้เกิดความผาสุกได้ ด้วยเหตุนี้ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาจึงมีความจำเป็นในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง เป็นชุมชนที่เอื้ออำนวยช่วยเหลือกันและกัน ถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน เพื่อให้เกิดความสุขและความเจริญทั้งตนและหมู่คณะ (พระครูวิจิตรธรรมานุรักษ์, 2557) ปัญหาด้านการพัฒนาชุมชน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านคุณภาพชีวิต อีกทั้งกับภาวะการณของกระแสโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จนทำให้คนในชุมชนประสบกับปัญหาในด้านต่างๆ เหล่านั้น อีกทั้งยังทำให้การที่จะเข้าหาวัดลดน้อยลง และเพื่อที่จะให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ หรือช่วยตนเองได้ในการคิดตัดสินใจและดำเนินการแก้ไขปัญหา ตลอดจนตอบสนองความต้องการของตนเอง

จากประเด็นปัญหาที่กล่าวมาประกอบกับการที่ผู้วิจัยมีสังกัดในพื้นที่อำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี จึงสนใจศึกษาเรื่อง การพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสำหรับนำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการพัฒนาชุมชนของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาหลักการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้างอำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในชุมชนบ้านลั่นช้าง หมู่ที่ 3 ตำบลยางน้ำกลัดเหนือ อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 276 คน (คณะกรรมการบริหารงานตำบลยางน้ำกลัดเหนือ, 2566) และใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ได้แก่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) จำนวน 3 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 9 รูปหรือคน ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 พระสงฆ์ในพื้นที่ จำนวน 3 รูป กลุ่มที่ 2 ข้าราชการในพื้นที่ จำนวน 3 คน และกลุ่มที่ 3 ผู้นำชุมชนในพื้นที่
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม 1). ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2). กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือการวิจัย 3). นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัย ต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านด้านเนื้อหาสาระ รูปแบบและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.871 5) นำแบบสอบถามไปใช้จริงในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถาม ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการนำสังคหวัตถุธรรม มาใช้ในการพัฒนาชุมชนของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี

3.2 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้ 1) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์ 2) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี 3) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ 4) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อนำมาวิเคราะห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้ 1) สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับ

อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สถิติอนุมานใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถามแบบปลายเปิด

สรุปผลการวิจัย

1. หลักการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านสมานัตตตา การประพฤติตนเสมอต้นเสมอปลาย และรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านทาน การให้การเสียสละ ด้านปิยวาจา การพูดด้วยถ้อยคำที่ไพเราะจริงใจ ด้านอัตถจริยา การสงเคราะห์ประโยชน์ส่วนรวม ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 หลักการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวม

ด้าน	หลักการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	ระดับ
1	ด้านทาน การให้การเสียสละ	4.49	0.50	มาก
2	ด้านปิยวาจา การพูดด้วยถ้อยคำที่ไพเราะจริงใจ	4.47	0.47	มาก
3	ด้านอัตถจริยา การสงเคราะห์ประโยชน์ส่วนรวม	4.47	0.50	มาก
4	ด้านสมานัตตตา การประพฤติตนเสมอต้นเสมอปลาย	4.52	0.52	มากที่สุด
ภาพรวม		4.49	0.50	มาก

2. ผลการเปรียบเทียบเกี่ยวกับหลักการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานการวิจัย พบว่า

สมมติฐานข้อที่ 1 ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้างอำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี แตกต่างกัน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 2 ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี แตกต่างกัน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 3 ประชาชนที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า ประชาชนที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี แตกต่างกัน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 4 ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี แตกต่างกัน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 5 ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี แตกต่างกัน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี

3.1 ปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี พบว่า 1) ผู้สูงอายุในชุมชนเพิ่มสูงขึ้น และยังมีอีกหลายครัวเรือนที่ขาดการช่วยเหลือ 2) สิ่งของในการบริจาคไม่เพียงพอ 3) พระสงฆ์ใช้คำพูดไม่สุภาพ 4) บุคลากรในวัดใช้คำพูดเกรี้ยวกราด 5) เห็นแก่ความเหนียว 6) ก้าวทำงานกันอยู่เสมอ 7) ไม่สมสมณสาธูป และ 8) ขาดความเอาใจใส่

3.2 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี พบว่า 1) สำรวจจำนวนที่แน่นอน เพื่อจะได้รับสิ่งของอย่างทั่วถึง 2) สอนให้ผู้รับรู้จักพอ 3) ให้ใช้หลักปิยาวาจาให้มาก 4) ควรรักษากิริยา คำพูดให้เรียบร้อย 5) ควรอุทิศตนมากขึ้น 6) ทำหน้าที่ของตนให้สำเร็จลุล่วง 7) วางตนให้เหมาะสม และ 8) ร่วมรับรู้ปัญหาของชาวบ้าน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปรายดังนี้

1. การพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทานอยู่ในระดับมาก ด้านปิยาวาจาอยู่ในระดับมาก ด้านอรรถจริยาอยู่ในระดับมาก และด้านสมานัตตตาอยู่ในระดับมากที่สุด จากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี ได้ดำเนินงานโดยครอบคลุมตามหลักสังคหวัตถุธรรม คือ หลักแห่งการสงเคราะห์เกื้อกูลกันในสังคมชุมชน ที่มีคนต่างระดับกันไม่ว่าจะเป็นด้านฐานะ ความเป็นอยู่ รูปแบบการดำเนินชีวิต ในสังคมหนึ่งย่อมจะต้องมีความบกพร่องและมีส่วนเกินทางด้านทรัพย์สิน และเครื่องดำเนินชีวิตอยู่ไม่มากนักน้อย ที่มุ่งสงเคราะห์และอนุเคราะห์ประชาชนในท้องถิ่น เพื่อให้ช่วยเหลือตนเองได้ และพัฒนาตนเองไปในทิศทางที่ถูกต้องตามสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และเป็นศูนย์รวมจิตใจที่พึ่งชุมชนระหว่างวัด บ้าน โรงเรียน และหน่วยงานราชการ

สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสุกกันต์ สุขุมโล (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย” ผลการศึกษามีวิจัยพบว่า บทบาทการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย ประชาชนมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเอามาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านทาน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดล้านช้าง อำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี ด้านทาน อยู่ในระดับมาก โดยวัดได้จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ชุมชนเมื่อเกิดภัยพิบัติ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีการจัดตั้งกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนอยู่ตลอดเวลา เอาใจใส่ในการให้ความรู้กับชุมชนเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในชุมชนเป็นอย่างดี ให้คำแนะนำ ช่วยแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การเกษตรปลอดสาร การทำไร่นาสวนผสม การอนุรักษ์แหล่งน้ำชุมชน เป็นต้น วัดมีความรู้ มีความสามารถในการเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ และส่งเสริมประชาชนทำกิจกรรมด้านการพัฒนาชุมชน มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในด้านป้องกันภัยพิบัติต่างๆ และเอาใจใส่ให้คำปรึกษา ตลอดจนช่วยเหลือด้วยชุมชนความถูกต้อง รวดเร็ว ทันต่อเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระสุนทร ธมมวโร (บุญคง) (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในชุมชนวัดหนองสนม จังหวัดระยอง” ผลการวิจัยพบว่า ในด้านทาน อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าประชาชนในชุมชนวัดหนองสนม จังหวัดระยองให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี

1.2 ด้านปิยวาจา พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดล้านช้าง อำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี ด้านปิยวาจา อยู่ในระดับมาก โดยวัดได้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชน ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ที่มาติดต่อเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ให้คำแนะนำประชาชนด้านการพัฒนาชุมชนด้วยอัธยาศัยไมตรี วัดมีความพร้อมในการให้ข้อมูลแก่ประชาชนด้านการพัฒนาชุมชน ให้คำแนะนำในการพัฒนาชุมชน และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ให้การอบรมกับชุมชน ด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ สุภาพ น่ารัก ใช้คำพูดที่ทำให้กำลังใจ ทำให้รู้สึกสบายใจ และรับฟังความคิดเห็นของชุมชนอย่างสุภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระปลัดบัวศรี ฐิตวิริโย (ผ่านสำแดง) (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรมด้านปิยวาจา โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ และระดับมาก จำนวน 9 ข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ มีการแสดงออกทั้งวาจาและการกระทำต่อครูผู้ร่วมงานด้วยใจเมตตา รองลงมาคือชื่นชมการปฏิบัติงานของผู้อื่น ด้วยความจริงใจ ไม่เสแสร้ง และมีการพูดให้คำแนะนำที่ดีต่อครู และผู้ปกครองนักเรียนอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือส่งเสริมให้บุคลากรใช้คำพูดที่มีจริยธรรม สุภาพไพเราะอ่อนหวาน

1.3 ด้านอรรถจริยา พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดล้านช้าง อำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี ด้านอรรถจริยา อยู่ในระดับมาก โดยวัดให้ความช่วยเหลือด้วยความเอื้อเฟื้อเหมาะสมกับลักษณะที่ชุมชนต้องการ เมื่อตัวแทนชุมชนเข้าไปติดต่อขอความช่วยเหลือด้านการพัฒนาชุมชนวัดให้การดูแลแก้ปัญหาได้อย่างเต็มที่ และจริงใจ เมื่อชุมชนเข้าไปติดต่อข้อมูลมีความเต็มใจที่จะให้บริการสุดความสามารถเมื่อชุมชนเข้าไปติดต่อขอความช่วยเหลือ ตลอดจนดูแลเอาใจใส่ให้บริการเป็นอย่างดีเมื่อชุมชนเข้าไปติดต่องานด้านการพัฒนา มีกิจกรรมเชิญชวนประชาชน เป็นประจำทุกปี เกี่ยวกับการดูแลชุมชน ให้ความช่วยเหลือประชาชนทุกคนด้วยความเอื้อเฟื้อเหมาะสม และมีความเสียสละใน

การให้บริการแก่ชุมชนทุกคน มีความกระตือรือร้นที่จะคอยช่วยเหลือประชาชนทุกครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระธวัช วิสุทฺโธ (เนียมปาน) (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การให้บริการฌาปนกิจของเจ้าหน้าที่สัปเหร่อในเทศบาลนครพิษณุโลกตามหลักสังคหวัตถุ 4” ด้านอัตถจริยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการเดินเข้าไปสอบถาม และคอยให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการมาติดต่องาน และเข้าร่วมพิธีต่างๆ โดยไม่เฉยเมย มีน้ำใจ ช่วยเหลือดูแลสถานที่ในทุกด้านตลอดจนความเรียบร้อยอื่นๆ ด้วยความเต็มใจ

1.4 ด้านสมานัตตตา พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี ด้านสมานัตตตา อยู่ในระดับมากที่สุด โดยวัดยินดีให้ความช่วยเหลือ ด้านการพัฒนาชุมชนด้วยความเต็มใจ เมื่อประชาชนเข้าไปติดต่อขอความช่วยเหลือด้านการพัฒนา ไม่รู้สึกอึดอัด ทุกคนได้รับความเสมอภาคอย่างเหมาะสม ช่วยเหลือกิจการของชุมชนด้วยความเป็นกันเอง มีอัธยาศัยไมตรี ให้การช่วยเหลือแก่ประชาชนทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ ให้การช่วยเหลือในด้านต่างๆ เหมาะสมต่อความต้องการของชุมชน มีความเป็นกันเอง มีอัธยาศัยไมตรี ทำให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธา มีความยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ขอคำปรึกษาทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดาบตำรวจวัฒนา ภัทสังข์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของสถานีตำรวจภูธรหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มาใช้บริการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านสมานัตตตา ของสถานีตำรวจภูธรหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์นั้น โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยที่เจ้าหน้าที่ตำรวจแต่งกายด้วยเครื่องแบบที่สุภาพ สะอาดเรียบร้อย ให้บริการประชาชนที่มาติดต่อราชการทุกคนอย่างเป็นกันเอง ไม่รู้สึกอึดอัด มีอัธยาศัยไมตรี มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกับทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 เพศ จากผลการวิจัย พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ด้วยเหตุที่ วัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี มีความสำคัญกับการดำเนินงานด้านการเผยแผ่ ด้านสาธารณูปการ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านสาธารณสงเคราะห์ตามงานคณะสงฆ์ 6 ด้าน โดยมุ่งแก้ไขปัญหามุขมูล ชุมชน ดังนั้น ปัจจัยด้านเพศ จึงทำให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระสุนทร ธมมวโร (บุญคง) (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในชุมชนวัดหนองสนม จังหวัดระยอง” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในชุมชนวัดหนองสนม จังหวัดระยอง โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุ จากผลการวิจัย พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ด้วยเหตุที่ วัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี มีความสำคัญกับการดำเนินงานด้านการเผยแผ่ ด้านสาธารณูปการ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านสาธารณสงเคราะห์ตามงานคณะสงฆ์ 6 ด้าน โดยมุ่งแก้ไขปัญหามุขมูล ชุมชน ดังนั้น ปัจจัยด้านเพศ จึงทำให้เกิดความคิดเห็น ดังนั้น ปัจจัยด้านอายุ จึงทำให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูประกาศศาสนกิจ (ณกร ถิ่นสำราญ) (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาชุมชนของพระสงฆ์ในเขตตำบลวังดิน อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี” ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการพัฒนาชุมชนของพระสงฆ์ในเขตตำบลวังดิน อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี มี 5 ด้าน คือ ด้านสังคม ด้าน

เศรษฐกิจ ด้านวัฒนธรรม ด้านการศึกษา และด้านสิ่งแวดล้อม ข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ทุกด้านนั้น มีระดับความคิดเห็นของประชาชนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการศึกษา รองลงมาคือด้านสิ่งแวดล้อมด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม และด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ

2.3 การศึกษา จากผลการวิจัย พบว่า ประชาชนที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ด้วยเหตุที่ วัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านการเผยแผ่ ด้านสาธารณูปการ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านสาธารณสงเคราะห์ตามงานคณะสงฆ์ 6 ด้าน โดยมุ่งแก้ไขปัญหามุคคละ ชุมชน ดังนั้น ปัจจัยด้านการศึกษา จึงทำให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิหวัธ พงศ์กรเกียรติ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของศูนย์ดำรงธรรมอำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุธรรมของศูนย์ดำรงธรรมอำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ไม่แตกต่างกันซึ่งแสดงให้เห็นว่า ประชาชนผู้มาใช้บริการที่มีความรู้มาก ความรู้ น้อย มีมุมมอง มีทัศนคติ และเข้าใจระบบการให้บริการไม่แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นว่าการให้บริการของศูนย์ดำรงธรรม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ถึงแม้ประชาชนผู้มารับบริการจะมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับใด เจ้าหน้าที่ก็ให้บริการอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ได้รับการบริการเท่าเทียมกัน ส่งผลให้ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกัน

2.4 อาชีพ จากผลการวิจัย พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ด้วยเหตุที่ วัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านการเผยแผ่ ด้านสาธารณูปการ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านสาธารณสงเคราะห์ตามงานคณะสงฆ์ 6 ด้าน โดยมุ่งแก้ไขปัญหามุคคละ ชุมชน ดังนั้น ปัจจัยด้านอาชีพ จึงทำให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระธีรวัฒน์ ธีรวิฑฒโน (บุญเป็ง) (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักราชสังคหวัตถุธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงตึ๊ด อำเภอกุเพียง จังหวัดน่าน” ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักราชสังคหวัตถุธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงตึ๊ด อำเภอกุเพียง จังหวัดน่าน พบว่า ประชาชนที่มี เพศ อาชีพ และรายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามราชสังคหวัตถุธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงตึ๊ด ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วน ประชาชนที่มี อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามราชสังคหวัตถุธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงตึ๊ด แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

2.5 รายได้ จากผลการวิจัย พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ด้วยเหตุที่ วัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านการเผยแผ่ ด้านสาธารณูปการ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านสาธารณสงเคราะห์ตามงานคณะสงฆ์ 6 ด้าน โดยมุ่งแก้ไขปัญหามุคคละ ชุมชน ดังนั้น ปัจจัยด้านรายได้ จึงทำให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภิญญาดา พรหมณโชติ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของเทศบาลตำบลเลาขวัญ อำเภอลำดวน จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาคุณภาพการ

ให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของเทศบาลตำบลเลาขวัญ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุธรรม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

3. ผลการศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดสันติสุข อำเภอนาทม จังหวัดน่าน

3.1 ด้านงาน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดสันติสุข อำเภอนาทม จังหวัดน่าน พบว่า ผู้สูงอายุในชุมชนเพิ่มสูงขึ้น สิ่งของการบริการไม่เพียงพอ ส่วนข้อเสนอแนะ สรรวจจำนวนที่แน่นอน เพื่อจะได้รับสิ่งของอย่างทั่วถึง สอนให้ผู้รู้รู้จักพอดี พอเพียง รู้จักบริหารจัดการสิ่งของที่มีอยู่อย่างรู้คุณค่า สอดคล้องกับงานวิจัยของอุทุมพร เกตุสุนทร (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาวิเคราะห์จริยศาสตร์ในการพัฒนาชุมชนจังหวัดภาคเหนือ” ผลการวิจัยพบว่า กรณีศึกษาทั้ง 2 แห่ง มีแนวคิดในการทำงานแก้ไขปัญหามุมมองโดยใช้สถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนมาวิเคราะห์ และออกแบบกระบวนการแก้ไขปัญหามาใช้แนวคิดทางพุทธศาสนาเป็นหลัก เป็นการพัฒนาคอบคลุมทุกมิติ ทั้งด้านกาย วาจา และใจ เป้าหมายสำคัญเพื่อยกระดับจิตใจของคนในชุมชนให้หลุดพ้นจากความทุกข์ทางกาย และทางใจ ส่วนแนวคิดทางด้านจริยศาสตร์นั้น พบว่า การพัฒนาชุมชน ผลลัพธ์ดังกล่าวนี้เกิดจากแนวคิดความมีคุณค่าภายนอก ในกลุ่มทฤษฎีจริยศาสตร์ที่เน้นพิจารณาผลการกระทำ ประกอบด้วยแนวคิดหลักการสร้างผลลัพธ์อันดี ทฤษฎีนี้พิจารณาความถูกต้องของการกระทำจากผลของการกระทำที่มีต่อตัวผู้กระทำเท่านั้น

3.2 ด้านปฎิบัติ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดสันติสุข อำเภอนาทม จังหวัดน่าน พบว่า พระสงฆ์ใช้คำพูดไม่สุภาพ บุคลากรในวัดใช้คำพูดเกรี้ยวกราด ส่วนข้อเสนอแนะ ให้ใช้หลักปฎิบัติให้มาก ๆ ควรรักษาเกียรติ คำพูดให้เรียบร้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูภาวนารัตนารักษ์ (กมล สิริภุท) (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า ด้านบุคลิกภาพ ควรใช้การอบรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพทางร่างกายและการแสดงออกทางอารมณ์ และสร้างค่านิยมและความสนใจในการสร้างบุคลิกภาพที่ดี น่าเลื่อมใส จนกระทั่งพัฒนาให้เป็นบุคคลที่มีเชี่ยวชาญ มีทัศนคติทางสังคมที่ดี ด้านเจตคติ ควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มิตรสหาย เพื่อให้การปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานที่ไปด้วยความราบรื่น ฝึกการมองให้เห็นตามความเป็นจริง ด้วยการลงมือทำหรือปฏิบัติอย่างจริงจัง จนเห็นเป็นเหตุและผลอย่างชัดเจน โดยผ่านกระบวนการการฝึกอบรม แล้วจึงค่อยๆ สร้างแรงจูงใจและสิ่งเร้า เพื่อยกระดับเจตคติ ด้านทักษะ อบรมการ ปฏิบัติงานหรือส่วนที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น หรือการทำงานเป็นทีมเหล่านี้ เป็นต้น

3.3 ด้านอัตถจริยา ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดสันติสุข อำเภอนาทม จังหวัดน่าน พบว่า เมื่อมีการทำงานกิจกรรมต่างๆ บุคลากรของวัดมักเห็นแก่ความเหนื่อย คอยหลบหลีกเลี่ยงงานที่หนัก ขาดเอาใจใส่ในด้านการทำงานเป็นหมู่คณะ และมีลักษณะการทำงานที่ก้าวร้าวแย่งกันในแต่ละงาน ส่วนข้อเสนอแนะ วัดควรอุทิศตนเพื่อชุมชนให้มากขึ้น และปฏิบัติงานหน้าที่การของตนให้สำเร็จลุล่วงในขอบข่ายงานที่ตนเองรับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูใบฎีกาสุรพล อาสภ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแบบงานสาธารณสงเคราะห์ตามกระบวนการที่ศรัทธาพุทธ” ผลการวิจัยพบว่า เน้นการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบที่สามารถปฏิบัติงานออกมาแล้วเป็นสาธารณประโยชน์จริงอย่างเป็นรูปธรรม และที่สำคัญต้องปรับประยุกต์หลักพุทธ

ธรรมอันเหมาะสมมี หลักไตรสิกขา หลักพรหมวิหารธรรม และหลักสังคหวัตถุธรรม ฯลฯ มาใช้ในการปฏิบัติงานทั้งระบบอย่างเหมาะสมตม โดยมีเป้าหมายจุดประสงค์หลักเพื่อให้คณะสงฆ์ได้ถือปฏิบัติดำเนิน การเน้นหลักให้คณะสงฆ์ได้ทำงานช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนในด้านต่างๆ เป็นหลักสำคัญ การปฏิบัติงานด้านการสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ภาค 15 จึงต้องเน้นหนักไปในทิศทางที่เกี่ยวกับการที่คณะสงฆ์ต้องให้ความสงเคราะห์ประชาชนในชุมชนและสังคม

3.4 ด้านสมานัตตตา ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี พบว่า พระสงฆ์มีกิริยาที่ไม่สมสมณสารูป ขาดความเอาใจใส่ ส่วนข้อเสนอแนะ พระสงฆ์วางตนให้เหมาะสม และร่วมรับรู้ปัญหาของชาวบ้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของประสาน เจริญศรี (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุธรรมของสำนักงานเทศบาลเมืองชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุธรรม ของเทศบาลเมืองชลบุรี เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้วพบว่า บุคคลที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการให้บริการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับ อายุ อาชีพ และรายได้ มีความพึงพอใจไม่แตกต่าง แนวทางการปรับปรุง เจ้าหน้าที่ควรพัฒนาด้านการบริการอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ควรมีการอบรมด้านคุณธรรมโดยนำหลักธรรมเข้ามาประยุกต์ใช้โดยเฉพาะหลักสังคหวัตถุธรรม

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยคือ แนวการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านทานในการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 1 วัดได้จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ชุมชนเมื่อเกิดภัยพิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 3 วัดเอาใจใส่ในการให้ความรู้กับชุมชนเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในชุมชนเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก

2. ด้านปิยวาจาในการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 7 วัดใช้คำพูดที่ทำให้กำลังใจ ทำให้รับรู้สึกสบายใจ อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 3 วัดให้คำแนะนำประชาชนด้านการพัฒนาชุมชนด้วยอัธยาศัยไมตรี อยู่ในระดับมาก

3. ด้านอัตถจริยาในการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 1 วัดให้ความช่วยเหลือด้วยความเอื้อเฟื้อเหมาะสมกับลักษณะที่ชุมชนต้องการ เมื่อตัวแทนชุมชนเข้าไปติดต่อขอความช่วยเหลือด้านการพัฒนาชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 2 วัดให้การดูแลแก้ปัญหาให้อย่างเต็มที่ และจริงใจ เมื่อชุมชนเข้าไปติดต่อข้อมูล และข้อ 3 วัดมีความเต็มใจที่จะให้บริการสุดความสามารถเมื่อชุมชนเข้าไปติดต่อขอความช่วยเหลือ อยู่ในระดับมาก

4. ด้านสมานัตตตาในการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 1 วัดยินดีให้ความช่วยเหลือ ด้านการพัฒนาชุมชนด้วยความเต็มใจ เมื่อประชาชนเข้าไปติดต่อขอความช่วยเหลือ

ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 3 วัดให้ช่วยเหลือกิจการของชุมชน ด้วยความเป็นกันเอง มีอริยาไยไมตรี อยู่ในระดับมาก สรุปดังภาพที่ 1

การพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี			
ด้านทาน	ด้านปิยวาจา	ด้านอัตถจริยา	ด้านสมานัตตตา
ช่วยเหลือผู้อื่น ให้คำแนะนำที่ถูกต้อง	ใช้ถ้อยคำที่สุภาพ พูดแต่สิ่งที ก่อให้เกิด ประโยชน์	รู้จักเสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว ช่วยเหลือเพื่อนร่วม ชุมชน	วางตัวให้เหมาะสมกับฐานะ ไม่หวั่นไหวและเปลี่ยนแปลง ง่าย
เมื่อมีความเดือดร้อนในด้าน ปัจจัยทั้งสี่ วัดควรให้ความ ช่วยเหลือ หมายถึง การให้ ทานอันเป็นสิ่งที่เครื่องใช้ ต่างๆ พุณหรือทรัพย์สิน สิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้ ความเข้าใจและให้ คำแนะนำ และรวมไปถึง การให้อภัยแก่เพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานทำงาน ผิดพลาดหรือไม่ประสบ ความสำเร็จ เพื่อสร้างชุมชน สังคมที่มีน้ำใจงาม มีความ รัก ความสามัคคี เป็นหนึ่ง อันเดียวกันมากขึ้น	เมื่อมีความเดือดร้อนจาก การทำงาน ร่วมกัน หรือ ต้องการความช่วยเหลือ ทางด้านกำลังใจ ควรให้ ความช่วยเหลือด้วยการ พูดให้กำลังใจ แสดง ความเห็นอกเห็นใจ ให้ คำแนะนำ ชี้แจงอย่าง ถูกต้อง ไม่พูดจาดูหมิ่น เสียตสี ใช้คำพูดด้วยความ ไพเราะน่าฟัง	เมื่อบุคลากรในองค์กร ต้องการความช่วยเหลือ ทางด้านร่างกาย บุคลากร ในองค์กรก็ให้ความสำคัญ ชวนช่วยช่วยเหลืออย่าง เต็มกำลังความสามารถ หรือการให้ความสำคัญกับ องค์กรของตนเองด้วยการ ช่วยเหลือกิจการต่างๆ ภายในองค์กร บำเพ็ญ สาธารณะประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญห ภายในองค์กรด้วยความ เต็มใจ	เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในองค์กร บุคลากรก็เข้าไปช่วยในการ แก้ไขปัญห โดยให้ความเสมอ ภาค ไม่เอาเปรียบผู้อื่น อยู่ร่วม ทุกข์ร่วมสุข ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไข ปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุข ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน และ องค์กรทุกครั้ง ¹

ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี

ข้อเสนอแนะ

- ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - ภาครัฐ และคณะสงฆ์ ควรเพิ่มบุคลากรตลอดจนควรจัดให้มีการอบรมเสริมสร้างทักษะศักยภาพให้พระภิกษุให้มากและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
 - ภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาชน ควรสร้างเครือข่ายภาคีทำงานร่วมกัน และให้การสนับสนุนพัสดุหรือวัสดุสิ่งของที่จำเป็นสำหรับการจัดกิจกรรมของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล
 - ภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาชน ต้องมีนโยบายส่งเสริมการในการเอาหลักสังคหวัตถุธรรมมาใช้ในการบ้าน ชุมชน สังคม และองค์กรให้ชัดเจน เนื่องด้วยเป็นหลักธรรมสำหรับการอยู่ร่วมกันได้อย่างผาสุก

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับพุทธนวัตกรรมการพัฒนาชุมชนเพื่อความยั่งยืน ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนารูปแบบชุมชนในยุคโลกาภิวัตน์ทางพุทธนวัตกรรมการสังคม

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาชุมชนระดับอำเภอ จังหวัดต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการบริหารงานตำบลยางน้ำกลัดเหนือ. (2566). แผนพัฒนาตำบลยางน้ำกลัดเหนือ พ.ศ. 2566-2570. เพชรบุรี: องค์การบริหารส่วนตำบลยางน้ำกลัดเหนือ.
- ดาบตำรวจวัฒนา ภัคสังข์. (2555). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังกัดหมวด 4 ของสถานีตำรวจภูธรหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ประสาน เจริญศรี. (2558). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังกัดหมวดธรรมของสำนักงานเทศบาลเมืองชลบุรี. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูใบฎีกาสุพล อาสโม. (2558). การพัฒนารูปแบบงานสาธารณสงเคราะห์ตามกระบวนการทัศน์วิถีพุทธ. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูประกาศศาสนกิจ (ณกร ถิ่นสำราญ). (2558). การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาชุมชนของพระสงฆ์ในเขตตำบลวังดิน อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูวิจิตรธรรมานุรักษ์. (2557). การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาชุมชนของพระสงฆ์ในการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 2. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธวัช วิสุทโธ (เนียมปาน). (2560). การให้บริการอาปนกิจของเจ้าหน้าที่สัปเหร่อในเทศบาลนครพิษณุโลกตามหลักสังกัดหมวด 4. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธีรวัฒน์ ธีรวิวัฒน์ (บุญเป้ง). (2565). การบริหารงานตามหลักราชสังกัดหมวดธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงตึ๊ด อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระปลัดบัวศรี ฐิตวิริโย (ผ่านสำแดง). (2560). การส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรมตามหลักสังกัดหมวด 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพันวิวัฒน์ ธมมวาทโน (ภูมิรัง) และวิทยา ทองดี. (2565). สังคมไทยกับการพัฒนาแบบยั่งยืนตามแนวพระพุทธศาสนา. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์. 7(3). 306.

- พระมหาสุภกัณฑ์ สุขุมมาโล. (2557). บทบาทการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สูง อำเภอ
ด้านซ้าย จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย.
- พระสมุห์วีระ สุนทรโร. (2566). พระสงฆ์กับการพัฒนาชุมชนตามหลักพุทธศาสนา. วารสารสหวิทยาการ
นวัตกรรมปริทรรศน์. 6(4). 249.
- พระสุนทร ธรรมวโร (บุญคง). (2560). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในชุมชนวัดหนองสนม จังหวัด
ระยอง. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภิญญาดา พราหมณ์โชติ. (2566). การพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของ
เทศบาลตำบลเลาขวัญ อำเภอเลาขวัญ จังหวัดกาญจนบุรี. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิทวัส พงศ์กรเกียรติ. (2566). การพัฒนาการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของศูนย์ดำรง
ธรรมอำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2554). การพัฒนาวัดสู่ความเป็นมาตรฐาน. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอชุมแพ. (2560). มาตรฐานการพัฒนาชุมชน. ขอนแก่น: สำนักงานพัฒนาชุมชน
อำเภอชุมแพ.
- อุทุมพร เกตุสุนทร. (2564). ศึกษาวิเคราะห์จริยศาสตร์ในการพัฒนาชุมชนจังหวัดภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย
อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

THE MANAGEMENT EFFICIENCY OF PEOPLE'S TRAINING UNIT IN KHLONG KHOI
SUBDISTRICT, PHOTHARAM DISTRICT, RATCHABURI PROVINCE

^[1]พระครูสังฆรักษ์สุเทพ สุเทโว (ชูชีพ) PhrakrusangkharakSuthep Suthevo (Chucheeep)

^[2]พระครูวาทีวรวัฒน์ PhrakhruWateeworawat

^[3]พระมหากังวาล ธีรธมโม Phramaha Kangwal Dhiradhammo

^{[1] [2] [3]}วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Ratchaburi Budhist College,

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author E-mail: SangkharakSuthep_S@hotmail.com

Article Received: July 26, 2024. Revised: December 25, 2024. Accepted: December 26, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับปฏิบัติการที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 370 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที ค่าเอฟ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมประชาชน และรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านการดำเนินงานเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชน ด้านการบริหารการเงิน พัสดุ และครุภัณฑ์ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ การศึกษา มีผลให้ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วนด้านอาชีพและรายได้ มีผลให้ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ 3) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล (1) ปัญหา อุปสรรค คือ คณะสงฆ์ขาดการอบรมส่งเสริมพัฒนาบุคลากร ขาดการจัดทำแผนงบประมาณสนับสนุนส่งเสริมชุมชน ขาดการเปิดโอกาสให้ภาครัฐและประชาชนมีส่วนร่วมปฏิบัติงานของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล (2) ข้อเสนอแนะ คือ คณะสงฆ์ควรสนับสนุนให้การอบรมพัฒนาบุคลากรและให้ความสำคัญบุคลากรในฐานะทรัพยากรที่ทรงคุณค่า ควรพัฒนางานในหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล ควรให้การสนับสนุนและพัฒนา

กลุ่มงานที่มีอยู่ในชุมชนอย่างยั่งยืน ควรเพิ่มประสิทธิภาพการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อลดช่องว่างงานของคนในชุมชน

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, การบริหารจัดการ, หน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล

ABSTRACT

This research aims to 1) study the management efficiency of the subdistrict public training unit, 2) compare the level of operations towards the management efficiency of the subdistrict public training unit classified by personal factors, and 3) study the problems, obstacles, and suggestions for the management of the subdistrict public training unit. This research was a mixed-methods study using a quantitative research by applying a questionnaire with a sample of 370 people. Data were analyzed using research statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and hypothesis testing using t-test, F-test, and one-way analysis of variance. Qualitative research was conducted by interviewing 9 key informants. Data were analyzed using content analysis. The research results found that 1) The overall management efficiency of the subdistrict public training unit in Khlong Khoi Sub-district, Photharam District, Ratchaburi Province was at a moderate level. When considering each aspect, opinions with a high level, namely, the organization of public training activities, and opinions with a moderate level were two aspects, namely, the operation of activities to help the public, financial management, materials, and equipment, respectively. 2) The results of the comparison of the management efficiency of the subdistrict public training unit in Khlong Khoi Sub-district classified by personal factors showed that gender, age, and education affected people's opinions towards the management efficiency, overall, there was a statistically significant difference at the 0.05 level, so the research hypothesis was accepted. In terms of occupation and income, there was no difference in the public's opinion on the management efficiency. 3) Problems, obstacles, and suggestions for the management of the subdistrict public training unit (1) Problems, obstacles: The Sangha lacked personnel development training, lacked budget planning to support community welfare, and lacked opportunities for the government and the public to participate in the work of the sub-district public training unit. (2) Suggestions: The Sangha should support personnel development training and give importance to personnel as valuable resources. The work in the subdistrict public training unit should be developed. Supporting and development of work groups in the community should be sustainably provided. The efficiency of coordination with relevant agencies should be increased to reduce the job gap for people in the community.

Keywords: Efficiency, Management, Subdistrict People's Training Unit

บทนำ

พระสงฆ์หรือสังฆรัตนะเป็นรัตนะประการที่สามในพระรัตนตรัย ซึ่งได้แก่ พระพุทฺธ พระธรรม พระสงฆ์ และเป็นรัตนะที่เกิดขึ้นหลังสุด ซึ่งความเป็นมาของพระสงฆ์นั้น มีจุดเริ่มต้นตั้งแต่ เจ้าชายสิทธัตถะได้ตรัสรู้เป็นพระพุทฺธเจ้า พระองค์ได้รับการขนานนามว่า “พระพุทฺธเจ้า” หลังจากทรงพักผ่อนอิริยาบถและทบทวนธรรมที่พระองค์ได้ตรัสรู้ด้วยการเสวยความสุขที่เกิดจากความหลุดพ้นจากกิเลสเป็นเวลา 49 วันแล้ว พระองค์ก็แสดงพระธรรมที่เรียกว่า “ธัมมจักกัปปวัตตนสูตร” โปรดปัญจวัคคีย์ จนกระทั่งท่านโกณฑัญญะได้ดวงตาเห็นธรรมและได้ขอบวชพระองค์จึงทรงบวชให้ด้วยวาจาว่า “เธอจงเป็นภิกษุมาเถิด ธรรมอันเรากล่าวดีแล้ว เธอจงประพฤติพรหมจรรย์ เพื่อทำที่สุดทุกข์โดยชอบเถิด”

สังคัมพระสงฆ์จึงได้เกิดขึ้นในพระพุทฺธศาสนาตั้งแต่ปีแรกหลังการตรัสรู้เป็นต้นมา (พระสุธีวรญาณ (ณรงค์ จิตตโสภโณ), 2549) ดังนั้น พระสงฆ์จึงหมายถึง สาวกของพระพุทฺธเจ้า หรือหมู่สาวกผู้ยอมรับ ผู้ซึ่งฟังคำสั่งสอนของพระพุทฺธเจ้าแล้วเลื่อมใส สละเรือนออกบวช ถือวัตรปฏิบัติตามพระธรรมวินัย ที่พระบรมศาสดาสั่งสอนและกำหนดไว้ เมื่อได้รับผลแห่งการประพฤติปฏิบัติแล้ว นำมาเผยแผ่สั่งสอนผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม พระสงฆ์มีส่วนสำคัญต่อพระพุทฺธศาสนาภายหลังพุทฺธปรินิพพาน เพราะการสืบทอดพระธรรมวินัย หรือการสืบทอดพระธัมมรัตนะของพระพุทฺธเจ้านั้น อาศัยพระสงฆ์เป็นผู้สืบทอดพระธรรมนำมาประพฤติปฏิบัติเผยแผ่แก่ประชาชน และให้การบวชกุลบุตรยุคหลังเพื่อช่วยค้ำจุนพระศาสนาและธรรมาสน์ของพระอรหันต์ มาถึงยุคปัจจุบัน

หากมองกลับมาในด้านประวัติศาสตร์ไทยในทุกๆ สมัย เราจะเห็นถึงบทบาทของพระสงฆ์ได้สร้างคุณูปการต่อสังคมไว้หลายประการด้วยกัน คือ พระสงฆ์ทำหน้าที่เป็นผู้นำของคนในสังคม แม้ว่าในทางบ้านเมืองจะมีผู้ปกครองอยู่แล้ว แต่ก็ไม่มีพื้นที่จะต้องพึ่งพาพระสงฆ์ในยามบ้านเมืองมีวิกฤติอยู่ดี อย่างในเวลาที่จะต้องออกรบในสมรภูมิแห่งสงคราม คนในสังคมจะเข้าหาพระสงฆ์เพื่อขอให้ท่านอำนวยการให้การรบในครั้งนั้นๆ ประสพชัยชนะเหนือศัตรู หรือขอให้ตนเองมีชีวิตรอดปลอดภัยจากการรบในครั้งนั้นๆ (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2546) นอกจากนี้แล้ว พระสงฆ์ยังมีส่วนในการให้ที่พึ่งทางจิตใจสำหรับผู้ที่มีปัญหาในชีวิตประจำวัน ซึ่งมีผลในทางช่วยแก้ปัญหาความต้องการทางด้านจิตวิทยาสังคมได้เป็นอย่างดี และในการแก้ปัญหาสังคมนั้นพระสงฆ์เป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างมาก เช่น เป็นผู้ที่มีกรอบมรรยาทให้เป็นคนดีมีสติ ให้รู้จักหน้าที่ที่พึงปฏิบัติในการอยู่ร่วมกันเป็นสังคม สอนหลักปฏิบัติในชีวิตประจำวันอันเป็นหลักที่พระพุทฺธเจ้าทรงกำหนดความรับผิดชอบต่อกบฏครัว ต่อเพื่อนมนุษย์ ต่อสังคมส่วนรวม โดยอาศัยวัดเป็นสถานที่ให้การศึกษาอบรมแก่คนไทยมาตั้งแต่สมัยสุโขทัยจนถึงปัจจุบัน กล่าวได้ว่า ในอดีตพระสงฆ์มีบทบาทต่อสังคมไทยมาก (จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์ และคณะ, 2550)

ปัจจุบันเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งเป็นยุคแห่งเทคโนโลยีการสื่อสารไร้พรมแดน กระแสวัตถุนิยมผ่านเข้ามาสู่สังคมไทยในการพัฒนาประเทศด้านต่างๆ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยภาพรวมอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อทัศนคติของสังคมไทย ทำให้คนไทยตกเป็นทาสของวัตถุนิยมและบริโภคนิยม เมื่อโลกมีความเจริญด้านวัตถุมากยิ่งขึ้นเท่าใด ความเจริญด้านจิตใจของมนุษย์ในสังคมกลับเสื่อมถอยลงเพราะความนิยมในวัตถุ จนเรียกได้ว่า คนในปัจจุบันตกอยู่ภายใต้อำนาจของวัตถุนิยมกว่าได้ (พุทฺธทาส ภิกขุ (เงื่อม อินทปญฺโญ), 2547) คนไทยในปัจจุบันต้องแก่งแย่งแข่งขันกันทำมาหากินและแสวงหาโอกาสเพื่อประโยชน์ตน คนในเมืองใหญ่ๆ อยู่กันอย่างแออัด สภาพชีวิตมีความสับสนวุ่นวาย ซึ่งก่อให้เกิดความเสื่อมโทรมทางด้านวัฒนธรรม ค่านิยม สุขภาพกายและสุขภาพจิต ต่างมีความเห็นแก่ตัว เอารอดเอาเปรียบ ฉกฉวย

โอกาสโดยไม่คำนึงถึงความเดือดร้อนของผู้อื่น ขาดความรับผิดชอบ ศีลธรรมอันดีงามเริ่มหมดไป สังคมจึงขาดความสงบสุข เกิดปัญหาสังคม (Social Problem) ต่างๆ นานาประการ

ดังกล่าวนี้ “อ.ป.ต.” ซึ่งเป็นชื่อย่อมาจาก หน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล ตามคำริของ เจ้าประคุณสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ฟื้น ชุตินฺธโร) วัดสามพระยา กรุงเทพมหานคร ร่วมกับ กระทรวงศึกษาธิการ จึงก่อตั้งขึ้นมาโดยมุ่งแก้ไขปัญหาดังกล่าว ดังที่มีวัตถุประสงค์หลัก 5 ประการ คือ 1) เพื่อสงเคราะห์และอนุเคราะห์ประชาชนในท้องถิ่น โดยเฉพาะประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลที่หน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลตั้งอยู่ ทั้งนี้เพื่อให้ประชาชนได้ช่วยเหลือตนเองได้และพัฒนาตนเองไปในทิศทางที่ถูกต้องตามสภาพแวดล้อมของท้องถิ่นนั้นๆ 2) เพื่อเป็นศูนย์กลางประสานงานระหว่างวัด บ้าน และหน่วยงานในการที่จะร่วมกันพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าในทุกด้าน 3) เพื่อเป็นศูนย์รวมความคิดของประชาชนทุกหมู่เหล่า กล่าวคือ ใครมีความคิดอะไรที่เป็นประโยชน์สร้างสรรค์ที่จะนำมาพัฒนาหมู่บ้านให้เจริญรุ่งเรืองให้มาแสดงออกที่หน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล เข้าทำนองที่ว่า ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ จะนำชาติให้เจริญ 4) เพื่อเป็นศูนย์รวมพลังในการป้องกันหมู่บ้านให้เกิดสันติสุขช่วยกันปกป้องพิทักษ์รักษาชีวิต และทรัพย์สินของทุกคนในหมู่บ้านให้เกิดความปลอดภัยไม่ว่าจะเป็นโจรภัย อัคคีภัย อุทกภัย วาตภัย หรือภัยอื่นๆ ให้ทุกคนนอนตาหลับ เข้าทำนองว่าถึงคราวมีทุกข์ ช่วยกันแก้ไข ถึงคราวสุขสบายก็ไม่ตกอยู่ในความประมาท 5) เพื่อเป็นศูนย์รวมข้อมูลข่าวสาร โดยเฉพาะข้อมูลข่าวสารของทางราชการจำเป็นต้องรับทราบอย่างทันทั่วที่ตรงไปตรงมายุคนี้เป็นยุคข้อมูลข่าวสาร เรื่องราวต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ถ้าหากได้รับข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้อง จะทำให้เราเข้าใจสถานการณ์ของบ้านเมืองไม่ถูกต้องและนำไปสู่การแก้ไขปัญหาไม่ถูกต้อง (พิสิฐ เจริญสุข, 2546)

จากประเด็นปัญหาที่กล่าวมา ประกอบกับการที่ผู้วิจัยมีสังกัดในพื้นที่ตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี จึงสนใจศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสำหรับนำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับปฏิบัติการที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยผสมวิธีโดยการเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview) ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนในพื้นที่ตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี จำนวน 4,848 คนโดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane

(1973 อ้างใน ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง, 2559) ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 370 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ได้แก่ มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) จำนวน 3 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 9 รูป/คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือการวิจัย 2) สร้างเครื่องมือ 3) นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านเนื้อหาสาระ รูปแบบและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีผลค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 4) หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.894 5) นำแบบสอบถามไปใช้จริงในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปฏิบัติการต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) และตอนที่ 3 สำหรับยกระดับปฏิบัติการประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

3.2 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้ 1) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์ 2) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณารายละเอียดต่างๆ ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามที่กำหนดไว้ 3) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ 4) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 5) นำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อนำมาวิเคราะห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้ 1) สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test) ค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างก็จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมประชาชน และรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านการดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชน ด้านการบริหารการเงิน พัสดุ และครุภัณฑ์ ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ในภาพรวม

ที่	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมประชาชน	3.55	0.21	มาก
2	ด้านการดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชน	3.31	0.31	ปานกลาง
3	ด้านการบริหารการเงิน พัสดุ และครุภัณฑ์	3.14	0.15	ปานกลาง
ภาพรวม		3.33	0.21	ปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตามสมมติฐานการวิจัย พบว่า

สมมติฐานที่ 1 ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 2 ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 3 ประชาชนที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 4 ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 5 ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตปกครองคณะสงฆ์ตำบลเขาชะงุ้ม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

3.1 ปัญหา อุปสรรคต่อการส่งเสริมการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตปกครองคณะสงฆ์ตำบลเขาชะงุ้ม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี คณะสงฆ์ยังขาดการอบรมส่งเสริมพัฒนาบุคลากรและให้ความสำคัญในบุคลากรในฐานะทรัพยากรที่ทรงคุณค่า เพื่อนำมาพัฒนางานในหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล และยังขาดการสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาทีมงานที่มีอยู่ในชุมชนให้มั่นคงยิ่งขึ้น พร้อมทั้งขาดการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อลดช่องว่างงานของคนในชุมชน ตลอดจนยังขาดการจัดทำแผนงบประมาณสนับสนุนเพื่อส่งเสริมชุมชนและเปิดโอกาสให้ภาครัฐและประชาชนมีส่วนร่วมปฏิบัติงานของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล ข้อเสนอแนะคณะสงฆ์ควรส่งเสริมสนับสนุนให้การอบรมพัฒนาบุคลากรและให้ความสำคัญในบุคลากรในฐานะทรัพยากรที่ทรงคุณค่า เพื่อนำมาพัฒนางานในหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล และควรให้การสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาทีมงานที่มีอยู่ในชุมชนให้มั่นคงยิ่งขึ้น พร้อมเพิ่มประสิทธิภาพการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อลดช่องว่างงานของคนในชุมชน ตลอดจนคณะสงฆ์ควรต้องจัดทำแผนงบประมาณสนับสนุนเพื่อส่งเสริมชุมชนและเปิดโอกาสให้ภาครัฐและประชาชนมีส่วนร่วมปฏิบัติงานของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล

3.2 ข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตปกครองคณะสงฆ์ตำบลเขาชะงุ้ม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี การดำเนินงานของหน่วย อบรมประชาชนประจำตำบลตอนย่อยควรมีการวางแผนที่เป็นขั้นเป็นตอน โดยผ่านรูปแบบของคณะกรรมการวัดที่มีโครงสร้างหน้าที่ชัดเจน คนไหน รับผิดชอบเรื่องอะไร ช่วงไหนจะมีงานใดเกิดขึ้นบ้าง อีกทั้งยังมีรูปแบบการรายงานผลกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม สามารถมองเห็นและจับต้องได้ จึงเป็นประโยชน์ในแง่ของวิธีการในการพัฒนาวัด ที่จะต้องมีการจัดตั้งเป็นกลุ่มหรือเครือข่าย มีการแบ่งหน้าที่ สร้างกฎเกณฑ์ และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรายงานผลการดำเนินงานให้เป็นที่ยอมรับ ซึ่งสิ่งสำคัญที่พระสงฆ์จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพ และในด้านการอนุเคราะห์เกื้อกูลต่อชุมชนนั้นหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย ควรมีการพัฒนาเป็นศูนย์รวมพลังในการป้องกันหมู่บ้านให้เกิดสันติสุขช่วยกันปกป้องพิทักษ์รักษาชีวิตและทรัพย์สินของทุกคนในหมู่บ้านให้เกิดความปลอดภัย ไม่ว่าจะเป็นโจรภัย อัคคีภัย อุทกภัย วาตภัย หรือภัยอื่นๆ ให้ทุกคนในชุมชนมีความสงบสุขส่วนการจัดสรรงบประมาณมาใช้ในการดำเนินการหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย ควรมีการจัดทำแผนงบประมาณสนับสนุนเพื่อส่งเสริมชุมชนและเปิดโอกาสให้ภาครัฐและประชาชนมีส่วนร่วมปฏิบัติงานส่งเสริม และมีการจัดสรรบุคลากร เข้ากับตำแหน่งของงานแต่ละหน้าที่ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและดำเนินการจัดกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปรายดังนี้

1 .ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปาน แสดงให้เห็นว่า หน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ได้ดำเนินงานโดยครอบคลุมภารกิจของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลตามวัตถุประสงค์ที่มุ่งส่งเสริมและอนุเคราะห์ประชาชนในท้องถิ่น โดยเฉพาะประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้ช่วยเหลือตนเองได้และพัฒนาตนเองไปในทิศทางที่ถูกต้องตามสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และมุ่งเป็นศูนย์กลางประสานงานระหว่างวัด บ้าน โรงเรียน และหน่วยงานในการที่จะร่วมกันพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าในทุกด้าน โดยเฉพาะการปลูกจิตสำนึกให้ทุกคนมีศีลธรรม ซึ่งจะเป็นรากฐานในการพัฒนาด้านอื่นๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และมุ่งเป็นศูนย์รวมความคิดของประชาชนทุกหมู่เหล่า โดยใครมีความคิดอะไรที่เป็นประโยชน์สร้างสรรค์ที่จะ

นำมาพัฒนาชุมชนให้เจริญรุ่งเรืองก็ให้มาแสดงออกได้อย่างเสรี และมุ่งเป็นศูนย์รวมพลังในการป้องกันหมู่บ้านให้เกิดสันติสุขช่วยกันปกป้องพิทักษ์รักษาชีวิตและทรัพย์สินของทุกคน ให้เกิดความปลอดภัยจากโจรภัย อัคคีภัย อุทกภัย วาตภัย หรือสาธารณภัยทุกประเภท และมุ่งเป็นศูนย์รวมข้อมูลข่าวสาร โดยเฉพาะข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่ประชาชนจำเป็นต้องรับทราบอย่างทันทั่วถึง ตรงไปตรงมา เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้อง โดยได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการร่วมค้นหาปัญหา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินงาน ร่วมกำกับติดตาม ร่วมประเมินผล และร่วมปรับปรุงพัฒนา เพื่อการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง พึ่งตนเองได้ และมีภูมิคุ้มกันในตนเองด้วย ดังกล่าวนี้นี้สอดคล้องกับที่ พระครูสังฆรักษ์สมบัติ ธรรมทินโน (สมติ) (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาการบริหารจัดการหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลของ คณะสงฆ์ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่าการบริหารจัดการหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล ของคณะสงฆ์ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 8 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับที่ พระครูใบฎีกาสอาด ปญญาทีโป (ดิษฐ์สุวรรณ) (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในชุมชน ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 2” พบว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในชุมชนตามหลักภวนา นั้นประกอบด้วยการพัฒนาด้านกาย (กายภวนา) ได้แก่ กิจกรรมการส่งเสริมอาชีพในชุมชน กิจกรรมสร้างรายได้แก่ให้ประชาชน กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพวิถีพุทธ การพัฒนาด้านศีล (ศีลภวนา) ได้แก่ กิจกรรมการส่งเสริมหมู่บ้านรักษาศีล กิจกรรมการส่งเสริมบ้านปลอดภัยมุข การพัฒนาด้านจิตใจ (จิตภวนา) ได้แก่ สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด กิจกรรมปฏิบัติธรรม ส่งเสริมด้านการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน และกิจกรรมอบรมค่ายคุณธรรม การพัฒนาด้านปัญญา (ปัญญาภวนา) ได้แก่ เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชนเป็นโรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เป็นหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม 4 ลักษณะ คือ 1) การเข้าร่วมในการตัดสินใจและตกลงใจ 2) การเข้าร่วมในการดำเนินงานของแผนและโครงการ 3) การเข้าร่วมในการติดตามและประเมินผลโครงการ 4) การเข้าร่วมในการรับผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วมและใช้หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา คือ หลักอริยสัจ 4 และหลักสัปปุริสธรรม ซึ่งผลที่ได้จากการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน คือ สุขทางกายและสุขทางใจ เมื่อพระสงฆ์สามารถดำเนินโครงการหรือกิจกรรมในลักษณะที่อย่างเป็นประจำก็จะส่งผลดีประชาชน ครอบครัว สังคม ชุมชน และประเทศชาติ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตปกครองคณะสงฆ์ตำบลเขาชะงุ้ม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ด้านเพศ พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ด้วยเหตุที่ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมประชาชน ด้านการดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชน และด้านการบริหารการเงิน พัสดุ และครุภัณฑ์ โดยมุ่งแก้ไขปัญหา โดยการมุ่งเน้นการพัฒนาในระดับบุคคลและชุมชนเป็นที่ตั้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเพิ่มประสิทธิภาพของแต่ละบุคคล ที่ต้องพิจารณาจากวัย สภาพร่างกาย ปัญหาทางการศึกษา ลักษณะการประกอบอาชีพ และรายได้ เป็นต้น ดังนั้น ปัจจัยด้านเพศ จึงทำให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้

2.2 ด้านอายุ พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ด้วยเหตุที่ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมประชาชน ด้านการดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชน และด้านการบริหารการเงิน พัสดุ และครุภัณฑ์ โดยมุ่งแก้ไขปัญหา โดยการมุ่งเน้นการพัฒนาในระดับบุคคลและชุมชนเป็นที่ตั้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเพิ่มประสิทธิภาพของแต่ละบุคคล ที่ต้องพิจารณาจากวัย สภาพร่างกาย ปัญหาทางการศึกษา ลักษณะการประกอบอาชีพ และรายได้ เป็นต้น ดังนั้น ปัจจัยด้านอายุ จึงทำให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้

2.3 ด้านการศึกษา พบว่า ประชาชนที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ด้วยเหตุที่ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมประชาชน ด้านการดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชน และด้านการบริหารการเงิน พัสดุ และครุภัณฑ์ โดยมุ่งแก้ไขปัญหา โดยการมุ่งเน้นการพัฒนาในระดับบุคคลและชุมชนเป็นที่ตั้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเพิ่มประสิทธิภาพของแต่ละบุคคล ที่ต้องพิจารณาจากวัย สภาพร่างกาย ปัญหาทางการศึกษา ลักษณะการประกอบอาชีพ และรายได้ เป็นต้น ดังนั้น ปัจจัยด้านการศึกษา จึงทำให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้

2.4 ด้านอาชีพ พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ด้วยเหตุที่ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมประชาชน ด้านการดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชน และด้านการบริหารการเงิน พัสดุ และครุภัณฑ์ โดยมุ่งแก้ไขปัญหา โดยการมุ่งเน้นการพัฒนาในระดับบุคคลและชุมชนเป็นที่ตั้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเพิ่มประสิทธิภาพของแต่ละบุคคล ที่ต้องพิจารณาจากวัย สภาพร่างกาย ปัญหาทางการศึกษา ลักษณะการประกอบอาชีพ และรายได้ ดังนั้น ปัจจัยด้านอาชีพ จึงทำให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

2.5 ด้านรายได้ พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ด้วยเหตุที่ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านสุขภาพอนามัยของประชาชน โดยมุ่งแก้ไขปัญหาและพัฒนาในระดับบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพของแต่ละบุคคล ที่ต้องพิจารณาจากวัย สภาพร่างกาย ลักษณะการประกอบอาชีพ พื้นฐานความรู้ด้านสุขภาพ เป็นต้น ดังนั้น ปัจจัยด้านรายได้ จึงทำให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

3.1 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี พบว่า ปัญหา อุปสรรคในประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ได้แก่ คณะ

สงฆ์ยังขาดการอบรมส่งเสริมพัฒนาบุคลากรและให้ความสำคัญในบุคลากรในฐานะทรัพยากรที่ทรงคุณค่า เพื่อนำมาพัฒนางานในหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล และยังขาดการสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาทีมงานที่มีอยู่ในชุมชนให้มั่นคงยิ่งขึ้น พร้อมทั้งขาดการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อลดช่องว่างงานของคนในชุมชน ตลอดจนยังขาดการจัดทำแผนงบประมาณสนับสนุนเพื่อส่งเสริมชุมชนและเปิดโอกาสให้ภาครัฐและประชาชนมีส่วนร่วมปฏิบัติงานของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล ข้อเสนอแนะคณะกรรมการส่งเสริมสนับสนุนให้การอบรมพัฒนาบุคลากรและให้ความสำคัญในบุคลากรในฐานะทรัพยากรที่ทรงคุณค่า เพื่อนำมาพัฒนางานในหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล และควรให้การสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาทีมงานที่มีอยู่ในชุมชนให้มั่นคงยิ่งขึ้น พร้อมเพิ่มประสิทธิภาพการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อลดช่องว่างงานของคนในชุมชน ตลอดจนคณะกรรมการต้องจัดทำแผนงบประมาณสนับสนุนเพื่อส่งเสริมชุมชนและเปิดโอกาสให้ภาครัฐและประชาชนมีส่วนร่วมปฏิบัติงานของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล สอดคล้องกับที่ พระครูนิเทศกิจจาทร (วันชัย กลยาณธมโม) (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาบทบาทพระสังฆาธิการในการดำเนินงานหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล ในอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์” จากผลการวิจัยพบว่าการดำเนินการของหน่วยการอบรมประชาชนประจำตำบล ในจังหวัดนครสวรรค์ บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชน 2 แนวทาง คือ บทบาทหลักหรือบทบาทโดยตรงของพระสงฆ์คือการเป็นผู้นำชุมชนในทางด้านจิตใจส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมสติปัญญาที่ถูกต้องแก่ชุมชนเป็นบทบาทที่สำคัญยิ่งเป็นรากฐานความเจริญความสุขของสังคมอย่างแท้จริงและบทบาทรองในบางกรณีอาจมีบทบาทอื่นที่พระสงฆ์อาจจำเป็นและควรเข้าไปเกี่ยวข้องในฐานะที่เป็นผู้รับแรงศรัทธาจากชาวบ้านอาจแนะนำประชาชนในท้องถิ่นให้เห็นลู่ทางในการพัฒนาด้านวัตถุที่เหมาะสมหรือเป็นผู้ประสานรวมตัวชาวบ้านในการพัฒนาและอาจใช้วัดเป็นสถานที่รวมกลุ่มเป็นต้น แนวทางในการประพฤติตนที่ดีเหมาะสมเพื่อให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

3.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี พบว่า การดำเนินงานของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อยควรมีการวางแผนที่เป็นขั้นเป็นตอน โดยผ่านรูปแบบของคณะกรรมการวัดที่มีโครงสร้างหน้าที่ชัดเจน คนไหน รับผิดชอบเรื่องอะไร ช่วงไหนจะมีงานใดเกิดขึ้นบ้าง อีกทั้งยังมีรูปแบบการรายงานผลกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม สามารถมองเห็นและจับต้องได้ จึงเป็นประโยชน์ในแง่ของวิธีการในการพัฒนาวัด ที่จะต้องมีการจัดตั้งเป็นกลุ่มหรือเครือข่าย มีการแบ่งหน้าที่ สร้างกฎเกณฑ์ และจำเป็นที่จะต้องรายงานผลการดำเนินงานให้เป็นที่น่าพอใจชัด ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่พระสงฆ์จำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพ และในด้านการอนุเคราะห์เกื้อกูลต่อชุมชนนั้นหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย ควรมีการพัฒนาเป็นศูนย์รวมพลังในการป้องกันหมู่บ้านให้เกิดสันติสุขช่วยกันปกป้องพิทักษ์รักษาชีวิตและทรัพย์สินของทุกคนในหมู่บ้านให้เกิดความปลอดภัย ไม่ว่าจะเป็นโจรภัย อัคคีภัย อุทกภัย วาตภัย หรือภัยอื่นๆ ให้ทุกคนในชุมชนมีความสงบสุขส่วนการจัดสรรงบประมาณมาใช้ในการดำเนินการหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย ควรมีการจัดทำแผนงบประมาณสนับสนุนเพื่อส่งเสริมชุมชนและเปิดโอกาสให้ภาครัฐและประชาชนมีส่วนร่วมปฏิบัติงานส่งเสริม และมีการจัดสรรบุคลากร เข้ากับตำแหน่งของงานแต่ละหน้าที่ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและดำเนินการจัดกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับที่ พระครูอาทรวิจิตรกิจ (มานะ ญาณิสฺสโร)(2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาการจัดการหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร” ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านการส่งเสริมและอนุเคราะห์ประชาชนในท้องถิ่น คือ มีการวางแผนการดำเนินงาน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนในด้านการให้ความรู้เรื่อง การประกอบอาชีพตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงมีการวางแผนอบรมประชาชนให้อยู่ร่วมกันอย่างสงบ

เรียบร้อยตามกฎและระเบียบของชุมชน 2) ด้านการเป็นศูนย์กลางประสานงานระหว่างวัด บ้าน และหน่วยงาน คือ มีการประสานงานระหว่างบ้านและหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีกิจกรรมร่วมกัน มีการจัดประชุมประชาคมหมู่บ้าน เพื่อ จัดให้วัดเป็นศูนย์เรียนรู้ด้านอาชีพการจักสาน การทอผ้าพื้นเมือง ดำเนินการอนุรักษ์และปลูกป่าในพื้นที่ดินของวัดหรือที่ดินสาธารณะของชุมชน เพื่อให้ชุมชนได้ใช้ประโยชน์จากที่ดินของวัดหรือที่ดินสาธารณะร่วมกัน 3) ด้านการเป็นศูนย์รวมความคิดของประชาชนทุกหมู่เหล่า คือ มีการดำเนินงานระหว่างวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฝ่ายปกครองหน่วยงานภาครัฐ และภาคประชาชน โดยวัดเป็นสถานที่อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกัน การเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือของบ้าน วัด และโรงเรียน ในด้านการพัฒนาวัฒนธรรม 4) ด้านการเป็นศูนย์รวมพลังในการป้องกันหมู่บ้านให้เกิดสันติสุข คือ มีการส่งเสริมภาครัฐและประชาชนในการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านศีล 5 เพื่อชุมชนสันติสุข มีการใช้กระบวนการสันติสนทนาในการเปิดพื้นที่เพื่อให้การพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อลดความขัดแย้งของคนในชุมชนมีการปวารณาตั้งใจรักษาศีล 5 โดยพร้อมเพรียงกันเพื่อร่วมสร้าง “ครอบครัวรักษาศีล 5” และ “หมู่บ้านรักษาศีล 5” 5) ด้านการเป็นศูนย์รวมข้อมูลข่าวสาร คือ มีการวางแผนร่วมมือกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม มีความสามัคคีในชุมชนเป็นพื้นฐานสำคัญในการเสริมสร้างเครือข่ายวางแผนการดำเนินงานให้วัดเป็นศูนย์กลางในการสร้างเครือข่ายโดยมีบ้านเป็นหลักและโรงเรียนเป็นองค์กรสนับสนุนให้กลุ่มมีความแข็งแรงเข้มแข็ง โดยให้เครือข่ายทั้งหมดโยงใยกันทั้งหมู่บ้านและชุมชน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย คือ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ดังนี้

1. การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมประชาชน มีแนวทางเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ได้แก่ การดำเนินงานของหน่วยอบรมประจำตำบลคลองข่อยต้องมีการวางแผนที่เป็นขั้นเป็นตอนมีการจัดอบรมส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคลากรและให้ความสำคัญในบุคลากรในฐานะทรัพยากรที่ทรงคุณค่า โดยผ่านรูปแบบของคณะกรรมการวัดที่มีโครงสร้างหน้าที่ชัดเจน คนไหน รับผิดชอบเรื่องอะไร ช่วงไหนจะมีงานใด เกิดขึ้นบ้าง อีกทั้งยังมียุทธศาสตร์การรายงานผลกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม สามารถมองเห็นและจับต้องได้ จึงเป็นประโยชน์ในแง่ของวิธีการในการพัฒนาวัด ที่จะต้องมีการจัดตั้งเป็นกลุ่มหรือเครือข่าย มีการแบ่งหน้าที่ สร้างกฎเกณฑ์ และจำเป็นที่จะต้องรายงานผลการดำเนินงานให้เป็นที่ประจักษ์ชัด ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่พระสงฆ์จำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพ ตลอดจนเพิ่มการพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์ของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล เพื่อเป็นการมุ่งสร้างความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ที่ส่งผลให้บทบาทขององค์การทางพระพุทธศาสนาต้องปรับเปลี่ยน หลักการทำงานเชิงบูรณาการที่ต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆ ซึ่งในปัจจุบันไม่มีหน่วยงานใดที่สามารถทำงานได้โดยลำพังได้

การจัดกิจกรรมของหน่วยอบรมประชาชนของพระสงฆ์บุคลากรของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลสามารถปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ของตนเอง เพื่อเป็นการสนองงานกิจการคณะสงฆ์ และตอบสนองกับ ภาระงานทั้ง 8 ด้านของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลจะสามารถช่วยสร้างสรรค์สังคมไทยให้มีความสงบสุขต่อไป

คณะสงฆ์มีการเชิญวิทยากรหรือเจ้าหน้าที่มาบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และรักษาทรัพยากรธรรมชาติ พร้อมทั้งมีการจัดกิจกรรมสนับสนุนส่งเสริมปลูกฝังการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติเพื่อลดภาวะมลภาวะเป็นพิษและโลกร้อน และด้านต่างๆ ที่เป็นประโยชน์

คณะสงฆ์ร่วมกันกับหน่วยงานของรัฐในการดำเนินกิจกรรมอบรมสัมมนาอาชีพส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นของประชาชนในชุมชน ให้มีองค์ความรู้จนสามารถประกอบอาชีพเสริมและเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันให้ชุมชนได้รักษาภูมิปัญญาท้องถิ่นเอาไว้ให้อนุชนรุ่นหลัง

2. การดำเนินกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชน มีแนวทางเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ได้แก่

หน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย ได้รับการพัฒนาเป็นศูนย์กลางในสร้างความสามัคคีปรองดองสมานฉันท์ในชุมชน (บวร) บ้าน วัด โรงเรียน เอกชนโดยคณะสงฆ์เป็นแกนนำมีการจัดเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรลงไปทำหน้าที่ร่วมกับหน่วยงานของรัฐในการสร้างความสามัคคีในชุมชน (บวร) พร้อมทั้งคณะสงฆ์มีการจัดเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรลงไปทำหน้าที่ร่วมกับหน่วยงานของรัฐในการดำเนินกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน

หน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย ได้รับการพัฒนาเป็นศูนย์กลางรวมพลังในการป้องกันหมู่บ้านให้เกิดสันติสุขช่วยกันปกป้องพิทักษ์รักษาชีวิตและทรัพย์สินของทุกคนในหมู่บ้านให้เกิดความปลอดภัย ไม่ว่าจะเป็นโจรภัย อัคคีภัย อุทกภัย วาตภัย หรือภัยอื่นๆ ให้ทุกคนในชุมชนมีความสุข

หน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย ได้รับการพัฒนาเป็นศูนย์กลางในการอนุรักษ์ศิลปประเพณีวัฒนธรรมประเพณีและสัมมาอาชีพของชุมชน พร้อมทั้งจัดเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรลงไปทำหน้าที่ร่วมกับหน่วยงานของรัฐในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน

หน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย ได้รับการพัฒนาเป็นศูนย์กลางรวมข้อมูลข่าวสาร โดยเฉพาะข้อมูลข่าวสารของทางราชการและภัยทางการเมืองทางข้อมูล โดยมีความจำเป็นจะต้องรับทราบอย่างทันท่วงทีตรงไปตรงมา ยุคนี้นับเป็นยุคข้อมูลข่าวสารเรื่องราวต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ถ้าหากได้รับข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้องจะทำให้เราเข้าใจสถานการณ์ของบ้านเมืองไม่ถูกต้องและนำไปสู่การแก้ไขปัญหาไม่ถูกต้อง

3. การบริหารการเงิน พัสดุ และครุภัณฑ์ มีแนวทางเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ได้แก่

หน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย มีการบริหารจัดการงบประมาณเป็นรูปคณะกรรมการและมีการจัดทำแผนงบประมาณสนับสนุนเพื่อส่งเสริมชุมชนและเปิดโอกาสให้ภาครัฐและประชาชนมีส่วนร่วมปฏิบัติงานส่งเสริม และมีการจัดสรรบุคลากร เข้ากับตำแหน่งของงานแต่ละหน้าที่ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและดำเนินการจัดกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการรายงานการจัดทำบัญชีงบประมาณเพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการกิจกรรมที่เหมาะสมกับงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย โดยคณะสงฆ์เป็นแกนนำมีการพัฒนาพื้นที่วัดมีความพร้อม และอนุญาตให้ใช้พื้นที่ของวัดเพื่อรองรับในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อยอันเป็นประโยชน์กับชุมชนและภาคีเครือข่าย (บวร) บ้าน วัด โรงเรียน อย่างเพียงพอเหมาะสม

หน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย พึงต้องมีการบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์อันเป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน โดยยึดถือหลักความคุ้มค่า โดยมีการบริหารจัดการทรัพยากร การเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์ และเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับเป้าหมายที่หน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อยทวางไว้ นั่นคือ ความมีประสิทธิภาพและการมีประสิทธิภาพ คือ การประหยัดสุด ประโยชน์ที่เกิดขึ้นสูงกว่าและคุ้มค่า ตลอดจนมีการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้งบประมาณ พร้อมทั้งมีการจัดการด้านบัญชีงบประมาณให้ความโปร่งใสตรวจสอบได้ ดังในภาพที่ 1

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลคลองข่อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี
ด้านการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมประชาชน - มีแผนการบริการจัดการงาน และส่งเสริมพัฒนาทักษะเพิ่มศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับกิจกรรม - สนับสนุนบุคลากรในภาระงาน ทั้ง 8 ด้านของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลอย่างสร้างสรรค์ - เชิญวิทยากรหรือเจ้าหน้าที่ภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญมาบรรยายอบรมความรู้แก่บุคลากร - คณะสงฆ์ร่วมกับหน่วยงานของรัฐในการดำเนินกิจกรรมอบรมสัมมนาอาชีพส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น - จัดการอบรมการป้องกันสาธารณภัยและป้องกันยาเสพติดแก่ชุมชนและโรงเรียน
ด้านการดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชน - ศูนย์กลางในสร้างความสามัคคีปรองดองสมานฉันท์ในชุมชน (บวร) บ้าน วัด โรงเรียน เอกชน - ศูนย์กลางรวมพลังในการป้องกันหมู่บ้านให้เกิดสันติสุขช่วยกันปกป้องพิทักษ์รักษาชีวิตและทรัพย์สิน - ศูนย์กลางในส่งเสริมในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและสัมมาอาชีพของชุมชน - ศูนย์อำนวยความสะดวกข่าวสารโดยเฉพาะข้อมูลข่าวสารของทางราชการและป้องกันภัยทางข้อมูลแก่ชุมชน
ด้านการบริหารการเงิน พัสดุ และครุภัณฑ์ - บริหารจัดการงบประมาณเป็นรูปคณะ และมีการรายงานการจัดทำบัญชีงบประมาณ - พัฒนาเพิ่มพื้นที่วัดเพื่อรองรับกิจกรรมหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลอย่างเพียงพอเหมาะสม - การบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์อันเป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน โดยยึดถือหลักโปร่งใสและความคุ้มค่า

ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

- ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - คณะสงฆ์ ควรเพิ่มบุคลากรตลอดจนควรอบรมเสริมสร้างทักษะศักยภาพให้พระภิกษุและผู้ที่ทำหน้าที่อบรมประชาชนในหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลให้มากและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
 - คณะสงฆ์ ควรส่งเสริมหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลทุกๆ หน่วย ควรจัดมีการจัดแผนทำงานงบประมาณและหางบประมาณให้เพียงพอกับดำเนินการอบรมประชาชนประจำตำบลทุกๆ กิจกรรม
 - ภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาชน ควรสร้างเครือข่ายภาคีทำงานร่วมกัน และให้การสนับสนุนพัสดุหรือวัสดุสิ่งของที่จำเป็นสำหรับการจัดกิจกรรมของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล
- ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - ควรศึกษาเกี่ยวกับพุทธนวัตกรรมในการพัฒนาหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลเพื่อความยั่งยืน
 - ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลในยุคโลกาภิวัตน์
 - ควรศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลระดับจังหวัด

เอกสารอ้างอิง

- จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์ และคณะ. (2550). **สังคมวิทยา**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พระครูนิเทศกิจจาทร (วันชัย กลุยานธโม). (2559). **การศึกษาบทบาทพระสงฆ์ในการดำเนินงานหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล ในอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูใบฎีกาสอาด ปญญาทีโป (ดิษฐ์สวรรค์). (2558). **รูปแบบการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในชุมชน ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 2**. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูสังฆรักษ์สมบัติ ธมมทินโน (สมดี). (2562). **การพัฒนาการบริหารจัดการหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลของ คณะสงฆ์ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูอาทรรพชกรกิจ (มานะ ญาณิสโร). (2561). **การพัฒนาการจัดการหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร**. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). (2546). **มองสันติภาพโลกผ่านภูมิหลังอารยธรรมโลกาภิวัตน์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสหธรรมิก.
- พระสุธีวรญาณ (ณรงค์ จิตตโสภโณ). (2549). **พุทธศาสตร์ปริทรรศน์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ.
- พิสิฐ เจริญสุข. (2546). **การปฏิบัติงานของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล**. กรุงเทพมหานคร: กรมการศาสนา.
- พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อินทปญโญ). (2547). **บางแง่มุมของกามในทัศนะพุทธทาสภิกขุ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุขภาพใจ.
- ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง. (2559). **การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์ : หลักการวิธีปฏิบัติ สถิติและคอมพิวเตอร์**. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistic: An Introducting Analysis**. 3rd ed. New York: Harper and Row.

แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมตามหลักสาราณียธรรม 6
ของครูกลุ่มโรงเรียนวังคหสาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF TEAMWORK ACCORDING TO THE
PRINCIPLES OF SARANIYADHAMMA OF THE TEACHERS IN WANGKOTCHASAN
SCHOOL GROUP, PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

^[1]มาริส มุกดาตวง Marisa Mookdadoung ^[2]เผด็จ จงสกุลศิริ Padet Jongsakulsiri

^[3]อินธา ศิริวรรณ Intha Siriwan

^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Mookdadoung@hotmail.com

Article Received: November 23, 2024. Revised: December 26, 2024. Accepted: December 27, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของครู 2) เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมตามหลักสาราณียธรรม 6 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมตามหลักสาราณียธรรม 6 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามประชากรทั้งหมดในการวิจัย จำนวน 170 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 6 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มโรงเรียนวังคหสาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านเป้าหมายของทีม ด้านการยอมรับนับถือ และรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการสื่อสารตามลำดับ 2) วิธีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมตามหลักสาราณียธรรม 6 มีวิธีการดังนี้ (1) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสร้างสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความไว้วางใจต่อกันเข้าไปช่วยด้วยกำลังกายมีไมตรีจิตต่อกันทางวาจาด้วยปรารถนาดีต่อกัน ยิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน ปฏิบัติให้มีความบริสุทธิ์ให้เกียรติต่อความคิดของเพื่อนร่วมงาน (2) การสื่อสาร มีบุคลิกภาพที่ดีมีการสื่อสารดี ด้วยวาจาสุภาพมีความน่าเชื่อถือมีความรักต่อกัน รู้จักแบ่งกันกินแบ่งกันใช้ ประพฤติดีงามและมีทัศนคติของตัวให้เข้ากับคนหมู่มาก (3) เป้าหมายของทีม ร่วมกันวางแผนการทำงานด้วยความเต็มใจให้ความเคารพนับถือกัน รับฟังความคิดเห็นของทีมงานของสมาชิกในทีม (4) การยอมรับนับถือ การสร้างการยอมรับนับถือต้องเริ่มจากการนับถือกันด้วย ร่วมกันพูดคุยกันเพื่อแก้ปัญหาที่ให้การยอมรับหัวหน้าทีมและร่วมสุขร่วมทุกข์กันด้วยกัน (5) การมีปฏิสัมพันธ์ ควรเข้าไปสร้างความสัมพันธ์ทางกายที่ดีกับสมาชิกกับเพื่อนด้วยความเต็มใจสานสัมพันธ์อันดีและเชื่อมั่น และ 3) แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมตามหลักสาราณียธรรม 6 ประกอบด้วย (1) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน ครูควรเคารพในการทำหน้าที่ ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง ให้คำแนะนำ ให้กำลังใจผู้ร่วมงาน และร่วมกันชำระหนี้สวัสดิการสำหรับการจัดกิจกรรม (2) การสื่อสาร ครูควรสื่อสารด้วยความเคารพ ใช้วาจาสุภาพมีเหตุผลและสื่อสารอย่างไม่มีอคติ (3) เป้าหมายของทีม ครูร่วมมือในการทำงานตามมติของทีมพูดอย่างสร้างสรรค์คิดทำแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ให้ความเคารพสิทธิของกันและกัน (4) การยอมรับนับถือ ครูควรยอมรับในความแตกต่างของผู้อื่น พูดจาด้วยคำสุภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นต่างของผู้อื่นเมื่อมี

ความคิดต่างจากผู้อื่น อาจต้องปรับทัศนคติของตนเองด้วย (5) การมีปฏิสัมพันธ์ ครูควรให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงาน แสดงน้ำใจ ยิ้มแย้มแจ่มใสมองในแง่บวกที่ดีรู้จักการแบ่งปัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และไม่วางอำนาจเบียดเบียนผู้อื่น

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม, หลักสาราณียธรรม 6, ครู

ABSTRACT

This research aims to 1) study the teamwork of teachers, 2) study the methods to develop teamwork according to the 6 principles of Sāraṇiyadhamma (states of conciliation), and 3) propose guidelines for developing teamwork according to the principles of Sāraṇiyadhamma (states of conciliation). It is a mixed-method research, quantitative research using a questionnaire of the entire population in the research, 170 people. The data were analyzed using statistics, namely, mean, standard deviation, and qualitative research by interviewing 6 key informants. The data were analyzed using content analysis. The research results found that 1) The teamwork of teachers in Wangkachasan School, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, was at the highest level overall. When considering each aspect, it was at the highest level in 4 aspects: interaction, mutual trust, team goals, respect, and the aspect that was at a high level was communication, respectively. 2) The methods for developing teamwork according to the 6 principles of Sāraṇiyadhamma were as following: (1) Mutual trust: Teachers build relationships to create trust in each other, helping each other with physical strength, being friendly to each other verbally with good intentions, smile and being honest with each other, and respecting the ideas of their colleagues. (2) Communication: They had good personalities and communicate well with polite words, being trustworthy, loving each other, knowing how to share, behaving well, and having a personal attitude that fits in with most people. (3) Team goals: Jointly plan the work with willingness, respecting each other, listening to the opinions of the team and team members. (4) Respect: Building respect must start with respecting each other, talking together to solve problems, accepting the team leader, and sharing happiness and sorrow together. (5) Interaction: Building good physical relationships with members and friends with willingness to build good relationships and trust. And 3) Guidelines for developing teamwork according to the 6 principles of Sāraṇiyadhamma included (1) Mutual trust, teachers should respect each other in performing duties, doing assigned work to the best of their ability, giving advice, encouraging colleagues, and jointly paying for welfare payments for organizing activities. (2) Communication, teachers should communicate with respect, using polite words, being reasonable, and communicating without prejudice. (3) Team goals, teachers should cooperate in working according to the team resolution, speaking constructively, thinking of doing only things that were beneficial to each other, not selfish, and respecting each other's rights. (4) Respect, teachers should accept the differences of others, speaking politely, accepting different opinions of others when they have

different ideas from others. (5) Interaction, teachers may need to adjust their own attitudes as well, teachers should help their colleagues, showing kindness, smile, looking at the bright side, knowing how to share, being generous, and not use power to take advantage of others.

Keywords: Teamwork, Principles of Sāraṇiyadhamma, Teachers

บทนำ

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์ ได้ส่งผลกระทบต่อให้ประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาของประเทศเพื่อให้สามารถพัฒนาคนให้มีคุณภาพและศักยภาพอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิต (พระมหาสุทนต์ สุธาสฺโน (นุราช), 2552) การศึกษาในการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันเน้นการบริหารแบบทำงานร่วมกัน ต้องอาศัยผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรอื่นๆ ในสถานศึกษาร่วมกันวางแผนดำเนินงานและต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคลภายนอกเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางการศึกษาซึ่งมีความแตกต่างทั้งทางด้านบทบาท หน้าที่ ความรู้ ทักษะ ในปัจจุบันการปฏิบัติงานในสถานศึกษายังมีภาระงานอื่นๆ ที่บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาต้องพิจารณาให้ความสำคัญเช่น งานงบประมาณ การจัดอาคารสถานที่ รวมถึงกิจกรรมที่ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานองค์กรและชุมชนต่างๆ จากการศึกษาค้นคว้าหาการดำเนินงานวิชาการ พบว่า ครูสอนไม่ตรงตามวุฒิขาดแคลนอัตราากำลังครู สื่อการเรียนรู้ไม่เพียงพอขาดการนิเทศอย่างต่อเนื่องขาดแนวปฏิบัติที่ประเมิณผลงานทางด้านวิชาการ ขาดความต่อเนื่องในการปรับปรุงและพัฒนาการสอน นอกจากนี้ยังมีคุณภาพมาตรฐานต่างกัน (อุณากรรณ์ สวนมะม่วง, 2553)

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นหลักธรรมที่ควรนำมาพัฒนามนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจให้เกิดคุณธรรมพื้นฐานความเป็นสมบูรณ์และสร้างสรรค์ความสามัคคีของหมู่คณะหรือคนในสังคมในอยู่ร่วมกัน โดยเฉพาะหลักสาราณียธรรม 6 (ที.ปา.ไทย) 11/324/321-322 อันเป็นธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความให้ระลึกถึง ธรรมเป็นเหตุที่ระลึกถึงกัน หลักการอยู่ร่วมกัน ได้แก่ 1) เมตตาภาวกรรม ตั้งเมตตาภาวกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมคณะด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง 2) เมตตาวัจกรรม ตั้งเมตตาวัจกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่ประโยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง 3) เมตตา मनกรรม ตั้งเมตตา मनกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่ประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน 4) สาธารณโกศ ได้ของสิ่งใดมาก็แบ่งปันกัน คือ เมื่อได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อย ก็ไม่หวงไว้ผู้เดียว นำมาแบ่งปันเฉลี่ยแจกจ่าย ให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน ข้อนี้ ใช้ อปปฏิวัฏตโกศ ก็ได้ 5) สีสสามัญญตา มีสีลบริสุทธิเสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ มีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจของหมู่คณะ และ 6) ทิฏฐิสามัญญตา มีทิฏฐิดีงามเสมอกันเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ มีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความหลุดพ้น สิ้นทุกข์ หรือขจัดปัญหา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), 2551) หลักสาราณียธรรมนั้นเป็นหลักพื้นฐานของชีวิตเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตไทยเป็นหลักเพื่อการดำเนินชีวิต ผู้บริหารโรงเรียนและครูควรนำมาประยุกต์ใช้ให้มีคุณภาพในการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ว่าการไว้วางใจซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสาร การมี

เป้าหมายของทีม การยอมรับนับถือ และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนของครูกลุ่มโรงเรียนวังคหสาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กลุ่มโรงเรียนวังคหสาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะมีทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างทีมงานขึ้นมาก่อนเพราะการสร้างทีมงานมีประโยชน์ช่วยให้องค์กรสามารถรวมพลังในการปฏิบัติงาน แม้งานจะยากลำบากเพียงใดก็สามารถประสบผลสำเร็จได้ไม่ยากเมื่อผลการปฏิบัติงานดีขึ้นทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ ส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้าทัดเทียมคู่แข่ง หรือพร้อมที่จะนำหน้าคู่แข่ง ผลประโยชน์จึงตกอยู่กับทั้งองค์กรและสมาชิกของทีมงานมีความเป็นปึกแผ่น และได้รับการพัฒนาแล้วระบบงานที่ดีจะถูกนำมาใช้และยังทำให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานเป็นทีมที่ช่วยสร้างเสริมประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาปรับปรุงองค์การทำให้ วัตถุประสงค์รวมขององค์การประสบความสำเร็จสูงสุดของสมาชิกกลุ่มโรงเรียนวังคหสารให้ทีมงาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน โดยการเรียนรู้จากสมาชิกผู้ร่วมงานและการทำงานเป็นทีมช่วยให้สมาชิกแต่ละคนได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคมอันได้แก่ความรักและการยอมรับซึ่งกันและกัน อันจะเป็นบันไดนำไปสู่ความสำเร็จในที่สุด (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2560) ตามแนวคิดนี้สิ่งที่ถูกเปลี่ยนแปลงคือ ทีมงาน ผู้ที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานได้ตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม มีการทำงานเป็นทีม ที่ร่วมแรงร่วมใจซึ่งกันและกัน นั่นก็คือผู้บริหารที่เป็นผู้ประสานและสร้างระบบการทำงานเป็นทีมในองค์กร

ดังนั้นจากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะครูสอนกลุ่มโรงเรียนวังคหสารจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมตามหลักสาราณียกรรรม 6 ประกอบด้วย เมตตากายกรรม เมตตา วชิกรรม เมตตามโนกรรม สาธารณโภคี สีสสามัญญดา ทิฐีสสามัญญดาทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยเห็นสำคัญว่าควรนำปรับใช้ในการสร้างทีมงานในการปฏิบัติงานของครูให้เป็นการสร้างสรรค์ความสามัคคีการไว้วางใจซึ่งกัน การติดต่อสื่อสาร การยอมรับนับถือ การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานและแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมตามหลักสาราณียกรรรม 6 ของครูกลุ่มโรงเรียนวังคหสาร จัดหวัดพระนครศรีอยุธยาไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารงานสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มโรงเรียนวังคหสาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมตามหลักสาราณียกรรรม 6 ของครูกลุ่มโรงเรียนวังคหสาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมตามหลักสาราณียกรรรม 6 ของครูกลุ่มโรงเรียนวังคหสาร จัดหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครูสอนในโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนวังคหสาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 170 คน จากจำนวน 11 โรงเรียน ใช้เป็นประชากรในการวิจัยทั้งหมด
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ครู ผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญด้านศาสนา จำนวน 6 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงเป็นผู้บริการสถานศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิด ตำราเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) สร้างเครื่องมือวิจัย และนำเสนอเครื่องมือวิจัยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป 4) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมตามหลักสราณียธรรม 6 ของครูกลุ่มโรงเรียนวังคชสาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาและเนื้อหาารายข้อจากนั้นนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวิจัย (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา ความครอบคลุมในเนื้อหาและรูปแบบการพิมพ์ 5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย (Try Out) จำนวน 30 ชุด เพื่อค่า Cronbach's Alpha ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม และได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.950 6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไป ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มโรงเรียนวังคชสาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมตามหลักสราณียธรรม 6 ของครูกลุ่มโรงเรียนวังคชสาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์ โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มโรงเรียนวังคชสาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านเป้าหมายของทีม ด้านการยอมรับนับถือ และรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการสื่อสาร ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มโรงเรียนวังคชสาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม

สภาพการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มโรงเรียนวังคชสาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	N = 170 คน			
	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.52	0.41	มากที่สุด	2
2. ด้านการสื่อสาร	4.47	0.42	มาก	5
3. ด้านเป้าหมายของทีม	4.51	0.38	มากที่สุด	3
4. ด้านการยอมรับนับถือ	4.50	0.37	มากที่สุด	4
5. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	4.59	0.36	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.52	0.35	มากที่สุด	

2. วิธีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมตามหลักสราณียธรรม 6 ของครูกลุ่มโรงเรียนวังคสาธ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่

2.1 การไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตามหลัก การสร้างสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความไว้วางใจต่อกันตามหลักสราณียธรรมด้วยความเมตตาทางกาย คือ การเข้าไปช่วยด้วยกำลังกายด้วยไมตรีจิต ต่อกันทางการกระทำ ในเพื่อนสมาชิกด้วยความเต็มใจ จริ่งใจ และแสดงกิริยาสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลังอย่างเป็นกันเองให้ความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจมีบุคลิกภาพที่ดีด้านการสื่อสารไปยังกลุ่มสมาชิก ถ่ายทอดอาจใช้ภาษาพูดด้วย อวจนภาษา ภาษาเขียน หรือสัญลักษณ์อื่นๆที่สามารถทำให้เข้าใจข่าวสารได้ตรงกันให้ประสบผลสำเร็จตั้งเมตตาการุณยในเพื่อนครู คือ การช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน การให้การอนุเคราะห์ช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่นไม่รังแกทำร้ายผู้อื่นทั้งต่อหน้าและลับหลังทุกคนในทีมงานมีความเข้าใจในบทบาทของตนเองและเพื่อนร่วมทีม แล้วเข้าไปมีส่วนร่วมทำงานหรือกิจกรรมที่ทีมงานทำด้วยกำลังกายและกำลังสติปัญญาอย่างเต็มความสามารถการกระทำทางกายที่ประกอบด้วยเมตตาต่อเพื่อนการสงเคราะห์ช่วยเหลือกิจธุระของเพื่อนผู้ร่วมหมู่คณะด้วยความเต็มใจและการไม่รังแกทำร้ายให้ผู้อื่นหรือทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

2.2 การมีไมตรีจิตต่อกันทางวาจาเพื่อการสื่อสารช่วยบอกสิ่งที่เป็นประโยชน์หรือนำตักเตือนด้วยความหวังดี มีมิตรไมตรี ด้วยวาจาสุภาพ เคารพนับถือซึ่งกันและกันทั้งต่อหน้าและลับหลังอย่างเสมอต้นเสมอปลายมีการใช้คำพูดในการสื่อสารสิ่งที่มีสาระดีๆ เป็นประโยชน์ในการเรียนรู้และสื่อสารมิตรไมตรี ใช้วาจาสุภาพมีความน่าเชื่อถือรวมกันวางแผนการทำงานและเสนอวิธีแก้ปัญหาหรือทางเลือกในการดำเนินงานอื่นๆด้วยจิตเมตตาในทีมงานเพื่อสร้างความสามารถของทีมงานสมาชิกทุกคนในทีมงานยึดถือและมีความรับผิดชอบร่วมกันในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งเกิดขึ้นในขณะทำงาน และร่วมกันพูดคุยกันเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น จนทำให้งานที่ทำประสบความสำเร็จการเข้าไปให้กำลังใจด้วยวาจาสุภาพกับเพื่อนๆ ทุกคนที่ปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อสานสัมพันธ์อันดีและเชื่อมั่นว่าสามารถร่วมกันปฏิบัติงานกับสมาชิกในทีมของท่านให้บรรลุผลสำเร็จได้

2.3 การมีไมตรีจิตต่อกันอย่างจริงใจตั้งใจพิจารณาดี ต่อกัน คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน ในระหว่างปฏิบัติงาน มีความยิ้มแย้มแจ่มใสต่อกันสมาชิกในทีมคิดแต่สิ่งดีๆ ด้วยจิตเมตตา มองกันในด้านดี มีความหวังดี พิจารณาดี มีความรักความเมตตาต่อกัน คิดทำแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มุ่งทำให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกันรู้จักให้ออกาสและให้อภัยต่อกันอยู่เสมอ ทั้งต่อหน้าและลับหลังทำงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกับทีมงานอย่างสร้างสรรค์เสร็จทันเวลาที่กำหนดและรับฟังความคิดเห็นของทีมงานที่น่าเสนอทางเลือกในการแก้ไขปัญหาได้ดีมากสมาชิกทุกคนในทีมงานให้การยอมรับหัวหน้าทีมและหัวทีมงานก็ยอมรับความคิดเห็นเพื่อนร่วมงานด้วยความเมตตาจิต อย่างเป็นมิตรไมตรีกับทุกคนในทีมงานการเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับเพื่อนๆ หรือหมู่คณะทั้งต่อหน้าและลับหลังด้วยจิตปรารถนาดีต่อกันเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เป็นการคิดกับเพื่อนกันในด้านดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส

2.4 การปฏิบัติงานหรือทำกิจกรรมร่วมกันมีของกินของใช้ระหว่างปฏิบัติควรแบ่งปันซึ่งกันและกันให้เท่าเทียมกันโดยชอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อย ก็นำมาแบ่งปันกันให้มีส่วนได้ใช้โดยทั่วกันแก่สมาชิกในทีมสมาชิกในทีมงานได้สิ่งใดมาก็รู้จักแบ่งกันกินแบ่งกันใช้ ด้วยความเป็นธรรมเพื่อหลีกเลี่ยงการกักตุนให้เพื่อนในทีมงานผู้นำทีมงานมีการแบ่งปันกันสิ่งของที่ได้มาเสมอเหมือนกับทุกคนที่ทำงานโดยชอบธรรมแม้เป็นของเล็กน้อยก็ไม่หวงไว้เพียงผู้เดียว การรู้จักแบ่งสิ่งของให้กันและกันเพื่อแสดงความรักความหวังดีของผู้ที่อยู่ในสังคมเดียวกันในทีมงานทุกคนมีการใช้ทักษะของสมาชิกในทีมอย่างเหมาะสมกับงานที่กำลังทำ ได้สิ่งนำไปแบ่งปัน

ให้กับสมาชิกในทีมงาน เพราะว่าทีมงานคือเพื่อนร่วมสุขร่วมทุกข์ของสิ่งใดที่ได้มาควรแบ่งปันกัน แม้ได้มาเพียงเล็กน้อยก็ตาม ก็ไม่หวงไว้แต่ผู้เดียว นำมาแบ่งปันร่วมบริโภคหรือใช้สอยทั่วกัน เพื่อแสดงให้เห็นถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี และหวังดีต่อเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนร่วมอาชีพเดียวกัน

2.5 การรักษาและปฏิบัติให้มีความบริสุทธิ์เสมอกันกับเพื่อสมาชิกทั้งหลายและความประพฤติดุจจริตดีงามถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจของหมู่คณะหรือทำลายหมู่คณะสมาชิกในทีมงานทุกคนมีความประพฤติดีงามเสมอกัน ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจ หรือเสื่อมเสียภายในทีมงานอันจะก่อให้เกิดความหวาดระแวง ไม่ไว้นื้อเชื่อใจกันไม่ก่อความเดือดร้อนแก่ทีมงานผู้นำทีมงานหรือทีมงานมีศีลบริสุทธิ์เสมอกัน การอยู่ร่วมกันมีทุกคนมีความประพฤติสุจริตดีงามถูกต้องตามระเบียบวินัยไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจของทีมงาน เพื่อสร้างความรักสามัคคีมีความประพฤติสุจริตปฏิบัติและไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่นสมาชิกในทีมงานมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบให้เป็นไปในทางเดียวกัน ทุกคนในทีมงานมีศีลเสมอกันรู้จักเคารพในสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่น และสามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณผลงานสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนดสมาชิกในทีมงานมีศีลเสมอกันมีความประพฤติสุจริตปฏิบัติถูกต้องตามศีลธรรมและไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่นเพื่อการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในทีมและทำงานร่วมกัน

2.6 การมีทัศนคติเสมอกันกับเพื่อนสมาชิกทั้งหลาย ให้ความเคารพ ให้เกียรติต่อความคิดของเพื่อนร่วมงานอันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงานสมาชิกในทีมงาน มีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ หรือขจัดปัญหา ยึดถืออุดมคติ หลักแห่งความดีงามหรือจุดหมายสูงสุดอันเดียวกันไม่ยึดถือความคิดของตนเองเป็นใหญ่ฝ่ายเดียว เมื่ออยู่ร่วมกันในสังคม ต้องรู้จักฟังความคิดเห็นของผู้อื่นบ้าง ของสังคมโดยรวมบ้าง เมื่อความคิดเห็นของตนเองแตกต่างจากคนหมู่มาก ก็ต้องหันมาพิจารณาตัวเอง ปรับมุมมอง ทัศนคติของตัวให้เข้ากับคนหมู่มาก เรียกว่ารู้จักแสวงหาจุดร่วมและ สงวนไว้ซึ่งจุดต่าง ไม่สร้างข้อขัดแย้งโดยไม่มีเหตุผล ต้องมีความเข้าใจในเรื่องสิทธิ หน้าที่ และเสรีภาพของแต่ละบุคคล ทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้นำทีมงานเพื่อนๆ ทุกคนให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถของสมาชิกในทีม เพราะเวลาทีมงานเสนอความคิดเห็นหรือแสดงความคิดเห็นเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่จนเป็นที่ยอมรับของทีมงานสมาชิกในทีมงานทุกคนย่อมมีขั้นตอนการตัดสินใจในเรื่องต่างๆร่วมกันอย่างมีความชัดเจนและยอมรับผลการตัดสินใจร่วมกัน และพิจารณาถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นการมีความเห็นร่วมกันเป็นการแสดงให้เห็นถึงความสามัคคีของหมู่คณะรู้จักเคารพและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความสงบ

3.แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมตามหลักสาราณียธรรม 6 ของครูกลุ่มโรงเรียนวังคสาธ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

3.1 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันตามหลักสาราณียธรรม 6 เมตตาทายกรรม ครูต้องมี การสร้างสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความไว้วางใจต่อกันครูต้อง เข้าไปช่วยด้วยกำลังกายด้วยไมตรีจิต ต่อกันทางการกระทำ ในเพื่อนสมาชิกด้วยความเต็มใจ จริใจ และแสดงกิริยาสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลังอย่างเป็นกันเองให้ความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจ เมตตาจริกรรม ครูต้องปฏิบัติตนด้านวาจาด้วย การมีไมตรีจิตต่อกันทางวาจาเพื่อการสื่อสารช่วยบอกสิ่งที่ เป็นประโยชน์หรือนำตักเตือนด้วยความหวังดี มีมิตรไมตรีด้วยวาจาสุภาพ แสดงเคารพนับถือซึ่งกันและกันทั้งต่อหน้าและลับหลังอย่างเสมอต้นเสมอปลาย เมตตา มโนกรรม ครูต้องมีไมตรีจิตต่อกันอย่างจริงใจตั้งใจปรารถนาดีต่อกันคิดทำสิ่งที่ เป็นประโยชน์แก่กันในระหว่างปฏิบัติงาน มีความยิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน สาธารณโลกี ครูต้องรู้จักการแบ่งปันกันสิ่งของแก่เพื่อนครูในระหว่างปฏิบัติงานหรือทำกิจกรรมร่วมกันมีของกินของใช้ระหว่างปฏิบัติควรแบ่งปันซึ่งกันและกันให้เท่าเทียมกันโดย

ขอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อยก็นำมาแบ่งปันกันให้มีส่วนได้ใช้โดยทั่วกันแก่สมาชิกในทีม สีสสามัญญาตา ครูต้องมีศิลปบริสุทธิ์เสมอกันกับเพื่อนครู รักษาและปฏิบัติให้มีความบริสุทธิ์เสมอกันกับเพื่อนสมาชิกทั้งหลายและความประพฤติสุจริตดีงามถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจของหมู่คณะหรือทำลายหมู่คณะ ทัศนวิสัยสามัญญาตา ครูต้องมีความเห็นดีเห็นงามเสมอกัน และมีทัศนวิสัยเสมอกันกับเพื่อนสมาชิกทั้งหลายให้ความเคารพ ให้เกียรติต่อความคิดของเพื่อนร่วมงานอันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน

3.2 ด้านการติดต่อสื่อสารตามหลักสาราณียธรรม 6 เมตตาภาวกรรม ครูจะต้องมีการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานด้วยความเคารพไม่แสดงอาการดูถูกผู้อื่น ถ่ายทอดอาจใช้ภาษาพูดด้วยวจนภาษา ภาษาเขียน หรือสัญลักษณ์อื่น ๆ ที่สามารถทำให้เข้าใจข่าวสารได้ตรงกันให้ประสบผลสำเร็จ เมตตาวัจกรรม ครูจะต้องใช้คำพูดในการสื่อสารที่มีสาระดี ๆ ให้เกิดประโยชน์ในการเรียนรู้และสื่อสารมิตรไมตรี ครูควรใช้วาจาสุภาพ ตามกาลเทศะ ใช้เหตุผลเคารพซึ่งกันและกัน เมตตาโมหกรรม ครูควรปฏิบัติตนให้มีจิตเมตตา มองกันในแง่ดี มีความหวังดี ปราศจากอคติ มีความรักความเมตตาต่อกัน คิดทำแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มุ่งทำให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกันรู้จักให้ออกาสและให้อภัยต่อกันอยู่เสมอ ทั้งต่อหน้าและลับหลังสื่อสารอย่างไม่มีอคติ มีการสื่อสารในทางสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดประโยชน์มากกว่าโทษสาธารณโภคิ ครูต้องสร้างสมาชิกในทีมงานให้รู้จักการแบ่งกันกินแบ่งกันใช้ ด้วยความเป็นธรรมเพื่อเหลือเกื้อกูลกันให้เพื่อนในทีมงานและให้ข้อมูลที่มีประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงาน สีสสามัญญาตา ครูทุกคนควรมีความประพฤติดีงามเสมอกันไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจหรือเสื่อมเสียภายในทีมงาน อันจะก่อให้เกิดความหวาดระแวง ไม่ไว้วางใจกันไม่ก่อความเดือดร้อนแก่ทีมงานไม่พูดจาให้เกิดความแตกแยก หรือทำให้เกิดความเข้าใจผิด ขัดแย้งในหมู่คณะ ทัศนวิสัยสามัญญาตา ครูมีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ เพื่อขจัดปัญหา ยึดถืออุดมคติ หลักแห่งความดีงาม หรือจุดหมายสูงสุดอันเดียวกันไม่ยึดถือความคิดของตนเองเป็นใหญ่ฝ่ายเดียว ต้องรู้จักฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และให้สิทธิเสรีภาพของแต่ละบุคคล ทั้งต่อหน้าและลับหลังรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และสื่อสารแสดงทัศนคติของตนเองโดยไม่ถืออคติ

3.3 ด้านเป้าหมายของทีมตามหลักสาราณียธรรม 6 เมตตาภาวกรรม ครูให้การช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน การให้การอนุเคราะห์ช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่นไม่รังแกทำร้ายผู้อื่น ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ทำงานตามมติของทีมอย่างเต็มกำลังความสามารถ เมตตาวัจกรรม ครูและทีมงานร่วมกันวางแผนการทำงานและเสนอวิธีแก้ปัญหาหรือทางเลือกในการดำเนินงานอื่นๆ ด้วยจิตเมตตาในทีมงานเพื่อสร้างความสามารถของทีมงานพูดอย่างสร้างสรรค์ ให้เกิดบรรยากาศของการทำงานที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เมตตาโมหกรรม ครูฟังงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกับทีมงานอย่างสร้างสรรค์เสร็จทันเวลาที่กำหนดและรับฟังความคิดเห็นของทีมงานที่น่าเสนอทางเลือกในการแก้ไขปัญหาได้ดี คิดพิจารณาวินิจฉัย คิดวางแผนต่างๆ โดยมุ่งทำให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และสาธารณโภคิ ครูควรแบ่งปันกันสิ่งของที่ได้มาเสมอกันกับทุกคนที่ทำงานโดยขอบธรรมแม้เป็นของเล็กน้อยก็ไม่หวงไว้เพียงผู้เดียว การรู้จักแบ่งสิ่งของให้กันและกันเพื่อแสดงความรักความหวังดีของผู้ที่อยู่ในสังคมเดียวกัน สีสสามัญญาตา ครูและทีมงานมีศิลปบริสุทธิ์เสมอกัน การอยู่ร่วมกันมีทุกคนมีความประพฤติสุจริตดีงามถูกต้องตามระเบียบวินัยไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจของทีมงาน เพื่อสร้างความรักสามัคคีมีความประพฤติสุจริตปฏิบัติและไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น ทัศนวิสัยสามัญญาตา ครูให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถของสมาชิกในทีม เพราะเวลาทีมงานเสนอความคิดเห็นหรือแสดงความคิดเห็นเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่จนเป็นที่ยอมรับของทีมงาน

3.4 ด้านการยอมรับนับถือตามหลักสราณียธรรม 6 เมตตาทายกรรม ครูต้องยอมรับในความเป็นตัวตนของผู้อื่น มีสัมมาคารวะ มีความเข้าใจในบทบาทของตนเองและเพื่อนร่วมทีม แล้วเข้าไปมีส่วนร่วมทำงานหรือกิจกรรมที่ทีมงานทำด้วยกำลังกายและกำลังสติปัญญาอย่างเต็มความสามารถ เมตตาวจกรรม ครูต้องพูดจาด้วยคำสุภาพ แสดงความเคารพนับถือต่อกัน ร่วมกันพูดคุยกันเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น จนทำให้งานที่ทำประสบความสำเร็จ เมตตามโนกรรม ครูต้องยอมรับนับถือในตัวหัวหน้าทีมและทีมงานทั้งความคิดและการกระทำ ยอมรับความคิดเห็นเพื่อนร่วมงานด้วยความเมตตาจิต อย่างเป็นมิตรไมตรีกับทุกคนในทีมงาน และสาธารณโศกี ทีมงานครูทุกคนมีการใช้ทักษะของสมาชิกในทีมอย่างเหมาะสมกับงานที่กำลังทำ ได้สิ่งนำไปแบ่งปันให้กับสมาชิกในทีมงาน เพราะว่าทีมงานคือเพื่อนร่วมสุขร่วมทุกข์ ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ทั้งเวลา โอกาส และอื่นๆสืลสามัญญตา ครูต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบให้เป็นไปในทางเดียวกัน ทุกคนในทีมงานมีศีลเสมอกัน รู้จักเคารพในสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่น และสามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณผลงานสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนด ทิฐีสสามัญญตา ครูทุกคนยอมมีขั้นตอนการตัดสินใจในเรื่องต่างๆร่วมกันอย่างมีความชัดเจนและยอมรับผลการตัดสินใจร่วมกัน และพิจารณาตนเองเมื่อมีความคิดต่างจากผู้อื่น อาจตั้งปรับทัศนคติของตนเองบ้างในบางโอกาส

3.5 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ตามหลักสราณียธรรม 6 เมตตาทายกรรม ครูต้องมีการกระทำทางกายที่ประกอบด้วยเมตตาต่อเพื่อนการสงเคราะห์ช่วยเหลือกิจธุระของเพื่อนผู้ร่วมหมู่คณะด้วยความเต็มใจ และการไม่รังเกียจทำให้ผู้อื่นหรือทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ทั้งต่อหน้าและด้นหลัง เมตตาวจกรรม ครูต้องกล่าวทักทาย พูดคุยด้วยความปรารถนาดีการเข้าไปให้กำลังใจด้วยวาจาสุภาพกับเพื่อนๆ ทุกคนที่ปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อสานสัมพันธ์อันดีและเชื่อมั่นว่าสามารถร่วมกันปฏิบัติงานกับสมาชิกในทีมของท่านให้บรรลุผลสำเร็จได้ เมตตามโนกรรม ครูควรสร้างความปรารถนาดีต่อกันเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เป็นการคิดกับเพื่อนกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสมีความคิดดีต่อกัน มองในแง่บวกที่ดี สาธารณโศกี ครูควรแบ่งปัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่หวงไว้แต่ผู้เดียว แสดงให้เห็นถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี และหวังดีต่อเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนร่วมอาชีพเดียวกัน สืลสามัญญตา ครูพึงมีศีลเสมอกันมีความประพฤติสุจริตปฏิบัติถูกต้องตามศีลธรรมและไม่เอาเปรียบผู้อื่นเพื่อการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในทีมและทำงานร่วมกันในงานอื่นๆ ได้ทิฐีสสามัญญตา ครูต้องมีความคิดเห็นร่วมกันเป็นการแสดงเห็นถึงความสามัคคีของหมู่คณะรู้จักเคารพและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความสงบ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มโรงเรียนวังคหสาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านเป้าหมายของทีม ด้านการยอมรับนับถือ และรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการสื่อสาร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของเรณู เชื้อสะอาด (2552) ที่ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครเชียงใหม่ โดยภาพรวมพนักงานครูส่วนใหญ่ได้ทำงานด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันบ่อยครั้ง การรับฟังความคิดเห็น การแก้ไขความขัดแย้ง และการตัดสินใจโดยฉันทามติ สอดคล้องกับการวิจัยของนิภาพร นาราช (2558) ที่ผลการวิจัยพบว่า การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและความ

ร่วมมือ และความขัดแย้ง สอดคล้องกับ Jasper (2010) ที่ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการสร้างทีมงาน คือ การกำหนดกลยุทธ์ใหม่ๆ การสร้างความไว้วางใจ การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ การกำหนดบทบาทหน้าที่ การมีสมรรถนะของทีม การติดตามและสะท้อนผลเมื่อพิจารณา สอดคล้องกับการวิจัยของมัลลิกา วิชบุรุษกิจ (2553) ที่ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายด้านมีมาก โดยการมีเป้าหมายเดียวกันมากที่สุด รองมาคือ การยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วม การมีปฏิสัมพันธ์และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับการวิจัยของอานวย มีสมทรัพย์ (2553) ที่ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านความไว้วางใจ ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการสื่อสาร

2. การศึกษาวิธีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมตามหลักสารานุกรม 6 ของครูกลุ่มโรงเรียนวังคสาธ จัหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวิธีการดังนี้ 1) การไว้วางใจซึ่งกัน ครูมีการสร้างสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความไว้วางใจต่อกันเข้าไปช่วยด้วยกำลังกายมีไมตรีจิตต่อกันทางวาจาด้วยปรารถนาดีต่อกัน ยิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน ปฏิบัติให้มีความบริสุทธิ์ให้เกียรติต่อความคิดของเพื่อนร่วมงาน 2) การสื่อสาร มีบุคลิกภาพที่ดีมีการสื่อสารที่ดีด้วยวาจาสุภาพมีความน่าเชื่อถือมีความรักต่อกัน รู้จักแบ่งกันกินแบ่งกันใช้ ประพฤติดีงามและมีทัศนคติของตัวให้เข้ากับคนหมู่มาก 3) เป้าหมายของทีม ร่วมกันวางแผนการทำงานด้วยความเต็มใจให้ความเคารพนับถือกัน รับฟังความคิดเห็นของทีมงานของสมาชิกในทีม 4) การยอมรับนับถือ การสร้างการยอมรับนับถือต้องเริ่มจากการนับถือกันด้วย ร่วมกันพูดคุยกันเพื่อแก้ปัญหาที่ให้การยอมรับหัวหน้าทีมและร่วมสุขร่วมทุกข์กันด้วยกัน และ 5) การมีปฏิสัมพันธ์ ควรเข้าไปสร้างความสัมพันธ์ทางกายที่ดีกับสมาชิกกับเพื่อนด้วยความเต็มใจ สานสัมพันธ์อันดีและเชื่อมั่น อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ครูต้องมีการสร้างสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความไว้วางใจต่อกันเข้าไปช่วยด้วยกำลังกายมีไมตรีจิตต่อกันทางวาจาเพื่อการสื่อสารช่วยบอกสิ่งที่ประโยชน์ปรารถนาดีต่อกัน ยิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน แบ่งปันซึ่งกันและกัน รักษาและปฏิบัติให้มีความบริสุทธิ์เสมอกัน ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจของหมู่คณะหรือทำลายหมู่คณะให้ความเคารพ ให้เกียรติต่อความคิดของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ วีรศักดิ์ ปอ สุรเมธี (2566) ได้กล่าวถึงเมตตาภาวกรรมไว้ว่า คือ มีไมตรีจิตต่อกันทางการกระทำในเพื่อนสมาชิก คือช่วยเหลือกิจธุระของสมาชิกในหมู่คณะด้วยความเต็มใจ จริงใจ และแสดงกิริยาสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

2.2 ด้านการสื่อสาร มีบุคลิกภาพที่ดีด้านการสื่อสารใช้ภาษาพูดด้วยวจนภาษา ที่สามารถทำให้เข้าใจข่าวสารได้ตรงกัน ใช้วาจาสุภาพมีความน่าเชื่อถือ มองกันในแง่ดี มีความหวังดี ปรารถนาดี มีความรักความเมตตาต่อกันรู้จักแบ่งกันกินแบ่งกันใช้มีความประพฤติดีงามเสมอกันปรับมุมมอง ทศนคติของตัวให้เข้ากับคนหมู่มาก ซึ่งสอดคล้องกับที่ พระราชธรรมนิเทศ (ระแบบ ฐิตญาโณ) (2536) ได้กล่าวถึงเมตตาวัจกรรม คือ จะพูดอะไรก็ประกอบด้วยเมตตา ได้แก่ การพูดวาจาที่เป็นคำสัตย์ คำจริง คำสามานสามัคคี กระซิบสามัคคี พูดแต่คำไพเราะอ่อนหวานและคำที่มีประโยชน์นั้นเป็นคำที่มีพื้นฐานมาจากเมตตาต่อคนที่ตนพูดด้วยและคนที่พูดถึง พูดต่อหน้าอย่างไรลับหลังก็ต้องพูดอย่างนั้น ลับหลังอย่างไรต่อหน้าก็พูดอย่างนั้น

2.3 ด้านเป้าหมายของทีม ครูจะต้องมีการรวมกันวางแผนการทำงานด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน เสนอวิธีแก้ปัญหา รับฟังความคิดเห็นของทีมงานแสดงความรักความหวังดียอมรับในความรู้ ความสามารถของสมาชิกในทีม ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของพระดณัย อนาวิโล (บุญสาร) (2554) ที่ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกของผู้บริหารที่ควรยึดถือเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ คือเป็นผู้มีคุณธรรม ในการบริหารจัดการและยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยที่คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะส่งผล

ทำให้เป็นที่ยอมรับจากบุคลากรทุกฝ่าย ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูง ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีและผู้นเรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพบเห็นเกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรภายในสถานศึกษา คือ บุคลากรมีศรัทธาในวิชาชีพ ตั้งใจสอนมีคุณธรรม มุ่งมั่น ทุ่เม เท เสียสละ รักลูกศิษย์เหมือนลูกหลาน และปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่

2.4 ด้านการยอมรับนับถือ การสร้างการยอมรับนับถือต้องเริ่มจากการนับถือกันด้วย อายุวุฒิการศึกษาาร่วมกันพูดคุยกันเพื่อแก้ปัญหาที่ให้การยอมรับหัวหน้าทีมและหัวหน้างานก็ยอมรับความคิดเห็นเพื่อนร่วมงานและร่วมสุขร่วมทุกข์กันยอมรับผลการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับที่ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต) (2554) ได้กล่าวถึงสี่สสามัญญตาไว้ว่าคือมีศีลบริสุทธิเสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลายทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือมีความประพฤติดีงามถูกต้องตามระเบียบวินัยไม่ทำตนเป็นที่รังเกียจของหมู่คณะ

2.5 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ การกระทำทางกายที่ประกอบด้วยเมตตาต่อเพื่อนการสงเคราะห์ช่วยเหลือกิจธุระของเพื่อนด้วยความเต็มใจสามัคคีกันอันดีและเชื่อมั่น แบ่งปัน มีศีลเสมอกันรู้จักเคารพและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความสงบ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของภัทราวดี หนูพงษ์ (2559) ที่ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาตามหลักสราณียธรรม 6 คือ ผู้บริหารและครูการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผน นโยบายการมีหลักมนุษยสัมพันธ์ตามแนวหลักพระพุทธศาสนาให้มากยิ่งขึ้น

3. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมตามหลักสราณียธรรม 6 ประกอบด้วย 1) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน ครูควรเคารพในการทำหน้าที่ ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง ให้คำแนะนำให้กำลังใจผู้ร่วมงาน และร่วมกันชำระเงินสวัสดิการสำหรับการจัดกิจกรรม 2) การสื่อสาร ครูควรสื่อสารด้วยความเคารพ ใช้วาจาสุภาพมีเหตุผลและสื่อสารอย่างไม่มีอคติ 3) เป้าหมายของทีม ครูร่วมมือในการทำงานตามมติของทีมพูดอย่างสร้างสรรค์คิดทำแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ให้ความเคารพสิทธิของกันและกัน 4) การยอมรับนับถือ ครูควรยอมรับในความแตกต่างของผู้อื่น พูดจาด้วยคำสุภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นต่างของผู้อื่นเมื่อมีความคิดต่างจากผู้อื่น อาจต้องปรับทัศนคติของตนเองด้วย และ 5) การมีปฏิสัมพันธ์ ครูควรให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงาน แสดงน้ำใจ ยิ้มแย้มแจ่มใสมองในแง่ดีที่รู้จักการแบ่งปัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และไม่วางอำนาจเบียดเบียนผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของภัทราวดี หนูพงษ์ (2559) ที่ผลการวิจัยพบว่า หลักมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาตามหลักสราณียธรรม 6 คือ ด้านสี่สสามัญญตา ด้านเมตตาจริกรรมด้านเมตตาตามโนกรรม ด้านวิภูติสามัญญตา ด้านสาธารณโกศ และด้านเมตตากายกรรมตามลำดับ และมีแนวทางการการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาตามหลักสราณียธรรม 6 คือ ผู้บริหารและครูการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผน นโยบายการมีหลักมนุษยสัมพันธ์ตามแนวหลักพระพุทธศาสนาให้มากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต) (2551) ที่ได้กล่าวไว้ว่า หลักสราณียธรรม 6 เป็นธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความให้ระลึกถึง ธรรมเป็นเหตุที่ระลึกถึงกัน หลักการอยู่ร่วมกัน ได้แก่ 1) เมตตากายกรรม ช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมคณะด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง 2) เมตตาจริกรรม ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง 3) เมตตาตามโนกรรม ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน 4) สาธารณโกศ เมื่อได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อย ก็ไม่หวงไว้ผู้เดียว นำมาแบ่งปันเฉลี่ยเจือจาน ให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน 5) สี่สสามัญญตา มีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตาม

ระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจของหมู่คณะ และ 6) ทิณฐิสามัญญตา มีความเห็นชอบร่วมกันในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความขัดปัญหา

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัย คือ แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมตามหลักสารณียธรรม 6 ของครูกลุ่มโรงเรียนวังคสาธ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

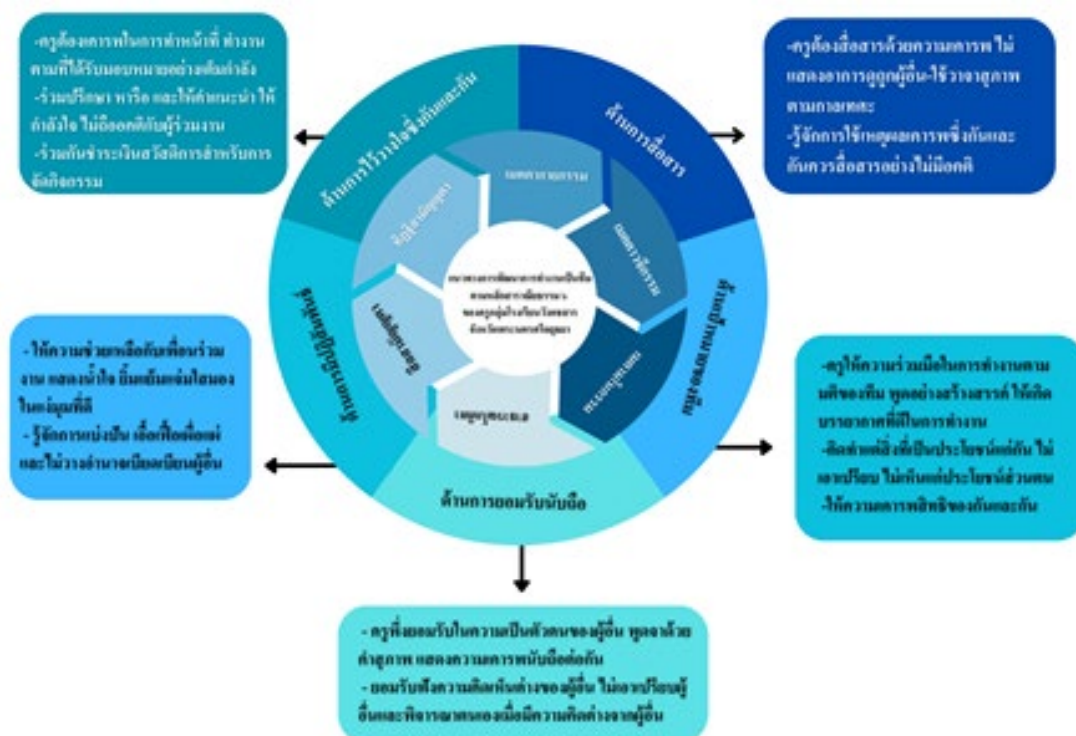
1. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ครูต้องเคารพในการทำหน้าที่ ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง ร่วมปรึกษาหารือ และให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ ไม่ถืออคติกับผู้ร่วมงาน และร่วมกันชำระเงินสวัสดิการสำหรับการจัดกิจกรรม

2 ด้านการสื่อสาร ครูต้องสื่อสารด้วยความเคารพ ไม่แสดงอาการดูถูกผู้อื่นหรือใช้วาจาสุภาพ ตามกาลเทศะ รู้จักการใช้เหตุผลเคารพซึ่งกันและกันควรสื่อสารอย่างไม่มีอคติ

3 ด้านเป้าหมายของทีม ครูให้ความร่วมมือในการทำงานตามมติของทีม พุดอย่างสร้างสรรค์ ให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน คิดทำแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน ไม่เอาเปรียบ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ให้ความเคารพสิทธิของกันและกัน

4 ด้านการยอมรับนับถือ ครูพึงยอมรับในความเป็นตัวตนของผู้อื่น พุดจาด้วยคำสุภาพ แสดงความเคารพนับถือต่อกันและยอมรับฟังความคิดเห็นต่างของผู้อื่น ไม่เอาเปรียบผู้อื่นและพิจารณาตนเองเมื่อมีความคิดต่างจากผู้อื่น อาจต้องปรับทัศนคติของตนเองด้วย

5 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ครูให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงาน แสดงน้ำใจ ยิ้มแย้มแจ่มใสมองในแง่บวกที่รู้จักการแบ่งปัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และไม่วางอำนาจเบียดเบียนผู้อื่น ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมตามหลักสราณียธรรม 6 ของครูกลุ่มโรงเรียนวังคชสาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มากที่สุดคือด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ดังนั้นสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยเกี่ยวกับด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานไปเป็นแนวทางในการพัฒนาด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ในสถานศึกษาหรือภายในองค์กรต่อไป
 - 1.2 ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมตามหลักสราณียธรรม 6 ของครูกลุ่มโรงเรียนวังคชสาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดด้านที่มากที่สุดคือด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ดังนั้นสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปปรับใช้หรือพัฒนาด้านการมีปฏิสัมพันธ์ให้เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษาหรือองค์กรต่อไป
 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาด้านการสื่อสารของครูในสถานศึกษาตามหลักสราณียธรรม 6
 - 2.2 ควรดำเนินการวิจัยเรื่อง การสร้างความเชื่อมั่นและความพอใจในการทำงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสราณียธรรม 6
 - 2.3 ควรดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามหลักสราณียธรรม 6
-

เอกสารอ้างอิง

- เทพินทร์ จารุศกร. (2554). แนวทางและวิธีการในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสารสาสน์วิเทศเชียงใหม่ การค้นคว้าแบบอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิภาพร นาราช. (2558). การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา
- พระดณัย อนาวิโล (บุญสาร). (2554). การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมใน สถานศึกษา : กรณีศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2551). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพมหานคร: เอส. อาร์. พรินต์ติ้ง แมส โปรดักส์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2554). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาของธรรมสภา.
- พระมหาสุทนต์ สุทนต์ (นุราช). (2552). ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธระดับประถมศึกษา เขตบางกอกน้อยกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระราชธรรมนิเทศ (ระแบบ จิตญาโณ). (2536). ธรรมะสำหรับประชาชน. กรุงเทพมหานคร: คลังวิชา.

- ภัทราวดี หนูพงษ์. (2559). **มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาตามหลักสารณียธรรม 6 โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.**
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.**
- มัลลิกา วิชุกรองครัต. (2553). **การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- เรณู เชื้อสะอาด. (2552). **การศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2556). **การสร้างทีมงาน. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.**
- วีรศักดิ์ ปอ สุรเมธี. (2566). **การไว้วางใจซึ่งกันและกัน. แหล่งที่มา www.gotoknow.org สืบค้นเมื่อ 29 ต.ค. 2566.**
- อำนวย มีสมทรัพย์. (2553). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.**
- อุณากรรณ์ สอนมะม่วง. (2553). **การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.**
- Jasper, J. D. (2010). **Teaming as a School Enhancement strategy: An Examination of the Conditions, Features and Dynamics of Teacher Work Teams in two Local Elementary Schools. Doctoral Dissertation of Philosophy in Education. University of California Santa Barbara. California.**

ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*

THE NEED FOR CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
THE OFFICE OF THE SECONDARY EDUCATION AREA

^[1]กุสุมา ยี่ภู่ Kusuma Yeepu ^[2]อินตา ศิริวรรณ Intha Siriwan

^[3]พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน PhramahaYannawat Thitavaddhano

^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: kusumayeepu@gmail.com

Article Received: December 13, 2024. Revised: December 28, 2024. Accepted: December 29, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่เป็นครูในสถานศึกษา จำนวน 357คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาพรวมมีดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) อยู่ระหว่าง 0.055-0.069องค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ความมีจินตนาการ รองลงมา คือ ความยืดหยุ่น ความสามารถในการแก้ปัญหา และความมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนมัธยมศึกษา

ABSTRACT

This research aims to study the needs for creative leadership of school administrators under the Office of the Secondary Education Area. The research is quantitative using a questionnaire with a sample of 357 teachers in the school. The data were analyzed using statistics, including percentages, means, standard deviations, and the need index (PNI_{Modified}). The results of the research found that the needs for creative leadership of school administrators under the Office of the Secondary Education Area had a need index (PNI_{Modified}) between 0.055-0.069. The component with the highest need was imagination, followed by flexibility, problem-solving ability, and vision, respectively.

Keywords: Creative Leadership, School Administrators, Secondary School

*บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของดุษฎีนิพนธ์เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักปัญญา 3 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

บทนำ

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษามีหน้าที่ในการพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านสาระวิชาหลัก และทักษะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วยทักษะการเรียนรู้และ นวัตกรรมทักษะชีวิตและอาชีพ ทักษะด้าน สารสนเทศ เทคโนโลยี บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นภาระที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่นำที่ยอดเยี่ยม ปรับเปลี่ยน องค์กรให้ทันสมัย พัฒนาทีมงานให้ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้พัฒนากระบวนการทศวรรษใหม่ให้เกิดขึ้นในองค์กร ขับเคลื่อนด้วยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการใหม่ๆ รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้ง ภายในและ ภายนอกสถานศึกษา เครือข่ายผู้ปกครอง ชุมรมศิษย์เก่า และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในชุมชน ท้องถิ่น สถานประกอบการที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (ศศิธรดา แพงไทย, 2559) ภาวะผู้นำในปัจจุบันและภาวะผู้นำในอนาคต จากการศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการและ นักวิจัย พบว่า ผู้นำในปัจจุบันต้องเป็นบุคคลที่สามารถสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ บรรยากาศการ ทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลใน องค์กรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ผู้นำในปัจจุบันให้ความสำคัญกับความ ยืดหยุ่น ความสามารถในการปรับตัว ความร่วมมือ และความเชื่อมโยงที่ไร้พรมแดน การสร้างนวัตกรรม และ การมีภาวะผู้นำร่วมกันภายในองค์กรและได้เสนอแนวทางในการเตรียมความพร้อมสำหรับ การเป็นผู้นำใน อนาคต

การศึกษาของประเทศไทยนั้นมีการทวงศึกษาธิการทำหน้าที่เป็นองค์กรหลักในการจัดการและ ส่งเสริมการศึกษาให้ประชาชน มีความรู้ มีคุณภาพ มีศักยภาพ ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาสังคม พัฒนา ฐานความรู้ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศ โดยความรับผิดชอบในการบริหารองค์กร หลัก 5 องค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานการศึกษาตามอัธยาศัย และสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565 ประกาศ ให้พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษา โดยการส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาให้มีความเป็น อิสระและคล่องตัว การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาโดยใช้จังหวัดเป็นฐาน โดยอาศัย อำนาจตามกฎหมายการศึกษาแห่งชาติที่ได้รับการปรับปรุงเพื่อกำหนดให้มีระบบบริหารและการจัดการ รวมถึงการจัดโครงสร้างหน่วยงานให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ สถานศึกษาให้มีความเป็น อิสระและคล่องตัว การบริหารและการจัดการศึกษาโดยใช้จังหวัดเป็นฐาน มีระบบการบริหารงานบุคคลโดยยึด หลักธรรมาภิบาล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ให้การจัดการศึกษาเป็นหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนเก่งคนดีและเป็นคนมีความสุข ซึ่งหลักสำคัญในการจัดการศึกษาต้องให้เกิดการเรียนรู้ ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม (มาตรา 6) รักษาสิทธิเสรีภาพ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทยใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (มาตรา 7) ต้องมีโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้ทั่วถึงโดยไม่เก็บ ค่าใช้จ่าย (มาตรา 10) และต้องให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อ เป้าหมายด้านคุณภาพเป็นสำคัญ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษามีบทบาทและอิทธิพลต่อ การดำเนินงาน ที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ได้รับการพัฒนาศักยภาพ สูงสุดเป็นยุทธศาสตร์ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดระบบ/รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคมและพัฒนาระบบการเงินเพื่อการศึกษาให้รัฐสามารถใช้ทรัพยากรในการกำหนดทิศทางการผลิตและพัฒนาผู้เรียนและกำลังคนของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานแก่ผู้เรียนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม สนองตอบความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา และสังคม ตามหลักธรรมาภิบาล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความรู้และเป็นผู้นำด้านวิชาการ มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ ใช้นวัตกรรมทางการบริหารได้ ฯลฯ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานในมาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ความสำเร็จของการบริหารอยู่ที่การดำเนินการ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรหรือผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารมีอาชีพต้องหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยการศึกษาจุดเด่น จุดด้อย ของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้นๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมินปรับปรุง ให้ผู้ร่วมงานรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตน และลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (The Creative Leadership) เป็นโมเดลของการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษา การพัฒนาผู้นำในอนาคตให้มีความริเริ่มสร้างสรรค์ (initiative) โดยเน้นในด้านการเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ ส่งเสริมความคิดนอกกรอบ (Think out of the box) อย่างสร้างสรรค์ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์นี้มีมุมมองว่า “ครูคือผู้นำ (Teacher as leaders) โดยมีครูใหญ่คือผู้นำของผู้นำ (Leader of leaders) อีกทอดหนึ่ง” โดยนัยดังกล่าวหน้าที่สำคัญของผู้บริหารจึงไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมเรียนรู้ของครูอาจารย์ และบุคลากรซึ่งเป็นผู้ใหญ่ของโรงเรียนอีกด้วย การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitation skills) อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) การเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) การจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรเป็น (Imaging future possibilities) การพิจารณาตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining shared beliefs) การใช้คำถาม (Asking questions) การรวบรวมวิเคราะห์และแปลความข้อมูล (Collecting analyzing, and interpreting data) ตลอดจนกระตุ้นครูอาจารย์ตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน เป็นต้น ภารกิจดังกล่าวเหล่านี้ ล้วนแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ทั้งสิ้น (Ash, R. C.; & Persall, J. M., 1999)

ความท้าทายของผู้บริหารยุคใหม่จะต้องมีความรู้ความสามารถ และลักษณะพิเศษในการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความสำเร็จได้ และจากการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 1 ประกอบด้วย จังหวัดกรุงเทพมหานคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัญหาการบริหารสถานศึกษา ปัญหาด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาและคุณภาพผู้เรียนเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของโลก ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน โดยผ่านการบริหารสถานศึกษาอย่างมี

คุณภาพ 4 ฝ่าย ทั้งนี้ผู้บริหารแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านความรู้ความสามารถ และแนวทางการบริหารยังไม่สอดคล้องสัมพันธ์กับทีมงานหรือได้บังคับบัญชา และขาดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ส่งผลกระทบถึงการบริหารสถานศึกษาจนทำให้ประสิทธิภาพของงานในสถานศึกษาด้อยลง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ, 2564) เหตุเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเกิดปัญหาด้านการขาดความมีภาวะผู้นำ แต่การที่หลักเกณฑ์ที่เอื้อให้รองผู้อำนวยการได้เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษเป็นสถานศึกษาแรกของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลให้เกิดปัญหาอุปสรรคทั้งในเรื่องความน่าเชื่อถือการบริหารงานบุคคล และจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษารวมถึงมีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษามัธยมศึกษา (รัชชัยย์ ศรสุวรรณ, 2565)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำ โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาและบริหารสถานศึกษาให้ทันต่อความก้าวหน้าในยุคปัจจุบัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยองค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 1 พื้นที่ 3 จังหวัด จำนวน 4,615 คน และมีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 1 จำนวน 357 คน โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie, R.V. & D.W. Morgan (1970)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ดังนี้ 1) สร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎี จากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแบบสอบถาม โดยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแปรค่าเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเกิร์ต (Likert) 2) นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในเบื้องต้น 3) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนของภาษา ด้วยการตรวจและประเมินดัชนีความสอดคล้องใน 3 ระดับ คือ มีความเหมาะสม ไม่แน่ใจ ไม่เหมาะสม โดยใช้สูตรในการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) ซึ่งถ้อยเกณฑ์ IOC มากกว่า 0.5 จึงยอมรับว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสม ซึ่งได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.5-1.00 ถือได้ว่าแบบสอบถามได้รับการยอมรับจากผู้เชี่ยวชาญ 4) นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out)

กับกลุ่มตัวอย่างทดสอบในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา หรือวิธีของ Cronbach L. J. (1974) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.936 5) ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ก่อนนำไปแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณจากแบบสอบถามด้วยระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) (สุวิมล ว่องวานิช. (2542) ซึ่งสุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้ปรับปรุงสูตรการคำนวณมาจากดัชนี PNI โดยการหารค่าผลต่างของ (I-D) โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับของสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น ได้ดังนี้ ($Modified\ Priority\ Needs\ Index: PNI_{Modified}$) = $(I-D)/D$ เมื่อ $PNI_{Modified}$ หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I (Important) หมายถึง สภาพปัจจุบัน

D (Degree of success) หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า $PNI_{Modified}$ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ 1 การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	I	D	$PNI_{Modified}$	อันดับที่
1. ความมีจินตนาการ	4.70	4.40	0.069	1
2. ความมีวิสัยทัศน์	4.73	4.49	0.055	4
3. ความยืดหยุ่น	4.76	4.47	0.064	2
4. ความสามารถในการแก้ปัญหา	4.77	4.50	0.060	3
ภาพรวม	4.74	4.46	0.062	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกขั้นตอน $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.055-0.069 โดยภาพรวม $PNI_{Modified} = 0.062$ เมื่อเรียงอันดับรายด้านจากมากไปน้อยตามความต้องการจำเป็นที่มีค่า $PNI_{Modified}$ คือ อันดับที่ 1 ความมีจินตนาการ อันดับที่ 2 ความยืดหยุ่น อันดับที่ 3 ความสามารถในการแก้ปัญหา และอันดับที่ 4 ความมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกขั้นตอน $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.055-0.069 โดยภาพรวม $PNI_{Modified} = 0.062$ เมื่อเรียงอันดับรายด้านจากมากไปน้อยตามความต้องการจำเป็นที่มีค่า $PNI_{Modified}$ คือ อันดับที่ 1 ความมีจินตนาการ อันดับที่ 2 ความยืดหยุ่น อันดับที่ 3 ความสามารถในการแก้ปัญหา และอันดับที่ 4 ความมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อันดับที่ 1 คือ ความมีจินตนาการ เป็นเพราะความมีจินตนาการของผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างกว้างไกลและชัดเจน สามารถวางแผนและจัดการศึกษาให้สอดคล้องและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงความมีจินตนาการช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม สามารถส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และความมีจินตนาการช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาสถานศึกษาสามารถทำให้ชุมชนเข้าใจและเห็นคุณค่าของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557) ที่ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านจินตนาการ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงาน มีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวัฒนา ปะกิกา (2560) ที่ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านการมีจินตนาการ (imagination) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด คือมีความคิดริเริ่ม มีอารมณ์ขัน และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้คือ ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษานำผู้อื่นผ่านกระบวนการ หรือวิธีการร่วมกันเพื่อไปสู่อนาคตใหม่ การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่อย่างท้าทายและสร้างสรรค์ในการบริหารสถานศึกษา 4 ประการ ได้แก่

1. การมีจินตนาการ (Imagination) การมีจินตนาการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างและพัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้น จินตนาการเป็นกระบวนการคิดและนวัตกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการโรงเรียนให้เป็นที่ยอมรับและเป็นแบบอย่างสำหรับนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนด้วยความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่

2. การมีวิสัยทัศน์ (Vision) การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นข้อสำคัญที่ช่วยกำหนดทิศทางและเป้าหมายของโรงเรียน วิสัยทัศน์เป็นการมองเห็นระยะยาวที่กว้างและชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้บริหารต้องการให้โรงเรียนบรรลุไปยังอนาคต โดยวิสัยทัศน์จะกำหนดทิศทางที่โรงเรียนจะเดินทางนำพาการวางแผนและการดำเนินการและทำให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจและมีส่วนร่วม

3. การมีความยืดหยุ่น (Flexibility) การมีความยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียนเป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการบริหารและปรับตัวให้กับสภาพแวดล้อมการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ความยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียนช่วยให้โรงเรียนสามารถออกแบบการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับสถานการณ์เปลี่ยนแปลง

และตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและบุคลากรในสมัยปัจจุบันและอนาคต นอกจากนี้ยังช่วยให้โรงเรียนเติบโตและพัฒนาอย่างต่อเนื่องในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

4. การมีความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem Solving Ability) ความสามารถในการแก้ปัญหาเป็นทักษะสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาและใช้ในการจัดการกับทุกปัญหาและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน การแก้ปัญหามุ่งใช้ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ คิดเชิงวิเคราะห์ วางแผน ดำเนินการ และติดตามผล สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ ความมีจินตนาการ เหตุนี้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรทำการจัดอบรมพัฒนาความมีจินตนาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยการจัดสนับสนุนงบการพัฒนาให้เพียงพอ

1.2 ผลการวิจัยความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สี่ ด้าน ความมีจินตนาการ ข้ออันดับที่ 1 คือ ผู้บริหารร่วมกันกระตุ้นการใช้ปัญญาเพื่อสร้างวิธีการใหม่ในการพัฒนาตนเอง เหตุนี้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรทำการจัดอบรมพัฒนาการใช้ปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยการจัดสนับสนุนงบการพัฒนาให้เพียงพอ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการวิจัยความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ ความมีจินตนาการ เหตุนี้ ควรมีการทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาความมีจินตนาการของผู้บริหารสถานศึกษาและสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักความมีจินตนาการในการบริหารสถานศึกษา

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาความมีจินตนาการของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู**. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). **ศร. 362 องค์. นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565**. แหล่งที่มา <https://moe360.blog/2022/01/19/policy-and-focus-moe/> สืบค้นเมื่อ 12 พ.ค. 2565.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2553). **วิธีการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิมพ์พร พิมพ์เกาะ. (2557). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วัฒนา ปะกิกา. (2560). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน**. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศศิธรดา แสงไทย. (2559). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. **วารสารวิทยาลัย บัณฑิตเอเชีย**. 6(1). 72-84.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น**. พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2542). **การสังเคราะห์เทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นในนิสิตคณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. รายงานวิจัย. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว. (2564). **รายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564**. แหล่งที่มา <https://www.spmnonthaburi.go.th/main/news/10671.html> สืบค้นเมื่อ 4 มิ.ย. 2565.
- รัชชัยย์ ศรีสุวรรณ. (2565). **ฝ่าประเด็นร้อน เกณฑ์การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา ปัญหาในทางปฏิบัติ**. แหล่งที่มา <https://www.kroobannok.com/88489> สืบค้นเมื่อ 4 มิ.ย. 2565.
- Ash, R. C.; & Persall, J. M. (1999). The Principal as Chief Learning Officer. **National Association of Secondary School Principals**. 84(616). 15-22.
- Cronbach L. J. (1974). **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed. New York: Harper and Row.
- Krejcie, R.V. & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3). 607-610.

แนวทางป้องกันการกระทำความผิดของผู้ต้องขังหญิงเรือนจำจังหวัดอ่างทอง GUIDELINES FOR PREVENTING CRIMES COMMITTED BY FEMALE PRISONERS AT ANG THONG PROVINCIAL PRISON

^[1]เตชินี เตชะรัตน์ Techinee Techarat ^[2]ธাত্রี มหันตรัตน์ Thatri Mahantharatana
^[1] ^[2]มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา Phranakhon Sri Ayutthaya Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author E-mail: techini.techarat@hotmail.com

Article Received: August 19, 2024. Revised: December 24, 2024. Accepted: December 25, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาถึงสาเหตุการกระทำความผิดของผู้ต้องขังหญิงเรือนจำจังหวัดอ่างทอง และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการป้องกันการกระทำความผิดของผู้ต้องขังหญิงเรือนจำจังหวัดอ่างทอง กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ต้องขังหญิงที่ถูกคุมขังอยู่ในแดนหญิงเรือนจำจังหวัดอ่างทอง จำนวน 120 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 1 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สาเหตุการกระทำความผิดของผู้ต้องขังหญิงเรือนจำจังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย (1) สาเหตุด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านอุปนิสัยส่วนตัว เป็นคนที่ชอบดื่มสุราและใช้ยาเสพติด รองลงมา คือ ด้านความเครียดวิตกกังวล เป็นคนที่มีความเครียดอยู่เสมอ (2) สาเหตุด้านสภาพแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมบริเวณที่พักอาศัยก่อนต้องโทษ ที่พักอาศัยอยู่ใกล้แหล่งมั่วสุมยาเสพติดและการพนัน รองลงมา คือ ด้านสภาพในชุมชนก่อนต้องโทษ ชุมชนที่อยู่มีการซื้อขายยาเสพติด (3) สาเหตุด้านครอบครัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว เวลามีปัญหา มักจะปรึกษาหรือขอคำแนะนำจากครอบครัวไม่ได้ รองลงมา คือ ด้านสถานภาพทางครอบครัว ครอบครัวแยกกันอยู่คนละทิศคนละทาง (4) สาเหตุด้านเศรษฐกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการว่างงาน บิดา มารดา หรือคนในครอบครัวไม่มีรายได้/ไม่มีอาชีพเป็นหลัก รองลงมา คือ ด้านความยากจน รายได้ของตนและครอบครัวไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย 2) แนวทางป้องกันการกระทำความผิดของผู้ต้องขังหญิงเรือนจำจังหวัดอ่างทอง (1) ทางเรือนจำควรให้ผู้ต้องขัง ผ่อนคลายความเครียด เช่น กีฬา นันทนาการ ดนตรีบำบัด ควรให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพที่ดี การโภชนาการที่ดีเพื่อลดความเครียดที่เกิดจากการเจ็บป่วย รวมถึงการมีนักจิตวิทยาให้คำปรึกษากับผู้ต้องขังก่อนพ้นโทษ (2) ควรให้มีการจัดตั้งศูนย์รับแจ้งเบาะแสเมื่อพบการกระทำความผิดภายในชุมชน (3) ควรให้หน่วยงานด้านสาธารณสุขร่วมกันกับชุมชน ส่งเสริมป้องกันความรุนแรงในครอบครัว จัดอบรมเรียนรู้การควบคุมอารมณ์การระบายความเครียด ควรให้หน่วยงานด้านการส่งเสริมสุขภาพจิต เข้ามาดูแลปัญหาทางด้านจิตใจของผู้หญิงที่เกิดจากความรุนแรงในครอบครัว (4) เรือนจำควรประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อให้รองรับผู้ต้องขังเข้าทำงานภายหลังพ้นโทษ และทางเรือนจำควรจัดอบรมฝึกวิชาชีพให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน นำความรู้ที่ได้ไปประกอบอาชีพได้จริง และรัฐควรจัดหาแหล่งงานให้มีความมั่นคง

คำสำคัญ: การกระทำความผิด, ผู้ต้องขังหญิง, เรือนจำจังหวัดอ่างทอง

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study the causes of crimes committed by female prisoners in Ang Thong Provincial Prison and 2) study guidelines for preventing crimes committed by female prisoners in Ang Thong Provincial Prison. The sample group consisted of 120 female prisoners detained in the Ang Thong Provincial Prison which was obtained by a simple random sampling method. The research tool was a questionnaire with a confidence value of 1. Data were analyzed using frequency, percentage, mean and standard deviation. The results of the research found that: 1) The causes of crimes committed by female prisoners in Ang Thong Provincial Prison included: (1) Personal behavioral causes, overall, it was at a low level. The aspect with the highest average was personal character as a person who liked to drink alcohol and used drugs, followed by stress and anxiety as a person who was always under stress. (2) Environmental causes, overall, it was at a low level. The aspect with the highest average was the environment in the residential area before being sentenced as a person who was close to drug and gambling hotspots, followed by conditions in the community before being incarcerated as it was home to drug trading. (3) Family causes, overall, it was at a high level. The aspect with the highest average was family relationships, when having problems, they often could not consult or ask for advice from their family, followed by family status as their families separated and living in different directions. (4) Economic causes, overall, it was at a high level. The aspect with the highest average was unemployment of parents or family members, having no income/no occupation as the main thing, followed by poverty as the family's income was not enough to cover their expenses. 2) Guidelines for preventing crimes committed by female prisoners in Ang Thong Province Prison (1) The prison should provide prisoners relieve stress, such as sports, recreation, and music therapy. There should be training to provide knowledge about good health care, good nutrition to reduce stress caused by illness including having psychologists to provide counseling to prisoners before they were released from prison. (2) A center should be established to receive reports when crime occurred within the community. (3) Public health agencies should work together with the community to promote and prevent family violence, organize training to learn how to control emotions stress relief as well as there should be agencies in the field of mental health promotion to take care of women's psychological problems caused by domestic violence. (4) Prisons should coordinate with outside agencies to accommodate inmates for work after their sentences were released, and the prison should organize vocational training according to labor market needs, applying the knowledge gained to actual careers and the state should provide a stable source of employment.

Keywords: Crimes Committed, Female Prisoners, Ang Thong Provincial Prison

บทนำ

ท่ามกลางประชากรโลกเกินกว่า 8,000 พันล้านคนบนโลกใบนี้ มีคนที่ถูกคุมขังอยู่ในเรือนจำทั่วโลกกว่า 11 ล้านคน แม้ในจำนวนนี้กว่า 90% จะเป็นผู้ต้องขังชาย แต่สัดส่วนของผู้ต้องขังหญิงก็มีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในหลายประเทศจากจำนวนกว่า 6 แสนคนของผู้ต้องขังหญิงทั่วโลก โดยจำนวนกว่า 2 แสนคนอยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกา อีกกว่า 1 แสนคนอยู่ในประเทศจีน สำหรับประเทศไทยมีจำนวนผู้ต้องขังหญิง 30,736 คน (ระบบข้อมูลผู้ต้องขัง ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รายงานสถิติผู้ต้องราชทัณฑ์ทั่วประเทศ กรมราชทัณฑ์ สัปดาห์ ณ วันที่ 1 มีนาคม 2566) แต่ทว่าสัดส่วนผู้ต้องขังหญิงต่อแสนประชากรของไทยนั้นกลับสูงที่สุดในโลก ในจำนวนผู้ที่ถูกคุมขังอยู่ในเรือนจำทั่วประเทศกว่า 3 แสนคนของไทยนั้นเป็นผู้ต้องขังหญิงทั้งสิ้น 30,506 คน สรุปสัดส่วนง่ายๆ ได้ว่าจำนวนผู้ต้องขัง 100 คน เป็นหญิง 14.5 คน และผู้ชาย 85.5 คน จะมองเห็นว่าเมื่อเทียบกับทวีปเอเชียแล้ว ถือว่าสัดส่วนของผู้ต้องขังหญิงและผู้ต้องขังชายของไทยสูงติดอันดับผู้ต้องขัง ล้นเรือนจำด้วย โดยเป็นอันดับ 3 ของเอเชียรองจากจีนและอินเดีย และนอกจากนี้ยังถือเป็นอันดับ 6 ของโลกที่มีผู้ต้องขังล้นเรือนจำมากที่สุดในโลก รองจากฮ่องกง มาเก๊า โมนาโก เมียนมาร์และกาตาร์ และหากเอาจำนวนผู้ต้องขังหญิงทั้ง 5 ประเทศมารวมกันแล้วยังมีจำนวนเพียง 1 ใน 4 ของ ผู้ต้องขังหญิงไทยเท่านั้น (จันทิรา จินตามาศย์, 2553)

จำนวนผู้ต้องขังหญิงที่เพิ่มมากขึ้นในแต่ละปีทำให้เกิดผลกระทบต่อเรือนจำของไทย คือ ความแออัดภายในเรือนจำ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการ และการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหญิงเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะเมื่ออาคารสถานที่และสภาพทางกายภาพของเรือนจำส่วนใหญ่ถูกออกแบบมาเพื่อรองรับผู้ต้องขังชาย ที่เป็นประชากรส่วนใหญ่ของเรือนจำมาโดยตลอด เรือนจำในต่างจังหวัดหลายแห่งที่เป็นเรือนจำชายแต่เดิมจะมีการแบ่งเป็นแดนเล็กๆ สำหรับควบคุมผู้ต้องขังหญิง ซึ่งมีความจุไม่มากทำให้สถานที่สำหรับควบคุมผู้ต้องขังหญิง ไม่สามารถรองรับผู้ต้องขังหญิงที่เพิ่มขึ้นได้ แม้จะมีการก่อสร้างทัณฑสถานหญิงเพิ่มเติมหรือการสร้างแดนหญิงที่มีขนาดใหญ่ขึ้นมาเฉพาะก็ยังไม่เพียงพอ (กรมราชทัณฑ์, 2566)

ประเทศไทยมีจำนวนทัณฑสถาน/เรือนจำ รวม 143 แห่ง ผู้ต้องขังหญิงกระจายอยู่ตามเรือนจำต่างๆ ทั่วประเทศ โดยแยกสถานที่สำหรับการควบคุมผู้ต้องขังหญิงออกเป็น 3 ประเภท คือ ประเภททัณฑสถานหญิง ประเภททัณฑสถานบำบัดพิเศษ และประเภทแดนหญิงในเรือนจำชายด้วยซึ่งพื้นที่ส่วนหนึ่งใช้สำหรับขังผู้ต้องขังหญิงในทัณฑสถานที่คุมขังเฉพาะผู้หญิงนั้น แบ่งเป็น 3 ลักษณะคือ (1) ทัณฑสถานหญิง ทั่วประเทศ 7 แห่ง ได้แก่ ทัณฑสถานหญิงกลาง ทัณฑสถานหญิงธนบุรี ทัณฑสถานหญิงนครราชสีมา ทัณฑสถานหญิงพิษณุโลก ทัณฑสถานหญิงสงขลา ทัณฑสถานหญิงชลบุรี และทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ (2) สถานบำบัดผู้ต้องขังคดีอาญา 1 แห่งคือ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษหญิงธัญบุรี และ (3) ศูนย์เตรียมความพร้อมก่อนปล่อย คือ เรือนจำชั่วคราวแคน้อย จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งเป็นศูนย์เตรียมความพร้อมก่อนปล่อยแห่งเดียวในประเทศไทย (กรมราชทัณฑ์, 2566)

เรือนจำจังหวัดอ่างทอง หน่วยงานสังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม เป็นเรือนจำชาย ที่มีผู้ต้องขังหญิงขนาดกลางอยู่ในเรือนจำโดยที่มีผู้ต้องขังชาย 1,007 คน ผู้ต้องขังหญิง 120 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2566) โดยคุมขังผู้ต้องขังระหว่างพิจารณาคดี (อุทธรณ์-ฎีกา, ใต้สวน สอบสวน) และผู้ต้องขังคดีเด็ดขาดที่มีกำหนดโทษไม่เกิน 15 ปี มีข้าราชการผู้ควบคุมชาย 37 คนและควบคุมหญิง 9 คน มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังที่ถูกคุมขังให้เป็นไปตามนโยบายของกรมราชทัณฑ์ มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมแก้ไขผู้ต้องขังเพื่อให้กลับตนเป็นคนดี จากการศึกษาข้อมูลพบว่า ผู้ต้องขังหญิง เรือนจำจังหวัด

อ่างทอง ในจำนวน 120 คน มีจำนวนถึง 45 คน ที่กระทำความผิดซ้ำแล้วกลับเข้ามาอีก (ข้อมูลฝ่ายทัณฑปฏิบัติ เรือนจำจังหวัดอ่างทอง ณ วันที่ 1 มีนาคม 2566)

ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาสาเหตุการกระทำความผิดของผู้ต้องขังหญิงในคดีต่างๆ เพื่อต้องการทราบสาเหตุวิเคราะห์ถึงมูลเหตุจูงใจในการกระทำความผิด ขณะกระทำความผิดมีพฤติการณ์ในข้อเท็จจริงอย่างไร ต้องการทราบถึงลักษณะการกระทำความผิด ตลอดจนภูมิหลังของผู้ต้องขังหญิงที่กระทำความผิด เพื่อหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ว่าเป็นกระเจกเงาที่จะช่วยสะท้อนให้เห็นปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำกับดูแล ได้มองเห็นแนวทางการป้องกันเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาในการกระทำความผิดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงสาเหตุการกระทำความผิดของผู้ต้องขังหญิงเรือนจำจังหวัดอ่างทอง
2. เพื่อศึกษาแนวทางการป้องกันการกระทำความผิดของผู้ต้องขังหญิงเรือนจำจังหวัดอ่างทอง

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้คือ ผู้ต้องขังหญิง ที่ถูกคุมขัง ควบคุม และจำคุกอยู่ภายในเรือนจำจังหวัดอ่างทอง (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2566) จำนวน 120 คนเนื่องจากจำนวนประชากรเป้าหมายมีจำนวนที่แน่นอน (Finite Population) จึงใช้ประชากรทั้งหมด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยโดยแบ่งแบบสอบถามดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภูมิหลังส่วนบุคคล เป็นแบบตรวจสอบรายการมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ ฐานะทางครอบครัว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการกระทำความผิด เป็นแบบตรวจสอบรายการ ได้แก่ พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคล อุปนิสัย ความเครียด สภาพแวดล้อม ที่อยู่อาศัยก่อนต้องโทษ สถานะทางครอบครัว รายได้ ค่าใช้จ่าย สาเหตุของการกระทำความผิด ผลกระทบจากการกระทำความผิด และแบบสอบถามให้เลือกตอบเกี่ยวกับข้อความเชิงบวกและลบ ได้แก่ ความสัมพันธ์ในครอบครัว การคบเพื่อน โอกาสในการประกอบอาชีพสุจริต การรับรู้ความผิดและโทษทางกฎหมาย การต้องโทษครั้งแรก ลักษณะสภาพแวดล้อมของที่อยู่อาศัยหลังพ้นโทษ และการปรับตัว

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางในการป้องกันการกระทำความผิด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะความคิดเห็นได้นอกเหนือจากคำถามส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3

3. ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ดังนี้ 1) ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย ในการขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาถึงผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดอ่างทอง เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ต้องขังหญิงตอบแบบสอบถาม โดยแจ้งวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูล 2)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรตามจำนวนที่กำหนด 3) ผู้วิจัยรับแบบสอบถามกลับคืน เพื่อดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและมีความสมบูรณ์ ก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ 4) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประเมินผลตามขั้นตอนต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะใช้การวิเคราะห์สรุปเนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. สาเหตุการกระทำความผิดของผู้ต้องขังหญิงเรือนจำจังหวัดอ่างทองสรุปผลการวิจัย สรุปผลการวิจัย ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุการกระทำความผิดของผู้ต้องขังหญิงเรือนจำจังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวม

สาเหตุการกระทำความผิดของผู้ต้องขังหญิงเรือนจำจังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล	2.15	0.82	น้อย	3
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	2.15	0.90	น้อย	4
3. ปัจจัยด้านครอบครัว	3.91	0.85	มาก	1
4. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	3.84	0.85	มาก	2
ภาพรวม	3.01	0.85	ปานกลาง	

จากตารางที่ 1 พบว่า สาเหตุการกระทำความผิดของผู้ต้องขังหญิงเรือนจำจังหวัดอ่างทอง ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.01, S.D. = .85) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.15 ถึง 3.91 เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านครอบครัวมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.91, S.D. = .85) รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.84, S.D. = .85) ปัจจัยด้านพฤติกรรมส่วนบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.15, S.D. = .82) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.15, S.D. = .90) ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยด้านครอบครัว ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.91, S.D. = .85) และเมื่อพิจารณารายข้อผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุด ดังนี้ 1) สถานภาพทางครอบครัว ได้แก่ ครอบครัวแยกกันอยู่คนละทิศคนละทาง ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 1.03) 2) ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ได้แก่ เวลามีปัญหา มักจะปรึกษาหรือขอคำแนะนำจากครอบครัวไม่ได้ ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 1.20)

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.84, S.D. = .85) และเมื่อพิจารณารายข้อผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุด ดังนี้ 1) ด้านการว่างงาน ได้แก่ บิดา มารดา หรือคนในครอบครัวไม่มีรายได้/ไม่มีอาชีพเป็นหลัก ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = 1.30) 2) ด้านความยากจน ได้แก่ รายได้ของครอบครัวไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = 1.20)

ปัจจัยด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.15, S.D. = .82) และเมื่อพิจารณารายข้อผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุด ดังนี้ 1) อุปนิสัยส่วนตัว ได้แก่ เป็นคนที่ชอบดื่มสุราและใช้ยาเสพติด

ติด ($\bar{X}$ = 2.52, S.D. = 1.37) 2) ความเครียดวิตกกังวล ได้แก่ เป็นคนที่มีความเครียดอยู่เสมอ ($\bar{X}$ = 2.82, S.D. = 1.26)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.15, S.D. = .90) และเมื่อพิจารณารายข้อผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุด ดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมบริเวณที่พักอาศัยก่อนต้องโทษ ได้แก่ ที่พักอาศัยอยู่ใกล้แหล่งมั่วสุ่มยาเสพติดและการพนัน ($\bar{X}$ = 2.54, S.D. = 1.39) 2) สภาพในชุมชนก่อนต้องโทษ ได้แก่ ชุมชนที่อยู่มีการซื้อขายยาเสพติด ($\bar{X}$ = 2.73, S.D. = 1.44)

2. แนวทางป้องกันการกระทำความผิดของผู้ต้องขังหญิงเรือนจำจังหวัดอ่างทอง สรุปผลการวิจัยในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางป้องกันการกระทำความผิดของผู้ต้องขังหญิงเรือนจำจังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวม

แนวทางป้องกันการกระทำความผิดของผู้ต้องขังหญิงเรือนจำจังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล	4.47	0.79	มากที่สุด	1
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	3.90	1.02	มาก	4
3. ปัจจัยด้านครอบครัว	4.13	0.95	มาก	3
4. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	4.29	0.96	มากที่สุด	2
ภาพรวม	4.20	0.81	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า แนวทางป้องกันการกระทำความผิดของผู้ต้องขังหญิงเรือนจำจังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสูงสุดได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้ 1) ปัจจัยด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล เมื่อพิจารณารายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุด คือ ควรมีการผ่อนคลายความเครียดให้กับผู้ต้องขัง เช่น กีฬา นันทนาการ ดนตรีบำบัด เป็นต้น ($\bar{X}$ = 4.67, S.D. = .77) 2) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เมื่อพิจารณารายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุด คือ ต้องการให้เรือนจำประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อให้รับเข้าทำงาน ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 1.04) 3) ปัจจัยด้านครอบครัว เมื่อพิจารณารายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุด คือ หน่วยงานด้านสาธารณสุขควรร่วมกันกับครอบครัวและชุมชน ส่งเสริมการป้องกันความรุนแรงในครอบครัว จัดอบรมเรียนรู้การควบคุมอารมณ์ การระบายความเครียด และภาวะความกดดันในจิตใจ เพื่อแก้ปัญหาความไม่เข้าใจและการทะเลาะเบาะแว้ง ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 1.01)

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สาเหตุการกระทำความผิดของผู้ต้องขังหญิงเรือนจำจังหวัดอ่างทอง จากการศึกษาพบประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านครอบครัว จากการศึกษา พบว่า ผู้ต้องขังหญิงที่กระทำความผิดส่วนใหญ่ มีสาเหตุเกิดมาจาก 1) สถานภาพทางครอบครัว ซึ่งสาเหตุสำคัญมาจากครอบครัวแยกกันอยู่คนละทิศละทาง บิดามารดา หรือบุคคลในครอบครัวของท่านมักทะเลาะกันอยู่เสมอ ไม่ได้รับความอบอุ่นจากคนในครอบครัว 2) ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการกระทำความผิดซ้ำ ซึ่งสาเหตุสำคัญมาจากเวลาที่มีปัญหามักจะปรึกษาหรือขอคำแนะนำจากครอบครัวไม่ได้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพงษ์กฤษณ์ มงคลสินธุ์ (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการกระทำความผิดซ้ำในคดียาเสพติด ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ในครอบครัวและด้านสภาพทางเศรษฐกิจสังคมมีความสัมพันธ์กับการกระทำความผิดซ้ำในคดียาเสพติด ปัจจัยด้านเศรษฐกิจส่งผลต่อการกระทำความผิดซ้ำของผู้ต้องขังในเรือนจำแห่งหนึ่งของจังหวัดแม่ฮ่องสอน อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอัศกร ไชยพงษ์ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนากลยุทธ์การป้องกันและแก้ไขปัญหการกระทำความผิดซ้ำของผู้ต้องขังชายในเรือนจำ เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุการกระทำความผิดซ้ำของผู้ต้องขังชายในเรือนจำ เขต 8 มาจากการขัดเกลา และขาดความอบอุ่นจากครอบครัว ทั้งนี้เนื่องจากสถานบันครอบครัวเป็นสถาบันพื้นฐานแรกที่สุดและมีความสำคัญยิ่งของสังคม และสอดคล้องกับอิทธิพลของครอบครัว ที่สรุปได้ว่า การที่ผู้พ้นโทษมาแล้วจะมีพฤติกรรมในด้านบวกหรือด้านลบ ขึ้นอยู่กับครอบครัว ถ้าครอบครัวสั่งสอน อบรมดี ให้โอกาสและแสดงความสนใจแก่ผู้ที่พ้นโทษมาแล้วก็จะทำให้ผู้พ้นโทษอบอุ่น มีแรงจูงใจที่จะทำความดีเพื่อให้ได้อยู่กับครอบครัว และถ้าหากครอบครัวกดดัน รังเกียจ และไม่สามารถขัดเกลาหรือสั่งสอนบุคคลเหล่านี้ได้ ก็เท่ากับว่าครอบครัวเป็นผู้ผลักดันให้กลับไปกระทำความผิดซ้ำอีก

1.2 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ จากการศึกษา พบว่า ผู้ต้องขังหญิงที่กระทำความผิดส่วนใหญ่เกิดจากการว่างงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาที่สำคัญปัญหาหนึ่งที่อยากจะแก้ไข เนื่องจากเมื่อพ้นโทษไปแล้วไม่ได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอกทำให้ไม่มีงานทำ กลับไปกระทำความผิดซ้ำอีกซึ่งสาเหตุที่สำคัญมาจาก บิดา มารดา หรือคนในครอบครัวของท่าน ไม่มีรายได้/ไม่มีอาชีพหลักที่จะดูแลคนในครอบครัว โดยที่รองลงมาคือ ตนเองไม่มีงานทำ ทำให้ไม่มีรายได้จึงกลับไปกระทำความผิดซ้ำ ซึ่งสอดคล้อง กับผลงานวิจัยของปรีชญานันท์ บุญชู (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกระทำความผิดซ้ำของผู้ต้องขังเรือนจำพิเศษธนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเศรษฐกิจว่ามีอิทธิพลต่อการกระทำความผิดซ้ำอยู่ในระดับที่เห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่มีอิทธิพลต่อการกระทำความผิดซ้ำของผู้ต้องขังมากที่สุด คือการมีฐานะยากจน ไม่มีอาชีพที่มั่นคง มีรายได้ที่ไม่แน่นอน และมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายและมีภาระหนี้สินที่ต้องรับผิดชอบ การทำสิ่งผิดกฎหมายจึงกลายเป็นทางเลือกเดียวที่รวดเร็วและหาเงินมาได้อย่างที่สุด

1.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม จากการศึกษา พบว่า ผู้ต้องขังหญิงที่กระทำความผิดส่วนใหญ่เกิดจาก สภาพในชุมชนก่อนต้องโทษ จากการศึกษาพบว่าสภาพในชุมชนที่อาศัยอยู่มีผลต่อการกระทำความผิดซ้ำโดยเฉพาะชุมชนที่ท่านอยู่มีการซื้อขายยาเสพติด รองลงมาคือชุมชนที่ท่านอยู่ไม่มีมาตรการดูแลรักษาความปลอดภัย รวมถึงชุมชนหรือหมู่บ้านที่แออัด และเป็นแหล่งยาเสพติดที่มีทั้งผู้เสพและจำหน่ายยาเสพติด เพื่อนที่คบหามีพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมของที่อยู่อาศัยมีส่วน

ผลักดันต่อการที่จะกระทำความผิดซ้ำ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอัศกร ไชยพงษ์ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนากลยุทธ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาคriminalการทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังชายในเรือนจำ เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังชายในเรือนจำ เขต 8 มาจากการขาดโอกาส และขาดความอบอุ่นจากครอบครัว ความรู้สึกเคียดแค้น ไม่ได้ได้รับความไว้วางใจจากสังคม อาศัยอยู่ในแหล่งเสื่อมโทรมและยาเสพติด และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปรีชญาภรณ์ บุญชู (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังเรือนจำพิเศษธนบุรี ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมภายในเรือนจำที่อยู่กันอย่างแออัด ทำให้ผู้ต้องขังเรียนรู้พฤติกรรมและการกระทำผิดซึ่งกันและกัน สามารถเรียนรู้และถ่ายทอดพฤติกรรมและการกระทำผิดระหว่างกันได้ง่ายขึ้น จากที่เคยกระทำความผิดในคดีเล็กน้อย เมื่อพ้นโทษออกไปแล้วก็หวนกลับไปกระทำความผิดซ้ำในคดีที่มีความร้ายแรงมากขึ้นและสภาพแวดล้อมชุมชนที่อยู่อาศัยมีการระบาดของยาเสพติดก็เป็นส่วนหนึ่งทำให้เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดได้ง่าย เนื่องจากสามารถนำยาเสพติดและเป็นอาชีพที่มีรายได้ดีส่งผลต่อการกลับไปกระทำความผิดซ้ำ

1.4 ปัจจัยด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่เกิดจากพฤติกรรมของแต่ละคนที่แสดงออกมา ผู้ต้องขังหญิงที่กระทำความผิดส่วนใหญ่เกิดจาก 1) อุปนิสัยส่วนตัว ซึ่งสาเหตุสำคัญมาจากการเป็นคนชอบดื่มสุราและใช้ยาเสพติด ทำให้เกิดการขาดสติ ในการยั้งคิดที่จะกระทำความผิดประพฤติดนเป็นพลเมืองที่ดี รองลงมาคือเป็นคนที่ชอบเที่ยวเตร่ยามค่ำคืน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเจตจำนงอิสระ (Free will theory) ทฤษฎีนี้มองว่า มนุษย์โดยธรรมชาติมีเหตุผล (Rational) ในขณะเดียวกันเป็นพวกเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง หรือยึดหลักสิทธิประโยชน์ และเป็นคนนิยมแสวงหาความสุขหรือยึดมั่นในเรื่องสุขนิยม ดังนั้นในการที่มนุษย์มีเหตุผลจึงมีเจตจำนงอิสระ มนุษย์สามารถตัดสินใจที่จะเลือกทำหรือไม่ทำก็ได้ มนุษย์จะมีพฤติกรรมใดก็ขึ้นอยู่กับทางเลือกที่ระหว่างความสุขหรือประโยชน์ที่จะได้รับกับความทุกข์ หรือผลที่ตามมาจากการกระทำผิดคือโทษ เมื่อชั่งน้ำหนักจัดคั่งทุนแล้วถ้าความเจ็บปวด (โทษ) มีมากกว่าประโยชน์ที่ได้รับมนุษย์จะใช้เจตจำนงอิสระตัดสินใจว่าจะทำหรือไม่ทำ โดยอาศัยหลักมนุษย์ทุนคนแสวงหาความสุขหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด เมื่อชั่งน้ำหนักแล้วถ้าเลือกที่จะทำต้องรับผิดชอบต่อการกระทำนั้น

2. แนวทางป้องกันการกระทำผิดของผู้ต้องขังหญิงเรือนจำจังหวัดอ่างทอง จากการศึกษาพบประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

2.1 ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล พบว่าแนวทางป้องกันการกระทำผิดของผู้ต้องขังหญิงเรือนจำจังหวัดอ่างทอง พบว่า ความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ การผ่อนคลายความเครียดให้กับผู้ต้องขัง เช่น กีฬา นันทนาการ ดนตรีบำบัด เป็นต้น รองลงมาคือควรมีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพที่ดีและการโภชนาการที่ดีเพื่อลดความเครียดที่เกิดจากการเจ็บป่วย รวมถึงควรมีนักจิตวิทยาให้คำปรึกษากับผู้ต้องขังก่อนพ้นโทษ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (Needs) ที่กล่าวไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์เป็นสิ่งที่สำคัญที่จะผลักดันให้มนุษย์เกิดกิเลส ความโลภ เพราะตราบดีก็ตามที่มนุษย์ไม่รู้จักความพอดี และแสวงหาสิ่งต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านั้นจนล้นเกินถึงความต้องการและบรรทัดฐานของสังคมย่อมส่งผลให้เกิดการกระทำผิดกฎหมายขึ้น

2.2 ด้านเศรษฐกิจ ผลการวิจัย แนวทางป้องกันการกระทำผิดของผู้ต้องขังหญิงเรือนจำจังหวัดอ่างทองพบว่า ความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ ต้องการให้เรือนจำประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อให้ผู้ต้องขังเข้าทำงานภายหลังการพ้นโทษ รองลงมาคือ ต้องการให้สนับสนุนด้านการเงิน หรือเงินให้กู้ยืมไปประกอบอาชีพ โดยที่ผู้ต้องขังหญิงกลุ่มตัวอย่าง ได้เสนอความคิดว่า เรือนจำจังหวัดอ่างทองควร

จัดอบรมฝึกวิชาชีพที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ที่สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประกอบอาชีพได้จริง และรัฐควรจัดหาแหล่งงานให้ที่มีความมั่นคง มีรายได้แน่นอนรองรับ รวมถึงเอกชนสถานประกอบการต่างๆ ควรเปิดโอกาสให้กับผู้ที่เคยต้องโทษสามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการได้เหมือนกับบุคคลทั่วไป เพื่อจะได้มีงานทำ มีรายได้ สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ รวมถึงสามารถใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพงษ์กฤษณ์ มงคลสินธุ์ (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการกระทำผิดซ้ำในคดียาเสพติด ผลการวิจัยพบว่า สภาพทางเศรษฐกิจสังคมมีความสัมพันธ์กับการกระทำผิดซ้ำในคดียาเสพติด และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชวลิต กลิ่นแข, เกชา ใจดี, ญฐวรรณ์ เสมียนเพชร, สุพัตรา สมวงศ์ และทิพวรรณ สุวรรณโน (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังในเรือนจำของจังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการวิจัยพบว่า รายได้ของครอบครัวที่มีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะครอบครัวที่มีความยากจนและผู้ใช้แรงงาน ชนชั้นล่างที่มีความยากไร้ และผู้ใช้แรงงาน ซึ่งมีรายได้ไม่เพียงพอที่จะใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตทำให้เกิดการขาดแคลนเครื่องอุปโภคบริโภคที่จำเป็น ซึ่งจะพบว่าปัญหาอาชญากรรมส่วนใหญ่มาจากบุคคลในครอบครัวเหล่านี้ โดยมีผลกระทบความผิดในข้อหาลักทรัพย์ และปัญหายาเสพติดเป็นปัญหาหลัก โดย บุคคลเหล่านี้ต่างก็มีการกระทำผิดซ้ำเมื่อได้รับอิสรภาพซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่มีส่วนมาจากเศรษฐกิจของ ครอบครัว ซึ่งการมีประวัติติดคุกยังเป็นอุปสรรคสำคัญในการหางานทำที่สุจริต หากนายจ้างรู้ว่าเป็นผู้ที่เคยติดคุกมาก่อน มักจะได้รับการปฏิเสธไม่ให้เข้าทำงาน โดยที่การกระทำผิดเพราะครอบครัวมีปัญหาทางการเงิน หรือ เดือดร้อนเรื่องเงิน หรือการที่ท่่านกระทำผิดเพราะต้องรับภาระเรื่องค่าใช้จ่ายในครอบครัว นอกจากนี้แล้วที่ต้องมากระทำผิดซ้ำเพราะว่าความยากจนของครอบครัวทำให้ต้องใช้เงินเป็นจำนวนมากในชีวิตประจำวัน ซึ่งเกิดจากการประสบปัญหาไม่มีงานทำหลังพ้นโทษ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้อิทธิพลของปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ส่งผลต่อการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังในเรือนจำแห่งหนึ่งของจังหวัดแม่ฮ่องสอน

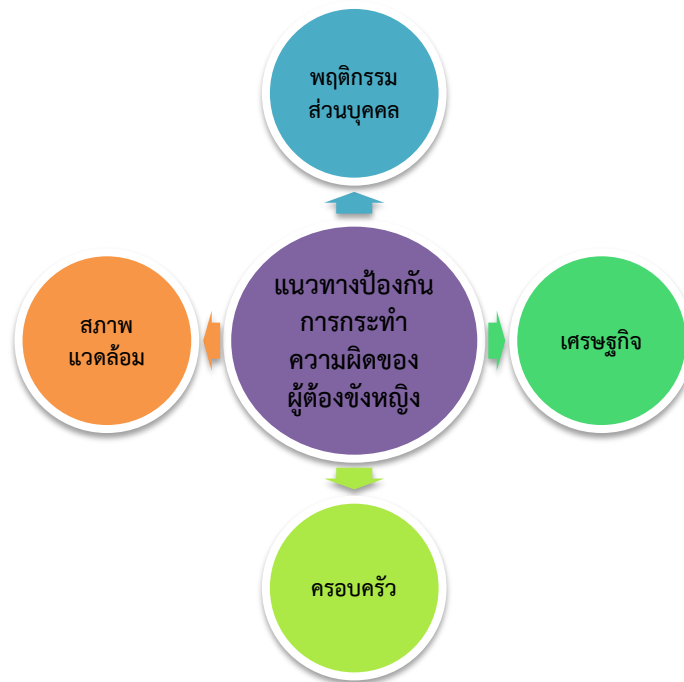
2.3 ด้านครอบครัว ผลการวิจัย แนวทางการป้องกันการกระทำผิดของผู้ต้องขังหญิงเรือนจำจังหวัดอ่างทอง พบว่า ความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ หน่วยงานด้านสาธารณสุขที่ควรร่วมกันกับครอบครัวและชุมชนส่งเสริมการป้องกันความรุนแรงในครอบครัว จัดอบรมเรียนรู้การควบคุมอารมณ์ การระบายความเครียด และภาวะความกดดันในจิตใจ เพื่อแก้ปัญหาความไม่เข้าใจและการทะเลาะเบาะแว้ง รองลงมาคือให้หน่วยงานด้านการส่งเสริมสุขภาพจิต ควรเข้ามาดูแลปัญหาทางด้านจิตใจของผู้หญิงที่เกิดจากความรุนแรงในครอบครัว เช่น การถูกสามีทอดทิ้ง การหย่าร้าง ดังนั้นแนวทางป้องกันที่ดี ควรเริ่มจากครอบครัวสู่ชุมชน ต้องการให้บิดามารดา ญาติพี่น้องเข้าใจและเป็นกำลังใจเพื่อที่จะได้เป็นแรงบันดาลใจในการกลับตัวเป็นคนดี คอยห้ามปรามตักเตือนและเมื่อมีปัญหาที่หาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และผู้ต้องขังทุกคนควรได้รับการยอมรับจากผู้คนภายนอกหลังจากพ้นโทษออกไป ซึ่งสอดคล้องกับกับผลงานวิจัยของชวลิต กลิ่นแข, เกชา ใจดี, ญฐวรรณ์ เสมียนเพชร, สุพัตรา สมวงศ์ และทิพวรรณ สุวรรณโน (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังในเรือนจำของจังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการวิจัยพบว่า สถาบันครอบครัวเป็นสถาบันพื้นฐานแรกที่สุดและมีความสำคัญของสังคม เพราะสถาบันที่เป็นจุดเริ่มต้นของสถาบันทั้งหลายในอดีตก่อนนั้นสถาบันครอบครัว ทำหน้าที่เป็นทั้งสถาบันการศึกษา สถาบันเศรษฐกิจ และสถาบันการปกครอง หรืออธิบายได้ว่าสถาบันครอบครัวทำหน้าที่ให้การศึกษาและความรู้ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของโชติกา แก่นธิดา, พระเทพปริยัติเมธี และสุกัญญาณัฐ ออบสิน (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการแก้ไขปัญหการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังหญิง เรือนจำกลางนครสวรรค์ โดยการบูรณาการตามหลักเบญจธรรม ผลการวิจัยพบว่า ควรส่งเสริมความผูกพันในครอบครัว โดยการใช้กิจกรรม

สร้างความผูกพัน สร้างความรัก ความอบอุ่น ความเข้าใจภายในครอบครัว เพื่อเป็นการส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง และมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม อย่างไรก็ตามในด้านดังกล่าวของสถาบันครอบครัวจึงลดลงไป ปัญหาการกระทำผิดต่างๆ สถาบันครอบครัวจึงมีเป็นส่วนสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเกิดปัญหานั้นๆ ซึ่งเมื่อประสบปัญหาคนในครอบครัวไม่ช่วยหาแนวทางแก้ไขปัญหานั้นๆ ที่ถูกต้อง ไม่เคยให้ความช่วยเหลือกำลังใจ ซึ่งเกิดจากการไม่มี ความผูกพันกับครอบครัวและญาติพี่น้อง คนในครอบครัวไม่มีความเข้าใจ สนใจ และเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน จึง ทำให้เมื่อจะทำในสิ่งที่ผิดจะไม่เคยนึกถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับคนในครอบครัวเป็นลำดับแรก โดยสิ่งเหล่านี้เกิดจากการขัดแย้ง/โต้แย้งกับบิดา-มารดาหรือ ผู้ปกครอง ทำให้มีความรู้สึกขาดความอบอุ่นจากครอบครัว คิดว่าพ่อแม่ รักลูกทุกคนไม่เท่ากัน จึงเป็นส่วนที่ทำให้เกิดการกระทำผิดซ้ำอิทธิพลทางครอบครัว ที่กล่าวสรุปได้ว่าการที่ผู้ต้องขังพ้นโทษมาแล้วจะมีพฤติกรรมไปทางด้านบวกหรือลบ ขึ้นอยู่กับครอบครัว ถ้าหากครอบครัวอบรมสั่งสอน ให้ออกไปและแสดงความเห็นอกเห็นใจแก่ผู้ที่เคยพ้นโทษมาแล้ว จะทำให้ผู้พ้นโทษมารู้สึกอบอุ่น มีแรงจูงใจที่จะทำความดีเพื่อที่จะได้อยู่กับครอบครัว แต่ในทางตรงกันข้ามหากครอบครัวกดดัน รังเกียจ และไม่สามารถอบรมขัดเกลาสั่งสอนได้ ก็เท่ากับว่าครอบครัวมีส่วนที่สำคัญที่จะผลักดันให้กลับไปกระทำความผิดอีก

2.4 ด้านสภาพแวดล้อม ผลการวิจัย แนวทางป้องกันการกระทำผิดของผู้ต้องขังหญิงเรือนจำจังหวัดอ่างทอง พบว่า ความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ ให้มีการจัดตั้งศูนย์รับแจ้งเบาะแสเมื่อพบว่ามีกระทำความผิดภายในชุมชน รองลงมาคือต้องการให้ผู้นำชุมชนร่วมกับเพื่อนบ้านสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการป้องกันอาชญากรรม ต้องการให้สังคมภายนอกเปิดโอกาสและและยอมรับคนที่เคยกระทำความผิดสามารถที่จะกลับตนเป็นคนดีได้ ไม่ตั้งแง่รังเกียจว่าเคยถูกจำคุกมาก่อน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีประคับประคองที่สรุปใจความสำคัญว่า การที่บุคคลได้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดและถูกพิพากษาลงโทษให้จำคุก ถือได้ว่าบุคคลนั้นได้ถูกสังคมประคับประคองว่าเป็นผู้กระทำความผิด และเมื่อพ้นโทษออกมาแล้วการมีจะไม่ได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากสังคมภายนอก ทำให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมแสดงออกและประพฤติไปในทางที่ผิดเพื่อให้เป็นไปตามที่สังคมได้กำหนดอันเป็นสาเหตุของการทำให้เกิดการกระทำผิดซ้ำ (อภิวัฒน์ แก้วเพ็ง, 2560)

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้คือแนวทางป้องกันการกระทำความผิดของผู้ต้องขังหญิงเรือนจำจังหวัดอ่างทอง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การป้องกันด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล ควรมีการผ่อนคลายความเครียดให้กับผู้ต้องขัง เช่น กีฬา นันทนาการ ดนตรีบำบัด เป็นต้น 2) การป้องกันด้านเศรษฐกิจ การให้เรือนจำประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อรับเข้าทำงาน 3) การป้องกันด้านครอบครัว หน่วยงานด้านสาธารณสุขควรร่วมกันกับครอบครัวและชุมชนส่งเสริมการป้องกันความรุนแรงในครอบครัว จัดอบรมเรียนรู้การควบคุมอารมณ์ การระบายความเครียด และภาวะความกดดันในจิตใจ เพื่อแก้ปัญหาความไม่เข้าใจและการทะเลาะ และ 4) การป้องกันด้านสภาพแวดล้อม การตั้งศูนย์รับแจ้งเบาะแสเมื่อพบว่ามีกระทำความผิดภายในชุมชน สรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางป้องกันการกระทำความผิดของผู้ต้องขังหญิงเรือนจำจังหวัดอ่างทอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 เรือนจำควรจัดให้มีการอบรมโปรแกรมแก้ไขพื้นฐานให้กับผู้ต้องขังหญิงโดยให้ฝ่ายการศึกษาดูแลในเรื่องการพัฒนาจิตใจและด้านการศึกษา ในส่วนของฝ่ายฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังควรจัดให้มีการฝึกวิชาชีพให้กับผู้ต้องขังรวมถึงอบรมทักษะต่างๆ ตามความถนัดเพื่อให้ผู้ต้องขังหญิงเมื่อพ้นโทษออกไปแล้วสามารถหารายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัวได้
 - 1.2 ควรมีหน่วยงานของรัฐ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดอ่างทองติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำในด้านการปรับตัวเข้ากับสังคมภายนอกและจัดหางานจังหวัด แรงงานงานจังหวัดให้การช่วยเหลือในด้านการประกอบอาชีพในช่วง 3 เดือนแรกภายหลังจากการปล่อยตัวพ้นโทษ
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะแนวทางป้องกันการกระทำความผิดของผู้ต้องขังหญิงเรือนจำจังหวัดอ่างทอง ควรมีการศึกษาถึงแนวทางป้องกันการกระทำความผิดของผู้ต้องขังหญิงเรือนจำอื่นๆ ทั่วประเทศเพื่อให้ทราบถึงความเห็นของกลุ่มตัวอย่างอื่นที่มีต่อการกระทำผิด เพื่อเป็นข้อมูลและประโยชน์ในการหาแนวทางการป้องกันการกระทำผิดและแก้ไขต่อไป
 - 2.2 การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องแนวทางการป้องกันการกระทำความผิดซ้ำของผู้ต้องขังหญิง เพื่อให้ทราบความเห็นเพิ่มเติม รวมถึงเจาะลึกรายละเอียดจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อเป็นประโยชน์ในการหาแนวทางป้องกันการกระทำผิดและแก้ไขที่มีประสิทธิภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมราชทัณฑ์. (2566). รายงานสถิติผู้ต้องราชทัณฑ์ทั่วประเทศ: เรือนจำ/ทัณฑสถานอิสระ. กรุงเทพมหานคร: กรมราชทัณฑ์.
- จันทิรา จินดามาศย์. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังหญิงศึกษาเฉพาะกรณีทัณฑสถานหญิงชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวลิต กลิ่นแข, เกชา ใจดี, ณัฐวรรณ เสมียนเพชร, สุพัตรา สมวงศ์ และทิพวรรณ สุวรรณโน. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังในเรือนจำของจังหวัดแม่ฮ่องสอน. วารสารวิชาการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก. 6(3). 253-261.
- โชติกา แก่นธिया, พระเทพปริยัติเมธี และสุกัญญาณัฐ ออบสิน. (2564). การแก้ไขปัญหการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังหญิง เรือนจำกลางนครสวรรค์ โดยการบูรณาการตามหลักเบญจธรรม. วารสารวิจัยวิชาการ. 4(2). 215-224.
- ปรีชญานันท์ บุญชู. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังเรือนจำพิเศษธนบุรี. วารสารสหวิทยาการ วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 12(2). 102-127.
- พงษ์กฤษณ์ มงคลสินธุ์. (2561). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการกระทำผิดซ้ำในคดียาเสพติด. วารสารวิชาการแสงอีสาน. 15(1). 47-61.
- สิริประภา แก้วศรีนวล. (2565). การพัฒนาระบบการประเมินและติดตามผู้ต้องขังที่ก่อคดีอุกฉกรรจ์ที่ฐานความผิดเกี่ยวกับ ชีวิต ร่างกาย และเพศ โดยศึกษาย้อนหลังในกลุ่มเรือนจำในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. คุชชินพนธ์ปรัชญาคุชชินบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร
- อภิวัฒน์ แก้วเพ็ง. (2560). สาเหตุการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขัง กรณีศึกษาเรือนจำพิเศษมีนบุรี. การศึกษาอิสระวิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อมรรัตน์ กรียาผล. (2527). ทศนคติของบุคคลากรในกระบวนการยุติธรรมต่อการลงโทษผู้กระทำผิดโดยการชดใช้ค่าเสียหายแก่ผู้เสียหายในคดีอาญา: ศึกษาเฉพาะในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อัศกร ไชยพงษ์. (2557). อาชญวิทยาและทัณฑวิทยา. สุราษฎร์ธานี: คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*
THE NEED FOR LEADERSHIP IN SERVICE OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS IN
BANGKOK

^[1]มนตรา ลิมสกุลวานิช Montra Limsakunwanich ^[2]สมศักดิ์ บุญปู Somsak Boonpoo
^[3]พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวาทโน PhramahaYannawat Thitavaddhano
^{[1] [2] [3]}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: sakorn.har@mcu.ac.th

Article Received: December 13, 2024. Revised: December 28, 2024. Accepted: December 29, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 370 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีดัชนีความต้องการจำเป็นอยู่ระหว่าง 0.052-0.076 องค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ ความตระหนักรู้ รองลงมา คือ ความมองการณ์ไกล ความรับผิดชอบ ความอ่อนน้อมถ่อมตน และความมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล ตามลำดับ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำใ้บริการ, ความตระหนักรู้, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

This research aims to study the need for service leadership of school administrators under the Bangkok Metropolitan Administration. The research is quantitative using a questionnaire with a sample of 370 teachers in schools under the Bangkok Metropolitan Administration. The data were analyzed using basic statistics, namely percentage, mean, standard deviation, and the need index. The results of the research found that the need for service leadership of school administrators under the Bangkok Metropolitan Administration as a whole had a need index between 0.052-0.076. The component with the highest ranking of need was awareness, followed by foresight, responsibility, humility, and commitment to personal development, respectively.

Keywords: Leadership in service, Awareness, Educational Administrators

*บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของชุดนิพนธ์เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำใ้บริการตามหลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

บทนำ

เมื่อโลกมีการเปลี่ยนแปลง มุมมองของการเป็นผู้นำที่ดีก็จะเปลี่ยนตามไป แต่ไม่ว่าลักษณะของผู้นำจะเปลี่ยนแปลงไปเช่นไร จุดมุ่งหมายของผู้นำที่ดีคือการขับเคลื่อนผู้บุคลากรให้พัฒนาไปข้างหน้า และต้องสามารถดึงศักยภาพของคนออกมาได้ แต่การจะขับเคลื่อนหรือดึงศักยภาพของคนในองค์กรให้ออกมาได้ ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วแบบนี้ก็คงไม่มีสูตรสำเร็จใดทำได้อีกแล้ว ผู้นำจะต้องค้นหาศึกษา และพัฒนาภาวะผู้นำที่เหมาะสมไปตามการเปลี่ยนแปลงด้วยเช่นกัน โดยการที่จะพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ให้เกิดขึ้นในอนาคตนั้นจะต้องให้ความสำคัญกับการเริ่มสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการการพัฒนา โดยเฉพาะการพัฒนาคนให้มีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีสิ่งที่สำคัญที่สุดคือการศึกษา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

ภายใต้รูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคของการบริหารจัดการศึกษาไทยในปัจจุบัน ท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ และภายใต้กรอบของยุทธศาสตร์ชาติยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) ถือเป็นการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการและปัจจัยต่างๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาพัฒนาทั้งระบบ อีกทั้งปัจจุบันยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงได้เคลื่อนตัวมาสู่ยุคสังคมฐานความรู้ การบริหารองค์การทางการศึกษาจึงต้องปรับทิศทางการบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาที่จะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการนำเอาทรัพยากรต่างๆ มาประกอบกันตามกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงหรือการปฏิรูปการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมาตรฐานซึ่งต้องเกิดจากพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารที่ดีเป็นสำคัญ (วิไลภรณ์ ไชยะเดชะ, 2556) ผู้นำที่ดีจะสามารถโน้มน้าวบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถจะนำการเปลี่ยนแปลงที่ดีมาสู่สถานศึกษาสามารถร่วมงานกับบุคลากรในการกำหนดเป้าหมาย การเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนและเหมาะสม รวมทั้งคอยช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรเพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Sallis, E., 2002)

ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ (Servant leadership) เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลที่ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงการบริการบุคลากรเป็นสำคัญ โดยภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานจากการทำงานเป็นทีม การอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการมีพฤติกรรมที่ประกอบด้วยคุณธรรม การดูแลเอาใจใส่บุคลากร และมุ่งมั่นพัฒนาให้บุคลากรเจริญงอกงาม ซึ่งสามารถช่วยให้องค์กรพัฒนาคุณภาพได้ (Spears, L. C., 1998) อาจเป็นคำตอบที่เหมาะสมสำหรับสภาพการณ์ที่กำลังเกิดขึ้น เป็นแนวคิดที่ได้รับการเสนอและแพร่หลายมากขึ้นในปัจจุบันและทั่วโลก ซึ่งภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นรูปแบบของผู้นำซึ่งเริ่มจากความรู้สึกที่ต้องการให้บริการบุคลากร โดยมุ่งให้บริการเป็นลำดับแรก จากนั้นจึงนำโดยจะกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกัน (Collaboration) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Trust) การมองการณ์ไกล (Foresight) การฟัง (Listening) และการใช้อำนาจทางศีลธรรมรวมถึงการมอบอำนาจ (Empowerment) Greenleaf เป็นบุคคลแรกที่นำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ในปี ค.ศ. 1997 และผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นผู้นำที่ใส่ใจความต้องการของบุคลากร และช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดีขึ้น (Greenleaf, R. K., 1977) เป็นผู้นำจากหัวใจที่คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่นมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เป็นผู้นำที่มีมุมมองกว้างไกลระดับสากล มีความสามารถยืดหยุ่นเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและมุ่งเน้นไปที่การมีคุณธรรมสามารถพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำแก่บุคลากร ให้พัฒนาตนเองและร่วมกันปฏิบัติงานเป็นทีม (Blanchard, K. H.,

2006) เพื่อที่จะสามารถจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและตั้งใจภาพในตนเองออกมาใช้ในการปฏิบัติงาน และมุ่งมั่นพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งบุคลากรครูเป็นกำลังสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และสามารถแข่งขันกับสถานศึกษาอื่นได้

ปัจจุบันสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครมีทั้งสิ้น 437 โรงเรียน มีเป้าหมายเดียวกันในการดำเนินงาน คือ มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของชาติ เพื่อพัฒนาเด็กในพื้นที่กรุงเทพมหานครให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ มีทั้งองค์ความรู้ มีคุณธรรมและมีทักษะในการดำรงชีวิต สามารถดำรงตนอยู่ได้ภายใต้บริบทของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (สำนักยุทธศาสตร์ทางการศึกษา, 2565) แต่ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครปีการศึกษา 2562-2564 ผลการสอบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นๆ พบว่า สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมีคะแนนเฉลี่ยทุกวิชาสูงกว่าสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (อปท.) แต่ต่ำกว่าสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) และผลการสอบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศและระดับจังหวัดทุกวิชา เมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นๆ พบว่า โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าสังกัดอื่นๆ ยกเว้นสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (อปท.) และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) ในบางวิชา ดังนั้นเพื่อให้การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายดังกล่าว จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกัน (Collaboration) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Trust) การมองการณ์ไกล (Foresight) การฟัง (Listening) และการใช้อำนาจทางศีลธรรมรวมถึงการมอบอำนาจ (Empowerment) Greenleaf และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียนในระดับต่างๆ อย่างสอดคล้องกับเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของชาติ และทิศทางการพัฒนาประเทศที่กำหนดขึ้น รวมทั้งการสร้างกลไกเพื่อการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครอย่างยั่งยืน (สำนักงานยุทธศาสตร์แผนการศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2563)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะเป็ประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่มิบบทบาทสำคัญยิ่งที่จะทำให้สถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคมและประเทศชาติสืบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 9,324 คน และมีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 370 คน โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie, R.V. & D.W. Morgan (1970)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ดังนี้ 1) สร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎี จากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแบบสอบถาม โดยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแปรค่าเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเกิร์ต (Likert) 2) นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในเบื้องต้น 3) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนของภาษา ด้วยการตรวจและประเมินดัชนีความสอดคล้องใน 3 ระดับ คือ มีความเหมาะสม ไม่แน่ใจ ไม่เหมาะสม โดยใช้สูตรในการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) ซึ่งถือเกณฑ์ IOC มากกว่า 0.5 จึงยอมรับว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสม ซึ่งได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.5-1.00 ถือได้ว่าแบบสอบถามได้รับการยอมรับจากผู้เชี่ยวชาญ 4) นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างทดสอบในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา หรือวิธีของ Cronbach L. J. (1974) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.956 5) ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ก่อนนำไปแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณจากแบบสอบถามด้วยระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) (สุวิมล ว่องวานิช. (2542) ซึ่งสุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้ปรับปรุงสูตรการคำนวณมาจากดัชนี PNI โดยการหารหาค่าผลต่างของ (I-D) โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับของสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น ได้ดังนี้ ($Modified\ Priority\ Needs\ Index: PNI_{Modified}$) = $(I-D)/D$ เมื่อ $PNI_{Modified}$ หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I (Important) หมายถึง สภาพปัจจุบัน

D (Degree of success) หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า $PNI_{Modified}$ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม	I	D	PNI _{Modified}	ลำดับที่
1. ความอ่อนน้อมถ่อมตน	4.57	4.30	0.062	4
2. ความตระหนักรู้	4.54	4.22	0.076	1
3. ความมองการณ์ไกล	4.52	4.21	0.074	2
4. ความรับผิดชอบ	4.55	4.27	0.066	3
5. ความมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล	4.54	4.31	0.052	5
ภาพรวม	4.54	4.26	0.066	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกชั้นตอน PNI_{Modified} อยู่ระหว่าง 0.052-0.076 โดยภาพรวม PNI_{Modified} = 0.066 เมื่อเรียงอันดับรายด้านจากมากไปน้อย ตามความต้องการจำเป็นที่มีค่า PNI_{Modified} คือ อันดับที่ 1 ความตระหนักรู้ (PNI_{Modified} = 0.076) อันดับที่ 2 ความมองการณ์ไกล (PNI_{Modified} = 0.074) อันดับที่ 3 ความรับผิดชอบ (PNI_{Modified} = 0.066) อันดับที่ 4 ความอ่อนน้อมถ่อมตน (PNI_{Modified} = 0.062) และอันดับที่ 5 ความมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (PNI_{Modified} = 0.052) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกชั้นตอน PNI_{Modified} อยู่ระหว่าง 0.052-0.076 โดยภาพรวม PNI_{Modified} = 0.066 เมื่อเรียงอันดับรายด้านจากมากไปน้อย ตามความต้องการจำเป็นที่มีค่า PNI_{Modified} คือ อันดับที่ 1 ความตระหนักรู้ (PNI_{Modified} = 0.076) อันดับที่ 2 ความมองการณ์ไกล (PNI_{Modified} = 0.074) อันดับที่ 3 ความรับผิดชอบ (PNI_{Modified} = 0.066) อันดับที่ 4 ความอ่อนน้อมถ่อมตน (PNI_{Modified} = 0.062) และอันดับที่ 5 ความมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (PNI_{Modified} = 0.052) ตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา อันดับที่ 1 คือ ความตระหนักรู้ อาจเป็นเพราะความตระหนักรู้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจถึงสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงของโลก สามารถวางแผนและจัดการศึกษาให้สอดคล้องและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ผู้บริหารสามารถตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีการศึกษา สามารถตระหนักถึงความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เป็นต้น มีผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของปองภพ ภูจอมจิตร (2555) ที่ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบด้านการตระหนักรู้ มี 16 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบด้านความรอบรู้ มี 14 ตัวบ่งชี้ ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชชัย แสงแปลง (2563) ที่ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การตระหนักรู้สอดคล้องกับงานวิจัยของอาทิตย์ บริพันธ์ (2560) ที่ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของการพิจารณาภาวะผู้นำใ้บริการ ประกอบด้วย การมีพลังแห่งการทำงาน มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ การ

ตระหนักู้และการนำ มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชิสา ชูศรี (2562) ที่ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการ สำหรับนักศึกษายาบาล ประกอบด้วยด้านการตระหนักู้อยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปลังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นคุณลักษณะหรือความเข้าใจที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความเต็มใจในการรับบริการและสนับสนุนความต้องการและความเจริญของนักเรียน บุคลากร และชุมชนเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาด้วยความเสียสละเพื่อส่งเสริมให้บุคคลและสถานศึกษาได้เจริญก้าวหน้า ๕ ด้าน ได้แก่

1. การมีความอ่อนน้อมถ่อมตน หมายถึง คุณลักษณะที่ทำให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติตัวอย่างอย่างเหมาะสมและนำไปปฏิบัติในสถานศึกษาได้อย่างมีความอ่อนน้อมและให้เกียรติตนเองและคนอื่น ๆ โดยเฉพาะนักเรียน บุคลากร และผู้ปกครอง แสดงถึงความยินยอมที่จะฟังและเรียนรู้จากความรู้และประสบการณ์ของผู้อื่น และการรับฟังความคิดเห็นและแนะนำของผู้อื่นเพื่อพัฒนาตัวเองและสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น
2. การมีความตระหนักู้ หมายถึง คุณลักษณะที่ทำให้ผู้บริหารเข้าใจและรับรู้ปัญหาและแนวโน้มที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างมีความตระหนักู้ มีความเข้าใจความต้องการและความจำเป็นของนักเรียน บุคลากร และสถานศึกษาเองเพื่อให้สามารถดำเนินการและตอบสนองอย่างเหมาะสมต่อสถานศึกษาและชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
3. การมีความมอการณไ้ไกล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดแนวทางและเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาในระยะยาว

4. การมีความรับผิดชอบ หมายถึง คุณลักษณะที่ผู้บริหารต้องพร้อมที่จะยอมรับความรับผิดชอบและการดำเนินการตามหน้าที่และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการบริหารสถานศึกษา รวมถึงความรับผิดชอบในวิธีการทำหน้าที่เพื่อจะได้ประโยชน์ต่อสถานศึกษา

5. การมีความมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความรับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสำหรับบุคลากรในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ ความตระหนักรู้ เหตุนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรทำการพัฒนาความตระหนักรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ผลการวิจัยความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความตระหนักรู้ พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ ผู้บริหารทำความเข้าใจและพิจารณาจุดเด่นหรือจุดด้อยของตนเองและสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา เหตุนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับสถานศึกษาแต่ละให้ผู้บริหารมีการจัดทำข้อมูลไว้เพื่อตรวจสอบผลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำแผนพัฒนาประจำปี

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการวิจัยความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ ความตระหนักรู้ เหตุนี้ ควรมีการทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาความตระหนักรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาความตระหนักรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการตามหลักพุทธธรรม

เอกสารอ้างอิง

- ธวัชชัย แสงแปลง. (2563). รูปแบบภาวะผู้นำให้บริการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาแพงเพชร.
- ธีรวิทย์ เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปองภพ ภูจอมจิตร. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2553). วิธีการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิไลภรณ์ ไชยะเดชะ. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)**. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานยุทธศาสตร์แผนการศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2563). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564-2569)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานยุทธศาสตร์แผนการศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร.
- สำนักยุทธศาสตร์ทางการศึกษา. (2565). **คู่มือปฏิบัติ**. แหล่งที่มา <https://webportal.bangkok.go.th/bangkokeducation/page/sub/23510/%E0> สืบค้นเมื่อ 3 มิ.ย. 2565.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น**. พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2542). **การสังเคราะห์เทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นในนิสิตคณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. รายงานวิจัย. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัญชิสา ชูศรี. (2562). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการ สำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข**. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- อาทิตยา บริพันธ์. (2560). **โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Blanchard, K. H. (2006). **Leading at a higher level: Blanchard on leadership and creating high performing organizations**. Upper Saddle River, NU: Prentice Hall.
- Cronbach L. J. (1974). **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed. New York: Harper and Row.
- Greenleaf, R. K. (1977). **Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness**. New York: Paulist Press.
- Krejcie, R.V. & D.W. Morgan. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement**. 30(3). 607-610.
- Sallis, E. (2002). **Total quality management in education**. 3rd ed. London: Kogan Page.
- Spears, L. C. (1998). **Insights on leadership: Service, stewardship, spirit, and servant-leadership**. New York: John Wiley & Sons.

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี
GUIDELINES FOR DEVELOPING LEADERSHIP IN THE DIGITAL AGE ACCORDING TO
BUDDHIST PRINCIPLES OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA LOPBURI

^[1]อดิศักดิ์ ทิพย์สุวรรณ Adisak Thipsuwan ^[2]บุญเชิด ขำนิศาสตร์ Booncherd Chumnisart
^[3]พระสุรชัย สุรชัย PhraSurachai Surachayo
^{[1] [2] [3]}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Adisak_thip@hotmail.com

Article Received: September 11, 2024. Revised: December 25, 2024. Accepted: December 26, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถาน 2) เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพุทธธรรม และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพุทธธรรม เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีด้วยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความต้องการจำเป็น และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 6 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ในภาพรวมมีค่าดัชนี PNImodified คือ 0.406 และด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ ด้านการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ รองลงมา คือ ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน 2) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพุทธธรรม เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ ด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ บุรณการตามหลักพุทธธรรม คือ หลักทศิยาปาปนิคสูตร ได้แก่ (1) จักขุมา ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล (2) วิรูโร ผู้นำที่จัดการธุระได้ดีมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (3) นิสสยสัมปันโน ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย (1) ความเป็นผู้มีจักขุมา (วิสัยทัศน์กว้าง) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การบริหารงาน มีการสื่อสารและความสามารถในการเป็นผู้นำ (2) ความผู้มีวิรูโร (เชี่ยวชาญปฏิบัติ) ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารมีความเป็นผู้นำ แสวงหาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ จัดการข้อมูลนักเรียนและบุคลากร นำระบบบริหารสารสนเทศ จัดระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล จัดระบบตารางเรียนออนไลน์และระบบจัดการกิจกรรมโรงเรียน (3) ความเป็นผู้มีนิสสยสัมปันโน (มนุษยสัมพันธ์ดี) ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ดีกับเพื่อนร่วมงาน เชี่ยวชาญใช้โปรแกรมหรือแพลตฟอร์มการสื่อสารออนไลน์ จัดการความปลอดภัย ใช้ระบบความปลอดภัยเพื่อปกป้องข้อมูล สร้างเครือข่ายการทำงานด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล, หลักพุทธธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

This research aims to 1) study the digital leadership needs of school administrators, 2) study the methods for developing digital leadership according to Buddhist principles, and 3) propose guidelines for developing digital leadership according to Buddhist principles. This research is a mixed-method research. In part of quantitative research, using a questionnaire with a sample of 285 people. Data were analyzed using research statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and the need values, and qualitative research by interviewing 6 key informants. Data were analyzed using content analysis. The research results found that 1) The overall need for digital leadership of school administrators under the Office of the Secondary Education Service Area, Lopburi Province had a PNI modified index of 0.406. The first-ranked need was information management, followed by ethics in using information technology, having a digital vision, and finally promoting the use of technology in teaching and learning. 2) The method for developing digital leadership according to Buddhist principles was the development of digital leadership of school administrators, consisting of digital vision, information management, promoting the use of technology in teaching and learning, and ethics in using information technology integrated according to Buddhist principles, namely the Dutiyapāṇṇika Sutta, including (1) Cakkhumā, a leader with broad vision; (2) Vidhūro, a leader with capable of erringistering business; (3) Nissayasampanno, a leader with good human relations. 3) The guideline for developing leadership in the digital age according to Buddhist principles, consisting of (1) Cakkhumā (broad vision), executives with administrative vision, communication and leadership ability; (2) Vidhūro (expert in practice), executives with expertise in administration, being leaders, consistently seek knowledge in information technology, managing student and personnel data, implementing information management systems, organizing human resource management systems, organizing online class schedules and school activity management systems; and (3) Nissayasampanno (good human relations), executives with good human relations with colleagues, being experts in using online communication programs or platforms, managing security, using security systems to protect data, and creating networks using information technology.

Keywords: Leadership in the Digital Age, Buddhist Principles, School Administrators

บทนำ

การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับอารยประเทศได้นั้น หลักสำคัญก็คือ การศึกษา เพราะการศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ ดังนั้น การบริหารการศึกษาจึงควรมีผู้รับผิดชอบที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีคุณธรรม และมีสมรรถนะที่จะสามารถบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของชาติ สามารถผลิตบุคลากรที่เกิดจากผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ผู้บริหารที่จัดการบริหารทางการศึกษาจึงต้องมีความเป็นผู้นำสูง ความเป็นผู้นำสามารถพัฒนาได้ด้วยวิธีการต่างๆ ที่สามารถเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมและนำความรู้นั้นมาพัฒนาการบริหารการศึกษาได้อย่างรวดเร็วสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมในยุคนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและมีบทบาทในการที่จะบริหารงานต่างๆ ในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยการอาศัยความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกฝ่ายเช่น ครู สอนในสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานในสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นศาสตร์และศิลป์มาประยุกต์ใช้เพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพยิ่งขึ้น และพัฒนาให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบันและอนาคต และการที่ผู้บริหารจะสามารถพัฒนางานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยอันจะนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งหมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสำเร็จของการบริหารงานด้วยการมีมนุษยสัมพันธ์ มีคุณธรรม จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและที่สำคัญคือ การสร้างศรัทธาในตัวเองให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน (อัคราธร สังมณีโชติ, 2550) ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความรู้ ความสามารถมีทักษะ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความชำนาญงาน มีมนุษยสัมพันธ์ และมีประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจที่เกี่ยวกับการส่งเสริม และกำกับดูแลการจัดการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา และมีความต้องการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพการจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมจริยธรรมกระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ในการบริหารกิจการใดๆ ก็ตามไม่ว่าจะเป็นการบริหารรัฐกิจ บริหารธุรกิจ ผู้บริหารในฐานะผู้นำขององค์การจะต้องมีภาระหน้าที่ที่จะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันเป็นอย่างดีในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ บุคคลที่มีอำนาจในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม สามารถจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้ มีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติหรือพฤติกรรมของผู้อื่น มีหน้าที่ควบคุมตรวจตรา ประสานงาน วินิจฉัยสั่งการโน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุดมีประสิทธิภาพสูงสุด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยเป็นผู้ชักจูงให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องร่วมแรง ร่วมใจทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความสมัครใจ มีความกระตือรือร้นมุ่งให้ได้ผลงานดียิ่งขึ้น

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จของโครงการต่างๆ การสร้างภาวะผู้นำที่ดีนั้นเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกคน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารทำให้องค์กรบรรลุ วัตถุประสงค์จึงต้องส่งเสริมให้เกิดระบบความร่วมมือในองค์กร ทำให้บุคลากรมีความยินดี เต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารถือว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาท สำคัญในการนำพาการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้นอกจากนี้ผู้บริหารยังเป็นผู้สร้างค่านิยม แรง บันดาลใจและความเชื่อรวมทั้งต้องสื่อสารแก่นของค่านิยมและความเชื่อดังกล่าวสู่ผู้ตาม ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์มีลักษณะการทำงานเป็นทีม มีการประสานความร่วมมือมีทักษะการติดต่อสื่อสาร มีความรู้ทางการศึกษาเป็นอย่างดี และมีกระบวนการค้นหาและพัฒนา ศักยภาพของผู้ตามอย่างเหมาะสม

การบริหารการศึกษาในยุคปัจจุบันนั้นจึงมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งในการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ เพื่อบริหารจัดการการศึกษาในรูปแบบใหม่ จึงต้องอาศัยภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเข้ามาบริหารจัดการการศึกษาในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้กำหนดว่าปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาระบบงานราชการ 4.0 จะต้องประกอบไปด้วย ปัจจัยอย่างน้อย 3 ประการ ดังต่อไปนี้ 1) การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม (Collaboration) เป็นการยกระดับการทำงานจากการประสานงานกันหรือทำงานด้วยกันไปสู่การร่วมมือกัน เป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบประชาธิปไตย 2) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและหาวิธีการ หรือศึกษาเรื่องใหม่ๆ เพื่อให้เกิดผลกระทบใหญ่ต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและ 3) การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization) เป็นการผสมผสานการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ (Cloud) อุปกรณ์สมาร์ตโฟน และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานร่วมกัน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ทุกอุปกรณ์และทุกช่องทางได้อย่างปลอดภัยและประหยัด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการโรงเรียนควรมีแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศในการตัดสินใจแก้ปัญหา มีข้อมูลสารสนเทศสนับสนุนในด้านต่างๆ เช่น ด้านอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายด้านซอฟต์แวร์ สำหรับบริหารจัดการข้อมูล ซึ่งสารสนเทศกับการเรียนการสอนในโรงเรียน มีการนำคอมพิวเตอร์และเครื่องมือประกอบช่วยในการเรียนรู้ เช่น วัสดุทัศนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เครื่องฉายภาพ คอมพิวเตอร์ช่วยจัดการศึกษาจัดตารางสอน คำนวณระดับคะแนน จัดชั้นเรียน ข้อมูลสารสนเทศในสถานศึกษาเพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบถึงปัญหาและการแก้ปัญหาในโรงเรียน มีการเรียนการสอนทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนมากขึ้น (พรทิพย์ บริสุทธิ์, 2566)

ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์จึงจำเป็นอย่างมากที่จะพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะตามภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการบริหารงานในพระพุทธศาสนามีหลักธรรมที่ใช้ในการบริหารเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งหลักปณิธานที่เป็นลักษณะของนักบริหาร 3 ประการ คือ 1) จักขุมา หมายถึง ปัญญามองการณ์ไกล เช่น ถ้าพ่อค้าหรือนักบริหารธุรกิจ ต้องรู้ว่าอนาคตเศรษฐกิจหรือตลาดจะมีแนวโน้มเป็นแบบไหนหรือสามารถคาดการณ์ทิศทางหรืออนาคตในการดำเนินธุรกิจได้แม่นยำจากการอาศัยกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล โดยอาจใช้ประสบการณ์ในอดีตร่วมในการตัดสินใจและวางแผนด้วย ซึ่งคุณลักษณะข้อแรกนี้ตรงกับภาษาอังกฤษคำว่า Conceptual Skill คือการชำนาญในการใช้ความคิด หรือทักษะทางด้านความคิด 2) วิรุโ

หมายถึง จัดการธุระได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น นักการเงินต้องมีความรู้และความเชี่ยวชาญทางการเงินสามารถคำนวณอัตราผลตอบแทนต่าง ๆ ได้หรือเข้าใจในการเงินที่ใช้ในการประกอบการตัดสินใจได้ในกรณีแพทย์ผ่าตัดสมองก็ต้องมีความเชี่ยวชาญในการผ่าตัดสมอง เป็นต้น คุณลักษณะที่สองนี้ตรงกับคำภาษาอังกฤษคำว่า Technucal Skill คือความชำนาญการด้านเทคนิค หรือทักษะทางด้านการปฏิบัติงาน 3) นิสสัยสัมพันธ์ หมายถึง พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้เพราะคนมีมนุษยสัมพันธ์ดีมีความสามารถในการติดต่อประสานงานให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดมีความสามารถในการสื่อสารและประสานงานกันแต่ละฝ่ายในองค์กรดำเนินแนวทางตามกรอบทิศทางที่องค์กรต้องการบรรลุได้หรือมีความสามารถในการผูกใจคนให้เป็นที่รักของคนโดยสามารถทำให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความเต็มใจได้ เป็นต้น คุณลักษณะที่สามนี้ตรงกับคำภาษาอังกฤษคำว่า Human Relation Skill คือความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์หรือทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2554)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำหลักพุทธธรรมทางพุทธศาสนา คือหลักทศพิธราชธรรมไปบูรณาการในการบริหารสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม พัฒนาคณะด้วยหลักพุทธธรรมบูรณาการร่วมกับคุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลให้การบริหารจัดการการศึกษาในรูปแบบใหม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี
2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้
ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ จากหนังสือ บทความ ตำรา งานวิจัย website เครื่องมือวิจัย คือแบบศึกษาเอกสารวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

1.2 แจกแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ประชากร คือ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลพบุรี จำนวน 25 โรงเรียน นักเรียนทั้งหมด จำนวนนักเรียน 1,160 คน (คู่มือข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2564, 2564) มีกลุ่มตัวอย่างได้จากตารางเปรียบเทียบสำเร็จรูปของ R.V. Krejcie & D.W. Mogan (1970) ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรเช่นเดียวกัน และ

กำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 285 คน ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม จากนั้นตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.5 ถึง 1.00 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบและการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (tryout) กับสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ผลจากการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นปรากฏว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่เหมาะสมที่สุดแล้วจึงนำไปใช้จริงกับกลุ่มประชากรจริง การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNIModified) (สุวิมล ว่องวานิช, 2542) โดยภาพรวมรายขั้นตอน/รายด้าน และรายข้อหรือรายกิจกรรม ตามลำดับ ซึ่งนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้ปรับสูตรการคำนวณมาจากดัชนี PNI โดยการหารค่าผลต่างของ (I-D) โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับของสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น ได้ดังนี้ (Modified Priority Needs Index: PNIModified) = (I-D)/D

ขั้นตอนที่ 2 เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี มีวิธีดำเนินการวิจัยคือ ศึกษาจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพุทธธรรม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลพบุรี จำนวน 5 คนโดยเลือกแบบเจาะจงซึ่งกำหนดกฎเกณฑ์ในการคัดเลือก เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 3 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอสรุปร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา/อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม เครื่องมือที่ใช้คือแบบศึกษาเอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ในภาพรวมมีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ คือ 0.406 และด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ ด้านการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ รองลงมา คือ ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

ที่	ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับPNI _{modified}
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	3.01	0.86	ปานกลาง	4.08	0.74	มาก	0.359	3
2	ด้านการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ	2.84	0.86	ปานกลาง	4.02	0.79	มาก	0.457	1
3	ด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน	3.05	0.85	ปานกลาง	4.13	0.73	มาก	0.358	4
4	ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	2.89	0.85	ปานกลาง	4.08	0.52	มาก	0.451	2
	ภาพรวม	2.95	0.86	ปานกลาง	4.08	0.70	มาก	0.406	

2. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ ด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ บุรณาการตามหลักพุทธธรรม คือหลักทศุติยาปณิกสูตร ได้แก่ (1) จักขมา ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล (2) วิธูโร ผู้นำที่จัดการธุระได้ดีมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน(3) นิสสยสัมปันโน ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ด้านการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตัดสินใจด้วยการติดตามและวิเคราะห์ผลการเรียน 2) สร้างเครือข่ายการทำงานด้วย การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานระหว่างบุคลากรและสมาชิกทางองค์กร 3) แสวงหาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ การเข้าใจและความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการข้อมูลสารสนเทศ 4) มีการสื่อสารและความสามารถในการเป็นผู้นำ ความสามารถในการสื่อสารอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพกับทุกฝ่าย 5) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะบุคลากร ความสามารถในการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาทั้งทางด้านการเรียนการสอนและทักษะเชิงวิชาชีพ นวัตกรรมทางการศึกษา 6) สนับสนุนและพัฒนาทักษะ การสนับสนุนครูในการพัฒนาทักษะและความรู้แก่ครูด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อนำไปสอนแก่นักเรียน 7) สร้างองค์กรที่มีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน การสร้างวัฒนธรรมที่เน้นความร่วมมือและการทำงานทีม 8) สนับสนุนการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข การสนับสนุนที่อยู่ร่วมกันไม่เพียงแต่ในทางวิชาการแต่ยังในด้านทางอารมณ์ร่วมในการทำงานร่วมกันในโรงเรียน 9) จัดการข้อมูลนักเรียนและบุคลากร ใช้ระบบจัดการข้อมูลนักเรียนและบุคลากรที่เป็นระบบออนไลน์ เช่น ระบบจัดการข้อมูลนักเรียน หรือระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล 10) ใช้โปรแกรมหรือแพลตฟอร์มการสื่อสารออนไลน์ เช่น การใช้อีเมล หรือ Line Group 11) ใช้ระบบตารางเรียนออนไลน์และระบบจัดการกิจกรรมโรงเรียน เพื่อลดความซับซ้อนในการจัดตารางและกิจกรรม 12) สร้างและจัดการเนื้อหาการเรียนการสอน ใช้แพลตฟอร์มการเรียนการสอนออนไลน์ 13) ติดตามและประเมินผลการเรียน ใช้ระบบติดตามผลการเรียนและประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน 14) จัดการความปลอดภัย ใช้ระบบ

ความปลอดภัยเพื่อปกป้องข้อมูลสำคัญและระบบการทำงานของโรงเรียน การให้บริการผู้ปกครอง ใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อให้ข้อมูลแก่ผู้ปกครองเกี่ยวกับความก้าวหน้าและพฤติกรรมของนักเรียน 15) นำระบบบริหารสารสนเทศ (MIS) การใช้ระบบ MIS ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศต่างๆ 16) มีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่เร็วและมีความปลอดภัยช่วยให้ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกันได้จากระยะไกล 17) จัดระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (HRMS) ใช้ระบบ HRMS เพื่อทำการจัดการข้อมูลบุคลากร รวมถึงการจัดการเวลาทำงาน การลา และการบริหารงบประมาณทรัพยากรบุคคล แพลตฟอร์มการสื่อสาร การใช้แพลตฟอร์มการสื่อสารออนไลน์ 18) จัดทำระบบ Learning Management System (LMS) การนำเทคโนโลยี LMS มาใช้ช่วยในการจัดการและส่งเสริมการเรียนรู้ออนไลน์ 19) การใช้ระบบ DMS ช่วยให้การจัดการเอกสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว และสามารถเข้าถึงเอกสารที่สำคัญได้ทุกที่ทุกเวลา ระบบติดตามและประเมินผลการเรียน (Assessment and Evaluation Systems)

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ดังนี้ 1) ความเป็นผู้มีจักขูมา (วิสัยทัศน์กว้าง) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ด้านการบริหารงาน มีการสื่อสารและความสามารถในการเป็นผู้นำ มีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่เร็วและมีความปลอดภัย 2) ผู้มีวิริโร (เชี่ยวชาญปฏิบัติ) ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารมีความเป็นผู้นำ แสวงหาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะบุคลากร สนับสนุนและพัฒนาทักษะครูและนักเรียน จัดการข้อมูลนักเรียนและบุคลากร นำระบบบริหารสารสนเทศ (MIS) จัดทำระบบ Learning Management System (LMS) ใช้ระบบ DMS ช่วยให้การจัดการเอกสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว จัดระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (HRMS) ใช้ระบบตารางเรียนออนไลน์และระบบจัดการกิจกรรมโรงเรียน ใช้แพลตฟอร์มการเรียนการสอนออนไลน์ ติดตามและประเมินผลการเรียนผ่านระบบออนไลน์ 3) มินิสสยสัมปันโน (มนุษย์สัมพันธ์ดี) ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ดีกับเพื่อนร่วมงานหมั่นใช้โปรแกรมหรือแพลตฟอร์มการสื่อสารออนไลน์ จัดการความปลอดภัย ใช้ระบบความปลอดภัยเพื่อปกป้องข้อมูล สร้างเครือข่ายการทำงานด้วย การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สร้างองค์กรที่มีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน สนับสนุนการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ผู้วิจัย ได้นำผลดังกล่าวมาจัดลำดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น 1) ด้านการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ 2) ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 4) ด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน โดยมีประเด็นที่จะต้องแก้ไขเร่งด่วนคือ ด้านการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ อันดับที่ 1 ข้อที่ 18 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการนำระบบดิจิทัลเข้ามาใช้ในการทำงาน และอันดับที่ 2 ข้อที่ 19 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครือข่ายการทำงานโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงาน จากผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรวรรณ ผลไพร (2559) ที่ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในจังหวัดฉะเชิงเทราในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

อยู่ในระดับมาก คือ ภาวะผู้นำด้านการส่งเสริมจริยธรรม รองลงมา คือ ภาวะผู้นำด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน ภาวะผู้นำด้านการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง และ ภาวะผู้นำด้านความเท่าทันสถานการณ์ ตามลำดับ และสอดคล้องกับการวิจัยของอิสรา วิรัชกุล (2558) ที่ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

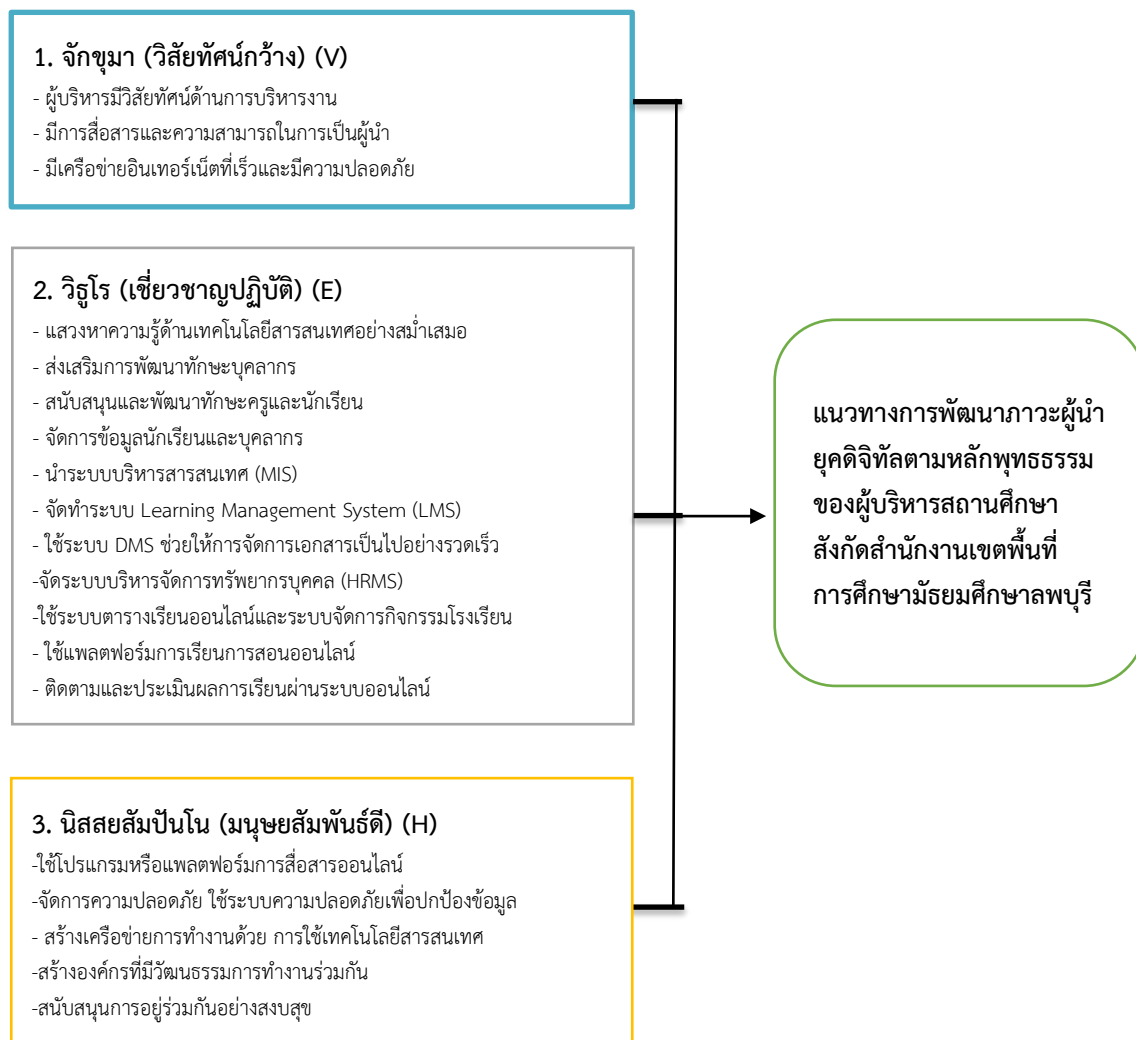
2. ผลการศึกษาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ ด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ บูรณาการตามหลักพุทธธรรม คือ หลักทศพิธราชธรรม ได้แก่ (1) จักขุมา ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล (2) วิจิโร ผู้นำที่จัดการธุระได้ดี มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (3) นิสสยสัมปันโน ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี จากผลการวิจัยในเบื้องต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ ปกรณ์ (2565) ที่ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เหมาะสมประกอบด้วย วิสัยทัศน์ดิจิทัล ความรู้และทักษะดิจิทัล การจัดการดิจิทัล วัฒนธรรมดิจิทัล เครือข่ายความร่วมมือดิจิทัล การปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล และกลยุทธ์เชิงดิจิทัล และสอดคล้องกับการวิจัยของเอกรัตน์ เชื้อวงศ์ (2565) ที่ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ได้แก่ 1) การเป็นพลเมืองดิจิทัล คือ การรู้และใช้ดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล และจริยธรรมในการใช้ดิจิทัล 2) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล คือ ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการ เทคโนโลยี และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ดิจิทัล 3) วิสัยทัศน์ดิจิทัล คือ การสร้าง วิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการวางแผน และการสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม

3. การเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ประกอบด้วย 1) ความเป็นผู้มีจักขุมา (วิสัยทัศน์กว้าง) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การบริหารงาน มีการสื่อสารและความสามารถในการเป็นผู้นำ 2) ความเป็นผู้มีวิจิโร (เชี่ยวชาญปฏิบัติ) ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการบริหารมีความเป็นผู้นำ แสวงหาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ จัดการข้อมูลนักเรียนและบุคลากร นำระบบบริหารสารสนเทศ จัดระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล จัดระบบตารางเรียนออนไลน์และระบบจัดการกิจกรรมโรงเรียน 3) ความเป็นผู้มีนิสสยสัมปันโน (มนุษยสัมพันธ์ดี) ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ดีกับเพื่อนร่วมงาน เชี่ยวชาญใช้โปรแกรมหรือแพลตฟอร์มการสื่อสารออนไลน์ จัดการความปลอดภัย ใช้ระบบความปลอดภัยเพื่อปกป้องข้อมูล สร้างเครือข่ายการทำงานด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จากผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพระอภิรัตน์ ฐิตวิริโย (ดาประโคน) (2560) ที่ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 1) ด้านจักขุมา คือ การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองการณ์ไกล ประกอบด้วย สร้างวิสัยทัศน์ในองค์การมีความรู้ความสามารถ มีการวางแผน มีแนวความคิดใหม่ๆ 2) ด้านวิจิโร คือ จัดการธุระได้ดี มีความเชี่ยวชาญในงาน ประกอบด้วย ความมั่นใจในการฝึกฝน มีเทคนิคและความถนัด มีความเชี่ยวชาญ มีประสิทธิภาพการทำงาน มีทักษะความชำนาญในงานมีความตั้งใจ อดทนต่อการทำงาน 3) ด้านนิสสยสัมปันโน คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย ความสุภาพอ่อนโยน เอาใจใส่ กระตือรือร้น มีใจผูกพันอยู่กับงาน สร้างมิตรภาพ การให้ความช่วยเหลือผู้อื่นการยกย่องให้เกียรติผู้อื่น และสอดคล้องกับการวิจัยของพระณรงค์ วุฑฒิเมธี (สังขวิจิตร) (2557) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการตามหลักทศพิธราชธรรมของ

ประกอบด้วยด้านจักษุมา (วิสัยทัศน์) 1) ผู้บริหารระดับสูง ควรเปิดรับความคิดเห็นของคนรุ่นใหม่ ได้เสนอความคิด และกิจกรรม ต่างๆ ที่สร้างสรรค์ อย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจใน ระดับผู้จัดการให้เข้าใจทิศทางและวิสัยทัศน์ขององค์กรจริงๆก่อน และการสื่อสารต่อไปยัง ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านวิธูโร (การจัดการ) 1) ผู้บริหารระดับสูงควรปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้บริหารให้มี ใจเปิดกว้างและต้องมีการจัดการในด้านต่างๆให้เสมอภาคกัน 2) ใช้คนให้ถูกทาง บุคคลไหนมีความ ถนัดด้านใดเป็นพิเศษควรส่งเสริม ด้านนิสยสมปนโน (มนุษยสัมพันธ์) 1) ให้มีการอบรมความเป็นภาวะผู้นำโดยการปลูก จิตสำนึกความเข้าใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา 2) จัดให้มีการอบรมบ่อยๆเกี่ยวกับภาษา

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัย คือ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพุทธธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี สรุปรูปเป็นองค์ความรู้ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย “VEH”

จากภาพที่ 1 อธิบายได้ดังนี้

V หมายถึง Vision ความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (วิสัยทัศน์กว้าง) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ด้านการบริหารงาน มีการสื่อสารและความสามารถในการเป็นผู้นำ มีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่เร็วและมีความปลอดภัย

E หมายถึง Expertise เป็นผู้มีวิจิตร (เชี่ยวชาญปฏิบัติ) ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในด้านการบริหาร ความเป็นผู้นำ แสวงหาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะบุคลากร สนับสนุนและพัฒนาทักษะครูและนักเรียน จัดการข้อมูลนักเรียนและบุคลากร นำระบบบริหารสารสนเทศ (MIS) จัดทำระบบ Learning Management System (LMS) ใช้ระบบ DMS ช่วยให้การจัดการเอกสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว จัดระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (HRMS) ใช้ระบบตารางเรียนออนไลน์และระบบจัดการกิจกรรมโรงเรียน ใช้แพลตฟอร์มการสอนออนไลน์ ติดตามและประเมินผลการเรียนผ่านระบบออนไลน์

H หมายถึง Human Relations มีนิสัยสัมพันธ์ (มนุษยสัมพันธ์) ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหมั่นใช้โปรแกรมหรือแพลตฟอร์มการสื่อสารออนไลน์ จัดการความปลอดภัย ใช้ระบบความปลอดภัยเพื่อปกป้องข้อมูล สร้างเครือข่ายการทำงานด้วย การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สร้างองค์กรที่มีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน สนับสนุนการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการนำระบบดิจิทัลเข้ามาใช้ในการทำงาน สร้างเครือข่ายการทำงานโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานด้วยการมีวิสัยทัศน์ด้านการบริหารงาน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตัดสินใจด้วยการติดตามและวิเคราะห์ผลการเรียน มีการสื่อสารและความสามารถในการเป็นผู้นำ ความสามารถในการสื่อสารอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาเก็บรวบรวมและค้นหาข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีการแสวงหาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ การเข้าใจและความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการข้อมูลสารสนเทศ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะบุคลากร ความสามารถในการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาทั้งทางด้านการเรียนการสอนและทักษะเชิงวิชาชีพ นวัตกรรมทางการศึกษา

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการค้นหาเพื่อประกอบการตัดสินใจ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนางานฝ่ายบริหารงานทั่วไป พัฒนางานฝ่ายบริหารงานบุคลากรด้วยการจัดระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (HRMS) ใช้ระบบ HRMS เพื่อทำการจัดการข้อมูลบุคลากร รวมถึงการจัดการเวลาทำงาน การลา และการบริหารงบประมาณทรัพยากรบุคคล แพลตฟอร์มการสื่อสาร การใช้แพลตฟอร์มการสื่อสารออนไลน์ ใช้ระบบตารางเรียนออนไลน์และระบบจัดการกิจกรรมโรงเรียน เพื่อลดความซับซ้อนในการจัดตารางและกิจกรรม ใช้โปรแกรมหรือแพลตฟอร์มการสื่อสารออนไลน์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษากระบวนการส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการนำระบบดิจิทัลเข้ามาใช้ในการทำงาน

2.2 ควรศึกษาการสร้างเครือข่ายการทำงานโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จิราภรณ์ ปกรณ์. (2565). **รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วารสารรัชต์ภาคย์ 16(48). 397.
- จิรวรรณ ผลไพร. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทร.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2566). **ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21**. แหล่งที่มา https://www.conference.edu.ksu.ac.th/file//20160809_2488101126.pdf สืบค้นเมื่อ 4 เม.ย. 2566.
- ธานินท์ ศิลป์จารุ. (2551). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- พรทิพย์ บริสุทธิ์. (2566). **เทคโนโลยีสารสนเทศกับการพัฒนาโรงเรียน**. แหล่งที่มา <http://kruorathai.blogspot.com/> สืบค้นเมื่อ 4 พ.ค. 2566.
- พระณรงค์ วุฑฒิเมธี (สังขวิจิตร). (2557). **การบริหารจัดการตามหลักทฤษฎีปาปนิสตรของบริษัทเอ็นอีซี**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2554). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ (ฉบับประมวลธรรม)**. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมมิก.
- พระอภิรัตน์ ฐิตวิริโย (ดาประโคน). (2560). **ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี. (2564). **คู่มือข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2564**. ลพบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). **นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566**. แหล่งที่มา <https://www.obec.go.t> สืบค้นเมื่อ 4 พ.ค. 2566.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น**. พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร: วี.พรีน (1991).
- สุวิมล ว่องวานิช. (2542). **การสังเคราะห์เทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นในนิสิตคณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. รายงานการวิจัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัคราธร สังมณีโชติ. (2550). **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- อิสรา วิรัชกุล. (2558). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทร.
- เอกรัตน์ เชื้อวงศ์. (2565). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Krejcie, R.V. & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3). 607-610.

แนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวนา 4 ของบุคลากรในสถานศึกษา
กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พระนครศรีอยุธยา เขต 2

GUIDLINES FOR DEVELOPING THE PERFORMANCE POTENTIAL ACCORDING TO
THE FOUR PRINCIPLES OF BHAVANA OF EDUCATIONAL PERSONNEL IN THE
BURAPHA BANG PA-IN SCHOOL GROUP UNDER THE OFFICE OF PHRA NAKHON
SI AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

^[1]ธนวัฒน์ จันทน์สุคนธ์ Thanawat Chansukon ^[2]พระครูวิรุฬห์สุตคุณ PhrakruWirunsutakun
^[3]พีรวัฒน์ ชัยสุข Peerawat Chaisuk

^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Chansukon@hotmail.com

Article Received: November 28, 2024. Revised: December 26, 2024. Accepted: December 27, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวนา 4 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวนา 4 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามประชากรทั้งหมดในการวิจัยที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอน จำนวน 115 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการประเมินการพัฒนาศักยภาพ ด้านการดำเนินการพัฒนาศักยภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านการวางแผนการพัฒนาศักยภาพ ตามลำดับ 2) วิธีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวนา 4 เป็นการนำการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย การวางแผนการพัฒนาศักยภาพ การดำเนินการพัฒนาศักยภาพ การประเมินการพัฒนาศักยภาพ การพัฒนาศักยภาพ เพื่อบูรณาการตามหลักภาวนา 4 ประกอบด้วย (1) กายภาวนา การฝึกอบรมกาย (2) สีสภาวนา การฝึกอบรมศิลป์ (3) จิตภาวนา การฝึกอบรมจิตใจ (4) ปัญญาภาวนา การฝึกอบรมปัญญา และ 3) แนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวนา 4 ประกอบด้วย (1) การวางแผนการพัฒนาศักยภาพ การวางแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านที่ตรงตามความต้องการของแต่ละคน (2) การดำเนินการพัฒนาศักยภาพ การจัดการดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการการพัฒนาของบุคลากรเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากร รวมทั้งสถานศึกษา (3) การประเมินการพัฒนาศักยภาพ การประเมินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้วยวิธีการอย่างยุติธรรม เที่ยงตรง เท่าเทียมกัน (4) การพัฒนาศักยภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นระยะๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง สามารถนำมาใช้พัฒนาสถานศึกษา

คำสำคัญ: ศักยภาพการปฏิบัติงาน, หลักภาวนา 4, บุคลากรในสถานศึกษา

ABSTRACT

This research aims to 1) study the working conditions of personnel, 2) study the methods for developing work potential according to the principles of the Four Bhāvanā (cultivation; development), and 3) propose guidelines for developing work potential according to the principles of the Four Bhāvanā. This is a mixed-method research. The quantitative research used a questionnaire of the entire population in the research, consisting of 115 school administrators and teachers. Data were analyzed using research statistics, including percentages, means, and standard deviations. Qualitative research used interviews with 5 key informants. Data were analyzed using content analysis. The research results found that 1) The overall working conditions of personnel in educational institutions, Burapha Bang Pa-in School Group, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, were at a high level. When considering each aspect, they were at a high level in all 4 aspects, namely, assessment of work potential development, implementation of work potential development, development of work potential, and planning of work potential development, respectively. 2) The method for developing work potential according to the principles of the Fourfold Meditation was to apply work performance of personnel, consisting of planning of work potential development, implementation of work potential development, assessment of work potential development, development of work potential to integrate the principle of Four Bhāvanā consisting of (1) Kāyā-bhāvanā, physical development; (2) Sīla-bhāvanā, moral development; (3) Citta-bhāvanā, emotional development; (4) Paññā-bhāvanā, wisdom development; and 3) Guidelines for developing potential for work performance according to the principle of Four Bhāvanā consisting of (1) Potential development planning, planning to develop personnel potential in areas that meet the needs of each individual; (2) Potential development implementation, managing personnel potential development in line with the development needs of personnel for the benefit of personnel and educational institutions; (3) Potential development assessment, assessing personnel potential development using fair, just and equal methods; (4) Potential development, periodically evaluating the performance of personnel in educational institutions in order to develop their own potential for work performance, which could be used to develop educational institutions.

Keywords: Performance Potential, The Principles of Four Bhāvanā, Educational Personnel

บทนำ

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารองค์การภาครัฐในปัจจุบัน เพราะมนุษย์เรานั้นจัดได้ว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตลอดจนการจัดกระบวนการนั้นมีบทบาทในการทำให้บุคลากรสามารถทำงานในหน้าที่ของตนและสามารถดำเนินงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ผลลัพธ์ต่อการพัฒนาองค์กร เนื่องจากผลกระทบจากสถานการณ์ทางด้านนโยบายการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ทำให้ทุกอย่างมีการเปลี่ยนแปลงไป องค์กรจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้เกิดสัมฤทธิ์ผลและเป็นประโยชน์ในองค์กรมากที่สุด ผู้บริหารทุกคนล้วนมีความต้องการให้บุคลากรของตนได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร (พจน์ พจนพานิชย์กุล, 2561)

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสามารถดำเนินการด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อเพิ่มและขยายโลกทัศน์สำหรับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนทั้งในงานและสังคมส่วนรวมให้แก่บุคลากร ซึ่งรวมถึงการมอบหมายงานพิเศษ การสอนงาน การให้คำปรึกษา แนะนำ การเป็นพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การงาน การจัดทัศนศึกษา ศึกษาดูงาน การมอบหมายให้ประชุมแทนและการมอบหมายให้เข้าร่วมกิจกรรมสังคมอื่น (ธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์, 2558) เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรหลักที่จะเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ดังนั้นการพัฒนาทั้งความรู้ สติปัญญา และจริยธรรมของทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่ออนาคตขององค์กรเป็นอย่างมาก การพัฒนาบุคคลในองค์กร เป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการแสดงออกของศักยภาพบุคคล ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน เกิดการพัฒนาองค์กร รวมทั้งการออกแบบงานใหม่ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิตของบุคคลในองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับเรื่อง การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) จะเน้นที่ตัวบุคคล และการพัฒนา (Development) จะเน้นที่ตัวบุคคล ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะสำเร็จได้ต้องทำอย่างเป็นกระบวนการ เพราะคนที่มีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติที่แตกต่างกันจะไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ การประสานงานให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่องกันจึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กร

อุปสรรคและปัญหาสำคัญของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เกิดจากหลายสาเหตุด้วยกัน คือ 1) ขาดนโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคคลที่ชัดเจน 2) ขาดเทคนิควิธีการพัฒนาบุคคลที่ถูกต้องทันสมัยและเหมาะสมกับองค์กร 3) ขาดการยอมรับความสำคัญของการพัฒนาบุคคล จากผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ระดับสูงอย่างแท้จริง 4) ขาดสิ่งจูงใจในการพัฒนาบุคคล สิ่งที่จะทำให้บุคคลมองเห็นความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับการพัฒนาบุคคลอย่างชัดเจนและรวดเร็วพอสมควร และ 5) ขาดทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอในการพัฒนาบุคคล ทั้งงบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ วิทยากร และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม (ไพโรจน์ สิตปรีชา, 2560) จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาบุคคลอันจะทำให้องค์กรพัฒนาและดำเนินการไปอย่างถูกต้องเหมาะสมมีหลักการคือพัฒนาบุคคลตามศักยภาพให้เต็มที่ มุ่งหมายเพื่อเพิ่มและขยายวิสัยทัศน์แก้ปัญหาให้แก่องค์กร ส่งเสริมบุคคลในทุกด้าน มุ่งให้เกิดการประสานเป็นระบบต่อเนื่องของการทำงานและทัศนคติให้ไปในทิศทางเดียวกัน การฝึกอบรมบุคคลเป็นการพัฒนาบุคคลเชิงรุกซึ่งมีความมุ่งหมายเพื่อองค์กรและส่วนบุคคล ซึ่งมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคคล อันเนื่องมาจากลักษณะงานเฉพาะให้ทันการเปลี่ยนแปลง ขจัดปัญหาการพึ่งพา การสรรหาและคัดเลือก ช่วยให้ตื่นตัวในการทำงาน ความเป็นปึกแผ่นและประสานงานขององค์กร ลดความสูญเสียผลประโยชน์ขององค์กร วิธีการฝึกอบรมที่นิยม คือ การบรรยาย การสัมมนาฟังบรรยายสรุปผลงาน กรณีศึกษาตัวอย่าง การแสดงบทบาทการสาธิต วิธีให้ทำงาน และเข้าโครงการฝึกอบรม

และอุปสรรคของการฝึกอบรมคือองค์การขาดนโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคคลที่ชัดเจน ขาดเทคนิควิธีการพัฒนาบุคคล ขาดการยอมรับเรื่องการพัฒนาบุคคล ขาดทรัพยากรที่จำเป็นในการพัฒนาบุคคล สิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรได้รับผลงานเพิ่มก็คือการบำรุงรักษาบุคคลซึ่งเป็นการทำให้บุคคลที่มีอยู่ให้มีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ โดยส่งเสริม สนับสนุน สร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนให้คำแนะนำให้รู้จักป้องกันและหลีกเลี่ยงเพื่อให้ปราศจากโรคภัย อุบัติภัยเพื่อให้มีชีวิตที่ยืนยาวและมีความสุขในการทำงาน

โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เป็นกลุ่มโรงเรียนที่มีโรงเรียนที่จัดการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยแต่ละโรงเรียนจะมีบุคลากรที่ช่วงอายุในการปฏิบัติราชการแตกต่างกัน และมีความแตกต่างในด้านพื้นฐานชีวิต พื้นฐานครอบครัว ถิ่นกำเนิดและถิ่นฐานที่อยู่อาศัย ความแตกต่างด้านอุปนิสัย รวมทั้งศาสนาที่นับถือ ทำให้การปฏิบัติงานในหลายๆ ครั้ง หรือในบางงานเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ จึงเห็นควรน้อมนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาใช้เป็นแนวทางร่วมกับศาสตร์สากล ซึ่งหลักธรรมที่พิจารณาว่าเหมาะสมในการนำมาใช้นี้คือ หลักภavana 4 อันประกอบไปด้วย การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกันเกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลธรรมเสื่อมสูญ, การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมจิต ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น และสุดท้ายการเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภavana 4 ของบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาทั้ง 7 แห่ง และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาทั้ง 7 แห่ง และเสนอแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติของบุคลากรในสถานศึกษาทั้ง 7 แห่ง โดยใช้หลักธรรมภavana 4 ของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 ให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพในการปฏิบัติงานในลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภavana 4 ของบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภavana 4 ของบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนในกลุ่มบูรพาบางปะอิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 จำนวน 7 โรงเรียน จำนวน 115 คน และใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 7 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือวิจัยโดยขอคำชี้แนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 4) สร้างเครื่องมือวิจัย 5) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษา และเนื้อหาเรียกขานนั้นนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวิจัย (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องได้ค่า IOC = 0.5 ขึ้นไป โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC 0.60-1.00 และตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา ความครอบคลุมในเนื้อหาและรูปแบบการพิมพ์ 6) แบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย (Try Out) จำนวน 30 ชุด เพื่อค่า Cronbach's Alpha ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งกำหนดค่าที่ยอมรับได้ไว้ที่ 0.96 7) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออก ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไป ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

3.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะ 4 ของบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์ โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการประเมินการพัฒนาศักยภาพ ด้านการดำเนินการพัฒนาศักยภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ และด้านการวางแผนการพัฒนาศักยภาพ ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวม

สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่ม บูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา		μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1	การวางแผนการพัฒนาศักยภาพ	3.75	0.65	มาก	4
2	การดำเนินการพัฒนาศักยภาพ	3.77	0.67	มาก	2
3	การประเมินการพัฒนาศักยภาพ	3.81	0.69	มาก	1
4	การพัฒนาศักยภาพ	3.77	0.67	มาก	3
ภาพรวม		3.77	0.65	มาก	

2. วิธีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะ 4 ของบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เป็นการนำการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย การวางแผนการพัฒนาศักยภาพ การดำเนินการพัฒนาศักยภาพ การประเมินการพัฒนาศักยภาพ การพัฒนาศักยภาพ เพื่อบูรณาการตามหลักภาวะ 4 คือ 1) ภาวะกาย การฝึกอบรมกาย 2) สีสภาวะ การฝึกอบรมสี 3) จิตภาวะ การฝึกอบรมจิตใจ 4) ปัญญาภาวะ การฝึกอบรมปัญญา ได้แก่

2.1 การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะ 4 1) ด้านการวางแผนการพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ 4 ผู้บริหารควรใช้หลักภาวะ 4วางแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนากาย ฝึกอบรมพัฒนาตนเองจนมีความรู้ความสามารถ จนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถตามหลักภาวะ 2) ด้านการดำเนินการพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ 4 ผู้บริหารควรพิจารณาดำเนินการจัดการดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการการพัฒนาของบุคลากรนั้น ส่งเสริมให้เข้ารับการพัฒนาฝึกอบรมตามความเหมาะสมและความจำเป็นในการพัฒนา 3) ด้านการประเมินการพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ 4 ผู้บริหารควรดำเนินการประเมินการพัฒนาศักยภาพต่อบุคลากรด้วยวิธีการต่างๆ อย่างยุติธรรม เที่ยงตรง และเท่าเทียมกัน เล็งเห็นถึงคุณค่าของการพัฒนาศักยภาพ 4) ด้านการพัฒนาศักยภาพตามภาวะ 4 ผู้บริหารควรทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นระยะๆ โดยใช้ความรู้ความสามารถหรือองค์ความรู้ที่มีในการประเมินศักยภาพของบุคลากร

2.2 การพัฒนาตามหลักภาวะ 4 1) ภาวะกาย ผู้บริหารควรใช้หลักภาวะ 4แสดงให้บุคลากรเห็นเป็นแบบอย่างในด้านความประพฤติทางกายที่แสดงให้เห็นถึงคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงามของผู้บังคับบัญชา มีการพัฒนากาย ฝึกอบรมพัฒนาตนเองจนมีความรู้ความสามารถ สามารถปฏิบัติงานจนเป็นตัวอย่างที่ดีให้บุคลากรภายใต้การบังคับบัญชาเกิดความเลื่อมใสศรัทธาและพร้อมที่จะปฏิบัติตามแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชา 2) สีสภาวะ ผู้บริหารควรพัฒนาความประพฤติของตนเองอยู่เสมอด้วยการฝึกอบรมสี ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายแก่บุคลากรในสังกัดหรือสถานศึกษา 3) จิตภาวะ ผู้บริหารควรหมั่นพัฒนาจิต ฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย มีเมตตากรุณาต่อบุคลากรผู้อยู่ใต้การบังคับบัญชา มีความขยันหมั่นเพียรต่อการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีสมาธิ รู้จักอดทนอดกลั้น 4) ปัญญาภาวะ ผู้บริหารต้องหมั่นพัฒนาปัญญา หมั่น

ฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิต รู้จักแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยสุขภาวะทางปัญญา

3. แนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวนา 4 ของบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

3.1 ด้านการวางแผนการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารควรวางแผนว่าบุคลากรคนใดควรได้รับการพัฒนาศักยภาพในด้านใดหรือในเรื่องใดรวมทั้งควรใช้วิธีการใดในการพัฒนาศักยภาพให้แก่บุคลากรเหล่านั้น

3.2 ด้านการดำเนินการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารควรพิจารณาดำเนินการจัดการดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการการพัฒนาของบุคลากรเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรนั้นๆ รวมทั้งสถานศึกษาต่อไปในภายภาคหน้า

3.3 ด้านการประเมินการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารควรดำเนินการประเมินการพัฒนาศักยภาพต่อบุคลากรด้วยวิธีการต่างๆ อย่างยุติธรรม เที่ยงตรง และเท่าเทียมกัน โดยต้องแสดงให้เห็นว่าประเมินการพัฒนาศักยภาพนั้นมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานทั้งต่อตัวของบุคลากรเองและสถานศึกษาด้วยความหวังดีและจริงใจ

3.4 ด้านการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารควรทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นระยะๆ โดยบุคลากรควรสามารถนำเอาความรู้ความสามารถหรือทักษะที่ได้รับมานั้นมาใช้พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเองรวมถึงสามารถนำมาใช้พัฒนาสถานศึกษาที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ให้เกิดความก้าวหน้า

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการประเมินการพัฒนาศักยภาพ ด้านการดำเนินการพัฒนาศักยภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านการวางแผนการพัฒนาศักยภาพ ตามลำดับ ผลการวิจัยที่ได้แสดงให้เห็นถึงภาพรวมที่น่าพอใจ คือ สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน อยู่ในระดับมาก ซึ่งบ่งชี้ว่าโรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นอย่างดี และมีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับหลักการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ สามารถอภิปรายผลรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านการประเมินการพัฒนาศักยภาพ การที่ด้านนี้ได้คะแนนสูง แสดงว่าโรงเรียนมีระบบการประเมินศักยภาพของบุคลากรที่ชัดเจนและเป็นธรรม ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรได้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน และทราบถึงความคาดหวังขององค์กร 2) ด้านการดำเนินการพัฒนาศักยภาพ คะแนนที่สูงในด้านนี้บ่งชี้ว่าโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เช่น การอบรมสัมมนา การส่งเสริมการศึกษาต่อ หรือการให้โอกาสในการพัฒนาตนเองในรูปแบบอื่นๆ 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพ คะแนนสูงในด้านนี้บ่งชี้ว่าบุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้จากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้จริง 4) ด้านการวางแผนการพัฒนาศักยภาพ คะแนนสูงสุดในด้านนี้แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมีการวางแผนการพัฒนาศักยภาพที่เป็นระบบ มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และมีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับที่ อารมณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2560) กล่าวว่า หลักการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ดังนี้ การฝึกอบรมในขณะทำงาน เป็นเทคนิควิธีการที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ เรียนรู้

จากการปฏิบัติงานจริงในสภาพการณ์จริง เหมาะสำหรับการฝึกพนักงานในระดับปฏิบัติการ และพนักงานทั่วไป เน้นให้เกิดจุดเชื่อมโยงระหว่างหัวหน้าและลูกน้องในการปฏิบัติงานต่อไป และการให้คำปรึกษาแนะนำ การวิเคราะห์ วินิจฉัยสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานและกำหนดแนวทางหรือทางเลือกในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะถึงแนวทางเลือกที่เหมาะสม

2. ผลการศึกษาวิธีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะ 4 ของบุคคลากรในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการนำการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย การวางแผนการพัฒนาศักยภาพ การดำเนินการพัฒนาศักยภาพ การประเมินการพัฒนาศักยภาพ การพัฒนาศักยภาพ เพื่อบูรณาการตามหลักภาวะ 4 ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ การฝึกอบรมกาย 2) สภาวะผู้นำ การฝึกอบรมจิต 3) จิตภาวะผู้นำ การฝึกอบรมจิตใจ 4) ปัญญาภาวะผู้นำ การฝึกอบรมปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของภักทิยา โสมภีร์ (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสามารถทำได้ โดยการประชุมเช่นกันเริ่มจากการกำหนดรูปแบบการพัฒนาซึ่งมี 3 รูปแบบคือ การศึกษา การฝึกอบรม และการสนับสนุน โดยแต่ละรูปแบบจะมีหลากหลายวิธี จึงควรนำมาใช้ให้เหมาะสมกับการพัฒนา นอกจากนี้ยังต้องวางแผนเกี่ยวกับระยะเวลา สถานที่ วิทยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ อาหารงบประมาณที่จะต้องใช้ในการดำเนินการพัฒนา และยังรวมถึงการเตรียมแบบประเมินเพื่อประเมินผลการดำเนินการพัฒนา รวมทั้งแบบประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการดำเนินการ เพื่อเปรียบเทียบระดับการพัฒนาทั้งในเชิงประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนพัฒนาครั้งต่อไป

3. การเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะ 4 ของบุคคลากรในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 1) การวางแผนการพัฒนาศักยภาพ การวางแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านที่ตรงตามความต้องการของแต่ละคน 2) การดำเนินการพัฒนาศักยภาพ การจัดการดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการการพัฒนาของบุคลากรเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากร รวมทั้งสถานศึกษา 3) การประเมินการพัฒนาศักยภาพ การประเมินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้วยวิธีการอย่างยุติธรรม เที่ยงตรง เท่าเทียมกัน 4) การพัฒนาศักยภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นระยะๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง สามารถนำมาใช้พัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของปรียาภรณ์ ศรีเพชร (2558) ที่ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ควรมีการให้บุคลากรทำความเข้าใจถึงงานที่ลงมือปฏิบัติและคำนึงถึงผลงานของงาน ตลอดจนมีการให้บุคลากรแต่ละหน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้ และประสบการณ์การทำงาน นอกจากนี้ผู้บริหารควรเน้นมีการเน้นวิสัยทัศน์ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อผลงานที่ออกมาจะได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของพวงมาลัย ทิหนองสังข์ มนวิภา วรจุจระ และไพบูรณ์ คะเชนทรพรรค (2565) ที่ผลการวิจัยพบว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นการติดตามผลจะเป็นการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังจากการฝึกอบรมเป็นการตรวจสอบว่าผู้สำเร็จการอบรมได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานให้เป็นไปตามความคาดหวังของโครงการในทิศทางที่พึงประสงค์ และเป็นการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเนตรชนก ดวนใหญ่ (2562) ที่ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรควรมีดังนี้ 1) การฝึกอบรม มีการจัดอบรมให้บุคลากรทั้งการจัดภายในหน่วยงาน การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอกกับสถาบันที่ได้มาตรฐาน รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความสามารถสอบชิงทุนสำนักงานศาลยุติธรรมไปอบรมที่ต่างประเทศในหลักสูตรระยะสั้น เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

ในหน่วยงาน 2) การศึกษา มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นและสนับสนุนให้ขอรับทุนสนับสนุนจากสำนักงานศาลยุติธรรมที่มีหน่วยในการดำเนินการเรื่องทุนเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพในองค์ความรู้ที่สูงขึ้นหรือเพิ่มมากขึ้น 3) การพัฒนา ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การไปศึกษาดูงานการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อทางเพจศาล ระบบทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีคือ ผ่านทางระบบ E-book, E-learning, Streaming VDO Conference รวมถึงการเป็นพี่เลี้ยง การเป็นวิทยากรภายในหน่วยงาน ซึ่งล้วนเป็นการพัฒนาศักยภาพตนเองในยุคดิจิทัล เป็นต้น 4) เทคโนโลยี มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรและเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในส่วนต่างๆ ด้วยระบบเทคโนโลยี เช่น การใช้งานระบบระบบยื่นและส่งคำคู่ความและเอกสารโดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e – filling) ระบบเชื่อมโยงข้อมูลหมายบังคับคดีกับกรมบังคับคดีผ่าน Web Servicesระบบบริการข้อมูลคดีศาลยุติธรรม (Case Information Online Service : CIOS) ระบบสืบค้นข้อมูลอัตราค่าเสียหาย เครื่องรูดบัตรอิเล็กทรอนิกส์ EDC (Electronic Data capture) รวมถึงการนำ QR Code มาใช้ในการลดกระดาษของหน่วยงานและสร้างศักยภาพบุคลากรในองค์กร สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพดังกล่าวข้างต้นนั้นเป็นวิธีที่ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรมีศักยภาพในด้านทักษะ (Skill) ด้านความรู้ (Knowledge) และด้านอุปนิสัยที่ดีในการทำงานนั่นเอง

องค์ความรู้การวิจัย

ผู้วิจัยเสนอองค์ความรู้จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะนา 4 ของบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เป็นการนำเอาหลักธรรม คือ หลักภาวะนา 4 มาใช้ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการขาดศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาทำให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีระเบียบแบบแผน และส่งผลให้งานมีคุณภาพที่ดี ดังในภาพที่ 1

แนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะนา 4	
การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา	หลักภาวะนา 4
1. การวางแผนการพัฒนาศักยภาพ	1. กายภาวะนา การฝึกอบรมกาย
2. การดำเนินการพัฒนาศักยภาพ	2. สีสภาวะนา การฝึกอบรมศีล
3. การประเมินการพัฒนาศักยภาพ	3. จิตภาวะนา การฝึกอบรมจิตใจ
4. การพัฒนาศักยภาพ	4. ปัญญาภาวะนา การฝึกอบรมปัญญา

ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

- ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะนา 4 ของบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา

พระนครศรีอยุธยา เขต 2 อยู่ในระดับมาทุกด้าน แต่มีประเด็นที่ควรดำเนินการวิจัย คือ การศึกษาเปรียบเทียบศักยภาพด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรตามหลักภาวะ 4

1.2 การวิจัยเรื่อง การวิจัยแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะ 4 ของบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 อยู่ในระดับมาทุกด้าน แต่มีประเด็นที่ควรดำเนินการวิจัย คือ ศักยภาพด้านการปฏิบัติงานตามแนวหลักภาวะ 4 เพื่อการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับศักยภาพด้านการปฏิบัติงานตามแนวหลักภาวะ 4 เพื่อการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาเปรียบเทียบศักยภาพด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรตามหลักภาวะ 4

2.3 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยผลงานทางวิชาการ

เอกสารอ้างอิง

- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. (2558). การบริหารงานบุคคลภาครัฐ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เนตรชนก ดวนใหญ่. (2562). การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศาลอาญา ยุคดิจิทัล ประจำปี 2562. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรียาภรณ์ ศรีเพชร. (2558). แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงาน อาชีวศึกษา จังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- พจน์ พจนพานิชย์กุล. (2561). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล. แหล่งที่มา <https://sites.google.com/view/drpotpage1/>. สืบค้นเมื่อ 12 ก.พ. 2561.
- พวงมาลัย ทิหนองสังข์, มนวิภา วงจุรีระ และไพบูรณ์ คะเชนทรพรรค์. (2566). การประเมินการพัฒนาศักยภาพของนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ผ่านหลักสูตรของสถาบันการประชาสัมพันธ์. วารสารเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มทร.พระนคร. 8(1). 63.
- ไพโรจน์ สิตปรีชา. (2560). การบริหารงานบุคคลในรัฐวิสาหกิจ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภัทธิตา โสมภีร์. (2561). การพัฒนาบุคลากรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อาภรณ์ ภูวิทยพันธ์. (2560). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลสำหรับสถานศึกษาในเขตอำเภอมหาราช
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

GUIDELINES FOR BUDGET MANAGEMENT ACCORDING TO THE PRINCIPLES OF
GOOD GOVERNANCE FOR EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN MAHARAT DISTRICT,
PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

^[1]วาสนา ปานฉิม Wasana Panchim ^[2]เกษม แสงนนท์ Kasem Sangnont

^[3]บุญเชิด ชำนิศาสตร์ Booncherd Chumnisart

^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author E-mail: Wasana_Panchim@hotmail.com

Article Received: November 27, 2024. Revised: December 25, 2024. Accepted: December 25, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาล และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาล เป็นการวิจัยผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 172 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา เขตอำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านบริหารการเงิน ด้านบริหารพัสดุพัสดุภัณฑ์ และด้านบริหารบัญชี ตามลำดับ 2) วิธีการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาล (1) สถานศึกษาต้องมีแผนการบริหารการเงินที่ชัดเจนสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการบริหารการเงินการจัดทำบัญชีและรายงานการเงินที่ถูกต้อง ครบถ้วน ตรงต่อเวลา (2) บริหารการเงินอย่างมีประสิทธิภาพประหยัด คุ่มค่า มีระบบการควบคุมภายในตรวจสอบโปร่งใส และ (3) นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารการเงินและพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น มีมาตรการป้องกันความเสี่ยง และพัฒนาทักษะบุคลากรฝึกอบรมให้ความรู้การเงิน และระเบียบการบริหารการเงินแก่บุคลากรผู้รับผิดชอบ และ 3) แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาล (1) ด้านบริหารการเงิน สถานศึกษาต้องจัดทำแผนการใช้งบประมาณมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ชัดเจน การพัฒนาระบบติดตาม ตรวจสอบการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ และจัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจระเบียบข้อบังคับการใช้งบประมาณแก่บุคลากร (2) ด้านบริหารบัญชี สถานศึกษาควรพัฒนาระบบบัญชีให้ถูกต้อง ครบถ้วน ตรงต่อเวลา จัดทำรายงานทางการเงินที่ถูกต้อง ครบถ้วน ตรงต่อเวลาและเก็บรักษาเอกสารหลักฐานทางการเงินอย่างครบถ้วน ตรวจสอบได้ (3) ด้านบริหารพัสดุและสินทรัพย์ สถานศึกษาควรจัดทำแผนพัสดุและสินทรัพย์ชัดเจน และระบบการจัดซื้อจัดจ้างให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้จากการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ ให้มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า ประหยัด มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนบริหาร

คำสำคัญ: การบริหารงบประมาณ, หลักธรรมาภิบาล, สถานศึกษา

ABSTRACT

This research aims to 1) study the problems and obstacles in budget management of educational institutions, 2) study the methods of budget management according to the principles of good governance, and 3) propose guidelines for budget management according to the principles of good governance. This research is a mixed-methods study applying a quantitative research by using a questionnaire with a sample group of 172 administrators and teachers. Data were analyzed using research statistics, including percentages, means, and standard deviations, and qualitative research by interviewing 5 key informants. Data were analyzed using content analysis. The research results found that 1) Overall, the problems and obstacles in budget management of educational institutions in Maharat District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province had high opinions, and each aspect had high opinions in all 3 aspects: financial management, property management, and accounting management, respectively. 2) The methods of financial management of educational institutions according to the principles of good governance (1) Educational institutions must have a clear financial management plan that is consistent with the vision, mission, and goals of financial management, and the preparation of accurate, complete, and timely financial accounts and reports. (2) Financial management must be efficient, economical, and worthwhile, with a transparent internal control system, and (3) using technology in financial management and developing a risk management system that may occur, having measures to prevent risks and develop personnel skills, training to provide financial knowledge and financial management regulations to responsible personnel. 3) Proposing budget management guidelines in accordance with the principles of good governance; (1) Financial management, educational institutions must prepare a budget plan with a clear vision, mission and goals, developing a system to monitor and inspecting budget use effectively, and organizing training to provide knowledge and understanding of budget regulations to personnel. (2) Accounting management, educational institutions should develop an accounting system correctly and punctually completed, preparing financial reports correctly and punctually completed, and keeping financial documents and evidence that could be verified. (3) Material and asset management, educational institutions should prepare a clear material and asset plan and a transparent procurement system that could be verified from the procurement of materials, to be effective, worthwhile, economical, and efficiently meet the needs of students and parents, and participating in the preparation of the management plan.

Keywords: Budget Management, Good Governance, Educational Institutions

บทนำ

การบริหารงบประมาณถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน ทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานฝ่ายรัฐหรือเอกชน ทุกหน่วยงานมีความปรารถนาและมีความจำเป็นต้องใช้เพื่อให้สามารถดำเนินงานไปได้อย่างคล่องตัวมากยิ่งขึ้น ซึ่งในหน่วยงานจะต้องจัดทำงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสามารถใช้งบประมาณที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งคาดการณ์ล่วงหน้าถึงการเปลี่ยนแปลงทางการเงินที่จะเพิ่มหรือลดในอนาคตด้วย เพื่อสามารถวางแผนแก้ปัญหาได้ทันการณ์และไม่เป็นเหตุให้การดำเนินงานต้องหยุดชะงัก งบประมาณเป็นสิ่งที่ขั้วแนวความคิดในการบริหารงาน ตลอดจนวิธีการดำเนินงานงบประมาณจึงมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ นโยบาย วิธีการดำเนินงานและโครงสร้างของหน่วยงาน งบประมาณในรูปแบบที่เหมาะสม มีเหตุผลจะเป็นการช่วยส่งเสริมการดำเนินงานของหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ในการบริหารงบประมาณในโรงเรียนผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในงานอย่างถ่องแท้ มีความรอบคอบ ความละเอียด สามารถจัดสรรงบประมาณได้อย่างลงตัว และที่สำคัญคือการ บริหารมีความโปร่งใส ยุติธรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะสอดคล้องกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ควรศึกษาเพื่อนำไปใช้พัฒนาและเรียนรู้การบริหาร เพื่อให้สถานศึกษาเป็นสถานที่พัฒนา มนุษย์อย่างแท้จริงในการดำเนินงานการบริหารงบประมาณเป็นงานที่ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

สิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาและเป็นตัวผลักดันให้การศึกษาประสบความสำเร็จ ดังเป้าหมายที่ได้วางไว้ก็คือ การบริหารงานด้านงบประมาณ สำหรับแผนการปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณ การเงินและพัสดุให้เป็นระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานนั้น เป็นการปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณให้มีความโปร่งใส มีความเป็นธรรม มีประสิทธิภาพ เพราะการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานจะเน้นความสำคัญกับการกำหนดพันธกิจขององค์กร จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์กลยุทธ์แผนงาน งาน/โครงการอย่างเป็นระบบ มีการติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อวัดผลสำเร็จของงาน เป็นระบบที่เชื่อมโยงการบริหารจัดการทรัพยากร การเงินและพัสดุ ที่สะท้อนให้เห็นถึงผลสำเร็จของงาน หรือพันธกิจต่างๆ ขององค์กร หรือของรัฐ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและทำให้ประเทศชาติมั่นคงและพึ่งตนเองได้ (ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ, 2544)

สถานศึกษาถือเป็นหน่วยทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งพัฒนานักเรียนให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต กล้าคิดกล้าทำและกล้าแสดงออก ทั้งนี้การที่สถานศึกษาจะสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพเช่นกันผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาในด้านต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้และการที่ผู้บริหารจะสามารถพัฒนางานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยปัจจัยอันจะนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายซึ่งหมายถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสำเร็จของการบริหารงานด้วยมนุษยสัมพันธ์มีคุณธรรม ที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและที่สำคัญคือ การสร้างศรัทธาตัวเองให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน ดังแนวคิดของ Kae H. Chung and Leon C. Magginson (1981) ที่เสนอว่า คุณลักษณะของผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่สามารถทำให้การทำงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ในขณะเดียวกัน การบริหารงบประมาณถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานฝ่ายรัฐหรือเอกชน ทุกหน่วยงานมีความปรารถนาและมีความจำเป็นต้องใช้เพื่อให้สามารถดำเนินงานไปได้อย่างคล่องตัวมากยิ่งขึ้น ซึ่งในหน่วยงานจะต้องจัดทำงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

เพื่อสามารถใช้งบประมาณที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งคาดการณ์ล่วงหน้าถึงการเปลี่ยนแปลงทางการเงินที่จะเพิ่มหรือลดในอนาคตด้วย เพื่อสามารถวางแผนแก้ปัญหาได้ทันการณ์และไม่เป็นเหตุให้การดำเนินงานต้องหยุดชะงัก งบประมาณเป็นสิ่งที่ชี้แจงแนวความคิดในการบริหารงาน ตลอดจนวิธีการดำเนินงาน งบประมาณจึงมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ นโยบาย วิธีการดำเนินงานและโครงสร้างของหน่วยงาน งบประมาณในรูปแบบที่

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาดังกล่าว ประกอบกับผู้ศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินซึ่งเกี่ยวข้องกับงานทุกๆ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลสำหรับสถานศึกษาในเขตอำเภอเมืองราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลสำหรับสถานศึกษา เขตอำเภอเมืองราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาเขตอำเภอเมืองราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาเขตอำเภอเมืองราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลสำหรับสถานศึกษาเขตอำเภอเมืองราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนในอำเภอเมืองราช สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 333 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 172 คน จากการเทียบตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการเทียบตามสัดส่วน
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียน ในอำเภอเมืองราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 5 คน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลสำหรับสถานศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการเงิน 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือวิจัย โดยขอคำชี้แนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 4) สร้างเครื่องมือวิจัย 5) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษา และเนื้อหาเรียงข้อจากนั้นนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวิจัย (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องได้ค่า IOC= 0.5 ขึ้นไป และตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา ความครอบคลุมในเนื้อหาและรูปแบบการพิมพ์ 6) แบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย (Try Out) จำนวน 30 ชุด เพื่อค่า

Cronbach's Alpha ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งกำหนดค่าที่ยอมรับได้ไว้ที่ 0.962 7) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออก ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนกลุ่มอำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ในเขตอำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.2 แบบสัมภาษณ์ ดำเนินการสร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ มีวิธีการดังนี้ 1) ศึกษาแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเกี่ยวกับวิธีการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลสำหรับสถานศึกษาจาก การศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลในเขตอำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) นำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเนื้อหา ความชัดเจนของภาษาของแบบสัมภาษณ์ในเบื้องต้น 3) นำความคิดเห็นมาปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งก่อนนำไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 4) แบบสอบถามเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลสำหรับสถานศึกษาในเขตอำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์ วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา เขตอำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านบริหารการเงิน ด้านบริหารพัสดุทรัพย์สิน และด้านบริหารบัญชี ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นผู้บริหารและครูมีต่อสภาพปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา เขตอำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม

สภาพปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารงบประมาณของ สถานศึกษา เขตอำเภอมหาราช จังหวัด พระนครศรีอยุธยา		n= 172 คน			
		ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1.	ด้านบริหารการเงิน	4.40	0.50	มาก	1
2.	ด้านบริหารบัญชี	4.31	0.55	มาก	3
3.	ด้านบริหารพัสดุทรัพย์สิน	4.36	0.50	มาก	2
ภาพรวม		4.26	0.66	มาก	

2. วิธีการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา เขตอำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีแนวปฏิบัติดังนี้ 1) มีแผนการบริหารการเงินที่ชัดเจนของสถานศึกษาให้ครอบคลุมถึงเป้าหมายกลยุทธ์ แนวทางปฏิบัติการบริหารงบประมาณ และแผนการบริหารการเงินตรวจสอบคล้อยกับ

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการบริหารการเงินอย่างสม่ำเสมอ 2) จัดทำบัญชีและรายงานทางการเงินที่ถูกต้อง ครบถ้วน ตรงต่อเวลา ในรายงานทางการเงินตามมาตรฐานการบัญชีทางการเงินที่แท้จริงของสถานศึกษา 3) บริหารจัดการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาควรใช้จ่ายเงินอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดมีระบบการควบคุมภายใน ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการบริหารจัดการการเงินอย่างสม่ำเสมอ 4) นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเงินและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการบริหารจัดการเงิน ควรอบรมให้บุคลากรของสถานศึกษามีทักษะในการใช้เทคโนโลยี 5) พัฒนาระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ ควรแยกหน้าที่การทำงาน และมีระบบการอนุมัติและระบบการตรวจสอบ 6) พัฒนาระบบบริหารความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและควรประเมินความเสี่ยงควรมีมาตรการป้องกันความเสี่ยง ควรติดตามผลการดำเนินงาน 7) พัฒนาระบบการประเมินผลการบริหารการเงินและกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและการรายงานผล 8) พัฒนาทักษะบุคลากร สถานศึกษาควรฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารการเงิน กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องและควรฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี

3. แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลสำหรับสถานศึกษา เขตอำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

3.1 ด้านบริหารการเงิน ประกอบด้วย 1) หลักประสิทธิผล จัดทำแผนการใช้งบประมาณให้มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย 2) หลักประสิทธิภาพ ใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด 3) หลักการตอบสนอง ตอบสนองความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน 4) หลักการระมัดระวัง ผู้บริหาร และคณะกรรมการสถานศึกษา ต้องรับผิดชอบต่อการใช้งบประมาณ 5) หลักความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลการใช้งบประมาณ ตรวจสอบได้ 6) หลักการมีส่วนร่วม ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดทำแผน ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้งบประมาณ 7) หลักการกระจายอำนาจ กระจายอำนาจการตัดสินใจ และการใช้งบประมาณ ไปยังหน่วยงานย่อย และโรงเรียนในสังกัด 8) หลักนิติธรรม ใช้งบประมาณอย่างถูกต้อง ตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ 9) หลักความเสมอภาค จัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ 10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ ร่วมมือกัน หาฉันทามติ ในการจัดทำแผนใช้งบประมาณ

3.2 ด้านบริหารบัญชี ประกอบด้วย 1) จัดทำระบบบัญชีที่ถูกต้อง ครบถ้วน ตรงต่อเวลา และบันทึกข้อมูลการรับจ่ายเงิน สินทรัพย์ หนี้สิน ทุน รายได้ รายจ่าย อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ตรงต่อเวลา 2) จัดทำรายงานทางการเงินที่ถูกต้อง ครบถ้วน ตรงต่อเวลา และรายงานแสดงฐานะการเงิน รายงานแสดงผลการดำเนินงาน อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ตรงต่อเวลา 3) เก็บรักษาเอกสารหลักฐานทางการเงิน เก็บรักษาเอกสารหลักฐานทางการเงิน ใบเสร็จ ใบรับรอง สัญญา อย่างถูกต้อง มั่นคง ปลอดภัย และสามารถตรวจสอบได้ 4) ควบคุมการใช้งบประมาณ ติดตาม ตรวจสอบ ควบคุมการใช้งบประมาณ เพื่อไม่ให้เกินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร 5) ตรวจสอบภายใน ตรวจสอบภายใน เพื่อป้องกันการทุจริต คอร์รัปชัน การใช้งบประมาณผิดวัตถุประสงค์

3.3 ด้านบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ประกอบด้วย 1) จัดทำแผนพัสดุและสินทรัพย์ กำหนดความต้องการ แหล่งที่มา งบประมาณ สำหรับการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุและสินทรัพย์ 2) จัดทำมาตรฐานพัสดุและสินทรัพย์ กำหนดคุณลักษณะ สเปค มาตรฐานการรับรองของพัสดุและสินทรัพย์ 3) จัดทำระบบการจัดซื้อจัดจ้าง กำหนดขั้นตอน วิธีการ คุณสมบัติ เกณฑ์ในการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุและสินทรัพย์ 4) จัดทำระบบการเก็บรักษา กำหนดสถานที่ วิธีการ ระบบควบคุมสต็อก สำหรับเก็บรักษาพัสดุและสินทรัพย์ 5) จัดทำระบบการ

เบิกจ่าย กำหนดขั้นตอน วิธีการ เอกสาร ผู้มีอำนาจ ในการเบิกจ่ายพัสดุและสินทรัพย์ 6) จัดทำระบบการควบคุม กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การแยกหน้าที่ ระบบการอนุมัติ ระบบการตรวจสอบ สำหรับการควบคุมพัสดุ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาเขตอำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะว่าสถานศึกษาการขาดแคลนงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณที่ไม่เหมาะสมและการควบคุมการใช้จ่ายที่ไม่มีประสิทธิภาพการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตลอดถึงขาดระบบเทคโนโลยีที่รองรับและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านบริหารการเงิน ด้านบริหารพัสดุทรัพย์สิน และด้านบริหารบัญชี สอดคล้องกับจินดา สายคำ (2546) ที่ผลการวิจัยพบว่า งานงบประมาณเป็นงานเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณ ประกอบด้วยงานวางแผนจัดทำงบประมาณประจำปีและการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามงบประมาณ ตามลำดับความสำคัญการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา โดยอภิปรายผลการวิจัยรายด้านได้ดังนี้

1.2 ด้านบริหารการเงิน ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา เขตอำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมด้านการบริหารการเงิน อยู่ในระดับมาก เพราะว่าการบริหารการเงินของสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมาย แต่ในทางปฏิบัติ สถานศึกษามักประสบปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารการเงิน คือ การขาดแคลนงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณที่ไม่เหมาะสมการควบคุมการใช้จ่ายที่ไม่มีประสิทธิภาพ และการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เกี่ยวกับมีกลยุทธ์การบริหารการเงินให้มีความเสมอภาคทุกโครงการพัฒนาการเงิน และสถานศึกษาควรจัดทำแผนการบริหารการเงินอย่างมีกลยุทธ์ วิเคราะห์ความต้องการ เป้าหมาย กลยุทธ์ และแผนการบริหารการเงินที่สอดคล้องกับสถานการณ์การบริหารการเงินอย่างมีประสิทธิภาพหรือวิธีการวัดผลและประเมินผลการดำเนินงานบริหารการเงินเป็นรูปธรรมการวิเคราะห์ความเสี่ยงทางการเงินในโครงการต่างๆที่ชัดเจน และใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการบริหารการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์ รุ่งแผน (2566) ที่ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล กลุ่มโรงเรียนวชิรปราการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านที่มีความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานทั่วไป ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานวิชาการ

1.2 ด้านบริหารบัญชี ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา เขตอำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม ด้านบริหารบัญชี พบว่า รายชื่อ ทุกชื่อ อยู่ในระดับมาก เพราะว่า การจัดการเงินทุนและทรัพย์สินของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน และบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้ให้ครอบคลุมถึงกิจกรรมต่างๆของการวางแผนกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงาน ความต้องการและศักยภาพของสถานศึกษาและจัดทำแผนรายรับรายจ่ายของสถานศึกษาในปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายการเบิกจ่ายเงินของสถานศึกษา และควบคุมการใช้จ่ายเงินของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพการบริหารจัดการเงินของสถานศึกษาอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาเพ็ญ เสมรสสุต

(2544) ที่ผลการวิจัยพบว่า ในแต่ละขั้นตอนของการวางแผนงบประมาณของหน่วยราชการยังต้องประสบปัญหาต่างๆ ดังนี้ 1) หน่วยราชการยังไม่สามารถมีการวางแผนกลยุทธ์ที่สมบูรณ์ตามหลักเกณฑ์ทางวิชาการ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ที่เพียงพอและหลักเกณฑ์การวางแผนกลยุทธ์บางส่วนนั้นไม่สามารถนำมาใช้ได้จริงกับหน่วยงานราชการไทย 2) การจัดโครงสร้างแผนงาน งาน โครงการของหน่วยงานราชการบางส่วนยังไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของการจัดโครงสร้างแผนงานทำให้ยังมีปัญหาซ้ำซ้อนมีความแตกแยกของโครงสร้างแผนงานและยังทำให้แผนงานยังไม่สามารถเป็นเครื่องมือในการจัดสรรควบคุม และประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานได้อย่างสมบูรณ์ 3) ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการประมาณรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลางนั้นสืบเนื่องมาจากการกำหนดผลผลิตของหน่วยราชการที่มีจำนวนมาก มีความซ้ำซ้อนและบางส่วนไม่มีลักษณะเป็นผลผลิตที่ดีส่งผลให้การประมาณรายจ่ายตามผลผลิตที่มีความล่าช้าและยังไม่สมบูรณ์มากนัก และจำแนกตามสภาพ เห็นว่า โรงเรียนมีการดำเนินงานการเงินและบัญชีโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และครูอาจารย์ทั่วไป เห็นว่าการดำเนินงานด้านการรับเงิน และด้านการประเมินผลการใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่ายเงินในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ โรงเรียนไม่นำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงการใช้จ่ายเงินในปีต่อไป

1.3 ด้านบริหารพัสดุทรัพย์สิน ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา เขตอำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมด้านบริหารบัญชี พบว่า รายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก เพราะว่าการระบุนการจัดการทรัพย์สินขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงาน ความต้องการและศักยภาพขององค์กรและการจัดทำแผนจัดซื้อ จัดจ้าง และบริหารพัสดุทรัพย์สินของสถานศึกษาโดยมีระบบการจัดซื้อจัดจ้างที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสถานศึกษามีระบบการจัดซื้อจัดจ้างที่ถูกต้องและมีความปลอดภัยต่อสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับงานวิจัยของอุทร พินิจมนตรี (2540) ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานด้านการเงินด้านการควบคุม การตรวจสอบภายในและการรายงานด้านระบบบัญชีมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากส่วนด้านการเบิกจ่าย – รับเงิน และนำส่งเงิน ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ปัญหาการปฏิบัติงานการเงินอยู่ในระดับน้อยเรื่องที่เป็นปัญหาในระดับมาก ได้แก่ คณะกรรมการรับจ่ายเงินไม่ได้รับคำตอบแทนในการดำเนินทางราชการ และมีเวลาไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานพัสดุมีการปฏิบัติมาก ในเรื่องการควบคุมและการจำหน่าย ส่วนการจัดหาพัสดุมีการปฏิบัติน้อย ปัญหาในการปฏิบัติงานพัสดุมีน้อย เรื่องเป็นปัญหาในระดับมากได้แก่ การจัดสรรงบประมาณ งบประมาณล่าช้า ไม่มีห้องพัสดุเป็นเอกเทศและไม่ได้รับจัดสรรพัสดุทดแทนในส่วนที่จำหน่ายข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการเงินและพัสดุ ควรมีเจ้าหน้าที่โดยตรง ไม่ควรสับเปลี่ยนหมุนเวียนบ่อย ๆ เจ้าหน้าที่ที่มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความรู้ความสามารถ มีความสนใจ และเอาใจใส่ต่องานที่รับผิดชอบผู้บริหารควรแต่งตั้งเจ้าหน้าที่และสนใจให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ

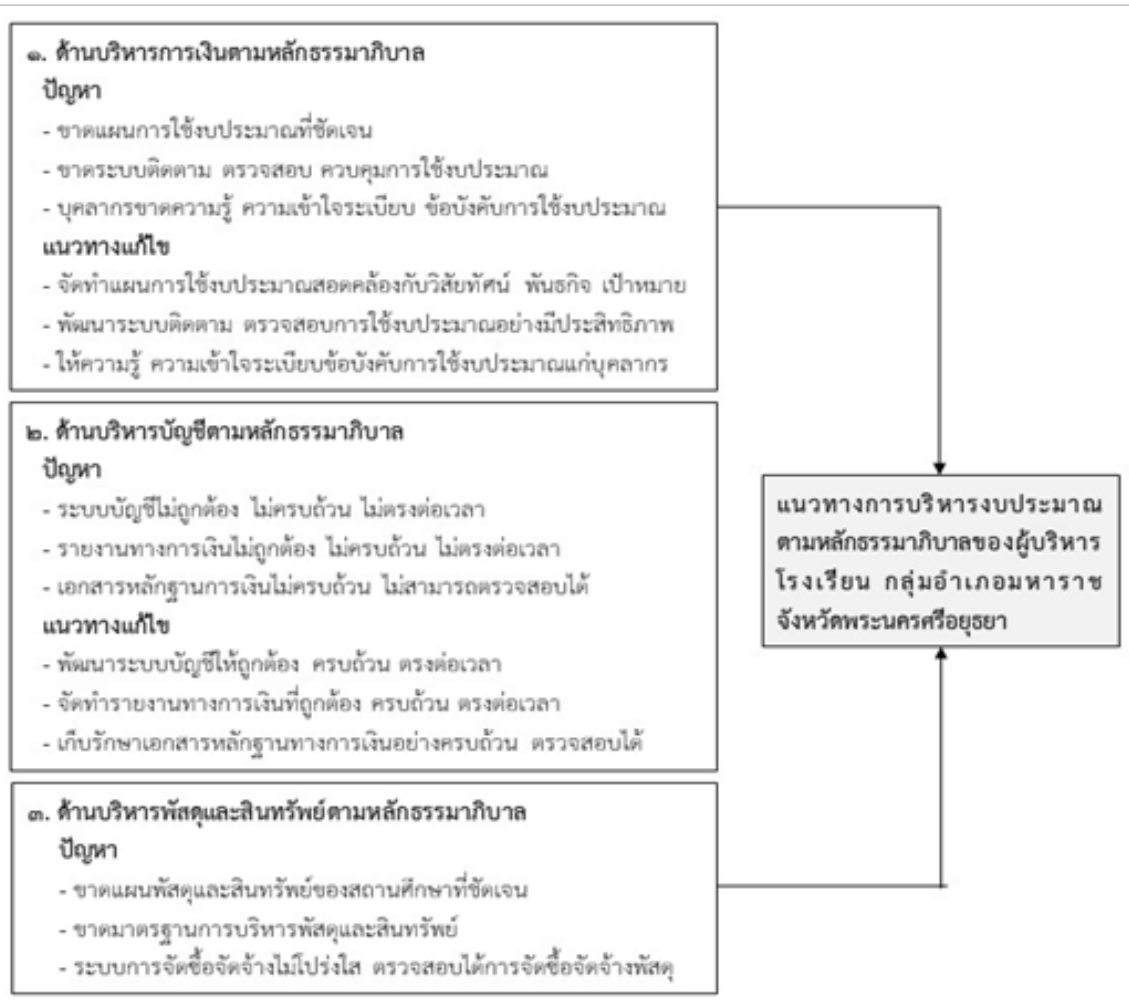
2. วิธีการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา เขตอำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย (1) สถานศึกษาต้องมีแผนการบริหารการเงินที่ชัดเจนสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการบริหารการเงินการจัดทำบัญชีและรายงานการเงินที่ถูกต้อง ครบถ้วน ตรงต่อเวลา (2) บริหารการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า มีระบบการควบคุมภายในตรวจสอบโปร่งใส และ (3) นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารการเงินและพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น มีมาตรการป้องกันความเสี่ยง และพัฒนาทักษะบุคลากร ฝึกอบรมให้ความรู้การเงิน และระเบียบการบริหารการเงินแก่บุคลากร ผู้รับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของทักษิณา เหลืองทวีผล (2551) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลัก

ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดลงมา ได้แก่ หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม หลักนิติธรรม หลักความคุ้มค่า และหลักความโปร่งใส ตามลำดับ

3. แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา เขตอำเภอเมืองมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย (1) ด้านบริหารการเงิน สถานศึกษาต้องจัดทำแผนการใช้งบประมาณ มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ชัดเจน การพัฒนาระบบติดตาม ตรวจสอบการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ และจัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจระเบียบข้อบังคับการใช้งบประมาณแก่บุคลากร (2) ด้านบริหารบัญชี สถานศึกษาควรพัฒนาระบบบัญชีให้ถูกต้อง ครบถ้วน ตรงต่อเวลา จัดทำรายงานทางการเงินที่ถูกต้อง ครบถ้วน ตรงต่อเวลาและเก็บรักษาเอกสารหลักฐานทางการเงินอย่างครบถ้วน ตรวจสอบได้ (3) ด้านบริหารพัสดุและสินทรัพย์ สถานศึกษาควรจัดทำแผนพัสดุและสินทรัพย์ชัดเจน และระบบการจัดซื้อจัดจ้างให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้จากการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ ให้มีประสิทธิภาพ คัดค้าน มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนบริหาร สอดคล้องกับสุขสันต์ เรื่อง บุญส่ง (2551) ที่ผลการวิจัยพบว่า งานงบประมาณเป็นการบริหารการเงินของสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในเรื่องการกระจายอำนาจมีข้อบ่งชี้ตามภารกิจที่สถานศึกษาต้องปฏิบัติ ดังนี้ การจัดตั้งงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การติดตามตรวจสอบประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาการบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัย คือ แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มอำเภอเมืองมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 1) บริหารการเงินตามหลักธรรมาภิบาล 2) บริหารบัญชีตามหลักธรรมาภิบาล 3) บริหารพัสดุและสินทรัพย์ตามหลักธรรมาภิบาล 4) ธรรมาภิบาลในการบริหารงบประมาณ สถานศึกษาต้องใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุเป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพ ใช้งบประมาณคุ้มค่า ประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุดมีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาต้องรับผิดชอบ เปิดเผยข้อมูลการใช้งบประมาณ ตรวจสอบได้และผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนบริหารจัดการ สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

- ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - ด้านความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางการเงิน การบัญชี พัสดุและสินทรัพย์ ควรกำหนดเป็นมาตรการป้องกันความเสี่ยงที่เหมาะสม
 - ด้านธรรมาภิบาล สถานศึกษาควรเน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้และกลไกการตรวจสอบและลงโทษการทุจริต
 - ด้านประสิทธิภาพ สถานศึกษาควรมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วัดผลได้และนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้บริหารการเงิน
- ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - ด้านบริหารการเงิน ควรวิจัยเรื่อง ศึกษากระบวนการพัฒนาระบบการจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
 - ด้านบริหารบัญชี ควรวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการตรวจสอบบัญชีที่มีประสิทธิภาพเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูลทางการเงินของสถานศึกษา
 - ด้านบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ควรวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารสินทรัพย์ที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา ฐัฒน. (2566). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล กลุ่มโรงเรียนวชิรปราการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- จินดา สายคำ. (2546). กลยุทธ์ความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันราชภัฏสกลนคร
- ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ. (2544). มาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 Hurdles กับการจัดทำงบประมาณระบบใหม่. กรุงเทพมหานคร: ซีระฟิล์ม แอน ไซเท็กซ์.
- ทักษิณา เหลืองทวีผล. (2551). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- นิภาเพ็ญ เสมรสุต. (2544). การประเมินผลการวางแผนงบประมาณภายใต้ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน:กรณีศึกษากรมทะเบียนการค้าและสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11. แหล่งที่มา <http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/plan11.pdf>. สืบค้นเมื่อ 3 มิ.ย. 2566.
- สุชิน เรืองบุญส่ง. (2551). การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อุทร พินิจมนตรี. (2540). การศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานการเงินและพัสดุโรงเรียนในสังกัดงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Kae H. Chung & Leeon C. Magginson. (1981). *Organization Behavior Development Managerial Skills*. New York: Harper and Row Publisher.

แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking)
สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ตามหลักสัปปุริสธรรม 7
GUIDELINES FOR EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATION USING
BENCHMARKING UNDER NAKHON SAWAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA I ACCORDING TO THE PRINCIPLES OF SAPPURISADHAM VII

^[1]พิมพ์ชนก แพงไตร Pimchanok Pangtrai ^[2]สุวัฒน์ แจ้งจิต Suwat Changchit

^[3]วรกฤต เกื่อนช้าง Worrakrit Thuanchang

^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author E-mail: Pangtrai@hotmail.com

Article Received: November 20, 2024. Revised: December 24, 2024. Accepted: December 25, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 และ 2) เพื่อหาแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำนวน 291 คน และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการเปรียบเทียบทั่วไป รองลงมา คือ ด้านการเปรียบเทียบกับคู่แข่ง ด้านการเปรียบเทียบตามหน้าที่ และด้านการเปรียบเทียบภายในองค์กร ตามลำดับ และ 2) แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 การเปรียบเทียบกับคู่แข่ง ควรเลือกสถานศึกษาที่ดีเป็นต้นแบบ นำผลการดำเนินการมาพัฒนาสถานศึกษา วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เทียบกับโรงเรียนต้นแบบ เพื่อวางแผนพัฒนาการดำเนินงาน ศึกษาหลักการบริหารองค์กร และบริการวิชาการ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในปีต่อไป ด้านที่ 2 การเปรียบเทียบภายในองค์กร ควรวิเคราะห์ปัญหาของการทำงาน เพื่อหาสาเหตุของปัญหาและวางแผนการดำเนินงาน รวมถึงการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อวางแผนการพัฒนาบุคลากรและงานฝ่ายต่างๆ ในองค์กร เพื่อบรรลุผลสำเร็จและส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในองค์กรและส่งเสริมงานฝ่ายต่างๆ ในองค์กรด้วยการศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบและการฝึกอบรมในระยะเวลาเหมาะสม ด้านที่ 3 การเปรียบเทียบตามหน้าที่ ควรวิเคราะห์ความต้องการและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความสามารถ ตอบสนองเหตุการณ์ปัจจุบัน วางแผนการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติตามจุดประสงค์ขององค์กร สร้างความสามัคคีและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือของบุคลากรและชุมชน และ

ด้านที่ 4 การเปรียบเทียบทั่วไป ควรนิเทศติดตามการใช้หลักสูตรในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเข้าใจและแก้ไขปัญหา และนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานขององค์กร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ของครู ผู้เรียน และการจัดการเรียนการสอน โดยใช้หลักสูตรท้องถิ่นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เข้าถึงชุมชนและมีส่วนร่วมของชุมชน

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ, หลักสัปปุริสธรรม 7

ABSTRACT

This research aims to 1) study the administration conditions of educational institutions using the benchmarking process under the jurisdiction of Nakhon Sawan Primary Educational Service Area 1 and 2) find guidelines for administration of educational institutions using the benchmarking process under the jurisdiction of Nakhon Sawan Primary Educational Service Area 1 according to the principles of the 7 Sappurisa-dhamma (qualities of a good man). This research uses a mixed-method research methodology. The quantitative research used a questionnaire with a sample group of 291 educational institution administrators and civil servant teachers. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation. The qualitative research method involved with interviewing 9 key informants. Data were analyzed by content analysis. The results of the research found that 1) the administration conditions of educational institutions using the benchmarking process under the jurisdiction of Nakhon Sawan Primary Educational Service Area 1 were at a high level overall. When considering each aspect, it was found that the level of practice was at a high level in all 4 aspects: general comparison, followed by comparison with competitors, comparison by function, and comparison within the organization, respectively. 2) Guidelines for administration of educational institutions using the benchmarking process (Benchmarking) under the jurisdiction of Nakhon Sawan Primary Educational Service Area 1 according to the principle of 7 Sappurisa-dhamma (qualities of a good man) consists of 4 aspects: Aspect 1; Comparison with competitors should choose a good educational institution as a model, use the results of the operation to develop the educational institution, analyze strengths, weaknesses, opportunities and obstacles comparing with the model school to plan the development of operations, study the principles of organization management and academic services, increased management efficiency in the following year. Aspect 2; Comparison within the organization should analyze work problems to find the cause of the problem and plan the operation including evaluating the work performance to plan the development of personnel and various departments in the organization to achieve success and promote the development of personnel in the organization and promoted the work of various departments in the organization by studying the model school and training at an appropriate time. Aspect 3; Comparison by function should analyze the needs and develop personnel in the educational institution to promote capabilities, respond to current events plan operations to

improve compliance with the organization's objectives, create unity and help in operations with the cooperation of personnel and the community. And aspect 4; General comparison should supervise and monitor the use of the curriculum in teaching and learning to understand and solve problems and use it in planning the organization's operations taking into account the differences between teachers, students and teaching management by using the local curriculum in organizing teaching and learning activities that reach the community and community participation.

Keywords: Educational Institution Administration, Benchmarking, The Principles of Sappurisa-Dhamma VII

บทนำ

การทำงานในหน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชน ต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน หรือเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการทำงานอย่างไรให้มีความสุข นั้นแสดงว่าองค์กรทั้งหลายต่างก็มีความเห็นตรงกันว่าองค์กรจะมีความสุขเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งในการทำงานไม่ว่าจะทำงานอะไรก็ตาม บุคลากรต้องมีความสุขในการทำงาน แต่การทำงานไม่เพียงแต่ต้องมีความสุขเท่านั้น แต่ต้องเป็นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยจึงจะทำให้ได้ชื่อว่าเป็นคนที่ทำงานดี ทำงานเก่ง จนเป็นที่พึงพอใจของเจ้านาย และเพื่อนร่วมงาน แต่การทำงานต้องทำอย่างไรจึงจะมีความสุขนั้น เป็นเรื่องที่ยาก เพราะคนทำงานแต่ละคนมีวิธีการในการทำงานที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับแนวคิดและการปรับใช้ (สุทธิณี ฤกษ์ขำ, 2557)

การเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) เป็นเครื่องมือทางการบริหารจัดการ เพื่อนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ ในการดำเนินงาน (Best Practice) โดยการนำองค์ความรู้ทางการบริหารจัดการองค์กรของตน และผลสำเร็จจากการดำเนินงานของกิจการหรือองค์กรของตนไปเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นหรือกิจการอื่น เพื่อศึกษาข้อมูลและกลยุทธ์ในการบริหารงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้แนวคิดและข้อเสนอแนะ ในการกำหนดทิศทางในการปรับปรุงงาน และการบริหารงานให้บรรลุผลดียิ่งขึ้น เป็นการบริหารงานโดยการศึกษาจากความสำเร็จของผู้อื่น ตามปกติแนวคิดการบริหารงานแบบ Benchmarking ถูกนำมาใช้ในองค์กรธุรกิจเป็นส่วนใหญ่ โดยมีชื่อเรียกว่า “การเปรียบเทียบสู่ความเป็นเลิศ” การเปรียบเทียบตามวิธีการของ Benchmarking สามารถทำได้หลายระดับ เช่น เปรียบเทียบกับคู่แข่งในธุรกิจเดียวกัน เปรียบเทียบกับหน่วยงานในองค์กรเดียวกัน เปรียบเทียบกับหน่วยงานที่มีลักษณะการทำงานเหมือนกัน เปรียบเทียบกับกระบวนการผลิตของบริษัทอื่น หรืออาจเปรียบเทียบกับนโยบายของบริษัทอื่นเป็นต้น สำหรับกรณีของการบริหารจัดการสถานศึกษาแล้ว การนำแนวคิด Benchmarking มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา จะช่วยให้เกิดการพัฒนา (Development) และการเปลี่ยนแปลง (Change) ไปสู่สิ่งที่ดีกว่า ทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานศึกษา รวมทั้งบุคลากรทั้งในระดับบริหารและระดับปฏิบัติการในสถานศึกษานั้น ๆ ในการนี้จำเป็นต้องเริ่มต้นจากกระบวนการเปรียบเทียบ (Benchmark) กับผู้ที่ดีกว่าหรือดีที่สุดในอันดับแรก ซึ่งวงการบริหารทั่วไปต่างยอมรับกันว่า Benchmark เป็นขั้นตอนมาตรฐานสากลที่ทำได้โดยง่าย วงการศึกษาก็เช่นเดียวกัน สถานศึกษาเป็นหน่วยงาน

ที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา และเพื่อให้การพัฒนางานเข้าสู่มาตรฐานทั้ง 3 ด้าน คือ มาตรฐานด้านการบริหารโรงเรียน มาตรฐานด้านการเรียนการสอน และมาตรฐานด้านคุณภาพนักเรียน ได้อย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารโรงเรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง จึงควรแสวงหาเทคนิคและวิธีการมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมของแต่ละท้องถิ่น และ Benchmark คือ วิธีการหนึ่งที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อเข้าสู่มาตรฐานที่กำหนดได้ นอกจากนี้ การบริหารจัดการก็มีหลายวิธี ปัจจัยสำคัญในการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ โดยเฉพาะการจัดการคือสิ่งที่ทำให้การบริหารประสบผลสำเร็จได้ โดยการบริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ คือ 1) อัมมัญญา คือ รู้จักเหตุ รู้ความจริง รู้หลักการ รู้กฎเกณฑ์ รู้กฎแห่งกรรม รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้จักหลักการที่จะทำให้เกิดผลหรือบรรลุผลสำเร็จของงานนั้นๆ ได้ 2) อัตถัญญา รู้จักผล หรือความมุ่งหมาย เป้าหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่เกิดขึ้น สืบเนื่องจากการกระทำตามหลักการบริหารนั้นๆ 3) อุตถัญญา รู้จักตน คือ รู้จักเราว่าเรานั้น โดยฐานะภาวะเพศ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมเป็นอย่างไร และเท่าใด แล้วประพฤติให้เหมาะสม และรู้จักที่จะปรับปรุงต่อไป 4) มัตถัญญา รู้จักประมาณ คือ ความพอดีในการจ่ายโภคทรัพย์ 5) กาลัญญา รู้จักกาล เวลา อันเหมาะสม และระยะเวลาในการประกอบกิจ 6) ปริสสัญญา รู้จักชุมชน กริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้น ว่าควรจะดำเนินการอย่างไร 7) ปุคคสสัญญา รู้จักบุคคล คือ รู้จักความแตกต่างของบุคคลโดยอริยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม ตลอดจนรู้ในความสามารถของบุคคล และใช้มอบงานที่เหมาะสมให้การบริหารจัดการในการรู้บุคคล (พจน์ พจนพาณิขย์กุล, 2566)

การบริหารจัดการตามหลักสัปปุริสธรรมทั้ง 7 ประการที่กล่าวมา คือ รู้เหตุ รู้ผลรู้ตน รู้ประมาณ รู้กาลเวลา รู้บุคคล รู้ชุมชน ที่กล่าวมาแสดงให้เห็นได้ว่า พระพุทธศาสนา สอนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับคนและสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่มีคุณค่า พบได้ในสังคมมนุษย์ หรือปัจจัยแห่งสังคมในกระบวนการอาศัยซึ่งกันและกัน การพิจารณาด้วยเหตุด้วยผล รู้จักโลก รู้จักธรรมชาติ เพราะมนุษย์เท่านั้นที่จะเป็นผู้ที่บริหารจัดการองค์การที่ดีได้ สำหรับในส่วนของหลักการบริหารสมัยใหม่จะเน้นเทคนิคและวิธีการ โดยแสวงหากำไร และการแข่งขันให้องค์กรบรรลุ สู่เป้าหมาย ตามแบบของทุนนิยมเพียงอย่างเดียว แต่หากผู้บริหารจะนำหลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์เข้ามาประกอบ หรือบูรณาการให้เข้ากับการบริหารงานในปัจจุบัน ก็ถือว่าเป็นแนวทางใหม่ หรือเข้าสู่มิติของการบริหารงาน ที่ยั่งยืน มีความมั่นคง และสร้างความเป็นธรรมต่อบุคคล หรือสังคมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างชาญฉลาด รวมทั้งสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ต่อการบริหารงานอย่างยั่งยืนและมั่นคง (ถวิล อรัญเวศ, 2566)

ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้มีการพัฒนายิ่งขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลให้สถานศึกษาได้นำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1
2. เพื่อหาแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ตามหลักสัปปุริสธรรม 7

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนและข้าราชการครู โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ผู้อำนวยการโรงเรียน 118 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 13 คน และข้าราชการครู 1,082 คน จำนวน 156 โรงเรียน ประชากรทั้งหมด 1,213 คน ในปีการศึกษา 2566 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1, 2566) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน จากการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ Krejcie, R.V. & D.W. Morgan (1970) ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ 9 รูป/คน กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาหลักการ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) จากเอกสาร บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ 2) ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 3) สร้างเครื่องมือ 4) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออีกครั้ง เพื่อหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา(Content Validity) 5) หาความเที่ยงตรง (validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของรูปแบบสอบถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 6) หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนและข้าราชการครู โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ความเชื่อมั่นที่ระดับ .92 7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู แบบสอบถามประกอบไปด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ Check list ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ Rating Scale ของลิเคิร์ต (Likert, Rensis, 1970)

3.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต บทความ เอกสาร ตำรา เว็บไซต์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ 2) ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้าง

แบบสัมภาษณ์ 3) สร้างกรอบของคำถามที่จะสัมภาษณ์ โดยการสร้างเครื่องมือ จากกรอบเนื้อหา 4) สร้างโครงสร้างแบบสัมภาษณ์ทั้งโครงสร้าง แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงทั้งเชิงเนื้อหาและสำนวนภาษาแล้วนำแบบสัมภาษณ์ไปปรับปรุงแก้ไข 5) นำเครื่องมือที่แก้ไขปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปดำเนินการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูล สำคัญ (Key Informants) โดยแบ่งลักษณะของเครื่องมือออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ชื่อ/ฉายา ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งในโรงเรียน สถานที่ทำงาน ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และวันเดือนปีที่สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้ 1) แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าร้อยละ 2) แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ประกอบกับบริบทและนำมาสังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเปรียบเทียบทั่วไป รองลงมา คือ ด้านการเปรียบเทียบกับคู่แข่ง และด้านการเปรียบเทียบตามหน้าที่ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเปรียบเทียบภายในองค์กร ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยภาพรวม

สภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการ เทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking)	n= 291 คน			
	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การเปรียบเทียบกับคู่แข่ง	4.19	0.54	มาก	2
2. การเปรียบเทียบภายในองค์กร	3.96	0.71	มาก	4
3. การเปรียบเทียบตามหน้าที่	4.19	0.65	มาก	3
4. การเปรียบเทียบทั่วไป	4.31	0.51	มาก	1
ภาพรวม	4.17	0.50	มาก	

2. แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ดังนี้

2.1 ด้านการเปรียบเทียบกับคู่แข่งชั้น ได้แก่ การคัดเลือกสถานศึกษาต้นแบบ แนวทาง คือ การเลือกสถานศึกษาในเขตพื้นที่หรือนอกเขตพื้นที่ที่มีแนวทางการปฏิบัติที่ดี ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณธรรมจริยธรรมมาเป็นต้นแบบของการเทียบเคียง นำผลการดำเนินงานการบริหารสถานศึกษาของปีที่ผ่านมา มาพัฒนาสถานศึกษาศึกษาจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีแผนการดำเนินการที่ชัดเจน การสรุปการดำเนินงานการบริหารสถานศึกษา

แนวทาง คือต้องมีการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษาตนเอง มาเทียบเคียงกับโรงเรียนต้นแบบเพื่อหาจุดแข็งของตนเองวางแผนการพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาตนเองให้เหมาะสม การศึกษาหลักการบริหารองค์การวิชาการ และหลักการบริการทางการศึกษาที่นำมาบูรณาการให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์กร และศึกษาข้อสรุปผลการดำเนินงานการบริหารสถานศึกษาของตนเองในปีที่ผ่านมาแล้วนำเอาการปฏิบัติที่ดีมากำหนดแผนการบริหารจัดการโดยมุ่งประสิทธิภาพที่สูงขึ้นจากเดิม

2.2 ด้านการเปรียบเทียบภายในองค์กร ได้แก่ การวิเคราะห์ปัญหาของการทำงาน แนวทาง ควรมีการศึกษาและการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานขององค์กรตนเองแบบมีส่วนร่วม เพื่อหาสาเหตุของปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น และเลือกโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการที่ดีและมีบริบทใกล้เคียงกับตนเองมาเป็นโรงเรียนต้นแบบเทียบเคียง นำผลการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาวางแผนการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยมีความซื่อสัตย์ สุจริต และการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชน การประเมินการปฏิบัติงาน

แนวทาง ควรมีการศึกษาและประเมินการปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ เพื่อเข้าใจสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร นำการประเมินการปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ ในองค์กรมาวางแผนการพัฒนากุศลและงานฝ่ายต่างๆ เพื่อประโยชน์และบรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุด และส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์กร เช่น การศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ การฝึกอบรม โดยมีระยะเวลาที่เหมาะสม

2.3 ด้านการเปรียบเทียบตามหน้าที่ ได้แก่ การวิเคราะห์หน้าที่และความต้องการแนวทาง ควรมีการวิเคราะห์ความสนใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อเข้าใจและส่งเสริมบุคลากรที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร ทันท่วงทีเหตุการณ์ในยุคปัจจุบัน พิจารณาลำดับเวลาและความสำคัญของงาน และทำงานอย่างเต็มที่และเต็มกำลังความสามารถ และส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อประโยชน์และบรรลุจุดประสงค์ขององค์กร การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน

แนวทาง ควรมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ในองค์กรวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงาน อย่างถูกต้องตรงกับความจริง การนำผลของวิเคราะห์องค์การมาวางแผนการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิดผลดีต่องานในหน้าที่มากที่สุด การสร้างความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชน

2.4 ด้านการเปรียบเทียบทั่วไป ได้แก่ การนิเทศติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ แนวทาง ควรมีการวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อนของการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเข้าใจปัญหาและหาแนวทางการนิเทศติดตามอย่างเหมาะสม การนำแนวทางการนิเทศติดตามการนำหลักสูตรไปใช้และผลการนิเทศติดตามไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายและประโยชน์สูงสุดต่อครูและนักเรียน และนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานขององค์กร โดยเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูและนักเรียน การจัดการเรียนการสอน

แนวทาง ควรศึกษาโรงเรียนต้นแบบที่มีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรท้องถิ่นมาเป็นแนวทางการดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายและประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการจัดกิจกรรม

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเปรียบเทียบทั่วไป ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 มีการเทียบสมรรถนะกับสถานศึกษาต้นแบบในด้านการพัฒนาความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการสร้างอาชีพ และด้านการพัฒนาปรับปรุงสื่อวัตกรรมเทคโนโลยีให้พร้อมและเหมาะสมกับการใช้งานเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของวิริยะ วราวุธ (2559) ที่ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนาสูงกว่าโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) ทุกรายการ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิเชียร บุญมาก (2557) ที่ผลการวิจัยพบว่า ผลลัพธ์ของผลการดำเนินงานขององค์กร อยู่ในระดับมากเกือบทุกหมวด ส่วนผลการพัฒนาวิธีปฏิบัติที่ดีที่พัฒนาขึ้นด้วยกระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ ได้แก่ ภาวะ ผู้นำในองค์กร และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับ ความต้องการและ ความคาดหวังของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและความสัมพันธ์และความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) สารสนเทศ การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ได้แก่ การวัดและการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ขององค์กร และการจัดการความรู้ สารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) การมุ่งเน้นครูและบุคลากร ได้แก่ ระบบงาน การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาครู และบุคลากรและความพึงพอใจของครูและบุคลากร 6) การจัดการกระบวนการ ได้แก่ การออกแบบ และกระบวนการจัดการศึกษา การบริการสำหรับผู้เรียน และกระบวนการสนับสนุนการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรเชษฐ์ บุญยรัักษ์และวัชรภรณ์ บุญยรัักษ์ (2565) ที่ผลการวิจัยพบว่า การเทียบเคียงสมรรถนะคุณภาพการศึกษาจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกกรอบสามตามตัวบ่งชี้พื้นฐานตามพันธกิจหลัก โดยใช้คะแนนมาตรฐานของคณะครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์เป็นค่าเทียบเคียง(Benchmark Score) พบว่า คณะครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ มีผลการเทียบเคียงสูงกว่าคะแนนมาตรฐานทั้งระดับมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือและระดับมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนบน

2. แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผลการวิจัยพบว่า

2.1 การเปรียบเทียบกับคู่แข่ง (Competitive Benchmarking) แนวทางเทียบเคียงสมรรถนะด้านการเปรียบเทียบกับคู่แข่ง ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ได้แก่ 1) การคัดเลือกสถานศึกษาต้นแบบ พบว่า ควรเลือกสถานศึกษาในเขตพื้นที่หรือนอกเขตพื้นที่ที่มีแนวทางการปฏิบัติที่ดี ผู้บริหารที่มีความรู้

ความสามารถและมีคุณธรรมจริยธรรมมาเป็นต้นแบบของการเทียบเคียง นำผลการดำเนินงานการบริหารสถานศึกษาของปีที่ผ่านมา มาพัฒนาสถานศึกษาศึกษาจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีแผนการดำเนินการที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรเมธ สมบูรณ์ (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า การสรุปการดำเนินงานการบริหารสถานศึกษา พบว่า ควรวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษาตนเองมาเทียบเคียงกับโรงเรียนต้นแบบเพื่อหาจุดแข็งของตนเองวางแผนการพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาตนเองให้เหมาะสม การศึกษาหลักการบริหารองค์การวิชาการ และหลักการบริการทางวิชาการที่ตีมาบูรณาการให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์กร และศึกษาข้อสรุปผลการดำเนินงานการบริหารสถานศึกษาของตนเองในปีที่ผ่านมาแล้วนำเอาการปฏิบัติที่ดีที่กำหนดแผนการบริหารจัดการโดยมุ่งประสิทธิภาพที่สูงขึ้นจากเดิม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพชร โหจินดารัตน์ (2556) ที่ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในมีร่องรอย หลักฐานการดำเนินงานพร้อมสรุปผลที่ได้จากการดำเนินงานครบทุกด้านสามารถตรวจสอบได้ทั้ง 2 โรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรศักดิ์ แซ่ไคว่ (2556) ที่ผลการวิจัยพบว่า ประกอบด้วย 1) ทีมงาน 2) หัวข้อการเทียบเคียงสมรรถนะ 3) องค์กรคู่เทียบเคียงสมรรถนะ 4) ตัวชี้วัดในการเทียบเคียงสมรรถนะ 5) วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล 7) การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล 7) รายงานผลการเทียบเคียงสมรรถนะ 8) แผนดำเนินงานสู่การปฏิบัติ

2.2 การเปรียบเทียบภายในองค์กร (Internal Benchmarking) แนวทางเทียบเคียงสมรรถนะด้านการเปรียบเทียบภายในองค์กร ตามหลักสัปปุริส-ธรรม 7 ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ปัญหาของการทำงานพบว่า ควรการศึกษาและการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานขององค์กรตนเองแบบมีส่วนร่วม เพื่อหาสาเหตุของปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น และเลือกโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการที่ดีและมีบริบทใกล้เคียงกับตนเองมาเป็นโรงเรียนต้นแบบเทียบเคียง นำผลการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาวางแผนการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยมีความซื่อสัตย์ สุจริต และการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Savin and Howard (2000) ที่ผลการวิจัยพบว่า ผลของการดำเนินงานทำให้ได้แนวคิด กระบวนการปฏิบัติ และนวัตกรรมใหม่ๆ ในการพัฒนาคุณภาพ เสนอแนะต่อศูนย์ต่างๆ เพื่อการวางระบบการบริหารจัดการแก้ไขปัญหาและวางระบบในการพัฒนาคุณภาพให้ดีขึ้น การประเมินการปฏิบัติงานควรมีการศึกษาและประเมินการปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ เพื่อเข้าใจสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร นำการประเมินการปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ ในองค์กรมาวางแผนการพัฒนาบุคลากรและงานฝ่ายต่างๆ เพื่อประโยชน์และบรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุด และส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์กร เช่น การศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ การฝึกอบรม โดยมีระยะเวลาที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ แผ่นทอง (2555) ที่ผลการวิจัยพบว่า การวัดและการประเมินผลสามารถกำหนดประเด็นสำคัญได้ คือ พัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้ได้ตามเป้าประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง การแสวงหาข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย คำปวง (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาครูแบบองค์รวมโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ/กิจกรรม และมีผลการเทียบเคียงสมรรถนะการพัฒนาครูแบบองค์รวมหลังการพัฒนาบรรลุตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด และสูงกว่าก่อนการพัฒนาโดยภาพรวมของการพัฒนาครูทั้ง 3 ระดับ และประเด็นการเทียบเคียงสมรรถนะย่อย

2.3 การเปรียบเทียบตามหน้าที่ (Functional Benchmarking) แนวทางเทียบเคียงสมรรถนะด้านการเปรียบเทียบตามหน้าที่ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ได้แก่ 1) การวิเคราะห์หน้าที่และความต้องการพบว่า ควรมีการวิเคราะห์ความสนใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อเข้าใจและส่งเสริมบุคลากรที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร ทันท่วงทีเหตุการณ์ในยุคปัจจุบัน การจัดลำดับเวลาและความสำคัญ

ของงาน และทำงานอย่างเต็มที่และเต็มกำลังความสามารถ และส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร นามครรชิต (2559) ที่ผลการวิจัยพบว่า หลักสัปปุริสธรรม 7 ผลการวิจัยพบว่า หลักธัมมัญญตา รู้หลักการ เมื่อดำรงตำแหน่ง มีฐานะ หรือจะทำอะไรก็ตาม ต้องรู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ รู้กฎเกณฑ์กติกาที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของพร โหจันดารัตน์ (2556) ที่ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเชิงคำวิทยาคมภาพรวมอยู่ในระดับ A4 หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจในขอบเขตของงานและตระหนักในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และได้ลงมือปฏิบัติจนเกิดผลสำเร็จที่ประจักษ์จนได้รับการยอมรับของผู้บังคับบัญชาและวงวิชาชีพ ส่วนสภาพการดำเนินระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนภูซางวิทยาคมในภาพรวมอยู่ในระดับ A2 หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจในขอบเขตของงานและตระหนักในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และได้ลงมือปฏิบัติแต่ยังไม่เห็นผลชัดเจน โดย การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนควรมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ในองค์กร วิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานอย่างถูกต้องตรงกับความจริง การนำผลของวิเคราะห์ห้วงค์กรมวางแผนการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิดผลดีต่องานในหน้าที่มากที่สุด การสร้างความสามัคคี ช่วยเหลือ เกื้อกูลกันในการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร นามครรชิต (2559) ที่ผลการวิจัยพบว่า อัตตัญญตา รู้ตน คือ ต้องรู้ว่าตนเองคือใครมีภาวะเป็นอะไร อยู่ในสถานะใด มีคุณสมบัติมีความพร้อม มีความถนัด สติปัญญา ความสามารถอย่างไร มีกำลังแค่ไหน มีข้อยิ่งข้อหย่อน จุดอ่อนจุดแข็งอย่างไร ซึ่งจะต้องสำรวจตนเอง และเตือนตนเองอยู่เสมอ

2.4 การเปรียบเทียบทั่วไป (Generic Benchmarking) แนวทางเทียบเคียงสมรรถนะด้านการเปรียบเทียบทั่วไป ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 คือ ได้แก่ 1) การนิเทศติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ พบว่าควรมีการวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อนของการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเข้าใจปัญหาและหาแนวทางการนิเทศติดตามอย่างเหมาะสม การนำแนวทางการนิเทศติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ และผลการนิเทศติดตามไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายและประโยชน์สูงสุดต่อครูและนักเรียน และนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานขององค์กร โดยเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูและนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ แผ่นทอง (2555) ที่ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในสามารถกำหนดประเด็นสำคัญได้ คือ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล มะยอง (2557) ที่ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศการศึกษา ต้องนิเทศอย่างต่อเนื่องมีการติดตาม ตรวจสอบและให้ทราบผลการประเมิน การจัดการเรียนการสอนควรมีการศึกษาโรงเรียนต้นแบบที่มีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรท้องถิ่นมาเป็นแนวทางการดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายและประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตรท้องถิ่นที่เข้าถึงชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ แผ่นทอง (2555) ที่ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนการสอนสามารถกำหนดประเด็นสำคัญได้ คือ งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ทีมงานบริหารเพื่อความเป็นสถาบันทางวิชาการ และการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ในทางวิชาการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล มะยอง (2557) ที่ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาผู้บริหารต้องจัดครูเข้าสอนตามความรู้ความสามารถและความถนัด มีมาตรการส่งเสริมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย คือ แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สรุปเป็นภาพดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ประกอบไปด้วยวงกลม 3 วงกลม บูรณาการกัน ซึ่งมีความสัมพันธ์ ดังนี้

วงกลมชั้นในสุด คือ แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ตามหลักสัปปุริสธรรม

วงกลมชั้นที่ 2 คือ ทาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) 4 ด้าน ได้แก่ 1) การเปรียบเทียบกับคู่แข่ง 2) การเปรียบเทียบภายในองค์กร 3) การเปรียบเทียบตามหน้าที่ 4) การเปรียบเทียบทั่วไป

วงกลมชั้นที่ 3 คือ หลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่กล่าวถึงธรรมที่ทำให้คนเป็นสัตบุรุษ หรือ เป็นคนดี มีคุณธรรม เป็นคนเก่ง ในที่นี้จะกล่าวถึงคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การเปรียบเทียบกับคู่แข่ง 1) การคัดเลือกสถานศึกษาต้นแบบ ได้แก่ การเลือกสถานศึกษาในเขตพื้นที่หรือนอกเขตพื้นที่ที่มีแนวการปฏิบัติที่ดี ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณธรรมจริยธรรมมาเป็นต้นแบบของการเทียบเคียง นำผลการดำเนินงานการบริหารสถานศึกษาของปีที่ผ่านมา

มา มาพัฒนาสถานศึกษาศึกษาจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีแผนการดำเนินการที่ชัดเจน 2) การสรุปการดำเนินงานการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษาตนเองมาเทียบเคียงกับโรงเรียนต้นแบบเพื่อหาจุดแข็งของตนเองวางแผนการพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาตนเองให้เหมาะสม การศึกษาหลักการบริหารองค์กรวิชาการ และหลักการบริหารการวิชาการที่ดีมาบูรณาการให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์กร และศึกษาข้อสรุปผลการดำเนินการการบริหารสถานศึกษาของตนเองในปีที่ผ่านมาแล้วนำเอาการปฏิบัติที่ดีมากำหนดแผนการบริหารจัดการโดยมุ่งประสิทธิภาพที่สูงขึ้นจากเดิม

ด้านที่ 2 การเปรียบเทียบภายในองค์กร 1) การวิเคราะห์ปัญหาของการทำงาน ได้แก่ การศึกษาและการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานขององค์กรตนเองแบบมีส่วนร่วม เพื่อหาสาเหตุของปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นและเลือกโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการที่ดีและมีบริบทใกล้เคียงกับตนเองมาเป็นโรงเรียนต้นแบบเทียบเคียงนำผลการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาวางแผนการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยมีความซื่อสัตย์ สุจริต และการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชน 2) การประเมินการปฏิบัติงาน ได้แก่ การศึกษาและประเมินการปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ เพื่อเข้าใจสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร นำการประเมินการปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ ในองค์กรมาวางแผนการพัฒนากุศลกรและงานฝ่ายต่างๆ เพื่อประโยชน์และบรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุด และส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์กร เช่น การศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ การฝึกอบรม โดยมีระยะเวลาที่เหมาะสม

ด้านที่ 3 การเปรียบเทียบตามหน้าที่ 1) การวิเคราะห์หน้าที่และความต้องการ ได้แก่ การวิเคราะห์ความสนใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อเข้าใจและส่งเสริมบุคลากรที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร ทันทต่อเหตุการณ์ในยุคปัจจุบัน พิจารณาลำดับเวลาและความสำคัญของงาน และทำงานอย่างเต็มที่และเต็มกำลังความสามารถ และส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อประโยชน์และบรรลุจุดประสงค์ขององค์กร

ด้านที่ 4 การเปรียบเทียบทั่วไป 1) การนิเทศติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อนของการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเข้าใจปัญหาและหาแนวทางการนิเทศติดตามอย่างเหมาะสม การนำแนวทางการนิเทศติดตามการนำหลักสูตรไปใช้และผลการนิเทศติดตามไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายและประโยชน์สูงสุดต่อครูและนักเรียน นำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานขององค์กร โดยเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูและนักเรียน 2) การจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การศึกษาโรงเรียนต้นแบบที่มีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรท้องถิ่นมาเป็นแนวทางการดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายและประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตรท้องถิ่นที่เข้าถึงชุมชนและการมีส่วนร่วมของชุมชน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ควรมีการเทียบสมรรถนะกับสถานศึกษาต้นแบบในด้านการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียน
 - 1.2 ควรมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ในองค์กรของตนเอง
 - 1.3 ควรมีการประเมินการปฏิบัติงานของเพื่อให้ได้ข้อมูลสภาพการทำงานในปัจจุบัน

- 1.4 ควรมีการชี้แจง สร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรถึงการเทียบเคียงสมรรถนะ
 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
 - 2.2 ควรศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1
 - 2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1
 - 2.4 ควรทำการวิจัยการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) กับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ่อื่นๆ
-

เอกสารอ้างอิง

- จิรศักดิ์ แซ่ไคว้. (2556). การพัฒนารูปแบบการเทียบเคียงสมรรถนะอีเลิร์นนิ่งสำหรับสถาบันอุดมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถวิล อรัญเวศ. (2566). การบริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7. แหล่งที่มา http://thawin09.blogspot.com/2017/02/blog-post_12.html สืบค้นเมื่อ 30 ก.ค. 2566.
- ธงชัย คำปวง. (2561). การพัฒนาครูแบบองค์รวมโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นฤมล มะยง. (2557). แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายบ้านวาวี อ.แม่สรวย จ.เชียงราย โดยใช้เทคนิคการเทียบสมรรถนะ (Benchmarking). วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ปรเมธ สมบูรณ์. (2561). การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พจน์ พจนพาณิษฐ์กุล. (2566). การบริหารสถานศึกษาสไตล์ Benchmarking. แหล่งที่มา <http://doctorpot.siam2web.com/?cid=955081> สืบค้นเมื่อ 30 ก.ค. 2566.
- พชร โหจันดารัตน์. (2556). แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนกุซางวิทยาคม อำเภอกุซาง จังหวัดพะเยาโดยใช้เทคนิคการเทียบเคียงระดับ (Benchmarking). วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วรารณณ์ แผ่นทอง. (2555). รูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้การเทียบเคียงสมรรถนะองค์กร. วารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์. 4(2). 97-107.
- วิเชียร บุญมาก. (2557). การพัฒนาวิธีปฏิบัติที่ดีเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้วยกระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking). วารสารการพยาบาลการสาธารณสุขและการศึกษา. 15(1). 77-91.

- วริยะ วรายุ. (2559). การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสารราษฎร์ บำรุง) โดยการเทียบเคียงสมรรถนะกับโรงเรียนปลายทางมาศพัฒนา. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. (2566). สรุปจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา. แหล่งที่มา <https://nsw1.go.th/index.php> สืบค้นเมื่อ 1 มี.ค. 2566.
- สุทธิณี ฤกษ์ขำ. (2557). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: หลักการและการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาพร นามครรชิต. (2559). ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหาร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 1(2). 13-22.
- สุรเชษฐ์ บุญยรักษ์ และวัชรภรณ์ บุญยรักษ์. (2565). การเทียบเคียงสมรรถนะคุณภาพการศึกษาจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*. 11(1). 134-145.
- Krejcie, R.V. & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3). 607-610.
- Likert, Rensis. (1970). *The Method of Constructing and Attitude Scale, Reading in Attitude Theory and Measurement*. Fishbein, Martin, Ed. New York: Wiley & Son.
- Savin, H.A. (2000). *Designing an effective outcomes management system: A case study*. From <https://cdnet2.car.chula.ac.th/plweb-cgi/hwwstd.cgi?HWWEDA+451975> Retrieved February 4, 2000.

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโดยใช้หลักธรรมปาปณิกธรรม 3
ของโรงเรียนในกลุ่มพระราชวังบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
GUIDELINES FOR DEVELOPING ACADEMIC ADMINISTRATION USING PAPANIKA
DHAMMA 3 OF SCHOOLS IN PHARACHAWANG BANG PA-IN PHRA NAKHON SI
AYUTTHAYA PROVINCE

^[1]เรืองศักดิ์ บุญเรือง Ruangsak Boomruang ^[2]ลำพอง กลมกุล Lampong Klomkul
^[3]พระครูภาวนาวุฒิบัณฑิต Phrakhrupawanawutthibandit
^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Ruangsak_boomruang@hotmail.com

Article Received: December 04, 2024. Revised: December 25, 2024. Accepted: December 27, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ 2) เพื่อพัฒนาวิธีการบริหารงานวิชาการตามหลักปาปณิกธรรม 3 ของผู้บริหารโรงเรียน และ 3) เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการตามหลักปาปณิกธรรม 3 ของผู้บริหารโรงเรียน เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครู 122 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน PNImodified และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นการบริหารงานวิชาการ ในภาพรวม PNImodified = 0.32 มีความต้องการจำเป็น PNImodified อยู่ระหว่าง 0.31 - 0.33 ด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ การดำเนินการในการจัดการเรียนรู้ ลำดับที่ 2 คือ การประเมินผลในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ และลำดับที่ 3 คือ การวางแผนในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ตามลำดับ 2) วิธีการบริหารงานวิชาการตามหลักปาปณิกธรรม 3 เป็นการนำหลักการบริหารวิชาการ 3 คือ การวางแผนในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ การดำเนินการในการจัด การประเมินผลในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ กับหลักปาปณิกธรรม 3 คือ (1) จักขุมา เป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ มีความรอบคอบ มีเหตุผล และมีปัญญามองการณ์ไกล (2) วิจิโร เป็นผู้บริหารที่จัดการบริหารสถานศึกษาได้ดีด้วยความเชี่ยวชาญ (3) นิสสยสัมปันโน เป็นผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นผู้บริหารต้นแบบอย่างที่ดี และ 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการตามหลักปาปณิกธรรม 3 ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย (1) หลักจักขุมา คือ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดี ในการบริหารงานวิชาการ ดังนี้ กำหนดเป้าหมายการพัฒนา รู้จักผู้เรียนรายบุคคล มอบหมายงานครูตามความถนัด จัดทำแผนปฏิบัติการ (2) หลักวิจิโร คือ ผู้บริหารต้องมีการจัดการที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการบริหารงานวิชาการ ดังนี้ ผู้บริหารสำรวจการเรียนรู้ มอบหมายงานครูตามความถนัด จัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย จัดกิจกรรมบูรณาการกับการเรียนรู้ กระตุ้นให้ผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ (3) หลักนิสสยสัมปันโน คือ ผู้บริหารต้องหมั่นมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ในการบริหารงานวิชาการ ดังนี้ ผู้บริหารมีการติดต่อประสานงานกับชุมชน จัดการเรียนรู้ได้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนแก้ปัญหาพร้อมกันในการจัดการเรียนรู้ กำหนดเกณฑ์ในการนิเทศ ประเมินการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, หลักปาปณิกธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

This research aims: 1) to study the needs of academic administration development guidelines, 2) to develop academic administration methods according to the 3 Pāpaṇikadhamma principles (Qualities of a success businessman) of school administrators, and 3) to propose guidelines for academic administration development according to the 3 Pāpaṇikadhamma principles of school administrators. This research was conducted using a mixed methodology. The quantitative research used a questionnaire with a sample of 122 administrators and teachers. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation, PNImodified, and the qualitative research interviewed 5 key informants. Data were analyzed by content analysis. The results of the research found that 1) The overall needs for academic administration, PNImodified = 0.32, with PNImodified needs between 0.31 and 0.33. The first highest need was learning management activities, followed by evaluation of results in academic administration development, and third highest need was planning for academic administration development, respectively. 2) The method of academic administration according to the 3 Pāpaṇikadhamma principles was the application of the 3 academic administration principles, namely, planning for academic administration development, learning management activities, evaluation of academic administration development with the 3 Pāpaṇikadhamma principles: (1) Cakkhumā (shrewd) is an administrator with vision, prudence, reason and foresight. (2) Vithūro (capable of administering business) is an administrator who manages educational institutions well with expertise. (3) Nissayasampanno (having a good credit rating) is an administrator with good human relations and is a good role model administrator. 3) Guidelines for academic administration development according to the 3 Pāpaṇikadhamma principles of school administrators consisting of: (1) Cakkhumā principle: administrators must have good vision in academic administration as following: set development goals, know individual learners, assign teachers according to their abilities, and create an action plan. (2) Vithūro principle: administrators must have specialized expertise in academic administration as following: administrators survey learning, assign teachers according to their abilities, organize modern learning, organize activities integrated with learning, and stimulate learners to learn. (3) Nissayasampanno principle: administrators must have good human relations in academic administration as following: administrators coordinate with the community, organize learning that meets the needs of learners, solve problems together in learning management, set criteria for supervision, and evaluate work performance.

Keywords: Academic Administration, Pāpaṇikadhamma Principle, School Administrators

บทนำ

การเรียนรู้เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพราะเป็นสื่อที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจใคร่รู้ และเกิดการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการหรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้การเรียนรู้ให้บังเกิดผล ต้องเกิดจากการสนับสนุนของผู้บริหาร การดำเนินงานของครูและความร่วมมือของทุกฝ่าย ความสำคัญของการเรียนรู้จะอยู่ที่ความหลากหลายที่สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลตามความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและความพร้อมที่จะไปศึกษาค้นคว้าด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน และเป็นการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขตามหลักการปฏิบัติการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งผู้เรียนต้องเรียนรู้จากการคิดเองปฏิบัติเองและสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ในเรื่องที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตจากการเรียนรู้รอบตัว หากโรงเรียนสามารถดำเนินการจัดแหล่งความรู้ได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพก็สามารถส่งเสริมให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสามารถพัฒนานตนเองได้นอกจากการเรียนรู้จะเป็นสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและในโรงเรียนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แล้วยังเป็นแหล่งที่จะทำให้ผู้สอนสามารถออกแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติหรือได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างเพื่อนกับเพื่อน ระหว่างครูกับนักเรียน (ริกาญจน์ โกสุมภ์ และดารณี คำวังนัง, 2545) การบริหารจัดการการเรียนรู้เป็นงานหนึ่งของงาน วิชาการที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องบริหารจัดการ ให้มีคุณภาพมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนสอดคล้องกับจากแนวคิดของเดมมิ่งได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารอย่างชัดเจนและรัดกุมซึ่งเป็นหลักการบริหารที่สามารถนำมาปรับใช้กับการกิจของผู้บริหารโรงเรียนด้านการจัดการศึกษาที่สนับสนุนส่งเสริมให้ครูผู้สอนและผู้เรียนได้ใช้การเรียนรู้โดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA ของเดมมิ่ง (Deming, W. E., 2004) วงจรคุณภาพนี้เป็นกระบวนการที่เหมาะสมสำหรับการป้องกันและแก้ปัญหา เพื่อประกันคุณภาพของกระบวนการบริหารในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ซึ่งสามารถนำไปใช้ทั้งในระดับปฏิบัติเช่น การวางแผนและออกแบบการเรียนรู้ของผู้สอน การบริหารจัดการสื่อและเทคโนโลยีของฝ่ายสนับสนุนการเรียนการสอนและในระดับบริหารหรือระดับนโยบายโดยนำไปใช้ในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการบริหาร

โรงเรียนในกลุ่มพระราชวังบางปะอิน สังกัดจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย และการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดบ้านหว้า โรงเรียนวัดโพธิ์ โรงเรียนวัดท่าเลยไทโปรดสัตว์ โรงเรียนวัดชุมพล โรงเรียนปราสาททอง โรงเรียนวัดกำแพง มีข้าราชการครูปฏิบัติงานจำนวน 122 คน โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายบูรพาได้ตระหนักถึงความสำคัญของโดยโรงเรียนจะมีการจัดการเรียนรู้ทั้งในและเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการได้คิดเองปฏิบัติเอง และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ทั้งภายในและ ซึ่งโรงเรียนได้จัดให้มีที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามอัธยาศัย เสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ มีอิสระในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (สมพักร์ สันติพงศ์ศักดิ์, 2556) แต่สภาพปัญหาการจัดการการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มพระราชวังบางปะอินสังกัดจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นปัญหาของจำนวนการเรียนรู้ที่มีน้อยไม่เพียงพอต่อการศึกษาของผู้เรียน การเรียนรู้ไม่มีความพร้อมในการให้บริการ ไม่มีครูผู้ดูแลให้คำแนะนำในการใช้การเรียนรู้เป็นต้น (รายงานประจำปีของสถานศึกษา, 2564) รวมทั้งการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารยังไม่เด็ดขาดจึงเห็นควรน้อมนำหลักกรรมภูมิปัญญา แห่งพระพุทธศาสนามาใช้เป็นแนวทางร่วมกับศาสตร์สากล ซึ่งหลักกรรมที่เห็นว่าเหมาะสมคือ หลักปาปณิกกรรม 3 ได้แก่ การมองการณ์ไกล การมีความรอบรู้เชี่ยวชาญในกิจการงานและการ

มีความเข้าใจที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางสังคมเป็นอย่างดีส่งผลให้ผู้เรียนไม่ได้รับการส่งเสริมในการจัดกิจกรรมด้านกระบวนการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์และศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากการเรียนรู้ต่างๆ และควรได้รับการพัฒนาเนื่องจากมีปัญหาด้านการบริหารจัดการ ไม่มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาให้ความรู้แก่ผู้เรียน และไม่นำผู้เรียนไปศึกษาถึงการเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีปัญหาด้านจัดการเรียนการสอน ไม่มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้จากการเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนในสังกัดส่วนใหญ่มีความตระหนัก และเห็นความสำคัญของการเรียนรู้แต่ยังขาดการบริหารจัดการการเรียนรู้ทั้งในโรงเรียนและในชุมชนให้เกิดประโยชน์

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัญหาและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพระราชวังบางปะอินสังกัดจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ นำไปสู่การพัฒนาในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ และเสนอแนวทางในการพัฒนาในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ โดยใช้หลักกรรมปาปนิกรรม 3 ของโรงเรียนในกลุ่มพระราชวังบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้มีประสิทธิภาพมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนกลุ่มพระราชวังบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อพัฒนาวิธีการบริหารงานวิชาการตามหลักปาปนิกรรม 3 ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพระราชวังบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการตามหลักปาปนิกรรม 3 ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพระราชวังบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในกลุ่มพระราชวังบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 122 คน ผู้วิจัยเลือกประชากรทั้งหมดในการวิจัย
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ในกลุ่มพระราชวังบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 6 คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการกับ โดยใช้หลักปาปนิกรรม 3 ของโรงเรียนในกลุ่มพระราชวังบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ศึกษาข้อมูลประชากร และศึกษาวิธีการพัฒนาการจัดการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพระราชวังบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากการสัมภาษณ์มาปรับปรุง/แก้ไขและนำเสนอ 2) การสร้างข้อคำถามแบบสอบถามโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามชนิดตรวจรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพระราชวังบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้แบบสอบถามชนิดเลือกตอบจำแนก ซึ่งมี

ลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Numerical Rating Scale) มี 5 อันดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยกำหนดคำถามเชิงบวก มีระดับการจัดการ 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเพื่อเสนอแนวทางในการบริหารงานวิชาการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล 3 ของโรงเรียนในกลุ่มพระราชวังบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open ended Questionnaire) ให้ตอบโดยเสรี 3) นำร่างแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วไปตรวจสอบความเรียบร้อยและนำเสนอแบบสอบถามนั้นต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา การใช้ภาษา และความชัดเจนของข้อความ และตรวจสอบความเที่ยงตรงและความครอบคลุมเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาและเนื้อหา รายข้อจากนั้นนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับเนื้อหาที่ต้องการวิจัย (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องได้ค่า IOC = 0.5 ขึ้นไป และตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา ความครอบคลุมในเนื้อหาและรูปแบบการพิมพ์ 4) นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปดำเนินการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรครู ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) 5) นำแบบสอบถามที่ทดลองแล้วมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขออนุมัติใช้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปแจกกลุ่มตัวอย่างจริงที่กำหนด

3.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเพื่อเพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ตำแหน่งการทำงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

2) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้เกณฑ์การประเมินค่า 5 ระดับ 3) การวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยวิธี Priority Needs Index (PNI modified) แบบปรับปรุง เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิม โดย นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) การสังเคราะห์ข้อมูล (Content Synthesis) การตีความ สรุปและนำเสนอด้วยการบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพที่ปฏิบัติปัจจุบันการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพระราชวังบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพระราชวังบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพระราชวังบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยภาพรวม พบว่า มีความต้องการจำเป็น PNI modified อยู่ระหว่าง 0.31 - 0.33

โดยภาพรวม $PNI_{modified} = 0.32$ ข้อที่มีความต้องการจำเป็นที่พบว่ามีค่าสำคัญลำดับที่ 1 คือ การดำเนินการในการจัด ลำดับที่ 2 คือ การประเมินผลในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ และลำดับที่ 3 คือ การวางแผนในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความต้องการจำเป็นการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพระราชวังบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (I)			ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ปฏิบัติ ปัจจุบัน (D)			$PNI_{modified}$ (I-D)/D	ลำดับ
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล		
1. การวางแผนในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ	4.53	0.65	มากที่สุด	3.46	1.25	มาก	0.31	3
2. การดำเนินการในการจัด	4.58	0.63	มากที่สุด	3.45	1.20	มาก	0.33	1
3. การประเมินผลในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ	4.56	0.63	มากที่สุด	3.48	0.24	มาก	0.31	2
ภาพรวม	4.56	0.63	มากที่สุด	3.46	1.23	มาก	0.32	

2. วิธีการบริหารงานวิชาการตามหลักปาปนิกรรม 3 ของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มพระราชวังบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการนำหลักการบริหารวิชาการ 3 คือ การวางแผนในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ การดำเนินการในการจัด การประเมินผลในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ กับหลักปาปนิกรรม 3 คือ 1) จักขุมา เป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ มีความรอบคอบ มีเหตุผล และมีปัญญามองการณ์ไกล 2) วิรุโ เป็นผู้บริหารที่จัดการบริหารสถานศึกษาได้ดีด้วยความเชี่ยวชาญ 3) นิสสยสัมปันโน เป็นผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นผู้บริหารต้นแบบอย่างที่ดี ดังนี้

2.1 ขั้นการวางแผนในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ มีแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ตามหลักปาปนิกรรม 3 ดังนี้

จักขุมา มีวิธีในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมายหรือจุดประสงค์ของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้ชัดเจน 2) รู้จักผู้เรียนรายบุคคล โดยการมอบหมายครูประจำชั้นในการสำรวจความต้องการในการใช้ หรือผู้บริหารอาจจะสอบถามกับนักเรียนโดยตรง ให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนมากที่สุด 3) วางแผนในการจัด โดยมีการกำหนดในเรื่องของงบประมาณ สถานที่ จำนวนการเรียนรู้ ปัญหาที่จะเกิด วิธีแก้ปัญหาต่างๆ มีการมอบหมายงานให้ครูที่มีความเชี่ยวชาญรับผิดชอบงานตามความถนัด

วิรุโ มีวิธีในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ดังนี้ ผู้บริหารมีการสำรวจการเรียนรู้ในบริเวณใกล้เคียงโรงเรียน หรือการเรียนรู้ที่น่าสนใจหรืออาจมอบหมายให้ครูผู้รับผิดชอบสำรวจ นำมาเสนอต่อคุณครูและนักเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้

นิสสยสัมปันโน มีวิธีในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีการติดต่อประสานงานกับชุมชน หรือโรงเรียนเครือข่ายในการจัดหาหรือแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องของการเรียนรู้ภายนอกที่น่าสนใจและจะเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน 2) ผู้บริหารมีการพูดคุยสอบถามโดยตรงกับผู้เรียนถึงความต้องการของผู้เรียนในการศึกษาการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนให้มากที่สุด

2.2 ขั้นตอนการดำเนินการในการจัด มีแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ตามหลัก ปาปณิกรรม 3 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

จักษุมามีวิธีในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ดังนี้ 1) จัดทำแผนปฏิบัติการและจัดทำ โครงการเพื่อรองรับการจัดงบประมาณในการจัด รวมถึงการจัดทำสารสนเทศต่างๆ 2) ให้ความช่วยเหลือและ ให้คำแนะนำครู โดยคอยหาข้อมูลและเสนอแนวความคิดเพื่อช่วยเป็นแนวทางในการจัดทำสื่อ

วิจิโร มีวิธีในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ดังนี้ 1) มอบหมายงานให้ครูตามความถนัด เพื่อช่วยในการศึกษาและจัดการเรียนรู้ที่น่าสนใจ 2) ผู้บริหารต้องศึกษาข้อมูลอัปเดตเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้ทันสมัย เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยเหมาะสมกับผู้เรียนและยุคสมัย 3) การจัดกิจกรรมหรือรายวิชา ที่สามารถให้ผู้เรียนได้ลงมือไปใช้การเรียนรู้ได้ มีการบูรณาการหลายๆวิชาให้เข้ากับการเรียนรู้

นิสสัยสัมพันธ์โน มีวิธีการจัดการการเรียนรู้นอกเรียนห้อง ดังนี้ ผู้บริหารมีการพูดคุยกับครู ผู้รับผิดชอบ ถึงปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาพร้อมกันในการจัดการ เรียนรู้ในปีต่อไป

2.3 ขั้นตอนการประเมินผลในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ มีแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ตามหลักปาปณิกรรม 3 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

จักษุมามีวิธีในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ดังนี้ ลงพื้นที่การเรียนรู้ สังเกตถึงความพึงพอใจของผู้เรียน และผลที่ผู้เรียนได้รับ

วิจิโร มีวิธีในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ดังนี้ กระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้ผ่านโดย อาจจัดให้มีกิจกรรมที่น่าสนใจและมีสิ่งเร้าต่างๆเข้ามา เช่น มีการเชิญวิทยากรจากภายนอกเข้ามา มีของรางวัล ต่างที่น่าสนใจ

นิสสัยสัมพันธ์โน มีวิธีในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ดังนี้ 1) มีการกำหนดเกณฑ์ในการ นิเทศติดตามผล ตรวจสอบการจัดการเรียนรู้ร่วมกันกับครู 2) ประเมินการปฏิบัติงานในการจัดด้วยวิธีที่ หลากหลาย เช่น การสังเกต การสอบถาม เป็นต้น 3) มีการหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงร่วมกับคณะครูเพื่อ พัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ

3. แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการตามหลักปาปณิกรรม 3 ของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มพระราชวังบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.1 แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามหลักจักษุมาคือ ผู้บริหาร ต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดี มีวิธีในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมายหรือจุดประสงค์ของใน การพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ให้ชัดเจน 2) รู้จักผู้เรียนรายบุคคล โดยการมอบหมายครูประจำชั้นในการ สสำรวจความต้องการในการใช้ หรือผู้บริหารอาจจะสอบถามกับนักเรียนโดยตรง ให้ตรงกับความต้องการของ ผู้เรียนมากที่สุด 3) วางแผนในการจัด โดยมีการกำหนดในเรื่องของงบประมาณ สถานที่ จำนวนการเรียนรู้ ปัญหาที่จะเกิด วิธีแก้ปัญหาต่างๆ มีการมอบหมายงานให้ครูที่มีความเชี่ยวชาญรับผิดชอบงานตามความถนัด 4) จัดทำแผนปฏิบัติการและจัดทำโครงการเพื่อรองรับการจัดงบประมาณในการจัด รวมถึงการจัดทำ สารสนเทศต่างๆ 5) ให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำครู โดยคอยหาข้อมูลและแนวความคิดเพื่อช่วยเป็น แนวทางในการจัดทำสื่อ 6) ลงพื้นที่การเรียนรู้ สังเกตถึงความพึงพอใจของผู้เรียน และผลที่ผู้เรียนได้รับ

3.2 แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามหลักวิจิโร คือ ผู้บริหาร ต้องมีการจัดการที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีวิธีในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ดังนี้ 1) ผู้บริหารมี การสำรวจการเรียนรู้ในบริเวณใกล้เคียงโรงเรียน หรือการเรียนรู้ที่น่าสนใจหรืออาจมอบหมายให้ครู

ผู้รับผิดชอบสำรวจ นำมาเสนอต่อคุณครูและนักเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ 2) มอบหมายงานให้ครูตามความถนัดเพื่อช่วยในการศึกษาและจัดการเรียนรู้ที่น่าสนใจ 3) ผู้บริหารต้องศึกษาข้อมูล อัปเดตเทรนใหม่ๆ ให้ทันสมัย เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยเหมาะสมกับผู้เรียนและยุคสมัย 4) การจัดกิจกรรมหรือรายวิชาที่สามารถให้ผู้เรียนได้ลงมือใช้แหล่งเรียนได้ มีการบูรณาการหลายๆ วิชาให้เข้ากับการเรียนรู้ 5) กระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้ผ่าน โดยอาจจัดให้มีกิจกรรมที่น่าสนใจและมีสิ่งเร้าต่างๆ เข้ามา เช่น มีการเชิญวิทยากรจากภายนอกเข้ามา ของรางวัลต่างที่น่าสนใจ

3.3 แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารตามหลักนิสยสัมพันธ์ คือ ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีวิธีในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีการติดต่อประสานงานกับชุมชน หรือโรงเรียนเครือข่ายในการจัดหาหรือแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องของการเรียนรู้ภายนอกที่น่าสนใจและจะเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน 2) ผู้บริหารมีการพูดคุยสอบถามโดยตรงกับผู้เรียนถึงความต้องการของผู้เรียนในการศึกษาการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนให้มากที่สุด 3) ผู้บริหารมีการพูดคุยกับครูผู้รับผิดชอบ ถึงปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหา ร่วมกันในการจัดการเรียนรู้ในปีต่อไป 4) มีการกำหนดเกณฑ์ในการนิเทศติดตามผลตรวจสอบการจัดการเรียนรู้ร่วมกันกับคณะครู 5) ประเมินการปฏิบัติงานในการจัด ด้วยวิธีที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การสอบถามคุณ และนักเรียน เป็นต้น 6) มีการหาวิธีการแก้ไข ปรับปรุง ร่วมกับคณะครู เพื่อพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มพระราชวังบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และสภาพแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการกลุ่มพระราชวังบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความต้องการจำเป็น PNI modified อยู่ระหว่าง 0.30 - 0.32 โดยภาพรวม PNI modified = 0.32 ข้อที่มีความต้องการจำเป็นที่พบว่ามีค่าสำคัญลำดับที่ 1 คือ การดำเนินการในการจัด ทั้งนี้เพราะว่าการดำเนินการจัด ที่ดีและมีประสิทธิภาพ ใช้งานได้จริงและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนย่อมส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะของตนเองในทุกๆ ด้านโดยเฉพาะในเรื่องของการใช้การเรียนรู้ ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ทำให้ต้องการที่จะดำเนินการในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของดาริน จำปา คำ (2557) ที่ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนการบริหารการเรียนรู้และการดำเนินการใช้การเรียนรู้อยู่ในระดับดีมาก ส่วนการประเมินผลการนำการเรียนรู้ไปใช้ และการตรวจสอบติดตามการใช้การเรียนรู้ในอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์สอนพบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อจำแนกตามกลุ่มวิชาที่สังกัดพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. การพัฒนาวิธีการบริหารงานวิชาการ ตามหลักป้าปณิกรรม 3 ของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มพระราชวังบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีดังนี้ 1) การวางแผนในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ 2) การดำเนินการในการจัด 3) การประเมินผลในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ และมีขั้นตอนตามหลักป้าปณิกรรม 3 คือ คุณสมบัติของผู้บริหารที่ดี คือการที่จะประสบความสำเร็จในการบริหารจะต้องมีองค์คุณ 3

ประการ ได้แก่ จักขุมา คือ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดี วิรุโรร คือ มีการจัดการที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และ นิสสัยสัมปันโน คือ ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มาเป็นหลักในการดำเนินการตามแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระอภิรตน์ ฐิตวิริโย (ดาประโคน) (2560) ที่ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาคุณลักษณะการบริหารงานตามหลักทศุติยาปาปณิกสูตรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านนิสสัยสัมปันโน ด้านวิรุโรร ด้านจักขุมา

3. แนวทางในการบริหารงานวิชาการโดยใช้หลักธรรมปาปณิกธรรม 3 ของโรงเรียนในกลุ่มพระราชวังบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านจักขุมา คือ การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองการณ์ไกล ประกอบด้วย สร้างวิสัยทัศน์ในองค์กรมีความรู้ความสามารถ มีการวางแผน มีแนวความคิดใหม่ ๆ 2) ด้านวิรุโรร คือ จัดการธุระได้ดี มีความเชี่ยวชาญในงาน ประกอบด้วย ความหมั่นเพียรในการฝึกฝน มีเทคนิคและ ความถนัด มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์การทำงาน มีทักษะความชำนาญในงานมีความตั้งใจ อดทนต่อการทำงาน 3) ด้านนิสสัยสัมปันโน คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ประกอบด้วย ความสุภาพ อ่อนโยน เอาใจใส่ กระตือรือร้น มีใจผูกพันอยู่กับงาน สร้างมิตรภาพ การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น การยกย่องให้เกียรติผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของพระอภิรตน์ ฐิตวิริโย (ดาประโคน) (2560) ที่ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาหลักและวิธีการพัฒนาคุณลักษณะการบริหารงานตามหลักทศุติยาปาปณิกสูตรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่า ผู้บริหารต้อง เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการวางแผน มีความรอบคอบ กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ วิเคราะห์และกำหนดทิศทาง มีทักษะด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ มีประสบการณ์ มีความขยันหมั่นเพียรใน การฝึกฝน ตั้งใจอดทน ให้ความช่วยเหลือมองโลกในแง่บวก สร้างความสัมพันธ์ มีจิตอาสา ซื่อสัตย์ จริงใจ มีสัจจะ คำมั่นสัญญา มีจิตใจเป็นกลาง กระจายอำนาจ ส่งเสริมการศึกษานำหลักธรรมมาใช้มีเหตุและผล มีความรอบคอบ ใส่ใจประเมินผล สร้างศรัทธาและความเชื่อมั่น

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัย คือ แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการตามหลักปาปณิกธรรม 3 ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพระราชวังบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยสรุปองค์ความรู้จากการวิจัยอธิบายได้ดังนี้

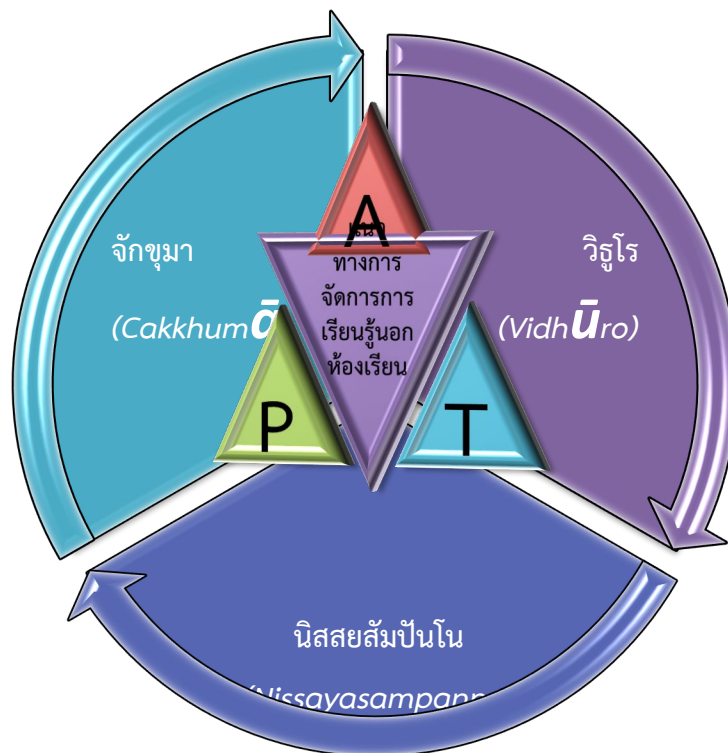
P = Pāṇika-dhamma คือ คุณสมบัติของผู้บริหารที่ดี คือการที่จะประสบความสำเร็จในการบริหารจะต้องมีองค์คุณ 3 ประการ ได้แก่ จักขุมา (Cakkhumā) คือ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดี วิรุโรร (Vidhūro) คือ มีการจัดการที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และ นิสสัยสัมปันโน (Nissayasampanno) คือ ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

P = Plan คือ การวางแผนในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ

A = Arrange คือ การดำเนินการในการจัด

T = Tracking คือ การประเมินติดตามผลในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ

สรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย “P-PAT”

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ผู้บริหารควรจัดให้มี ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
 - 1.2 ครูควรจัดให้มีการใช้ มากขึ้นให้สามารถบูรณาการกับเนื้อหาที่สอนให้เกิดประโยชน์สูงสุด
 - 1.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีการบูรณาการใช้สื่อการเรียนรู้ ให้เหมาะสมกับเนื้อหาและรายวิชาที่สอน
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการตามหลักปาปณิกรรม 3 ของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนอื่นๆ ด้วยเพื่อจะได้เปรียบเทียบความแตกต่างหรือความสอดคล้อง เพราะอาจเกิดความแตกต่างของบริบท
 - 2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยต่อไปโดยติดตามผลของแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ตามหลักปาปณิกรรม 3 ของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มพระราชวังบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ดาริน จำปาคำ. (2557). การส่งเสริมการใช้การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระอภีรัตน์ ฐิตวิริโย (ดาประโคน). (2560). ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ริกาญจน์ โกสุมภ์ และดารณี คำว้าง. (2545). การเรียนรู้เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้และหลักสูตรการ
บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: เมธีพิปส์.
- สมพัทธ์ สันติพงศ์ศักดิ์. (2556). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาเป็นการเรียนรู้โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
แบบมีส่วนร่วม กรณีศึกษาโรงเรียนวัดชนะสงคราม (อนันตชัยประชานุกุล) จังหวัดฉะเชิงเทรา.
ดุขนิพนธ์การศึกษาดุขบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Deming, W. E. (2004). **Out of the crisis**. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology.

รูปแบบการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียน
อำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
PERSONNEL MANAGEMENT MODEL IN THE NEW NORMAL ACCORDING TO THE
PRINCIPLES OF GOOD GOVERNANCE FOR ADMINISTRATORS OF BANG SAI
DISTRICT SCHOOL GROUP PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

^[1]ไชยธร ชาวนือ Chaikatorn Chaonuea ^[2]ลำพอง กลมกุล Lampong Klomkul

^[3]เกษม แสงนนท์ Kasem Saengnont

^[1] ^[2] ^[3] มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: chaonuea_chi@hotmail.com

Article Received: November 17, 2024. Revised: December 23, 2024. Accepted: December 25, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร 2) เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล 2 และ 3) เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามประชากรในการวิจัยที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 160 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมมีสภาพการบริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีสภาพการบริหารอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามลำดับ 2) รูปแบบการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร เป็นการนำหลักการการบริหารบุคคลวิถีชีวิตใหม่บูรณาการกับหลักธรรมาภิบาล (1) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารส่งเสริมให้มีกฎระเบียบที่ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดเสมอ กำหนดโทษผิดวินัย การต้องอุทิศเวลาให้แก่สถานศึกษา ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน (2) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมเรื่องความสามารถของบุคลากรสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งเสริมการพัฒนาครูให้พัฒนาทักษะและความรู้การสอน (3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด ชี้แจงข้อมูลการประเมินให้บุคลากรทราบอย่างเป็นทางการ ศึกษาลักษณะพิเศษของครูและนักเรียน (4) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา จัดระบบการวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม สรรวจสภาพทรัพยากรบุคคล ทำ

การสำรวจความต้องการทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ความสามารถของบุคคลในองค์กร และ 3) รูปแบบการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร ประกอบด้วยชื่อรูปแบบ วัตถุประสงค์ หลักการตามหลักในการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นแนวทางที่ทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า เป็นการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วยวิธีการตามการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ของการนำรูปแบบไปใช้ วางแผนปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับดูแลเกี่ยวกับฝ่ายบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: รูปแบบ, การบริหารบุคคล, ยุควิถีชีวิตใหม่, หลักธรรมาภิบาล, ผู้บริหาร

ABSTRACT

This research aims to 1) study the personnel management situation in the new way of life for school administrators in Bang Sai District, 2) study the personnel management model in the new way of life according to the principles of good governance and 3) propose the personnel management model in the new way of life according to the principles of good governance for school administrators in Bang Sai District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2. This research is a mixed-method research. The quantitative research used a questionnaire of the research population, which was 160 school administrators and teachers. The data were analyzed using basic statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. The qualitative research was conducted by interviewing 5 qualified people. The data were analyzed using content analysis. The results of the research were as follows: 1) The personnel management situation in the new way of life for school administrators in Bang Sai District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level overall. When considering each aspect, the administrative conditions were at a high level in all 4 aspects: workforce planning and position determination, performance evaluation, enhancing efficiency in civil service, and discipline and discipline maintenance, respectively. 2) The personnel management model in the new way of life according to the principles of good governance for the administrators of Bang Sai District School Group, it was the integration of the new lifestyle personnel management principles with the principle of good governance. (1) Discipline and discipline maintenance: administrators promoted rules and regulations that must always be strictly upheld, set penalties for violating discipline, and required dedicating time to the educational institution, administrators acted as examples in following the school regulations. (2) In terms of enhancing efficiency in public administration: administrators set clear objectives for performance evaluation, provided training to prepare personnel's capabilities for promotion, and promoted teacher development to develop teaching skills and knowledge. (3) In terms of performance evaluation: administrators planned and managed time to complete work on time, formally informed personnel of evaluation data, and studied the special characteristics of teachers and

students. (4) In terms of workforce planning and position determination: administrators defined personnel plans in the strategic plan of the educational institution, organized an appropriate analysis system for personnel workload, survey the status of personnel resources, conduct a surveyed of personnel resource needs, and analyzed the capabilities of individuals in the organization. And 3) The new lifestyle personnel management model based on the principle of good governance for the administrators of Bang Sai District School Group consisted of the model's title, objectives, principles according to the principles of personnel administration which were guidelines that enabled administrators to administer work based on the principles of good governance, including the rule of law, morality, transparency, participation, responsibility, and value. It was the management to create maximum benefit using methods according to personnel administration in 4 areas to produce results from the use of the model, planning work, and controlling and supervising the school's personnel administration effectively.

Keywords: Model, Personnel Management, New Normal, Good Governance, Administrators

บทนำ

ปัจจุบันการเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์มีการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างมากมาย ในวงการศึกษามีการปรับเปลี่ยนครั้งยิ่งใหญ่ คือ มีการปฏิรูปการศึกษาที่ส่งผลให้การจัดการศึกษาต้องปฏิบัติตามกฎหมาย การศึกษาแห่งชาติต้องมีการปฏิรูปการศึกษา ทั้งด้านการปฏิรูประบบบริหาร ปฏิรูปครูและปฏิรูปการเรียนการสอน ประกอบกับปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจของสังคมไทยตั้งแต่ พ.ศ. 2540 ทำให้วิถีชีวิตของประชาชนต้องเปลี่ยนไป สังคมเสื่อมศรัทธาทั้งในเรื่องการบริหาร และการทุจริตประพตติมิชอบในวงการการศึกษาของไทย ผู้ปกครอง นักเรียนเรียกร้องสิทธิเกิดวิกฤตศรัทธาต่อโรงเรียนมีปัญหาสังคม ปัญหาเสพติด ปัญหาพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนก้าวร้าวมีมากขึ้น นับเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ต้องร่วมกันปรับปรุง พัฒนา การศึกษาให้ได้มาตรฐาน มีคุณภาพที่ดี และเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) หากมีการจัดการศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพจำเป็นจะต้องได้ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์มีความรู้ความสามารถ เสียสละ อุทิศตนให้กับงาน พัฒนาการบริหารสถานศึกษาด้วยจิตวิญญาณของความเป็นผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างสรรค์ความเป็นมนุษย์ รวมทั้งคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรเพื่อให้มีการทำหน้าที่และปฏิบัติงานได้อย่างสงบสุขในสังคมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งถ้าหากผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว การศึกษาก็จะประสบความสำเร็จสอดคล้องกับความหมายของการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (วีระภัทร กรินทร์, 2564)

โรงเรียนนับว่าเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สำคัญสถาบันหนึ่งที่นำนโยบายของทางการศึกษาไปสู่ภาคปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งการจัดการศึกษาในโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ความหวังในอนาคตของเยาวชนของชาติจึงต้องฝากไว้กับผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ความหวังในอนาคตของเยาวชนในชาติจึงต้องฝากไว้กับผู้บริหารโรงเรียนเกือบทั้งสิ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ดังนั้น เมื่อผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งเช่นนี้

จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องตระหนักในหน้าที่ที่จะต้องบริหารงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จให้จงได้ ฉะนั้นการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนต้องถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะโรงเรียนมีองค์ประกอบอยู่ 2 ประการ คือ คน และงาน นั้นหมายความว่า การบริหารคนอย่างไรจะได้มา ซึ่งความสำเร็จของงาน อย่างมีประสิทธิภาพ คนถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพราะคนเป็นผู้กระทำให้เกิดปัจจัยอื่นๆ โดยเฉพาะคนก็คนเป็นผู้ทำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย จากสภาพสังคมไทยในปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างไม่หยุดยั้ง ทำให้เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรม และอื่นๆ อีกนับการ เมื่อวัตถุและวัฒนธรรมทางสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป คนไทยในสังคมจึงต้องมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนา และได้รับการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน เพราะจะทำให้เกิดความสมดุลในสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป ถ้าหากสิ่งหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป แต่อีกสิ่งหนึ่งนิ่งหยุดอยู่กับที่ย่อมไม่เกิดผลดีแน่นอน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554)

เห็นได้ว่า การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนในระดับรากหญ้า ให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกๆ ด้านการบริหารงานบุคคล ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษามุ่งให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจาย อำนาจระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนามีความรู้ความสามารถ มีกำลังใจนำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานเพื่อสนองนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหาร โดยการบริหารงานบุคคลเพื่อนำความรู้ความสามารถไปพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของการปฏิรูป การศึกษาคือคุณภาพของการเรียนการสอนเพื่อให้เด็กมีศักยภาพและมาตรฐานสูงขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554)

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลและการบริหารจัดการการทำงานของคนในองค์กรจะเห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน ทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเหล่านี้มีผลต่อการทำงานและการวางระบบการทำงานในอนาคตขององค์กร เช่น เวลาและสถานที่ในการทำงานเป็นตัวเร่งที่ทำให้ผู้บริหารและบุคลากรต้องเปลี่ยนแปลงเรื่องของวิธีการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะในเรื่องของเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้นมีทักษะใหม่เกิดขึ้นในการทำงานแบบ Virtual ช่วงเวลาโควิดที่ผ่านมาทำให้ผู้บริหารและบุคลากรได้รู้จักการทำงานแบบใหม่ที่ไม่ต้องเจอหน้ากันจริงๆ Work From Home การประชุมผ่าน VDO Call การเรียนแบบ Online การติดตามงานกันแบบ Virtual การใช้ Platform แพลกๆ ใหม่ๆ ในการทำงานร่วมกันเกิดขึ้นในช่วงนี้มากมาย ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนได้เรียนรู้ทักษะในการทำงานเหล่านี้มากขึ้น เป็นบริบทการทำงานที่ยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้ เปิดกว้างสู่ระบบปฏิบัติงานแนวใหม่ (ราชบัณฑิตยสภา, 2566)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารหรือการจัดการงานในด้านเกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา โดยมีกิจกรรมต่างๆ ตั้งแต่การสรรหา จนถึงพ้นสภาพจากการทำงาน เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลของสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จสมความมุ่งหมาย การบริหารงานบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของการบริหาร เพราะเมื่อได้เลือกสรรคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานแล้ว เมื่อเวลาผ่านไป บรรดาความรู้ต่างๆ ก็ลดน้อยลงไป ประกอบกับวิทยาการต่างๆ เจริญขึ้น รวมทั้งเทคนิคการทำงานได้เปลี่ยนไป เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน และจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากร (กิตติมา ปรีดีติลล, 2558)

การสร้างระบบการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลจึงเป็นมิติของกระบวนการพัฒนาที่ใหม่ของการบริหารงานรวมถึงทัศนคติของผู้บริหาร ซึ่งการมีความรู้ความเข้าใจความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งสามารถนำมาปรับใช้ไม่ให้เกิดการบริหารงานที่ไม่โปร่งใส ไม่มีคุณภาพ ธรรมาภิบาลจึงเป็นหัวใจสำคัญยิ่งของทุกองค์กรไม่ว่าหน่วยงานราชการ หรืองานเอกชน แต่ต้องอาศัยการปรับตัว และเตรียมความพร้อมของทุกคนในการร่วมมือกัน อีกทั้งกระบวนการบริหารกระบวนการเรียนการสอนต้องโปร่งใส คือ การตรวจสอบได้และอธิบายได้ทุกขั้นตอน ต้องมีผู้รับผิดชอบ นอกจากการบริหาร ควรจัดการศึกษาตามอำนาจหน้าที่เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนด้วยการบริหารจัดการของโรงเรียน ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่นักเรียนทุกคน ธรรมาภิบาลจึงสามารถนำมาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคล หลักธรรมาภิบาลประกอบไปด้วย 6 ประการ ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) ความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า ซึ่งหลักธรรมาภิบาลอาจบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานของโรงเรียนในการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา (สุภาพรณ ยวนมาลัย, 2561)

จากความเป็นมาและปัญหาที่กล่าวมา ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางวางแผนพัฒนาการบริหารบุคคลทางการศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้เกิดประสิทธิภาพของการบริหารต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
2. เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
3. เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 จำนวน 160 คน ใช้เป็นประชากรวิจัยทั้งหมด
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 5 คน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.1 แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จากแนวคิด ทฤษฎี วารสาร ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2)

กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย โดยขอคำปรึกษาจากกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 4) สร้างเครื่องมือ ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยและนำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อความของตัวแปร โดยวิธีการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับเนื้อหาที่ต้องการวิจัย (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป 5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเที่ยงตรง (Validity) และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย จำนวน 30 ชุด เพื่อค่า Cronbach's Alpha ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม และได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.827 6) นำเครื่องมือไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งออกดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปผู้บริหารและครูกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การสอน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร

3.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) เป็นผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 จำนวน 5 คน และใช้คำถามแบบปลายเปิดประเด็นการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยผ่านคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาความถูกต้องของข้อความ ความสอดคล้องของข้อความกับผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การสอน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลผลของคะแนนค่าเฉลี่ยการวัดระดับคะแนน 2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่สถานศึกษาปฏิบัติในปัจจุบัน นำข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Five Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถาม โดยมิเกณฑ์ในการให้คะแนน ในแบบสอบถามตามเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย นำนักคำตอบ ที่ได้จากการแจกแบบสอบถามผู้บริหารและครูในโรงเรียน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์โดยใช้แนวความคิดของ Best W. John (1997)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ จากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จากแบบสัมภาษณ์มีผล ดังรายละเอียดดังนี้ 1) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ 2) นำข้อความจากการสัมภาษณ์และจัดบันทึกมาจำแนกประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย 3)

วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา 4) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอโดยวิธีการพรรณนาและการอ้างอิงคำพูดบุคคล

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ผู้บริหารและครุมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามลำดับดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวม

	สภาพการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ สำหรับ ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.06	0.69	มาก	1
2	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ	4.01	0.90	มาก	3
3	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.99	0.85	มาก	4
4	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.02	0.70	มาก	2
	ภาพรวม	4.02	0.79	มาก	

2. รูปแบบการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ดังนี้

2.1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้มีกฎระเบียบที่ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดเสมอ 2) กำหนดโทษผิดวินัย การต้องอุทิศเวลาให้แก่สถานศึกษา 3) ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน 4) ให้คำแนะนำและอธิบายกฎระเบียบในทางที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย 5) เฝ้าระวังการกระทำที่ไม่เหมาะสมและการละเมิดกฎระเบียบของครูและนักเรียน 6) สร้างความร่วมมือกับครู นักเรียนและผู้ปกครองในการรักษากฎระเบียบ 7) ใช้หลักนิติธรรม โดยการใช้กฎระเบียบเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างวินัยในสถานศึกษา 8) กำหนดกฎ ระเบียบของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจนและมีคำอธิบายที่เข้าใจง่าย 9) ให้โอกาสในการพูดคุยกับครูและนักเรียนที่ละเมิดกฎระเบียบ เพื่อทำให้เข้าใจถึงสาเหตุและสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันที 10) ให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการหาทางแก้ไขสถานการณ์

2.2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) ฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมเรื่องความสามารถของบุคลากรสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น 3) ส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีโอกาสพัฒนาทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการสอน 4) ปรับปรุงบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและให้กำลังใจกับครูที่มีการปฏิบัติงานได้ดี 5) สร้างแบบฟอร์มการปฏิบัติงาน ภาระงานเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของครู 6) จัดภาระ หน้าที่ให้ครูเกิดความรับผิดชอบต่อผู้เรียน สถานศึกษา เพื่อนครู ผู้ปกครอง และสังคม อย่างเหมาะสม 7) จัดกิจกรรมหรือโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้ครูนักเรียนเกิดความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ 8) พัฒนาทักษะการสื่อสารให้แก่ครูและนักเรียน เพื่อสื่อสารกับนักเรียน, ผู้ปกครองอย่างมีประสิทธิภาพ 9) นำหลักความคุ้มค่า กำหนดเป็นนโยบายบูรณาการกับการเรียนการสอนให้แก่ครูและนักเรียน 10) ประเมินผลการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการจากการสังเกตพฤติกรรม การสอบถาม และการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) วางแผนและบริหารเวลา เพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด 2) ชี้แจงข้อมูลการประเมินให้บุคลากรทราบอย่างเป็นทางการ 3) ศึกษาลักษณะพิเศษของครู และนักเรียนรวมถึงความสนใจของครูและนักเรียนในภาพรวม 4) ใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย เช่น แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน การสังเกต การสอบถาม สัมภาษณ์ 5) ปรับปรุงตามผลการประเมิน ทำการประเมินและปรับปรุงวิธีการประเมินอย่างต่อเนื่อง 6) เปิดโอกาสให้ครู นักเรียน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 7) ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน กำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดได้และเชื่อมโยงกับหน้าที่และความรับผิดชอบของครู 8) ใช้หลักความโปร่งใส สร้างโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง 9) รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ครูทราบเป็นรายบุคคลเพื่อให้พัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง 10) เน้นการพัฒนาทักษะสำหรับครู รวมถึงการให้โอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะที่เพิ่มสมรรถนะในการสอน

2.4 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ได้แก่ 1) กำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา 2) จัดระบบการวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม 3) สำรวจสภาพทรัพยากรบุคคล ทำการสำรวจความต้องการทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ความสามารถของบุคคลในองค์กร 4) กำหนดตำแหน่งงาน ระบุและกำหนดตำแหน่งงานที่จำเป็นในสถานศึกษา 5) กำหนดวิธีการสรรหาทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา 6) สร้างกระบวนการคัดเลือกที่มีความโปร่งใสและยุติธรรมจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย 7) กำหนดแผนการประเมินและการปรับปรุง ระบุวิธีการประเมินผลและประสิทธิภาพทรัพยากรบุคคล 8) ให้โอกาสแก่บุคลากรทั้งหมดในการมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน 9) จัดประชุมที่ให้โอกาสในการพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการวางแผนและติดตามแผนอัตรากำลังบุคลากร

3. การเสนอรูปแบบการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ได้แก่

3.1 ชื่อรูปแบบ คือ รูปแบบการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

3.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ คือ เพื่อเสริมสร้างการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

3.3 หลักการของรูปแบบ คือ หลักในการบริหารงานบุคคล เป็นแนวทางที่ทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานโดย ยึดหลักความเสมอภาค ความสามารถ ความมั่นคง ความเป็นธรรมทางการเมือง เสริมสร้างการพัฒนา ความยุติธรรม โดยมีจุดประสงค์แนชัดในการบริหารงานโดยเน้นตัวบุคคลเป็นตัวชี้แนะแนวทางการพัฒนาองค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการและเกิดประสิทธิภาพอันสูงสุดใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 2) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งโดยบูรณาการกับหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเน้นการใช้กระบวนการ การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ซึ่งเน้นหลักการดำเนินการที่มีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้เกิดผลดีในพัฒนาประเทศชาติให้เป็นไปอย่างมั่นคงยั่งยืน และมีเสถียรภาพ ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม หมายถึง ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเป็นธรรมและความครอบคลุม 2) หลักคุณธรรม หมายถึง ความถูกต้องดีงาม ส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง มีความอดทน และมีระเบียบวินัย 3) หลักความโปร่งใส หมายถึง ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 4) หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจในปัญหาสำคัญ 5) หลักความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบในตนเอง สำนึกในสิทธิและหน้าที่ และการมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม และ 6) หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.4 วิธีการตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน

1) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ได้แก่ (1) ส่งเสริมให้มีกฎระเบียบที่ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดเสมอ (2) กำหนดโทษผิดวินัย การต้องอุทิศเวลาให้แก่สถานศึกษา (3) ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน (4) ให้คำแนะนำและอธิบายกฎระเบียบในทางที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย (5) เฝ้าระวังการกระทำที่ไม่เหมาะสมและการละเมิดกฎระเบียบของครูและนักเรียน (6) สร้างความร่วมมือกับครู นักเรียนและผู้ปกครองในการรักษากฎระเบียบ (7) ใช้หลักนิติธรรม โดยการใช้กฎระเบียบเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างวินัยในสถานศึกษา (8) กำหนดกฎ ระเบียบของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจนและมีคำอธิบายที่เข้าใจง่าย (9) ให้โอกาสในการพูดคุยกับครูและนักเรียนที่ละเมิดกฎระเบียบ เพื่อทำให้เข้าใจถึงสาเหตุและสามารถแก้ไขปัญหาดังนั้นได้ทันที (10) ให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการหาทางแก้ไขสถานการณ์

2) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ (1) กำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (2) ฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมเรื่องความสามารถของบุคลากรสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (3) ส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีโอกาสพัฒนาทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการสอน (4) ปรับปรุงบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและให้กำลังใจกับครูที่มีการปฏิบัติงานได้ดี (5) สร้างแบบฟอร์มการปฏิบัติงาน ภาระงานเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของครู (6) จัดภาระ หน้าที่ให้ครูเกิดความรับผิดชอบต่อผู้เรียน สถานศึกษา เพื่อนครู ผู้ปกครอง และสังคม อย่างเหมาะสม (7) จัดกิจกรรมหรือโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้ครูนักเรียนเกิดความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ (8) พัฒนาทักษะการสื่อสารให้แก่ครูและนักเรียน เพื่อสื่อสารกับนักเรียน, ผู้ปกครองอย่างมีประสิทธิภาพ (9) นำหลักความคุ้มค่า กำหนดเป็นนโยบายบูรณาการกับการเรียนการสอนให้แก่ครูและนักเรียน (10) ประเมินผลการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการจากการสังเกตพฤติกรรม การสอบถาม และการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ (1) วางแผนและบริหารเวลา เพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด (2) ชี้แจงข้อมูลการประเมินให้บุคลากรทราบอย่างเป็นทางการ (3) ศึกษาลักษณะพิเศษของครู และนักเรียนรวมถึงความสนใจของครูและนักเรียนในภาพรวม (4) ใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย

เช่น แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน การสังเกต การสอบถาม สัมภาษณ์ (5) ปรับปรุงตามผลการประเมิน ทำการประเมินและปรับปรุงวิธีการประเมินอย่างต่อเนื่อง (6) เปิดโอกาสให้ครู นักเรียน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (7) ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน กำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดได้และเชื่อมโยงกับหน้าที่และความรับผิดชอบของครู (8) ใช้หลักความโปร่งใส สร้างโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง (9) รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ครูทราบเป็นรายบุคคลเพื่อให้พัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง (10) เน้นการพัฒนาทักษะสำหรับครู รวมถึงการให้โอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะที่เพิ่มสมรรถนะในการสอน

4) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ได้แก่ (1) กำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา (2) จัดระบบการวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม (3) สำรวจสภาพทรัพยากรบุคคล ทำการสำรวจความต้องการทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ความสามารถของบุคคลในองค์กร (4) กำหนดตำแหน่งงาน ระบุและกำหนดตำแหน่งงานที่จำเป็นในสถานศึกษา (5) กำหนดวิธีการสรรหาทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา (6) สร้างกระบวนการคัดเลือกที่มีความโปร่งใสและยุติธรรมจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย (7) กำหนดแผนการประเมินและการปรับปรุง ระบุวิธีการประเมินผลและประสิทธิภาพทรัพยากรบุคคล (8) ให้โอกาสแก่บุคลากรทั้งหมดในการมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน (9) จัดประชุมที่ให้โอกาสในการพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการวางแผนและติดตามแผนอัตรากำลังบุคลากร

5) ผลลัพธ์ของการนำรูปแบบไปใช้ ได้แก่ (1) การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล (2) บุคลากรมีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (3) ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดยยึดมั่นใน ระเบียบวินัยจรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ (4) ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (5) เป็นการวางแผนปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับดูแลเกี่ยวกับฝ่ายบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามลำดับ จากผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารมีระบบการวางแผน การประสานงาน และการจัดแบ่งหน้าที่ รวมทั้งวิธีทำงานที่ดี บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุตารัตน์ ลาแสง (2557) ที่ผลการศึกษาพบว่า สภาพการการงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาเขต 1 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการ

ปฏิบัติงาน การดำรงรักษาบุคลากร มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และการวางแผนงานบุคลากร และการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างาน และ ประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรให้เสนอข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ต้องการต่อหน่วยงานต้นสังกัด ควรกระจายงานให้ทั่วถึงทุกคนและจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรง กับความรู้ ความสามารถและความถนัด ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ ควรจัดสวัสดิการ ให้เอื้อต่อบุคลากร และการประเมินผลควรมีความโปร่งใส ชัดเจนตรวจสอบได้

2. ผลการศึกษารูปแบบการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหาร กลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร เป็นการนำหลักการบริหารบุคคลวิถีชีวิตใหม่บูรณาการกับหลักธรรมาภิบาล (1) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารส่งเสริมให้มีกฎระเบียบที่ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดเสมอ กำหนดโทษผิด วินัย การต้องอุทิศเวลาให้แก่สถานศึกษา ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของ โรงเรียน (2) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมเรื่องความสามารถของบุคลากรสำหรับการ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งเสริมการพัฒนาครูให้พัฒนาทักษะและความรู้การสอน (3) ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ผู้บริหารวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด ชี้แจงข้อมูลการประเมินให้ บุคลากรทราบอย่างเป็นทางการ ศึกษาลักษณะพิเศษของครูและนักเรียน (4) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา จัดระบบการ วิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม สำรวจสภาพทรัพยากรบุคคล ทำการสำรวจความต้องการ ทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ความสามารถของบุคคลในองค์กร สอดคล้องกับสุพิชมา แยมคล้า (2565) ที่ ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ตามหลักสถิติสัมพัทธ์ มีกระบวนการดังนี้ (1) ผู้บริหารควรใช้สถิติอยู่เสมอบนสถานการณ์ ปัจจุบันเป็นเช่นไรบริบทของสถานศึกษาความพร้อมของนักเรียนและผู้ปกครองเป็นอย่างไรวางแผนพัฒนาการ จัดการเรียนการสอนเพื่อรับมือกับสถานการณ์ในอนาคต (2) ครูควรปรับเนื้อหาให้กระชับ เน้นการเรียนที่ นำไปใช้จริง ตัวชี้วัดที่ต้องรู้และควรรู้ เลือกรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมและตอบสนองความ ต้องการของนักเรียนและผู้ปกครองให้ตรงจุด

3. รูปแบบการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียน อำเภอบางไทร ประกอบด้วยชื่อรูปแบบ วัตถุประสงค์ หลักการตามหลักในการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็น แนวทางที่ทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลัก ความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักความคุ้มค่า เป็นการบริหารจัดการเพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดด้วยวิธีการตามการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ของการนำรูปแบบไปใช้ วางแผนปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับดูแลเกี่ยวกับฝ่ายบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ จากผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของเทียน ทองแก้ว(2563) ที่ผลการศึกษาพบว่า การจัดการเรียนการ สอนและเทคโนโลยี สารสนเทศ การออกแบบหลักสูตรเป็นเรื่องสำคัญควรเป็นหลักสูตรที่สนองตอบต่อสังคม ในอนาคต และความต้องการของผู้เรียน การศึกษาที่รับปริญญามีความสำคัญน้อยลง คนรุ่นใหม่มีความคิดและ ความเชื่อที่ได้รับอิทธิพลจากโซเชียลมีเดีย จะจัดห้องเรียนอย่างไรที่สอดคล้องกัน ห้องเรียนห้องเล่น เป็นห้อง เดียว หรือห้องเรียน ห้องสมุด ห้องทำงานเป็นห้องเดียวกันที่ไม่มีหนังสือ (e-Library) ห้องทำงานอยู่ใน Café (Co-working space) รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ เช่น ลาน กิจกรรม และลานสุขภาพอนามัย

เป็นต้น ครู และผู้ปกครองก็ต้องปรับบทบาทมาเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ มากกว่าเป็นผู้สอน การเรียนการสอนจะมีลักษณะการผสมผสานหลากหลายวิธี (Blended Learning) ตามความต้องการของผู้เรียนและสังคมที่เคลื่อนไหวตลอดเวลา ความสามารถในการ ยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลง (Resilience and Flexibility) ของครู จึงมีความท้าทาย นโยบายของ สถานศึกษาจึงเป็นกรอบสนับสนุนการจัดการศึกษาที่ให้แนวปฏิบัติที่ชัดเจน รวมทั้งการวัดผลเพื่อนำมาพัฒนาการเรียน (Formative Evaluation) ที่นำระบบเทคโนโลยีมาใช้ เมื่อประเมินออกมาแล้ว วิเคราะห์ ได้ว่า บทพร่องเรื่องใดจะศึกษาเพิ่มได้จากเอกสารอะไร หรือสื่ออะไร ในประเด็นอะไร เป็นต้น เทคโนโลยีสารสนเทศ มีแนวโน้มจะเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาในอนาคตเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว แต่ก็จะมีงบประมาณ ค่าใช้จ่าย และต้องมีผู้เชี่ยวชาญ แม้ว่าจะทราบว่า การจัดการเรียนการสอนออนไลน์จะเพิ่มมากขึ้น ในอนาคต แต่การขาดแคลนอุปกรณ์การเรียน ความมีวินัยของผู้เรียน ความ เชื่อวชาญของครู ผลจากการทดลองใช้ ในช่วงลือคคาวนที่ผ่านมา การสอนออนไลน์ยังมีปัญหาที่ต้อง ปรับปรุงหลายประการ เช่น รูปแบบการสอน เครื่องมือของครู เครื่องมือของนักเรียน การกำกับ ติดตามและการประเมินผล อาจทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษามากขึ้น ครูหรือผู้บริหาร รวมทั้งสถาบันผลิตครู อาจต้องพิจารณา ใช้การเรียนการสอนทางไกลจากมูลนิธิ การศึกษาทางไกล ผ่านดาวเทียม ในพระบรมราชูปถัมภ์-DLTV เสริมจุดอ่อน หรือวิธีการอย่างอื่นเพิ่มเติม

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย คือ รูปแบบการบริหารบุคคลยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพองค์ความรู้จากการวิจัย อธิบายได้ดังนี้

P หมายถึง Personnel Management หมายถึง วิธีการตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน คือ 1) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 2) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

G หมายถึง Good Governance หมายถึง วิธีการตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน คือ การบูรณาการกับหลักธรรมาภิบาลในการการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเน้นการใช้กระบวนการ การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ซึ่งเน้นหลักการดำเนินการที่มีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้เกิดผลดีในพัฒนาประเทศชาติให้เป็นไปอย่างมั่นคงยั่งยืน และมีเสถียรภาพ ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม หมายถึง ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเป็นธรรมและความครอบคลุม 2) หลักคุณธรรม หมายถึง ความถูกต้องดีงาม ส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง มีความอดทน และมีระเบียบวินัย 3) หลักความโปร่งใส หมายถึง ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 4) หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจในปัญหาสำคัญ 5) หลักความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบในตนเอง สำนึกในสิทธิและหน้าที่ และการมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม และ 6) หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำหรับผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอบางไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารควรมีระบบการวางแผน การประสานงาน และการจัดแบ่งหน้าที่ รวมทั้งวิธีทำงานที่ดี จัดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน

1.2 สถานศึกษาควรมีการประเมินผลโดยการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานกับเป้าหมายหรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับงานที่ท่านรับผิดชอบ และสอดคล้องกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาการกฎระเบียบที่ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดและการกำหนดโทษผิดวินัย

2.2 ควรศึกษาการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมเรื่องความสามารถของบุคลากรสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2555). **แนวทางปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2555**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). **พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **ความจำเป็นในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- กิตติมา ปรีดีติลล. (2558). **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: อักษรพัฒน.
- เทียน ทองแก้ว. (2563). การออกแบบการศึกษาในชีวิตวิถีใหม่: ผลกระทบจากการแพร่ระบาด COVID-1. **คุรุสภาวิทยากร**. 1(2). 1-10.
- ราชบัณฑิตยสภา. (2566). **ราชบัณฑิตบัญญัติศัพท์คำว่า “New normal”**. แหล่งที่มา <https://royalsociety.go.th> สืบค้นเมื่อ 4 มิ.ย. 2566.
- วีระภัทร กรินทร์. (2564). ระบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี. **วารสารมหาสารคาม**. 19(1). 16.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **แนวทางการดำเนินการของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุดารัตน์ ลาแสง. (2557). **การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุพิชมา แยมคล้าย. (2565). **การจัดการเรียนการสอนของครูในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ตามหลักสถิติสัมพัทธ์** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุภาพรณ ยวนมาลัย. (2561). **การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอแม่สายจังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- Best W. John. (1997). **Research in Education**. Boston MA: Allyn and Bacon.

แนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอริยสัจ 4
THE GUIDELINES FOR QUALITY ASSURANCE OPERATIONS WITHIN SCHOOLS
UNDER THE NAKHON SAWAN PROVINCIAL OFFICE OF LEARNING
ENCOURAGEMENT ACCORDING WITH ARIYASACCA IV

^[1]ราตรี ศรีธรรมมา Ratre Sridhamma ^[2]อานนท์ เมธีวรฉัตร Anond Metheevarachatra

^[3]พระมหาอุดร อุตโตโร Phramaha Udorn Uttaro

^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Ratre_Sridhamma@hotmail.com

Article Received: November 21, 2024. Revised: December 24, 2024. Accepted: December 25, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และ 2) เพื่อหาแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอริยสัจ 4 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยวิธีวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน คือ การพัฒนาคุณภาพ การประเมินคุณภาพ และการติดตาม ตรวจสอบ ตามลำดับ และ 2) แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอริยสัจ 4 ประกอบด้วย (1) การประเมินคุณภาพ ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นและกระตุ้นกำลังใจให้กับบุคลากรในการให้ความสำคัญกับงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยการส่งเสริมการเรียนรู้และความเข้าใจในงานดังกล่าว นอกจากนี้ ควรกำหนดนโยบายการบริหารที่ชัดเจนและยืดหยุ่นเหมาะสม และสร้างทีมงานที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีการนิเทศและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน รวมถึงการตรวจสอบและรายงานความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง (2) การติดตาม ตรวจสอบ ผู้บริหารต้องสร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรเกี่ยวกับความสำคัญของงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการตรวจสอบและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในทุกด้านของการดำเนินงานจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาและปรับปรุงอย่างมีประสิทธิภาพในสถานศึกษา (3) การพัฒนาคุณภาพ ผู้บริหารต้องชี้แจงความสำคัญของงานประกันคุณภาพและสร้างทีมงานที่มีส่วนร่วมในการติดตามและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการตรวจสอบและปรับปรุงทุกด้านของการดำเนินงานจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในสถานศึกษา

คำสำคัญ: การประกันคุณภาพภายใน, ผู้บริหารสถานศึกษา, หลักอริยสัจ 4

ABSTRACT

This research aims to 1) study the status of internal quality assurance operations in educational institutions and 2) find guidelines for internal quality assurance operations in educational institutions under the Office of the Non-Formal Education Promotion, Nakhon Sawan Province, according to the Four Noble Truths (Ariyasacca). This research is a mixed-methods study. The quantitative research method used a questionnaire with a sample of 136 people. The data were analyzed using statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. The qualitative research method involved with interviewing 9 key informants. The data were analyzed using content analysis. The results of the research were as follows: 1) The overall status of internal quality assurance operations in educational institutions under the Office of the Non-Formal Education Promotion, Nakhon Sawan Province, was at a high level. When considering each aspect, the status of operations was at a high level in all 3 aspects: quality development, quality assessment, and monitoring and inspection, respectively. 2) The guidelines for internal quality assurance operations in educational institutions under the Office of the Non-Formal Education Promotion, Nakhon Sawan Province, according to the Four Noble Truths (Ariyasacca) included: (1) Quality assessment; Administrators should build confidence and encourage personnel to give importance to internal quality assurance work in educational institutions by promoting learning and understanding of such work. In addition, clear and flexible management policies should be established, and a team should be created to participate in the development and improvement of internal quality assurance work in educational institutions. There should be supervision and advice on operations. (2) Monitoring and auditing; Administrators must create understanding and confidence among staff about the importance of quality assurance work within the educational institution. Promoting participation and responsibility for continuous monitoring and improvement in all aspects of operations would help to create an environment that supported effective development and improvement in the educational institution. (3) Quality development; Administrators must explain the importance of quality assurance work and build a team that is involved in monitoring and improving the quality of education. Promoting participation and responsibility for monitoring and improving all aspects of operations would be an important foundation for continuous development and improvement in the educational institution.

Keywords: Quality Assurance Operations, Educational Institution Administrators, Ariyasacca IV

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคคลให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นจำเป็นต้องยึดหลักในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังนี้ 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง พร้อมกันนั้นรัฐยังได้กำหนดแนวทางการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา โดยให้ยึดหลัก ดังนี้ 1) มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ 2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาสถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา 4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาและพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา อย่างต่อเนื่อง 5) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา 6) การมีส่วนร่วมของบุคคลครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543) ดังนั้น การปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดหลักการสำคัญไว้อย่างชัดเจนว่าจะยึดหลักการมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ รวมทั้งยังให้ความสำคัญเรื่องคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างมากโดยกำหนดไว้ในหมวด 6 ว่าด้วยเรื่องมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำหนดให้มีการตั้งสำนักงานรับรองคุณภาพมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เพื่อทำหน้าที่ประเมินคุณภาพการศึกษาของไทยทั้งระบบ จากบทบัญญัติดังกล่าวส่งผลให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา โดยอยู่บนพื้นฐานของหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการบริหารการศึกษาของประเทศ การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ครู ผู้ปกครองและผู้เรียน (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2553)

ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตามประกาศของกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ประกอบด้วย 1) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 3) การจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในสถานศึกษา 4) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 5) การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 6) การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 7) การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน 8) การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกำหนดให้มีการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างน้อยหนึ่งครั้งภายในสามปี (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2555)

กรมส่งเสริมการเรียนรู้เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจในการส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จากรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ในภาพรวม ปีงบประมาณ 2565 พบว่ายังมีบางสถานศึกษา ไม่ได้จัดทำรายงานสรุปการนิเทศ เสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษาและดำเนินการตามแผนที่เสนอ พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับทราบ และบางสถานศึกษายังไม่นำผลการประเมินนิเทศติดตามผลการจัดกิจกรรมมาพัฒนาและปรับปรุงกิจกรรมจากงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษายังขาดการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยจัดทำระบบสารสนเทศที่ประกอบด้วยข้อมูลด้านบุคลากร

ผู้เรียน หลักสูตร แผน โครงการ กิจกรรม และเครือข่ายชุมชน เพื่อให้สามารถบูรณาการข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้ครอบคลุม และยังขาดการพัฒนาครูและบุคลากรให้เข้าใจและสามารถดำเนินการจัดการกระบวนการการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง อีกทั้งควรจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนขาดการจัดทำแผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่ครอบคลุมครบถ้วนสมบูรณ์ โดยตามวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) นอกจากนี้จากการติดตามตรวจสอบคุณภาพภายในของสถานศึกษาผู้ประเมินได้มีข้อเสนอแนะให้สถานศึกษาจัดทำระบบบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และควรมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และพันธกิจของสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนการเรียนรู้รายวิชา แผนการเรียนรายภาคตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมไปถึงสถานศึกษาควรมีการกำกับ ดูแล และส่งเสริมให้แก้ปัญหาในลักษณะของการศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพ ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และด้านการประเมินคุณภาพ โดยจากผลของการประเมินควรมีการนำผลการนิเทศมาปรับปรุง พัฒนา ตามกระบวนการ PDCA และการดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาเป็นระยะๆ ตามกระบวนการคุณภาพ PDCA ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ทราบและเสนอแนะในการจัดกิจกรรมให้มีประสิทธิภาพ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2565)

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการหาแนวทางการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยประยุกต์ใช้หลักอริยสัจ 4 คือ การมีอยู่ของทุกข์ เหตุแห่งทุกข์ ความดับทุกข์ และหนทางไปสู่ความดับทุกข์ ได้แก่ 1) ทุกข์ คือ สภาพที่ทนได้ยากภาวะที่ทนอยู่ในสภาพเดิมไม่ได้ สภาพที่บีบคั้น 2) สมุทัย คือ สาเหตุที่ทำให้เกิดทุกข์ 3) นิโรธ คือ ความดับทุกข์ 4) มรรค คือ แนวปฏิบัติที่นำไปสู่หรือนำไปถึงความดับทุกข์ (พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต), 2545) ซึ่งหลักธรรมนี้เป็นข้อปฏิบัติสำหรับค้นหาความจริง หากผู้บริหารมีแนวทางการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยใช้หลักอริยสัจ 4 ย่อมส่งผลต่อพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากความสำเร็จและปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักอริยสัจ 4 เพื่อทราบสภาพปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อหาแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอริยสัจ 4

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย 1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน ครู จำนวน 203 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 211 คน 2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ข้าราชการครู ครูอาสาสมัคร และครู กศน.ตำบล ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 15 สถานศึกษา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie, R.V. & D.W. Morgan (1970) จำนวน 136 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูป/คน 2) ผู้เชี่ยวชาญในการบริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษาน้อย 10 ปี จำนวน 4 คน 3) ผู้เชี่ยวชาญหัวหน้างานประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 1 คน 4) ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านงานนโยบายและแผนของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 1 คน 5) ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและรับผิดชอบด้านงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน 1 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาครอบคลุมความคิดทางการวิจัย 3) สร้างเครื่องมือ จากกรอบเนื้อหาในคำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้ 4) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว พร้อมทั้งกรอบแนวคิดและนิยามเชิงปฏิบัติการ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม รวมทั้งความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดค่าดัชนี คือ IOC (Index of Item Objective Congruence) อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 และตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา ความครอบคลุมในเนื้อหาและรูปแบบการพิมพ์ 5) หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างกับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัคร และครู ศกร.ตำบล ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด เพื่อหาความเชื่อมั่น 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.98 6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามชนิดตรวจรายการ (Checklit) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert 5 ระดับ (สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2565)

3.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured-Interview) ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ตามลำดับ ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสาร

และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา) ศึกษาหลักการสร้างแบบ
แบบสัมภาษณ์ 3) สร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอริยสัจ 4 โดยนำข้อมูลจากการวิเคราะห์
แบบสอบถามในระยะที่ 1 มาเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ 4) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้องและความเหมาะสม 5) ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะ
ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แบบสัมภาษณ์ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
ประกอบด้วย ชื่อ อายุ/พรรษา ตำแหน่ง หน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันตอนที่ 2
เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอริยสัจ 4

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการ
วิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์ ดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยวิธีการแจกแจง
ค่าความถี่ และค่าร้อยละ 2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพ
ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย และค่า
เบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์และสรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนว
ทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด
นครสวรรค์ ตามหลักอริยสัจ 4 ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีสภาพการ
ดำเนินงานอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน คือ การพัฒนาคุณภาพ การประเมินคุณภาพ และการติดตาม ตรวจสอบ
ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวม

การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	สภาพการดำเนินงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การประเมินคุณภาพ	4.43	0.56	มาก	2
2. การติดตาม ตรวจสอบ	4.42	0.56	มาก	3
3. การพัฒนาคุณภาพ	4.44	0.55	มาก	1
ภาพรวม	4.43	0.55	มาก	

2. แนวทางการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอริยสัจ 4 ดังนี้

2.1 ด้านการประเมินคุณภาพ แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยการนำหลักอริยสัจ 4 ได้แก่ 1) ทุกข์ คือ ปริญญา การกำหนดรู้ 2) สมุทัย คือ ปหานะ การละ 3) นิโรธ คือ สัจฉิกิริยา การทำให้แจ้ง 4) มรรค คือ ภาวนา การเจริญ เข้ามาใช้บูรณาการ ด้านการประเมินคุณภาพสามารถวิเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหามาตามหลักอริยสัจ 4 คือ ผู้บริหารต้องสร้างความสัมพันธ์เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกสนับสนุนความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กำหนดนโยบายการบริหารที่มีเป้าหมายที่ชัดเจนเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบตามโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนและมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับพันธกิจวิสัยทัศน์บริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องสร้างทีมงานพัฒนาคุณภาพงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยให้บุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการระดมความคิดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ร่วมกันวางแผน ร่วมกันปฏิบัติ ร่วมกันตรวจสอบ และร่วมกันปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง บุคลากรทุกคนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการดำเนินการใช้การประเมินคุณภาพซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่จะกระตุ้นให้เกิดการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผู้บริหารและบุคลากรเข้าใจกระบวนการทั้งหมดตั้งแต่การกำหนดเป้าหมายที่ตรงวัตถุประสงค์และเชื่อมโยงกับพันธกิจของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีการนิเทศ ให้คำแนะนำช่วยเหลือสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการกำกับติดตามและรายงานความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันการพัฒนาและปรับปรุงปัญหาอุปสรรคที่พบเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาคำเนินงานปีที่ผ่านมาและตั้งเป้าหมายพัฒนาในปีต่อไปจะช่วยให้การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสามารถให้ผลลัพธ์ที่ดีให้กับสถานศึกษาและเกิดการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2 ด้านการติดตาม ตรวจสอบ แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยการนำหลักอริยสัจ 4 ได้แก่ 1) ทุกข์ คือ ปริญญา การกำหนดรู้ 2) สมุทัย คือ ปหานะ การละ 3) นิโรธ คือ สัจฉิกิริยา การทำให้แจ้ง 4) มรรค คือ ภาวนา การเจริญ เข้ามาใช้บูรณาการ ด้านการติดตาม ตรวจสอบ สามารถวิเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหามาตามหลักอริยสัจ 4 คือ ผู้บริหารต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีโดยการชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเพื่อให้ทุกคนตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมในการติดตาม ตรวจสอบ ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปอย่างชัดเจน ผู้บริหารจะต้องมีกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทมีส่วนร่วมให้ความร่วมมือทุกงานทุกกิจกรรมทำให้เข้าใจเข้าใจถึงภารกิจงานของสถานศึกษารวมทั้งส่งผลในการมีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้ รวมทั้งสถานศึกษาจะต้องสร้างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานทุกฝ่ายให้เป็นทีมเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการการติดตามตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษาซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่สะท้อนคุณภาพความสำเร็จอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม

2.3 ด้านการพัฒนาคุณภาพ แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยการนำหลักอริยสัจ 4 ได้แก่ 1) ทุกข์ คือ ปริญญา การกำหนดรู้ 2) สมุทัย คือ ปหานะ การละ 3) นิโรธ คือ สัจฉิกิริยา การทำให้แจ้ง 4) มรรค คือ ภาวนา การเจริญ เข้ามาใช้บูรณาการด้านการพัฒนาคุณภาพสามารถวิเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหามาตามหลักอริยสัจ 4 คือ ในการพัฒนาคุณภาพเป็นหน้าที่ที่

ผู้บริหารต้องมีบทบาทเป็นผู้นำชี้แจงให้บุคลากรทุกคนรับทราบว่าการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบแบ่งงานตามโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาให้ชัดเจน ทุกคนจะทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรที่ต้อใช้ในการปฏิบัติงานทั้งด้านงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมและมีความสุขเพื่อการทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารมีกระบวนการบริหารที่ชัดเจนกำหนดเป้าหมายที่บุคลากรทุกคนในสถานศึกษารับรู้ร่วมกัน กระจายความรับผิดชอบให้ทุกคนมีส่วนร่วมและให้คำแนะนำช่วยเหลือและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สรรวจข้อมูลความรู้ความเข้าใจเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาว่าบุคลากรมีจุดที่ควรพัฒนาในด้านใดเพื่อนำไปพัฒนาต่อไป รวมทั้งผู้บริหารควรมีการประชุมรายงานความก้าวหน้าของแต่ละฝ่ายงานเป็นประจำทุกเดือนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เมื่อพบปัญหาจะช่วยกันระดมความคิดหาวิธีแก้ไขปัญหาร่วมกันมีการกำกับติดตามและให้รายงานผลการดำเนินงานและข้อเสนอแนะจุดที่ควรพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบและเพิ่มประสิทธิภาพ และสถานศึกษาดำเนินการจัดโครงการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะด้านงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาพร้อมสรุปปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานแล้วนำปัญหาอุปสรรคที่ค้นพบมาวิเคราะห์หาสาเหตุที่ทำให้ผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายและร่วมกันเสนอแนะปรับปรุงแก้ไขจุดที่ควรพัฒนาของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นผลเนื่องมาจากสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการดำเนินงานที่มีคุณภาพส่งผลให้มีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการดำเนินการด้านต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ นอกจากนี้ การประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นระยะๆ ทำให้สามารถตรวจสอบและปรับปรุงการดำเนินงานได้ตามความเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของวันทนา เนื่อน้อย (2560) ที่ผลการวิจัยพบว่าระดับการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านการประเมินคุณภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นผลเนื่องมาจากสถานศึกษาได้จัดให้มีการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ผู้เรียนทุกคนและทุกระดับชั้นเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมออีกทั้งมีการประชุมคณะทำงานเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการประเมินคุณภาพให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของโชคชัย พรหมมาก (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้านการประเมินคุณภาพภายในอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการติดตาม ตรวจสอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นผลเนื่องมาจากสถานศึกษาได้มีการกำหนดวิธีการหรือแนวทางเพื่อตรวจสอบคุณภาพตามค่าเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน อีกทั้งมีการตรวจสอบ กำกับ ติดตาม กระบวนการจัดทำแผน รวมทั้งจัดให้มีการประเมินคุณภาพของแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของชาญวิทย์ สุริพันธ์วรโชติ (2563) ที่ผลการวิจัยพบว่า การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) เป็นประจำทุกปีอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการวิจัยของมยุรี วรวรรณ (2563) ที่ผลการศึกษาพบว่า ควรเปิดโอกาสให้

ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมบริหารตามโครงสร้างและบริบทโรงเรียน ควรมีการระดมความคิดในการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา

1.3 ด้านการพัฒนาคุณภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นผลเนื่องมาจากสถานศึกษาได้มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรของสถานศึกษาทุกคนรวมทั้งผู้เรียน รับผิดชอบและดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังได้มีการร่วมกันกำหนดแนวทางการดำเนินงานหรือวิธีการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลพรรณ เพชรน้ำ (2562) ที่ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอพาน ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย ด้านการพัฒนาคุณภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ควรมีการจัดประชุมชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจ ตระหนัก และเห็นความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. แนวทางการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอริยสัจ 4 ประกอบด้วย (1) การประเมินคุณภาพ ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นและกระตุ้นกำลังใจให้กับบุคลากรในการให้ความสำคัญกับงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยการส่งเสริมการเรียนรู้และความเข้าใจในงานดังกล่าว นอกจากนี้ ควรกำหนดนโยบายการบริหารที่ชัดเจนและยืดหยุ่นเหมาะสม และสร้างทีมงานที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีการนิเทศและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน รวมถึงการตรวจสอบและรายงานความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง (2) การติดตาม ตรวจสอบ ผู้บริหารต้องสร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรเกี่ยวกับความสำคัญของงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการตรวจสอบและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในทุกด้านของการดำเนินงานจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาและปรับปรุงอย่างมีประสิทธิภาพในสถานศึกษา (3) การพัฒนาคุณภาพ ผู้บริหารต้องชี้แจงความสำคัญของงานประกันคุณภาพและสร้างทีมงานที่มีส่วนร่วมในการติดตามและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการตรวจสอบและปรับปรุงทุกด้านของการดำเนินงานจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ ปินดวงศ์ (2556) ที่ผลการศึกษาพบว่า แนวทางพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในบุคลากรทุกคนต้องมีความตระหนักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และบูรณาการในการปฏิบัติงานให้ไปสู่การบรรลุตามเป้าหมาย มีการสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของทีมงาน ควรมีการกำกับ นิเทศติดตามและทบทวนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ควรดำเนินงานทุกโครงการ/กิจกรรมให้เป็นไปตามระบบ PDCA และสอดคล้องกับแนวคิดของณัฐพล มิตรอารีย์, พระมหาสมบัติ ธนบุญ และสิน งามประโคน (2566) ที่กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ในรูปแบบอริยสัจ 4 เป็นขั้นตอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เป็นกระบวนการที่ให้ผู้เรียนได้พยายามแสวงหาความรู้ ค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยนำเอาลำดับขั้นทั้งสี่ของอริยสัจในศาสนาพุทธมาใช้เป็นแนวทางแก้ไขปัญหาของตนเอง มีขั้นตอนในการเรียนรู้ 4 มีขั้นตอนการเรียนรู้ ได้แก่ ขั้นตอนกำหนดปัญหา (ขั้นทุกข์) 1) ผู้สอนกำหนดและนำเสนอปัญหาอย่างละเอียด 2) ผู้สอนช่วยผู้เรียนให้ได้ศึกษาพิจารณาปัญหา ขั้นการตั้งสมมติฐาน (ขั้นสมุทัย) 1) ผู้สอนช่วยให้ผู้เรียนให้ได้พิจารณาด้วยตัวเอง 2) ผู้สอนช่วยผู้เรียนให้ได้เกิดความเข้าใจ 3) ผู้สอนช่วยผู้เรียนให้คิดว่าการแก้ที่สาเหตุ ขั้นทดลองและเก็บข้อมูล (ขั้นนิโรธ) 1) ใช้เทคนิคการแบ่งงานและการทำงานเป็นกลุ่มและเสนอแนะวิธีการจดบันทึกข้อมูล และขั้นวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล (ขั้นมรรค) 1) ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจและสรุปได้ 2) ผู้เรียนช่วยกันกำหนดแนวทางในการปฏิบัติและลงมือปฏิบัติ

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัย คือ แนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอริยสัจ 4 สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพองค์ความรู้จากการวิจัย อธิบายได้ดังนี้

วงกลมชั้นที่ 1 แนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอริยสัจ 4

วงกลมชั้นที่ 2 คือ แนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หลักอริยสัจ 4 ได้แก่ 1) ทุกข์ คือ ปริญญา การกำหนดรู้ 2) สมุทัย คือ ปหานะ การละ 3) นิโรธ คือ สังขาริยา การทำให้แจ้ง 4) มรรค คือ ภาวนา การเจริญ

วงกลมชั้นที่ 3 สภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการประเมินคุณภาพ 2) ด้านการติดตาม ตรวจสอบ 3) ด้านการพัฒนาคุณภาพ ที่บูรณาการหลักอริยสัจ 4

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอริยสัจ 4 คือ

ขั้นตอนที่ 1 สภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ทั้ง 3 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านการประเมินคุณภาพ 2) ด้านการติดตาม ตรวจสอบ 3) ด้านการพัฒนาคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 2 แนวทางแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอริยสัจ 4 ได้แก่ 1) ทุกข์ คือ ปริณญา การกำหนดรู้ 2) สมุทัย คือ ปหานะ การละ 3) นิโรธ คือ สัจฉิกิริยา การทำให้แจ้ง 4) มรรค คือ ภาวนา การเจริญ เป็นการใช้หลักอริยสัจ 4 เข้ามาบูรณาการเพื่อหาแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ทั้ง 3 ด้านประกอบด้วย 1) การประเมินคุณภาพ 2) การติดตาม ตรวจสอบ 3) การพัฒนาคุณภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 นำไปใช้เป็นแนวทางการแก้ปัญหาการงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักอริยสัจ 4
 - 1.2 นำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักอริยสัจ 4
 - 2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักพุทธธรรมอื่นๆ ที่สอดคล้องกับการบริหารจัดการเรียนรู้ เช่น ไตรสิกขา เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลพรรณ เพชรน้ำ. (2562). การจัดการความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอพาน ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ชาญวิทย์ สุริพันธ์วรโชติ. (2563). การศึกษาสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- โชคชัย พรหมมาก. (2561). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- ณัฐพล มิตรอารีย์, พระมหาสมบัติ ธนปญโญ และสิน งามประโคน. (2566). การจัดการเรียนรู้ในรูปแบบอริยสัจ 4. วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์. 4(1). 27.
- พัชรินทร์ ปินดาวงศ์. (2556). แนวทางปรับปรุงการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

- มยุรี วรวรรณ. (2563). แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วันทนา เนื่อน้อย. (2560). การดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2565). รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self – Assessment Report : SAR) ประจำปีงบประมาณ 2565. นครสวรรค์: สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: ครูสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ครูสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2555). ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.
- Krejcie, R.V. & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3). 607-610.

การส่งเสริมศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน ในเขตบางบอนของพระสงฆ์วัดนินสุขาราม
กรุงเทพมหานคร

PROMOTION OF NON-FORMAL EDUCATION CENTERS IN BANG BON DISTRICT
OF MONKS IN NINSUKHARAM TEMPLE, BANGKOK

^[1]พระครูสมุทรกัมแพง ชยานนโท (ชำนาญไพโร) Phrakru Samukhamphaeng Chayannato
(Chamnanphrai) ^[2]พระมหากังวาล ธีรธมโม Phramaha Kangwal Dhiradhammo

^[3]พระครูวาทีวรัณโณ PhrakhruWateeworawat

^[1] ^[2] ^[3]วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Ratchaburi Buddhist College,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Chayannato@hotmail.com

Article Received: July 25, 2024. Revised: December 25, 2024. Accepted: December 26, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการส่งเสริมศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน 2) เพื่อเปรียบเทียบการส่งเสริมศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการส่งเสริมศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน เป็นการศึกษาแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 164 คน วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) การส่งเสริมศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนในเขตบางบอนของพระสงฆ์ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณภาพ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนและประสานเครือข่ายเพื่อร่วมจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการจัดและส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการจัดการพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างมีคุณภาพเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้คู่ความคิด ดำเนินชีวิตได้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านมุ่งเน้นการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการส่งเสริมศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และภูมิสำเนา พบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และ 3) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการส่งเสริมศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน (1) ปัญหา อุปสรรค คือ ภาวศึเครือข่ายไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาในด้านงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ คณะกรรมการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจัดการเรียนการสอน ไม่สามารถพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาได้เต็มที่ การจัดหาหนังสือเรียนขาดความคุ้มค่าขาดคุณภาพไม่ทั่วถึงเพียงพอ ผู้เรียนเมื่อจบหลักสูตรขาดการนำความรู้ไปประกอบอาชีพหรือต่อยอดอาชีพเดิม (2) ข้อเสนอแนะ คือ ส่งเสริมกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเชิงรุกที่หลากหลายทันสมัยสร้างสรรค์ต่อเนื่อง และตอบสนองความต้องการของประชาชนและชุมชน มีการฝึกอบรมส่งเสริมการเรียนรู้เสริมสร้างกระบวนการประชาธิปไตย จัดให้มี

ระบบการประสานงานเพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งทุน ปลุกฝังให้คนในชุมชนมีการใช้จ่ายอย่างประหยัด

คำสำคัญ: ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน, พระสงฆ์, หลักธรรมาภิบาล

ABSTRACT

This research aims to 1) study the promotion of non-formal education centers, 2) compare the promotion of non-formal education centers classified by personal status, and 3) study the problems, obstacles, and suggestions for promoting non-formal education centers. The research is a mixed-methods study. In part of the quantitative research, using a questionnaire with a sample of 164 people. The obtained data were analyzed by finding the frequency, percentage, mean, and standard deviation. The qualitative research was conducted by interviewing 9 key informants. The data were analyzed by content analysis. The research results found that 1) Overall, the monks' opinions on the promotion of non-formal education centers in Bang Bon District were at a high level. When considering each aspect, the opinions were at a high level in all 5 aspects: promoting and developing teachers and personnel to develop quality; promoting, supporting, and coordinating networks to jointly organize non-formal and informal education; organizing and promoting and supporting the development of learning resources and local wisdom; organizing and developing quality non-formal and informal education so that learners had knowledge and ideas and could live according to the philosophy of sufficiency economy. 2) The results of the comparison of opinions on the promotion of non-formal education centers classified by gender, age, education level, and place of residence found that they were not different in all aspects, which rejected the hypothesis. 3) Problems, obstacles, and suggestions for promoting non-formal education centers (1) Problems, obstacles were: Network partners did not cooperate in participating in religious activities in terms of budget and equipment. The committee or related persons did not receive continuous development. The teaching and learning management could not fully develop the quality and standards of education. The provision of textbooks was not worthwhile and of poor quality. Students did not apply their knowledge to their careers or continue their original careers after completing the course. (2) Suggestions were: Promoting activities to promote lifelong learning that were proactive, diverse, modern, and creative, and respond to the needs of the public and community. There was vocational training to promote learning and strengthen the democratic process. There was a coordination system to support students to access sources of funds and instill thriftiness in people in the community.

Keywords: Non-Formal Education Center, Monks, Good Governance

บทนำ

จากการประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ผ่านมา การศึกษาวิจัยทิศทางการศึกษาและปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษาไทยในอนาคต ทั้งการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 นโยบายการศึกษาของรัฐบาลปัจจุบัน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ประชากร พลังงาน และสิ่งแวดล้อม ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเคลื่อนย้าย คน เงิน เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร และความรู้อย่างเสรีเป็นต้น จึงกำหนดหลักการและกรอบแนวคิด วิสัยทัศน์เป้าหมาย และกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา บนฐานของหลักการและแนวทางแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หลักการและกรอบแนวคิด เน้นการปฏิรูประบบการศึกษา การเรียนรู้ และการเสนอกลไก ที่จะก่อให้เกิดผลต่อการพัฒนาการศึกษาอย่างเป็นระบบ ไม่ใช่ส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบ และพิจารณาระบบการศึกษา และเรียนรู้ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบการพัฒนาประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2558) ซึ่งต้องเชื่อมโยงกับการพัฒนาระบบอื่น ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เกษตรกรรม สาธารณสุข การจ้างงาน เป็นต้น

วิสัยทัศน์คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ การปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นระบบโดยที่จะมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และเรียนรู้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งในระบบ และนอกระบบ และตามอัธยาศัย อย่างมีคุณภาพในทุกระดับ นอกจากนี้ผู้เรียนทุกระดับหรือประเภทการศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น กำลังแรงงานและผู้สูงอายุได้รับการศึกษา และเรียนรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีทักษะความรู้พื้นฐานทั้งในการดำรงชีวิตและในการทำงานอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เด็กก่อนวัยเรียนได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมให้สามารถเรียนรู้และมีการพัฒนาตามวัย มีความพร้อมศึกษาเรียนรู้ในระดับสูงขึ้น ผู้ด้อยโอกาส ยากไร้พิการหรือทุพพลภาพ ผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก บกพร่องทางร่างกายและสติปัญญา ได้รับการการศึกษาที่มีคุณภาพ อย่างทั่วถึงและเสมอภาค (ภรณ์ กิริติบุตร, 2556)

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จึงนำนโยบายมาใช้เป็นแนวทางในปฏิบัติเพื่อให้คน เป็นกลไกที่มีศักยภาพในการมีส่วนร่วมขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2556 – 2565) ของประเทศ โดยมุ่งหวังให้ภารกิจ ซึ่งกำหนดขึ้นบนฐานของกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง นำไปสู่การปฏิบัติในฐานะของหน่วยจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในชุมชนที่คุณภาพ โดยมีเป้าหมายสุดท้ายอยู่ที่ “คนไทยได้รับการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ” ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ในข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง (วิชญ์ พลอยศรี, 2557)

การศึกษาจึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่นานาอารยประเทศทั้งหลายได้นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนามนุษย์ในประเทศของตนเองอย่างแพร่หลาย เนื่องจากว่าการศึกษาเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพประการหนึ่งซึ่งสามารถนำมาใช้ในการพัฒนามนุษย์ให้มีความเจริญงอกงามได้ทั้งทางด้านกายภาพ ทางด้านสังคม ทางด้านจิตใจ และทางด้านสติปัญญาสำหรับทางด้านกายภาพนั้น การศึกษาเป็นเครื่องมือทำให้มนุษย์รู้จักวิธีการพัฒนาสุขภาพร่างกายของตนทั้งทางด้านสุขอนามัย ตลอดจนการพัฒนาให้รู้จักติดต่อกับผู้อื่นเกี่ยวกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้ง 5 ด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณมิให้เกิดโทษ เป็นต้นทางด้านสังคมนั้น การศึกษาเป็นเครื่องมือทำให้มนุษย์รู้จักวิธีการพัฒนาความประพฤติ ทำให้มนุษย์เป็นผู้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่ละเมิดกฎกติกาที่ติงามของสังคมไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น (สมศักดิ์ บุญปู, 2564)

ปัจจุบันประเทศไทยให้ความสำคัญกับการยกระดับและการขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) หรือการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพราะยังมีคนจำนวนมากที่ยังเข้าไม่ถึงการศึกษาในระบบ เนื่องจากข้อจำกัดบางประการ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องฐานะทางเศรษฐกิจ หรือการที่ต้องเข้าสู่ภาคแรงงานก่อนวัยอันควรเพื่อเปิดโอกาสทางการศึกษาเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพให้กับผู้ที่ขาดโอกาสทางการศึกษาในระบบโรงเรียน พระสงฆ์จึงเข้ามามีบทบาทในการจัดกิจกรรมการศึกษาเรียนรู้นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้ประชาชนในชุมชนสามารถเข้าถึงการศึกษาได้ทั่วถึงและมีคุณภาพ การศึกษานอกโรงเรียนเขตบางบอน มีสำนักงานตั้งอยู่ที่ วัดนิมิตสาราม ถนนกาญจนาภิเษก แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร อาคารหลังนี้ได้รับอนุญาตให้ใช้ที่ดินจาก พระครูถาวรวิหารคุณ เจ้าอาวาสวัดนิมิตสาราม และดำเนินการก่อสร้างโดยคุณสุทธิชัย และคุณชูศรี เลิศอมรชัยกุล โดยมอบให้อยู่ในความดูแลของศูนย์ กศน.เขตบางขุนเทียน สังกัดปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในสมัยนายคมกฤช จันทร์ขจร ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เขตบางขุนเทียน ก่อสร้างแล้วเสร็จในปี พ.ศ. 2550 จึงถูกตั้งขึ้นมาเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ที่เป็นทางเลือกให้กับประชาชนที่อยู่ในชุมชนและท้องถิ่นในหลักการของการพัฒนาการศึกษาในปัจจุบัน รัฐบาลมีนโยบายประสานงานในการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อจัดการศึกษาสนับสนุนให้ท้องถิ่นและชุมชนเข้ามามีบทบาทในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้กว้างขวางและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตบางบอน, 2564)

สภาพสังคมไทยปัจจุบัน ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์เป็นอย่างมากทำให้การเปลี่ยนแปลงของชุมชนเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลอดจนวิถีชีวิตในปัจจุบัน การศึกษาไทยนั้นตกต่ำลงอย่างมาก และยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้ ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นแทบจะกลายเป็นปัญหาที่ต้องหาแนวทางในการแก้ไขโดยเร่งด่วน ซึ่งปัญหาเหล่านี้คือปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อเหล่าเด็กไทยที่เข้าเรียนในระบบการศึกษาไทย เช่น คุณภาพการศึกษาพื้นฐานตกต่ำและยังมีคนจำนวนมากที่ยังเข้าไม่ถึงการศึกษาในระบบ เนื่องจากข้อจำกัดบางประการ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องฐานะทางเศรษฐกิจ หรือการที่ต้องเข้าสู่ภาคแรงงานก่อนวัยอันควร

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง “การส่งเสริมศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน เขตบางบอนของพระสงฆ์วัดนิมิตสาราม กรุงเทพมหานคร” ในฐานะที่พระสงฆ์เคยมีบทบาทเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามากมายแล้วในอดีตและในฐานะที่วัดเป็นองค์กรสำคัญในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม อีกทั้งพระสงฆ์ยังเป็นผู้มีความสามารถทางด้านการศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดชีวิตจิตใจของประชาชนที่มีความเคารพนับถือเชื่อมั่นศรัทธาอันจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษานอกโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการส่งเสริมศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในเขตบางบอนของพระสงฆ์วัดนิมิตสาราม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการส่งเสริมศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในเขตบางบอนของพระสงฆ์วัดนิมิตสาราม กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการส่งเสริมศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในเขตบางบอนของพระสงฆ์วัดนิมิตสาราม กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย ประชากร ได้แก่ นักศึกษาของศูนย์การศึกษานอกกระบวน และการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตบางบอน ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย หลักสูตรการศึกษานอกกระบวน จำนวน 256 คน (ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตบางบอน, 2564) โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (1973 อ้างใน ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง, 2559) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 หรือ ร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 164 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 3 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 9 รูปหรือคน ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 อาจารย์และเจ้าหน้าที่ กลุ่มที่ 2 นักวิชาการด้านการจัดการเชิงพุทธ กลุ่มที่ 3 ผู้แทนพระสงฆ์

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้ 1) ศึกษาหลักการและทฤษฎี โดยศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในเขตบางบอนของพระสงฆ์วัดนินสุขาราม กรุงเทพมหานคร จากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เคยมีผู้ดำเนินการวิจัยเอาไว้ 2) สร้างเครื่องมือ 3). นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านด้านเนื้อหาสาระ รูปแบบและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีผลค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 4) หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92 5) นำแบบสอบถามไปใช้จริงในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในเขตบางบอนของพระสงฆ์วัดนินสุขาราม กรุงเทพมหานคร ใน 5 ด้าน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในเขตบางบอนของพระสงฆ์วัดนินสุขาราม กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

3.2 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้ 1) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์ 2) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณารายละเอียดต่าง ๆ ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามที่กำหนดไว้ 3) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ 4) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อนำมาวิเคราะห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้ 1) สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 2) สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test) ค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างก็จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. การส่งเสริมศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในเขตบางบอนของพระสงฆ์วัดนินสุขาราม กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณภาพ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนและประสานเครือข่ายเพื่อร่วมจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการจัดและส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการจัดการพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างมีคุณภาพเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้คู่ความคิด ดำเนินชีวิตได้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และด้านมุ่งเน้นการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การส่งเสริมศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในเขตบางบอนของพระสงฆ์วัดนินสุขารามกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

ด้าน	การส่งเสริมศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในเขตบางบอนของพระสงฆ์วัดนินสุขาราม กรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	การมุ่งเน้นการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล	4.08	0.50	มาก
2	การจัดการพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างมีคุณภาพเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้คู่ความคิด ดำเนินชีวิตได้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	4.11	0.49	มาก
3	การส่งเสริมสนับสนุนและประสานเครือข่ายเพื่อร่วมจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	4.17	0.54	มาก
4	การจัดและส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.12	0.48	มาก
5	การส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณภาพ	4.19	0.49	มาก
ภาพรวม		4.13	0.43	มาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการส่งเสริมศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในเขตบางบอนของพระสงฆ์วัดนินสุขาราม กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานการวิจัย พบว่า

สมมติฐานที่ 1 นักศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในเขตบางบอนของพระสงฆ์วัดนินสุขาราม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า นักศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อการส่งเสริมศูนย์
การศึกษานอกโรงเรียน ในเขตบางบอนของพระสงฆ์วัดนิมิตสาราม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม จำแนกตาม
เพศ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 2 นักศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
ในเขตบางบอนของพระสงฆ์วัดนิมิตสาราม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีการจัดการงานสาธารณูปการของคณะสงฆ์ ตำบล
นางแก้ว อำเภอบางบาล จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐาน
การวิจัย

สมมติฐานที่ 3 นักศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียน ในเขตบางบอนของพระสงฆ์วัดนิมิตสาราม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า นักศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศูนย์
การศึกษานอกโรงเรียน ในเขตบางบอนของพระสงฆ์วัดนิมิตสาราม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม จำแนกตาม
ระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 4 นักศึกษาที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศูนย์การศึกษานอก
โรงเรียน ในเขตบางบอนของพระสงฆ์วัดนิมิตสาราม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า นักศึกษาที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียน ในเขตบางบอนของพระสงฆ์วัดนิมิตสาราม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม จำแนกตามภูมิลำเนา
ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการส่งเสริมศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในเขตบางบอน
ของพระสงฆ์วัดนิมิตสาราม กรุงเทพมหานคร

3.1 ปัญหา และอุปสรรค ในการส่งเสริมศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในเขตบางบอนของ
พระสงฆ์วัดนิมิตสาราม กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ภาศิเครือข่ายไม่ได้ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม
ทางศาสนาในด้านงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ คณะกรรมการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ได้รับการพัฒนาอย่าง
ต่อเนื่อง 2) การจัดการเรียนการสอน ไม่สามารถพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาได้และการจัดหา
หนังสือเรียน ไม่มีคุณภาพ ไม่คุ้มค่า และไม่ทั่วถึง เพียงพอผู้เรียนเมื่อจบหลักสูตร ไม่ได้นำความรู้ไปประกอบ
อาชีพหรือต่อยอดอาชีพเดิม3) การประสานงานในส่วนราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นเกิดข้อผิดพลาด
บ่อยมีความเข้าใจไม่ตรงกัน4) ขาดความสนใจเรื่องภูมิปัญญาและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในท้องถิ่นและการการ
สนับสนุนกิจกรรมของชุมชน และสังคม วัฒนธรรม ประเพณี 5) ขาดบุคลากรด้านการทำกิจกรรมทางศาสนา
ขาดการดูแลจากภาครัฐและเอกชน

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการส่งเสริมศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตบางบอนของพระสงฆ์
วัดนิมิตสาราม กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ส่งเสริม สนับสนุนจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเชิงรุกที่
หลากหลายทันสมัยสร้างสรรค์ต่อเนื่อง และตอบสนองความต้องการของประชาชนและชุมชน มีการฝึกอาชีพ
การส่งเสริมการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์การป้องกันภัยพิบัติการศึกษาการดูแลรักษาธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม การเสริมสร้างกระบวนการประชาธิปไตย และความจำเป็นเร่งด่วนต่างๆ ของแต่ละชุมชน 2) จัด
ให้มีระบบการประสานงานเพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งทุนต่างๆ สำหรับเป็นช่องทางในการ
เสริมสร้างความเข้มแข็งและการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันด้านอาชีพอย่างต่อเนื่องให้กับผู้เรียน 3)
ควรจะมีการปลูกฝังให้คนในชุมชนมีการใช้จ่ายอย่างประหยัด อดออมรู้จักแบ่งปันส่วนในการใช้เงินส่งเสริม

ฝึกสอนให้ประชาชนในชุมชนมีอาชีพเสริมและหารายได้พิเศษจากอาชีพเสริม 4) ประสานการดำเนินงานกับศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนของหน่วยงานและสถานศึกษาต่างๆ ในพื้นที่เพื่อเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายการฝึกและสร้างอาชีพของประชาชนและชุมชนในพื้นที่ 5) จัดให้มีศูนย์ฝึกอาชีพในทุกแขวงอย่างน้อยแขวงละ 2 แห่ง เพื่อเป็นศูนย์กลางในการฝึก พัฒนา สาธิต และสร้างอาชีพของผู้เรียนและชุมชน รวมทั้งเป็นที่จัดเก็บ แสดง จำหน่าย และกระจายสินค้าและบริการของชุมชนอย่างเป็นระบบครบวงจร 6) ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น และกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของกลุ่มเป้าหมายและพัฒนาสื่อแบบเรียน สื่ออิเล็กทรอนิกส์และสื่ออื่นๆ ประกอบหลักสูตรโดยการมีส่วนร่วมของทั้งภาครัฐและเอกชน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปรายดังนี้

1. การส่งเสริมศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในเขตบางบอนของพระสงฆ์วัดนินสุขารามกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ความสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งการบริหารกิจการคณะสงฆ์ และการดำรงอยู่อย่างมั่นคงของพระพุทธศาสนา คณะสงฆ์ถือเป็นตัวแทนหรือเป็นสาวกขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าพระบรมศาสดาของพุทธศาสนิกชน ซึ่งทำหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจ เผยแผ่สืบสานและถ่ายทอดพระธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ได้บัญญัติไว้ เพื่อให้ผู้ที่นับถือพระพุทธศาสนา ได้นำพระธรรมคำสอนไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม การจัดการศึกษาเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลการศึกษาหรือสถาบันการศึกษาอื่นนอกจากการสาธิตศึกษาหรือบุคคลผู้กำลังศึกษาหรือกระบวนกรสงเคราะห์ปวงชนทั้งก่อนวัยเรียนและในวัยเรียนให้ได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องในเรื่องต่างๆ ตามสมควรการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลเป็นแหล่งเรียนรู้ในตำบลและเป็นหน่วยจัดกิจกรรมการเรียนรู้การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่ตั้งอยู่ในระดับตำบล มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนทุกรูปแบบเพื่อให้บริการกลุ่มเป้าหมายและประชาชนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา หน้าหลักอีกอย่างหนึ่งที่สำคัญคือการจัดระบบหรือกระบวนกรการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับผู้เรียนหรือผู้ร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ มีความใฝ่รู้ รักในการเรียนรู้และแสวงหาความรู้จนเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต จัดสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในชั้นเรียนและชุมชนโดยใช้แผนชุมชนเป็นกลไกที่สำคัญในการประสานงานการมีส่วนร่วม ส่งเสริมและสนับสนุนมีแผนงาน/โครงการประจำปี เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากต้นสังกัด ครู กศน.ตำบลมีความรับผิดชอบ รับผิดชอบหน้าที่ พัฒนาคณะสงฆ์อย่างต่อเนื่องและการจัดสภาพแวดล้อมที่สะอาด ร่มรื่น สวยงามทั้งภายในและภายนอกที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จึงทำให้กระบวนกรบริการจัดการในด้านนี้อยู่ในระดับมาก ในการจัดการศึกษาในอดีตจัดขึ้นในวัด พระสงฆ์ทำหน้าที่อบรมสั่งสอนให้เยาวชนมีความรู้คุณธรรม มาก่อนที่จะมีพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ในด้านการศึกษาสงเคราะห์ เป็นภารกิจสำคัญประการหนึ่งที่พระสงฆ์ยังดำเนินการแสดงบทบาทในการจัดการศึกษา 3 ด้าน คือการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยวัดและพระสงฆ์มีความพร้อมที่จะจัดการศึกษาทั้งสามระบบซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาพร ประสงค์ พุทธจันทร์ (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า พระสงฆ์ทุกวัดได้ร่วมกันพัฒนาวัดทั้ง 6 ด้าน คือการพัฒนาวัด ด้านการปกครองได้มีการวางมาตรการ และออกกฎระเบียบของวัดเป็นไปตามแบบแผนแห่งพระธรรมวินัย และกฎระเบียบของคณะสงฆ์ให้พระภิกษุ และสามเณรได้ยึดถือ และประพฤติปฏิบัติตาม และให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมพัฒนาวัดในรูปของคณะกรรมการวัด การพัฒนาวัดด้านการศาสนศึกษาได้ให้การส่งเสริม และสนับสนุนพระภิกษุ และสามเณรได้ศึกษาเล่าเรียนในระบบการศึกษาต่างๆ ของคณะสงฆ์และการศึกษาตามอัธยาศัยทางด้านพระสงฆ์วัดเขตพุทธนได้จัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมทั้งแผนกธรรมแผนกบาลี และ

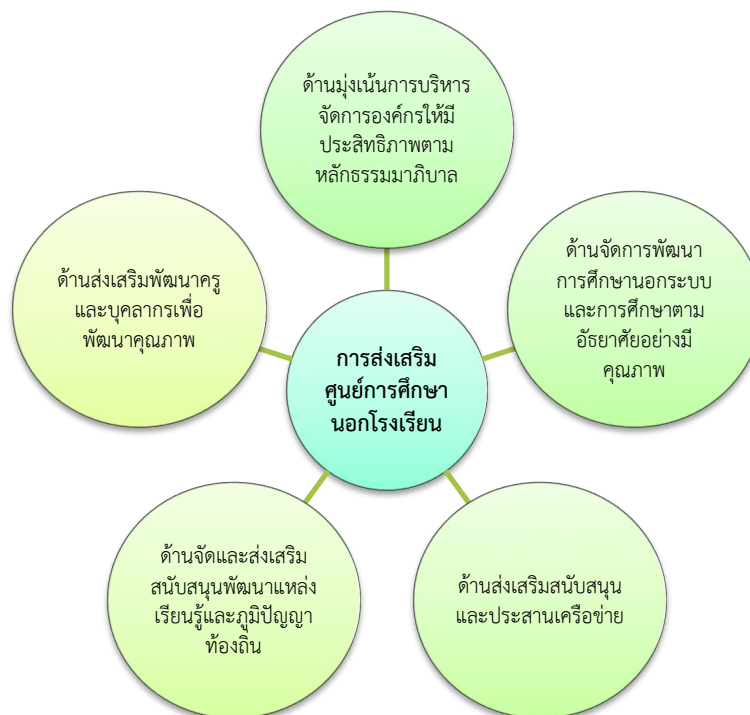
แผนกสามัญศึกษาให้แก่พระภิกษุและสามเณรด้วยการพัฒนาวัดด้านการศึกษาสงเคราะห์ ได้ให้ความอุปถัมภ์และสนับสนุนทุนการศึกษาแก่นักเรียน และทุนอาหารกลางวัน วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนแก่สถานศึกษา ได้บรรยายอบรมและเป็นครูพระช่วยสอนตามสถานศึกษาต่างๆ สอดคล้องกับการวิจัยของนรินทร์ พูลสวัสดิ์ (2557) ที่ผลการวิจัยพบว่า การสั่งสอนอบรมทางด้านจริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาพระสงฆ์ส่วนมากเคยเข้ามาสั่งสอนอบรมด้านจริยธรรมให้นักเรียนมากกว่าสัปดาห์ละ 1 ครั้ง โดยส่วนมากเป็นครูสอนจริยศึกษาประจำ โรงเรียนมากที่สุด รองมาคือ เป็นวิทยากรรับอาราธนามาแสดงธรรมเทศนา หรือแสดงปาฐกถาธรรม ส่วนเนื้อหาที่สั่งสอน คือ เรื่องความเมตตากรุณามากที่สุดรองลงมาคือเนื้อหาเกี่ยวกับความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละ สอดคล้องกับการวิจัยของพระใบฎีกามานะ สุขเมธโส (มากมูล) (2556) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการด้านการศึกษาสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการ จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสถานที่ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านการพัฒนาการศึกษา ด้านการบริหารการศึกษา สอดคล้องกับการวิจัยของเสาวนีย์ ไชยกุล (2559) ที่ผลจากการศึกษา พบว่า บทบาทในการจัดการศึกษาสงเคราะห์ มีดังนี้ 1) ด้านการบริหารการศึกษาสงเคราะห์ เช่น การจัดโครงการบวชภาคฤดูร้อน โรงเรียน พุทธศาสนาวินยาทยาลัย การศึกษาผู้ใหญ่ การสงเคราะห์ทุนการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในวัด และการเป็นพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษา 2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาสงเคราะห์เป็นบทบาทที่พระสังฆาธิการได้ดำเนินการที่ไม่แตกต่างจากการบริหารการศึกษาสงเคราะห์

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการส่งเสริมศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน เขตบางบอนของพระสงฆ์วัดนิมิตสาราม กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และภูมิลำเนา โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ด้วยเหตุที่ พระสงฆ์ในเขตอำเภอดำเนินสะดวกให้ความสำคัญกับการพัฒนาชุมชนที่มุ่งสร้างความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นแก่ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับภูมิปัญญา ทุกสาขาอาชีพ ด้วยความเมตตาแก่เวไนยสัตว์ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนใด ปลุกจิตสำนึกให้ประชาชน มีจิตอาสา และมีส่วนร่วม ในการอนุรักษ์ส่งเสริม สืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้รู้จักใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างรู้คุณค่าอย่างยั่งยืน และต่อต้านการทำลายสิ่งแวดล้อม ในชุมชน รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมในชุมชนให้น่าอยู่อาศัยมากยิ่งขึ้น มีการจัดกิจกรรม เนื่องในวันสำคัญต่างๆ สอดแทรกศีลธรรมเพื่อสร้างความเจริญงอกงามในวิถีชีวิต จัดให้วัด เป็นศูนย์กลางในการจัดเก็บ อนุรักษ์ โบราณวัตถุหรือศิลปวัตถุ เผยแผ่ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณี ดังนั้นปัจจัยส่วนบุคคลทุกๆ ด้าน จึงส่งผลให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการวิจัยของพระสมุห์อนุรักษ์ อธิสกุโก (2556) ที่ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชน ที่มีต่อการพัฒนาวัดเพื่อการท่องเที่ยวเชิงพุทธตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในจังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล โดยภาพรวม ประชาชนที่มีเพศและจำนวนครั้งในการมาท่องเที่ยววัด ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาวัดเพื่อการท่องเที่ยวเชิงพุทธในจังหวัดสมุทรสาคร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาวัดเพื่อการท่องเที่ยวเชิงพุทธควรมีการจัดเจ้าหน้าที่ทำความสะอาดและเจ้าหน้าที่ประจำในจุดต่าง ๆ ให้มากขึ้น และแต่งกายให้เรียบร้อย ในเรื่องการพัฒนาศาสนสถาน หากมีการสร้างใหม่ควรมีการคำนึงถึงประโยชน์ใช้สอยเป็นหลัก มีการวางผังใหม่ให้ดีขึ้น มีการปลูกต้นไม้ให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดความร่มรื่นและเป็นการทำให้ภูมิทัศน์ของวัดสวยงาม นำรณรงค์การจัดกิจกรรมต่างๆ ต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง และมีการบริหารจัดการในด้านต่างๆ ของวัดให้สมบูรณ์เพราะหากวัดมีความพร้อมในการรองรับประชาชนที่มาวัดแล้ว ย่อมทำให้ประชาชนมาวัดแล้วเกิดศรัทธา เกิดความยินดี เกิดความสุขใจ มาทำบุญ ทำกุศลต่าง ๆ พร้อมทั้งการมาพักผ่อนหย่อนใจในรูปแบบของการท่องเที่ยวเชิงพุทธได้ ซึ่งแตกต่างกับที่ อิติ พิงเพียร (2559) ที่ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการการศึกษานอกระบบและ

การศึกษาตามอัธยาศัยของประชาชนตำบลโพสะอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความต้องการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตัวแปรต้น พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ดังต่อไปนี้ กลุ่มตัวอย่างมีเพศต่างกัน มีความต้องการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโดยรวม และด้านการศึกษาต่อเนื่อง และด้านการศึกษาตามอัธยาศัยแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโดยรวม และด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานนอกระบบแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพต่างกัน มีความต้องการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโดยรวมแตกต่างกัน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย คือ แนวทางการส่งเสริมศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในเขตบางบอน ของพระสงฆ์วัดนินสุขาราม กรุงเทพมหานคร ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย คือ แนวทางการส่งเสริมศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในเขตบางบอนของพระสงฆ์วัดนินสุขาราม กรุงเทพมหานคร มีอธิบายดังนี้

1. ด้านมุ่งเน้นการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนาหลักสูตร สื่อ กระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายโดยคำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐาน เสริมสร้างความตระหนักในคุณค่าของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความสมานฉันท์ สันติวิธี และวิถีชีวิตประชาธิปไตยให้นักศึกษาใช้กระบวนการทักษะชีวิต ในการตัดสินใจ มีความสามารถเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในชีวิตประจำวันและเตรียมตัวสำหรับการปรับตัวในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นการดูแลสุขภาพ ความปลอดภัย ในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรมจริยธรรม สิ่งแวดล้อมเพื่อให้มีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และปลอดภัยส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณธรรม

2. ด้านจัดการพัฒนาการศึกษาในระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างมีคุณภาพเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้คู่ความคิด ดำเนินชีวิตได้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สนับสนุนและประสานความร่วมมือ กศน. กำหนด คือมีผู้ทรงคุณวุฒิ 8 ด้าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ด้านสังคม ชุมชนและสิ่งแวดล้อม ด้านการเมืองการปกครอง ด้านความมั่นคง ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสารสนเทศ ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น และด้านสาธารณสุขจัดกิจกรรมให้ผู้เรียน ผู้รับบริการมีความรู้ความสามารถในการ คิด เป็น แก้ปัญหาเป็น และมีทักษะในการแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ได้ศึกษาหาความรู้ ผึกทักษะปลูกฝังเจตคติที่จำเป็นในการดำรงชีวิต การประกอบสัมมาอาชีพ อีกทั้งสามารถปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการต่าง ๆ ที่เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วได้อย่างมีความสุขตามควรแก่ตน สร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามความพร้อมและความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน โดยประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม หลากหลายเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้

3. ด้านส่งเสริมสนับสนุนและประสานเครือข่ายเพื่อร่วมจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พระสงฆ์จะช่วยพัฒนาเยาวชนโดยการเผยแพร่หลักคำสอนและการจัดกิจกรรมทางศาสนา เนื่องจากพระสงฆ์เป็นผู้มีศีลาจารวัตรอันงดงามเป็นที่น่าเลื่อมใสศรัทธา ทำให้เยาวชนยอมรับฟังคำสอนจากพระสงฆ์ด้วยความตั้งใจและเต็มใจ ควรมีหลักสูตรและแผนการสอนด้านคุณธรรม จริยธรรม บุคลากรทุกคนควรได้รับการเพิ่มพูนประสบการณ์ ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและการให้บริการโดยเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความเข้าใจและเกิดความรู้ประจักษ์ชัด หรือการรู้หลักการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ทำให้รู้ปัญหา รู้ถึงสาเหตุของปัญหา รู้แนวทางแก้ปัญหาพร้อมมือกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ในการร่วมกันจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

4. ด้านจัดและส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ประสานความร่วมมือวางแผนกับสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานที่จัดการศึกษาโดยส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ ที่แต่ละแหล่งมีเพื่อใช้ประโยชน์ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้ใช้แหล่งเรียนรู้เชิงอนุรักษ์ทั้งภายในและภายนอกในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ครอบคลุมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่นมีแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบทั้งในและนอกสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาให้พอเพียงและสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ภายในวัดตามหลักพุทธจิตวิทยา การแสวงหาความรู้ และการสร้างองค์ความรู้ แต่ละวัดรู้ว่าจุดเด่นของวัดตนเองมีอะไรบ้างที่เป็นแหล่งเรียนรู้ และสามารถจัดลำดับความสำคัญของความรู้เหล่านั้นได้ การจัดการเรียนรู้พบว่า ทุกวัดยังไม่มีมีการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

5. ด้านส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณภาพ จัดกิจกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ และกิจกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตที่หลากหลายเพื่อดึงดูดความสนใจของนักศึกษาและประชาชนมีการดำเนินการนิเทศ ติดตามผลกับภาคีเครือข่าย และรวบรวมข้อมูลที่เป็นระบบ นำผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลมาปรับปรุงพัฒนากิจกรรมมีการจัดทำสรุปผลการปฏิบัติงานประจำปี ใช้วิธีการเรียนรู้หลายวิธีผสมกันทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้แบบทางไกล การพบกลุ่ม การเข้าค่าย การสอนเสริม หรือ การเรียนโดยโครงการ การเรียนรู้ที่หลากหลายวิธีจะต้องมีแผนการเรียนรู้ โดยครูและผู้เรียนจัดทำสัญญาการเรียนรู้อารมณ์ร่วมกันบูรณาการกิจกรรมด้านวัฒนธรรมท้องถิ่นกับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จัดตั้งพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นใน กศน. ให้ครูเป็นผู้ประสานกับชุมชน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 คณะสงฆ์ต้องมีการวางแผนงาน การบริหารจัดการที่ดี มีการแบ่งงานกระจายงาน มีการจัดอบรมบุคลากร การบริหารจัดการ การฝึกอบรมเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ เพื่อการปฏิบัติของคณะสงฆ์ต่อไป ในด้านการประชาสัมพันธ์ต้องมีการวางแผนงานที่ดี มีการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงแก่ประชาชน
 - 1.2 คณะสงฆ์ควรให้ความสำคัญในงานการศึกษา เพื่อการพัฒนาชุมชนโดยเกี่ยวข้องกันระหว่างวัด บ้าน โรงเรียนและชุมชน ส่วนงานข้าราชการ ต้องมีการประสานงานร่วมมือเป็นเครือข่ายเดียวกัน มีการสร้างกิจกรรมและส่งเสริมการมีส่วนกับชุมชนและควรจัดอย่างต่อเนื่องมีแบบแผนที่ ประสานความสมัครสมานสามัคคี และสร้างแรงศรัทธาให้แก่ประชาชนที่จะบำรุงพระพุทธศาสนาให้มั่นคงถาวร
 - 1.3 ควรปรับปรุงกลยุทธ์ในการจัดการการศึกษาของคณะสงฆ์ ให้เข้ากับหลักกฎระเบียบแบบแผนทางสังคม และพระธรรมวินัยอันดีงาม
2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรนำผลของการศึกษาวิจัยนี้ไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาการจัดการด้านการศึกษา ส่งเสริมการศึกษานอกโรงเรียนของพระสงฆ์ โดยมีการประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานที่นั้นๆ และช่วยกันพัฒนาการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
 - 2.2 ควรศึกษาเทคนิคและกลยุทธ์ในการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ แบบบูรณาการอย่างยั่งยืน และได้นำไปใช้ในด้านศึกษาต่อไป
 - 2.3 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในการประยุกต์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการพัฒนา ส่งเสริมการศึกษานอกโรงเรียนของพระสงฆ์ ให้เข้ากับ บ้าน วัด สถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์.
- จิตติ พึ่งเพียร. (2559). ความต้องการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของประชาชนเทศบาลตำบลโพสะ อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นรินทร์ พูลสวัสดิ์. (2557). บทบาทของพระสงฆ์ในการส่งเสริมจริยธรรมของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.
- พระใบฎีกามานะ สุขเมธโส (มากมูล). (2556). การบริหารจัดการด้านการศึกษาสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาพรประสงค์ พุทธจันทร์. (2556). การส่งเสริมพระสงฆ์ในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสมุห์อนรรักษ์ อีรสกโก. (2556). การพัฒนาวัดเพื่อการท่องเที่ยวเชิงพุทธตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในจังหวัดสมุทรสาคร. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ โพธิสว่าง. (2559). การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์ : หลักการวิธีปฏิบัติ สถิติและคอมพิวเตอร์. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ภรณ์ กิรีติบุตร. (2556). การพัฒนาประสิทธิภาพทางการศึกษา. สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- วิชญ์ พลอยศรี. (2557). การบริหารจัดการชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ศึกษากรณี ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
พลาญข่อย ตำบลโนนก่อ อำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตบางบอน. (2564). เอกสารประชุมประจำปี. กรุงเทพฯ
มหานคร: ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตบางบอน.
- สมศักดิ์ บุญปู. (2558). พระสงฆ์กับการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เสาวนีย์ ไชยกุล. (2559). บทบาทพระสงฆ์ในการที่มีต่อการพัฒนาศาสนศึกษาและการศึกษาสงเคราะห์
จังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- Yamane, Taro. (1973). *Statistic: An Introducting Analysis*. 3rd ed. New York: Harper and Row.

สภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สิงห์บุรี*

CONDITIONS OF INTERNAL QUALITY ASSURANCE IN EDUCATIONAL
INSTITUTIONS UNDER THE JURISDICTION OF THE SINGBURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

^[1]ประภาพรณ พูลเจริญศิลป์ Prapaparn Poolcharoensil ^[2]พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน
PhramahaYannawat Thitavaddhano ^[3]ลำพอง กลมกุล Lampong Klomkul
^{[1] [2] [3]}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: prapaparn@singprimary.go.th

Article Received: December 11, 2024. Revised: December 28, 2024. Accepted: December 28, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครู จำนวน 269 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านคุณภาพของผู้เรียน ตามลำดับ

คำสำคัญ: การประกันคุณภาพภายใน, สถานศึกษา, โรงเรียนประถมศึกษา

ABSTRACT

This research aims to study the condition of internal quality assurance in educational institutions under the Office of the Primary Educational Service Area of Sing Buri. The research is quantitative by using a questionnaire with a sample group of 269 administrators and teachers. The data were analyzed using basic statistics, including percentage, mean, and standard deviation. The results of the research found that the overall condition of internal quality assurance in educational institutions under the Office of the Primary Educational Service Area of Sing Buri was at a high level. When considering each aspect, the condition of implementation was at a high level in all three aspects: administration and management, student-centered teaching and learning process, and student quality, respectively.

Keywords: Internal Quality Assurance, Educational Institutions, Primary Schools

*บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของคุณฉันทิณี เรื่อง การพัฒนารูปแบบการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ให้ความสำคัญกับการศึกษาโดยกำหนดไว้ในหมวดที่ 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 สรุปได้ว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาจนเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย และมีหน้าที่ดำเนินการกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐานสากล การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัด

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด 6 ว่าด้วยมาตรฐาน และการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 ระบุว่า “ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และ ระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไป ตามที่กำหนดใน กฎกระทรวง” ประกอบกับ มาตรา 48 ระบุว่า “ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่ง ของกระบวนการบริหาร การศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง” เพื่อเป็นหลักประกันว่าทุกสถานศึกษาจะจัดการศึกษาอย่างมี ประสิทธิภาพ เพื่อเยาวชนไทยทุกคนจะได้รับการศึกษาที่ดี อันเป็น การแสดงความรับผิดชอบในการกิจของตน ต่อสาธารณชน กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพและสถานการณ์ปัจจุบันมาเพื่อ ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

จากบทบัญญัติแห่งกฎหมายทั้ง 2 ฉบับที่กล่าวมานั้น กระทรวงศึกษาธิการจึงประกาศใช้ กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 มีสาระสำคัญประการหนึ่งให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัด ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาและดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ จัดให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษา และจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง ให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล สถานศึกษาเป็นประจำทุกปี และประกาศให้ใช้มาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ ปี พ.ศ. 2561 เพื่อให้สอดคล้องกับกฎกระทรวงการ ประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ตลอดจนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ประกาศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 เพื่อให้หน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวปฏิบัติและขับเคลื่อนการ ประกันคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบมีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ มีคุณภาพตามมาตรฐานผู้ที่จบการศึกษามี คุณภาพตามที่มุ่งหวังของตนเอง ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กร/สถานประกอบการที่รับช่วง ผู้จบการศึกษาแต่ ละแห่งมีคุณภาพได้มาตรฐาน แม้จะไม่เท่ากันแต่ก็แตกต่างกันไม่มากนัก นักเรียนที่จบการศึกษาจาก สถานศึกษาทุกแห่งมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรสถานศึกษา

กำหนด แต่จากข้อค้นพบจากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อสื่อสารสร้างความเข้าใจ การประกันคุณภาพภายใน และเตรียมความพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอก แก่ผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในปี 2566 พบว่า ระบบการประกันคุณภาพการศึกษายังมีปัญหาและมีจุดที่ควรพัฒนาอีกหลายประการ อาทิ สถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่เขียนบทสรุปผู้บริหาร และเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ที่ไม่ชัดเจน ไม่ตรงประเด็นไม่ครอบคลุม ขาดร่องรอยหลักฐาน การกำหนดมาตรฐานโรงเรียนยังไม่สะท้อนบริบทเฉพาะของโรงเรียน การกำหนดค่าเป้าหมายยังไม่เหมาะสม ไม่สอดคล้องกับสภาพบริบทของโรงเรียน แผนปฏิบัติการประจำปี มีลักษณะเป็นแผนงบประมาณ ขาดรายละเอียดในการปฏิบัติ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ไม่สัมพันธ์กัน กิจกรรมที่กำหนดไม่สะท้อนสู่การปฏิบัติ มีโครงการจำนวนมากเกินไป เป็นต้น ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการติดตาม ช่วยเหลือ แนะนำสถานศึกษาให้ดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นระบบ ครบวงจรตามที่กำหนดในกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 และควรส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา มีระบบประกันคุณภาพภายในให้เข้มแข็งและมีการพัฒนาสู่การสร้างนวัตกรรมหรือวิธีปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2561)

เมื่อพิจารณาผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จากรายงานการ นิเทศ ติดตาม ประเมินผล โดยคณะกรรมการติดตามการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2565 พบว่า สถานศึกษาหลายแห่งยังไม่สามารถขับเคลื่อนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เกิดเป็นรูปธรรม ทั้งการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับ การจัดทำแผนพัฒนาการ จัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ การจัดเตรียมให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ตลอดจนการเตรียมการจัดทำรายงานประจำปี (SAR) ประเด็นสำคัญเหล่านี้แม้จะมีความคล้ายคลึงกับสิ่งที่สถานศึกษาเคยปฏิบัติมาตามกฎหมายว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษามาก่อนหน้านี้ แต่มีรายละเอียดที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจัดทำรายงานประจำปี ที่มุ่งตอบคำถาม 3 ข้อ คือ 1) มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพในระดับใด 2) ข้อมูลหลักฐานและเอกสารเชิงประจักษ์สนับสนุนมีอะไรบ้าง และ 3) แนวทางพัฒนาคุณภาพให้สูงขึ้นกว่าเดิมเป็นอย่างไร นอกจากนั้น โรงเรียนต้องกำหนดเป้าหมายความสำเร็จการดำเนินงานของสถานศึกษาตามเกณฑ์การประเมินตามสภาพบริบทของสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี, 2565)

ขณะเดียวกันเมื่อพิจารณาผลการสังเคราะห์รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ปีการศึกษา 2565 พบว่า จากสถานศึกษาจำนวน 90 โรงเรียน ด้านคุณภาพของผู้เรียน ที่เป็นจุดที่ควรพัฒนามากที่สุดเป็นลำดับแรก คือ ด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา ร้อยละ 41.11 ลำดับที่สอง คือ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา ร้อยละ 24.44 และลำดับที่สาม คือ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ร้อยละ 21.48 โดยผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรก คือ ความสามารถในการอ่านและการเขียนสื่อสารภาษาไทย คือเป็นร้อยละ 38.89 รองลงมาคือ ความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ 18.89 และลำดับสุดท้าย คือ ความสามารถในการคิดคำนวณ ส่วนด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ที่เป็นจุดที่ควรพัฒนามากที่สุด คือ ระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา ร้อยละ 38.89 รองลงมา คือ จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุน การบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ ร้อยละ 37.78 และอันดับที่สาม คือ พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

ร้อยละ 23.33 และด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่เป็นจุดที่ควรพัฒนามากที่สุด คือ ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ร้อยละ 35.56 รองลงมา คือ จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ ในการดำเนินชีวิต ร้อยละ 26.67 และอันดับสาม คือ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ร้อยละ 18.89 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี, 2565)

ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ได้กำหนดแนวทางการขับเคลื่อน ด้วยนโยบาย “4 มี 5 ต้อง” เนื่องจากนโยบายแนวทางการขับเคลื่อน 4 มี 5 ต้อง และ 5 ต้องเป็นกระบวนการในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา เพื่อให้เกิดความชัดเจนจึงขออธิบาย 5 ต้อง แล้วตามด้วยผลผลิต 4 มี ดังนี้ 5 ต้อง คือ กระบวนการขับเคลื่อนคุณภาพ ซึ่งในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการขับเคลื่อนคุณภาพ ที่จะทำให้การขับเคลื่อนเกิดภาพความสำเร็จ ดังนี้ ต้องมีการวางแผนที่ดี (Plan) ต้องมีเป้าหมาย ที่ชัดเจน (Objective) ต้องมีระบบ (System) ต้องมีส่วนร่วม (Participation) ต้องมีการประเมินผล (Evaluation) 4 มี คือ ผลผลิต เป็นเป้าหมายปลายทางของคุณภาพการศึกษาที่ต้องการให้เกิดหรือ มีขึ้น ซึ่งประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีคุณภาพ สถานศึกษามีคุณภาพ ครูมีคุณภาพ นักเรียนมีคุณภาพ

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการศึกษา เรื่อง สภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูล ในการพัฒนาปรับปรุง คุณภาพการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาควบคู่กับส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษามีความเข้มแข็ง และพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำนวน 6 อำเภอ จำนวน 927 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำนวน 6 อำเภอ จำนวน 269 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดตัวอย่างด้วยการเปิดตารางของ Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970) หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนแต่ละอำเภอ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สิงห์บุรี มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ดังนี้ 1) สร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยเป็นแบบสอบถาม

ความคิดเห็นแปดค่าเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเกิร์ต (Likert) 2) นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามเบื้องต้น 3) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนของภาษา ด้วยการตรวจและประเมินดัชนีความสอดคล้องใน 3 ระดับ คือ มีความเหมาะสม ไม่แน่ใจ ไม่เหมาะสม โดยใช้สูตรในการคำนวณดัชนี ความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) ซึ่งถือเกณฑ์ IOC มากกว่า 0.7 จึงยอมรับว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสม ซึ่งได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.5-1.00 ถือได้ว่าแบบสอบถามได้รับการยอมรับจากผู้เชี่ยวชาญ 4) นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างทดสอบในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา หรือวิธีของ Cronbach (Cronbach, Lee J., 1971) ผลที่ได้คือ 0.977 5) ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ก่อนนำไปแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลจากแบบสอบถาม ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สรุปผลการวิจัย ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพที่เป็นจริงของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวม

ด้านที่	การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวม	สภาพการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	คุณภาพของผู้เรียน	3.79	0.62	มาก	3
2	การบริหารและการจัดการ	3.92	0.69	มาก	1
3	กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.88	0.71	มาก	2
	ภาพรวม	3.86	0.65	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารและการจัดการ รองลงมา คือ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านคุณภาพของผู้เรียน ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดของแต่ละด้านดังนี้

ด้านคุณภาพของผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ คือ อันดับที่ 1 ผู้เรียนยอมรับและอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้าน เพศ วัย เชื้อชาติ ศาสนา ภาษาวัฒนธรรม ประเพณี อันดับที่ 2 ผู้เรียนมีการรักษาสุขภาพกาย สุขภาพจิต อารมณ์ และ

สังคม และแสดงออกอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัยสามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นอย่างมีความสุข เข้าใจผู้อื่น ไม่มีความขัดแย้งกับผู้อื่น อันดับที่ 3 ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่น เห็นคุณค่าของความเป็นไทย มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีไทยรวมทั้งภูมิปัญญาไทย ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้เรียนมีความสามารถในการรวบรวมความรู้ได้ทั้งด้วยตัวเองและการทำงานเป็นทีม เชื่อมโยงองค์ความรู้ และประสบการณ์ มาใช้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ อาจเป็นแนวความคิด โครงการ โครงการงาน ชิ้นงาน ผลผลิต

ด้านการบริหารและการจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ คือ อันดับที่ 1 สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน และสภาพแวดล้อมทางสังคม ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ และมีความปลอดภัย อันดับที่ 2 สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาครู บุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ อันดับที่ 3 สถานศึกษามีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีระบบนิเทศภายใน การนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมการวางแผนปรับปรุง และพัฒนา และร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษา ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาบริหารจัดการเกี่ยวกับงานวิชาการ ทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตร กิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านเชื่อมโยงวิถีชีวิตจริง และครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายหมายรวมถึง การจัดการเรียนการสอนของ กลุ่มที่เรียนแบบครบวงจรหรือกลุ่มที่เรียนร่วมด้วย

ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ คือ อันดับที่ 1 ครูผู้สอนมีการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยเน้นการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวก ให้เด็กรักครู ครูรักเด็ก และเด็กรักเด็ก เด็กรักที่จะเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุข อันดับที่ 2 ครูมีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ อันดับที่ 3 ครูมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปจัดกิจกรรมได้จริง ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูมีรูปแบบการจัดการเรียนรู้เฉพาะสำหรับผู้ที่มีความจำเป็น และต้องการความช่วยเหลือพิเศษ

อภิปรายผลการวิจัย

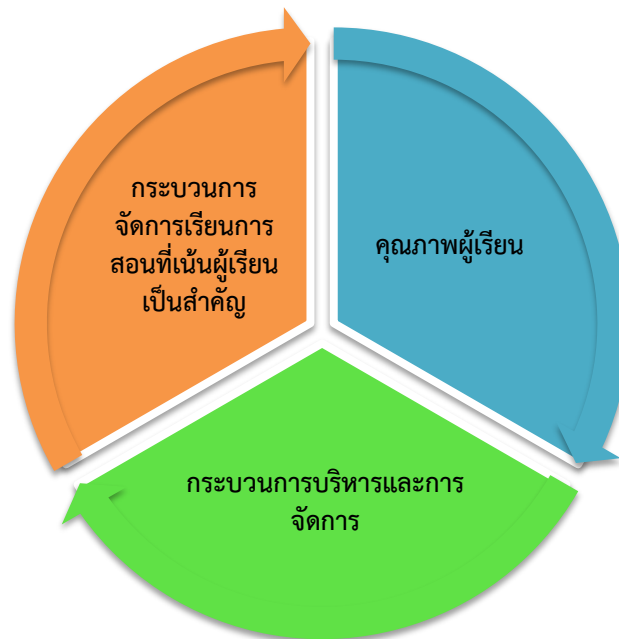
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

การศึกษาสภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านคุณภาพของผู้เรียน ตามลำดับ อาจเป็นเพราะความมีวิสัยทัศน์นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันเป็นอย่างมาก เนื่องจากโลกกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ความต้องการแรงงานในยุคใหม่มีการเปลี่ยนแปลงไปด้วย นักเรียนจำเป็นต้องมีทักษะและความรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์นวัตกรรมจึงมีความสำคัญในการนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่สถานศึกษา ซึ่งมีความสอดคล้องบางประการกับงานวิจัยของกิตติยา สืออ่อน (2547) ที่ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ คุณลักษณะของบุคลากร ด้านความตระหนัก ถึงความสำคัญและการมีทัศนคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพภายในการทำงานเป็นทีม การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรความพร้อมด้านทรัพยากรทั้งด้านจำนวนบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและมีความสอดคล้องบางประการกับงานวิจัยของมณฑนา ธรรมรังสี (2551) ที่ผลการวิจัยพบว่า ผลการสร้างระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียนบ้านนาแอง ได้เกิดผังมโนทัศน์จากกระบวนการพัฒนามิซันตอนและวงจรของ

ระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียนบ้านนาแอง โดยมีวิธีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของครู และบุคลากรในโรงเรียน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ สภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี สรุปลักษณะภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

จากภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า สภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การที่สถานศึกษาดำเนินการบริหารจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของคุณภาพการศึกษาตามที่สถานศึกษาหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานจากองค์กรภายนอกกำหนดขึ้น โดยมีองค์ประกอบของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. คุณภาพของผู้เรียน การที่ผู้เรียน มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิด คำนวณความสามารถในการคิดจำแนก ไตร่ตรอง ไตร่ตรอง ทำงานเป็นทีม ความสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศตามหลักสูตรสถานศึกษา ทักษะพื้นฐาน มีพฤติกรรมเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความภูมิใจในท้องถิ่น ยอมรับความแตกต่างและมีการรักษาสุขภาพกาย สุขภาพจิต แสดงออกอย่างเหมาะสม

2. กระบวนการบริหารและการจัดการ การที่สถานศึกษากำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจไว้อย่างชัดเจนสามารถบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบมีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีระบบนิเทศภายใน มีบริหารจัดการเกี่ยวกับงานวิชาการ ทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตร กิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านเชื่อมโยงวิถีชีวิตจริง ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาครู บุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนและสภาพแวดล้อมทางสังคม ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ และมีความปลอดภัย จัดระบบการจัดหา การพัฒนาและการบริการเทคโนโลยี

สารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารและจัดระบบการจัดหา การพัฒนาและการบริการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหาร

3. กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การที่ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา มีการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ มีการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยเน้นการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวก มีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการจัดการเรียนรู้ มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปจัดกิจกรรมได้จริง มีขั้นตอนโดยใช้เครื่องมือและวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสม มีแผนให้ผู้เรียนได้รับการฝึกทักษะแสดงออกมีการใช้แหล่งเรียนรู้ รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่น มีรูปแบบการจัดการเรียนรู้เฉพาะสำหรับผู้ที่มีความจำเป็นและต้องการความช่วยเหลือพิเศษ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยสภาพที่เป็นจริงของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า ด้านสุดท้าย คือ ด้านคุณภาพผู้เรียน ดังนั้นควรนำผลของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนไปใช้ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มากที่สุด

1.2 ผลการวิจัยสภาพที่ควรจะเป็นของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า ด้านบริหารและการจัดการ ดังนั้นควรพัฒนาผู้บริหารในการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เข้มแข็ง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของการดำเนินการด้านการขับเคลื่อนคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้วยนโยบาย 4 มี 5 ต้อง ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

2.2 ควรนำผลการวิจัยที่ได้ ไปทำวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา สำหรับการจัดการศึกษาระดับอื่น เช่น การศึกษาขั้นพื้นฐาน (ระดับมัธยมศึกษา) การศึกษาอาชีวศึกษา สถาบันอุดมศึกษา เป็นต้น

2.3 ควรดำเนินการเก็บข้อมูลสารสนเทศ เพื่อตรวจสอบ ทบทวนแนวทางการขับเคลื่อน จากผลการดำเนินการทุกระยะอย่างต่อเนื่อง และจัดทำรายงานผลการขับเคลื่อนแนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). ปฏิรูปการศึกษาเพื่ออนาคตของประเทศไทย มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร : 21 เซ็นจูรี่.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). กฎกระทรวงว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กิตติยา สืออ่อน. (2547). โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสำหรับกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มัทนา ธรรมรังษี. (2551). การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียนบ้านนาแอง. อุดรธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. (2565). รายงานการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล ปีการศึกษา 2565. สิงห์บุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. (2565). รายงานการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2565. สิงห์บุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2561). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- Cronbach, Lee J. (1971). *Essentials of psychological testing*. 4th ed. New York: Harper & Row.
- Krejcie, R.V. & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3). 607-610.

แนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักคุณธรรม 4 ของโรงเรียนในสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

GUIDELINES FOR ACADEMIC ADMINISTRATION IN THE DIGITAL ERA ACCORDING
TO THE FOUR VUDDHI-DHAMMA PRINCIPLES OF SCHOOLS IN ANG THONG
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

^[1]ปัทมพร ทรัพย์วโรบล Pattamaporn Supwarobol ^[2]เกษม แสงนนท์ Kasem Sangnont

^[3]ลำพอง กลมกุล Lampong Klomkul

^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Supwarobol@hotmail.com

Article Received: November 27, 2024. Revised: December 23, 2024. Accepted: December 25, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักคุณธรรม 4 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักคุณธรรม 4 ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูจำนวน 181 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของโรงเรียน โดยภาพรวมมีสภาพการบริหารอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีด้านที่มีสภาพการบริหารอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการตามลำดับ ด้านการนิเทศการศึกษา/การติดตาม ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์ และด้านที่มีระดับสภาพการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวัดผล ประเมินผล และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตามลำดับ 2) วิธีการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักคุณธรรม 4 ประกอบด้วย (1) ผู้บริหารจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อเป็นทิศทางในการทำงาน (2) ผู้บริหารจะต้องทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หลักสูตรสถานศึกษาอิงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (3) ผู้บริหารจะต้องกำหนดให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (4) ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมบุคลากรใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ออนไลน์และมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ (5) ผู้บริหารจะต้องกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาอย่างหลากหลาย (6) ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียน 7) ผู้บริหารจะต้องจัดการนิเทศภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และ 3) แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักคุณธรรม 4 ประกอบด้วย (1) สัมปรีสังเสวะ การคบผู้มีความรู้และประพฤติดี ผู้บริหารต้องมีการสร้างเครือข่ายในการวางแผนงานด้านวิชาการ เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของสถานศึกษา (2) สัทธัมมัสสวนะ การเอาใจใส่ในการแสวงหาความรู้ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญและฝ่ายวิชาการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบท

โรงเรียน และพัฒนาการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ (3) โยนิโสมนสิการ การไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนลงมือปฏิบัติ ผู้บริหารและฝ่ายวิชาการพิจารณาแผนการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระอย่างรอบคอบร่วมกับใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ (4) อัมมานุอัมมปฏิบัติ การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ผู้บริหารกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาและนำผลการประเมินไปใช้แก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน และจัดทำระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและฝ่ายวิชาการ จัดทำระบบบริหารและสารสนเทศเพื่อรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีโดยใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, ยุคดิจิทัล, หลักคุณธรรม 4, โรงเรียน

ABSTRACT

This research aims to 1) study the state of academic administration in the digital age of schools, 2) study the methods of academic administration in the digital age according to the principles of 4 virtues conducive to growth (Vuddhi-dhamma), and 3) propose guidelines for promoting academic administration in the digital age according to the principles of 4 virtues conducive to growth (Vuddhi-dhamma) of schools in the Office of Ang Thong Primary Educational Service Area. This research is a mixed-method research. In term of quantitative research, used a questionnaire with a sample group of 181 administrators and teachers. Data were analyzed using percentages, means, and standard deviations, and qualitative research by interviewing 6 key informants. Data were analyzed using content analysis. The research results found that 1) The state of academic administration in the digital age of schools was at a high level overall. When considering each aspect, the aspect with a high level of administrative conditions was academic planning, followed by educational supervision/monitoring, and learning process development. The aspect with a moderate level of administrative conditions was teaching and learning management. In terms of curriculum development, measurement and evaluation, and development and use of educational technology media, respectively. 2) The methods of academic administration in the digital age according to the principle of the Four Virtues consisted of (1) Administrators must determine the goals and objectives of the educational institution to serve as a direction in the work. (2) Administrators must improve and change the educational institution's curriculum based on the Basic Education Core Curriculum. (3) Administrators must assign teachers to create learning management plans that were consistent with the learning units, focusing on the learners. (4) Administrators must encourage personnel to use media and online learning resources and information technology for learning. (5) Administrators must set various regulations for measurement and evaluation of the educational institution. (6) Administrators must encourage teachers to create an atmosphere, environment, learning media, and provide facilities for learners. 7) Administrators must organize continuous internal and external supervision of the educational institution. And 3) Guidelines for promoting academic administration in the digital age according to the principle of the Four Virtues consisted of (1) Sappurisasamseva: associating with people with knowledge and good conduct, administrators must create networks for academic

planning to set the goals and objectives of the educational institution. (2) Saddhammassavana: paying attention to the search for knowledge, administrators must encourage teachers to receive advice from experts and academics on how to develop a curriculum that was appropriate for the school context and to develop the use of media and online learning resources. (3) Yonisomanasikāra: thinking carefully before implementing, administrators and academics carefully consider the learning management plans for all subject groups together with using teaching media and online learning resources. (4) Dhammānudhammapaṭṭipatti: working in line with objectives, administrators set regulations for measurement and evaluation of the educational institution and use the evaluation results to solve students' learning problems. They also created a quality assurance system within educational institutions and academics. They created an administration and information system to report annual educational quality using an electronic system.

Keywords: Academic Administration, The Digital Era, Four Vuddhi-dhamma Principles, Schools

บทนำ

การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจที่สำคัญของการบริหารโรงเรียนตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 เป็นภารกิจที่เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ซึ่งมุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น ซึ่งสถานศึกษาจะต้องมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ (สำนักมาตรฐานวิชาชีพ, 2548) โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องมีความรู้ความเข้าใจ มีส่วนร่วมในการวางแผน ให้ความสำคัญและกำหนดแนวทางปฏิบัติการประเมินผลรวมถึงการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548)

การบริหารงานวิชาการจะให้สัมฤทธิ์ผลเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เชี่ยวชาญเข้มแข็งและเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล (รุ่ง แก้วแดง, 2552) และบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในงานวิชาการมากน้อยเพียงใด จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานและบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความพร้อมอย่างทั่วถึงก่อนอันจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและปฏิบัติงานอย่างจริงจัง เพื่อให้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาได้บรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมาก ดังนั้น ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุกๆด้าน (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2565)

เนื่องด้วยขณะนี้โลกปัจจุบันได้ก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคที่ Digital Technology ที่เข้ามามีบทบาทและเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับมนุษย์ในปัจจุบันและอนาคต ปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อการวางแผนการจัดการศึกษาในปัจจุบันเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21 และเตรียมพร้อมสำหรับโลกอนาคต การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เท่าทันของการเปลี่ยนแปลง จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทั้งระบบการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล เทคโนโลยีทางการศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้เรียนในยุคดิจิทัล และครูในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงไปโดยสิ้นเชิง ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับยุคสมัย (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561) จากรายงานประจำปี 2566 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทองพบว่า มีบุคลากรทางการศึกษาจำนวนมากที่ขาดความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นประเด็นที่ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเอง ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัลและดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการศึกษาในทุกระดับอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีสถานศึกษาที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอก และมีค่าเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานของผู้เรียนในระดับน้อยกว่ระดับคาดหวัง จึงส่งผลให้ระดับผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทองค่อนข้างต่ำ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง, 2566)

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักคุณธรรม 4 ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการให้เป็นระบบและมีคุณภาพ โดยให้ผู้บริหารและครูสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการบริหารงานวิชาการ บริหารงานตามขอบข่ายงานวิชาการทุกด้านให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดโดยบูรณาการร่วมกับหลักคุณธรรม 4 ซึ่งเป็นหลักที่ก่อให้เกิดความเจริญงอกงามและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความรับผิดชอบและเป็นธรรม นำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง
2. เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักคุณธรรม 4 ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักคุณธรรม 4 ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง โดยมีทั้งสิ้น จำนวน 340 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็น

ผู้บริหารและครู จำนวน 181 คนใช้วิธีสุ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเปรียบเทียบที่ สำเร็จรูปของ R.V. Krejcie และ D.W. Morgan (อ้างใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2560)

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติด้านการบริหารงานวิชาการ และเป็นผู้บริหารของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 6 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารข้อมูลปฐมภูมิที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร 4 และข้อมูลทุติยภูมิเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล เช่น แนวคิด ทฤษฎี วารสาร ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือวิจัยโดยขอคำชี้แนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 4) สร้างเครื่องมือวิจัย 5) นำเครื่องมือวิจัยที่ปรับปรุงตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาและเนื้อหารายชื่อ จากนั้นนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวิจัย (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับวัตถุประสงค์ของการวิจัยเท่ากับ 1.00 ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์ที่กำหนด 6) แบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย (Try Out) จำนวน 30 ชุด เพื่อค่า Cronbach's Alpha ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งกำหนดค่าที่ยอมรับได้ไว้ที่ 0.929 7) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้บริหารและครูของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ซึ่งแบบสอบถามเป็นลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักสูตร 4 ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

3.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักสูตร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีดังนี้ 1) ข้อมูลทั่วไปจากผู้บริหาร ผู้ให้สัมภาษณ์ 2) แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารเกี่ยวกับแนวทางวิธีการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักสูตร 4 ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้บริหารและครู ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการสอน โดยใช้สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์การแปลผลของคะแนนค่าเฉลี่ยการวัดระดับคะแนน

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของโรงเรียน โดยภาพรวมมีสภาพการบริหารอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีด้านที่มีสภาพการบริหารอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการตามลำดับ ด้านการนิเทศการศึกษา/การติดตาม ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านที่มีระดับสภาพการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านพัฒนาหลักสูตร ด้านการวัดผล ประเมินผล และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง ในภาพรวม

สภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวม	สภาพการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1 การวางแผนงานด้านวิชาการ	3.58	0.86	มาก	1
2 การพัฒนาหลักสูตร	3.47	0.68	ปานกลาง	5
3 การจัดการเรียนการสอน	3.49	0.63	ปานกลาง	4
4 การพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.45	0.59	ปานกลาง	7
5 การวัดผล ประเมินผล	3.47	0.58	ปานกลาง	6
6 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.51	0.56	มาก	3
7 การนิเทศการศึกษา/ การติดตาม	3.52	0.56	มาก	2
ภาพรวม	3.50	0.64	มาก	

2. วิธีการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักคุณธรรม 4 ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ประกอบด้วย

2.1 ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ ผู้บริหารจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อเป็นทิศทางในการทำงาน โดยรับฟังความคิดเห็นและปัญหาพร้อมทั้งร่วมกันแก้ไขปัญหาให้สำเร็จ ร่วมกับคณะครูจัดทำแผนวิชาการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน และวางแผนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การเรียนการสอน การนิเทศติดตาม โดยมอบหมายหน้าที่แก่บุคลากรที่มีความรู้เชี่ยวชาญตรงกับความรูความสามารถ

2.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารจะต้องทำการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หลักสูตรสถานศึกษาอิงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยฟังคำแนะนำจากผู้มีความรู้และมอบหมายหน้าที่แก่บุคลากรที่มีความรู้เชี่ยวชาญตรงกับความรูความสามารถทำการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะกับบริบทโรงเรียน เพื่อให้ครูจัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถ ซึ่งทุกฝ่ายมีส่วนร่วม นำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำหลักสูตรสถานศึกษาและกลุ่มสาระ

2.3 ด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารจะต้องกำหนดให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทุกช่วงชั้น โดยจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดกิจกรรมการเรียนการ

สอนโดยใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ และใช้เทคโนโลยี เครื่องมือ วัสดุ แพลตฟอร์มออนไลน์ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ที่เหมาะสม

2.4 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ ร่วมสัมมนาการใช้สื่อการเรียนรู้ออนไลน์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่หลากหลาย เพื่อให้นักเรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหาการเรียนแบบออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์มได้ทุกที่ทุกเวลา โดยครูใช้สื่อเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลเพื่อช่วยให้การเรียนรู้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ด้านการวัดผล ประเมินผล ผู้บริหารจะต้องกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูใช้การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย ใช้โปรแกรมระบบบริหารจัดการการวัดผล ประเมินผล หลากหลายผ่านทางออนไลน์ โดยจัดทำเอกสาร หลักฐานการศึกษาได้อย่างถูกต้องตามระเบียบและนำผลการประเมินไปใช้แก้ไขปัญหการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.6 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียน ใช้วิธีการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรม โดยพิจารณากิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน แสวงหาวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อประยุกต์ความรู้เพื่อใช้ในการแก้ปัญหา รวมถึงส่งเสริมการนำผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

2.7 ด้านการนิเทศการศึกษา/ การติดตาม ผู้บริหารจะต้องจัดการนิเทศภายในและภายนอกสถานศึกษา และเข้ารับการนิเทศภายนอกอย่างต่อเนื่อง แนะนำให้ครูใช้เทคโนโลยีจัดทำระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จัดทำระบบบริหารและสารสนเทศเพื่อรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีให้มีคุณภาพตามระเบียบเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา โดยประเมินผลกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาโดยใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์และนำแผนนิเทศการศึกษา/ การติดตามไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

3. แนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักคุณธรรม 4 ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

3.1 การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ ตามหลักคุณธรรม 4 ด้วยการใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ผู้บริหารต้องมีการสร้างเครือข่ายผลงานกับคณะกรรมการสถานศึกษา สมาคมครู ผู้ปกครองสำหรับคำแนะนำในการกำหนดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อเป็นทิศทางในการทำงาน โดยอาศัยบุคลากรในฝ่ายวิชาการที่มีเชี่ยวชาญในการวางแผนงานด้านวิชาการและนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยวางแผนการพัฒนาระบบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

3.2 การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ด้านการพัฒนาหลักสูตร ตามหลักคุณธรรม 4 ด้วยการใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญและฝ่ายวิชาการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะกับบริบทโรงเรียน โดยการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หลักสูตรสถานศึกษาอิงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำหลักสูตรสถานศึกษาหลักสูตรกลุ่มสาระ โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมผ่านการอบรม ฝึกฝน พัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในการออกแบบหลักสูตรหน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสม

3.3 การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามหลักคุณธรรม 4 ด้วยการใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ผู้บริหารและฝ่ายวิชาการพิจารณาแผนการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระอย่าง

รอบคอบในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกับใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ ก่อนนำไปสอนตามแผนงานที่วางไว้ และจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและใช้เทคโนโลยี เครื่องมือ วัสดุ แพลตฟอร์มออนไลน์ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ที่เหมาะสม

3.4 การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตามหลักคุณธรรม 4 ด้วยการใช้อย่างมีสวามิภักดิ์ ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้สอนเข้ารับการอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้พัฒนาการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ เข้าร่วมสัมมนาการใช้สื่อการเรียนรู้อะไรและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยจัดหาสื่อการเรียนรู้อะไรและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาให้นักเรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหาการเรียนแบบออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์มได้ทุกที่ทุกเวลาโดยใช้สื่อเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลช่วยให้การเรียนรู้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ด้านการวัดผล ประเมินผล ตามหลักคุณธรรม 4 ด้วยการใช้อย่างมีสวามิภักดิ์ ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูใช้การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยใช้โปรแกรมระบบบริหารจัดการการวัดผล ประเมินผล หลากหลายผ่านทางออนไลน์ โดยปฏิบัติตามการวัดผล ประเมินผลอย่างถูกต้องตามระเบียบ จากนั้นจัดทำเอกสาร หลักฐานการศึกษาและนำผลการประเมินไปใช้แก้ไขปัญหการเรียนรู้ของผู้เรียน

3.6 การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ตามหลักคุณธรรม 4 ด้วยการใช้อย่างมีสวามิภักดิ์ ได้แก่ ผู้บริหารไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนพัฒนาระบบการเรียนรู้ ให้ครูใช้วิธีการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรม พิจารณา กิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน รวมทั้งจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนส่งและเสริมการนำผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

3.7 การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล การนิเทศการศึกษา/การติดตาม ตามหลักคุณธรรม 4 ด้วยการใช้อย่างมีสวามิภักดิ์ ได้แก่ ผู้บริหารจัดการนิเทศภายในและภายนอกสถานศึกษาและเข้ารับการนิเทศภายนอกอย่างต่อเนื่อง แนะนำให้ครูใช้เทคโนโลยีจัดทำระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและฝ่ายวิชาการ จัดทำระบบบริหารและสารสนเทศเพื่อรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีโดยใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ นำแผนนิเทศการศึกษา/ การติดตามไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสมมีคุณภาพตามระเบียบเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า

1.1 ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูมีการกำหนดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อเป็นทิศทางในการทำงาน ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ให้ความสำคัญกับการวางแผนงานด้านวิชาการ ให้ความสำคัญกับการวางแผนงานด้านวิชาการเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะการวางแผนด้านวิชาการช่วย

ให้สถานศึกษามีเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน และช่วยให้ผู้บริหารและครูสามารถใช้ทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ นอกจากนี้ยังช่วยสร้างการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนุโรไลลา หลังปูเต๊ะ (2565) ที่ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการกำหนดแผนงานวิชาการที่ชัดเจนและเป็นระบบ เน้นการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับรูปแบบการสอนตามความเหมาะสมและบริบท มีการอบรมการพัฒนาหลักสูตรให้ร่วมกับชุมชนและครอบครัวนักเรียนทั้งปกติและมีความบกพร่อง สนับสนุนครูให้จัดบรรยากาศการเรียนการสอนชั้นเรียนที่ดีให้เอื้อต่อการเรียนรู้ สนับสนุนให้มีการวัดผลประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายตามความจริง ให้ครูรับการอบรมการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง ควรมีการพัฒนาให้มีแหล่งเรียนรู้เพิ่มขึ้นอย่างหลากหลาย ดำเนินการนิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่องและแนะแนวให้ครอบคลุมทุกด้าน ให้ความสำคัญกับระบบประกันคุณภาพ ผู้บริหารควรเชิญชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดรูปแบบการสอนร่วมกับครูผู้สอนประชาสัมพันธ์งานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน ผู้บริหารร่วมกับครูจัดทำกรอบระเบียบเกี่ยวกับงานวิชาการ ควรตรวจสอบ พิจารณานั่งสือเรียนทุกประเภท และทุกกลุ่มสาระเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนมากที่สุด สนับสนุนงบประมาณการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง

1.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ควรต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรเพิ่มขึ้น เนื่องจากหลักสูตรมีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษา เพราะหลักสูตรคือประสบการณ์ทั้งหมดที่สถานศึกษาจัดให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาดตนเอง ให้มีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และประเทศชาติตามแผนการศึกษาแห่งชาติที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสารินทร์ เอี่ยมครอง (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในอันดับปานกลาง ซึ่งอันดับสูงสุด ได้แก่ ด้านการจัดการหลักสูตร และอันดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ส่วนแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดชัยนาท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ด้านการจัดการหลักสูตร สถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและสอบถามความ ต้องการของผู้ปกครองนักเรียนในชุมชนและท้องถิ่น

1.3 ด้านการจัดการเรียนการสอน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้และมีการใช้สื่อดิจิทัลอย่างหลากหลายโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอน โดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้และมีการใช้สื่อดิจิทัลอย่างหลากหลายโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ของตน เพื่อเอื้อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะเต็มตามศักยภาพสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนิยม รัชตะวัฒน์วินัย (2560) ที่ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับสูงสุด

1.4 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้และการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาใช้ความสามารถของตนเองในการเรียนรู้ อย่างเต็มที่ ผู้เรียนมีโอกาสดัดสนใจในการเลือกเรียนตามช่องทางที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง และทำให้กระบวนการเรียนรู้ดีขึ้น โดยผู้เรียนสามารถเรียนรู้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรศิริ ประสพบุญ (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

1.5 ด้านการวัดผล ประเมินผล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ควรให้ความสำคัญกับการวัดผลประเมินผล เนื่องจากการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นในการพิจารณาว่าผู้เรียนเกิดคุณภาพการเรียนรู้ตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและมาตรฐานการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอ้อมเดือน วัฒนศรีศักดิ์ (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมทั้ง 6 ด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด

1.6 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกำกับให้ครูมีการวิเคราะห์และพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องเหมาะสมกับหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ให้ความสำคัญกับด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เนื่องจากการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการเรียนรู้ การสอนตามสภาพจริง เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผ่านการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัมพร อินผอง (2555) ที่ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการตามกรอบแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ ในภาพรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของปัญหาการบริหารวิชาการสูงที่สุด คือ การพัฒนา สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา รองลงมา คือ การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ

1.7 ด้านการนิเทศการศึกษา/ การติดตาม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร สร้างแรงจูงใจ ชื่นชม ให้กำลังใจให้ครูมีความมุ่งมั่นในการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้ เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ให้ความสำคัญกับด้านการนิเทศการศึกษา/ การติดตาม เนื่องจากการนิเทศการศึกษา/ การติดตามมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน และสามารถแก้ปัญหาให้ครูสามารถพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเองได้ อันจะส่งผลต่อคุณภาพการเรียน การสอน ความเจริญก้าวหน้าของนักเรียน และสถานศึกษาในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกิ่งแก้ว เพ็ญศิลา (2558) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 11 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศมากที่สุดคือ การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

2. วิธีการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักภูมิธรรม 4 ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองมีดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ ได้แก่ ผู้บริหารต้องกำหนดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อเป็นทิศทางในการทำงาน และนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยวางแผนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการเรียนการสอน และนิเทศติดตาม ตลอดจนจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของปาริชาติ ชมชื่น (2555) ที่ผลการวิจัยพบว่า ผลการนำรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา ไปใช้ในสภาพจริง การขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดการพัฒนาตามกระบวนการวิจัย ปฏิบัติการซึ่งมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผล จำนวน 2 วงรอบทำให้ได้รูปแบบที่มีประสิทธิผลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชน

2.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่รับฟังคำแนะนำจากผู้มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะกับบริบทโรงเรียน โดยการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หลักสูตรสถานศึกษาอิงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถด้านเทคโนโลยี โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม นำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำหลักสูตรสถานศึกษาและกลุ่มสาระ และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในการออกแบบหลักสูตร หน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมปวีร์ รักความซื่อ (2560) ที่ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชน มีดังนี้ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเอื้อเฟื้ออาหารกลางวันแก่นักเรียนร่วมมือพัฒนางานวิชาการ จัดหางบประมาณซื้อสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนร่วมกับสถานศึกษา

2.3 ด้านการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ ครูออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างรอบคอบ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ ก่อนนำไปสอนตามแผนงานที่วางไว้ และจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยนำเทคโนโลยี เครื่องมือ วัสดุ แพลตฟอร์มออนไลน์ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chester (2012) ที่ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมที่ทำให้การบริหารวิชาการมีสมรรถภาพสูง เนื่องจากการส่งเสริมให้ครูมีความสามารถเพิ่มขึ้น เช่น การส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนหลายวิธีให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การจัดอบรม สาธิตวิธีสอน เพื่อให้ครูคุ้นเคยกับวิธีสอนแบบต่างๆ จัดอภิปรายปัญหาการปรับปรุงการสอน การจัดให้ครูในโรงเรียนสับเปลี่ยนเวียนชั้นเรียน และสังเกตการณ์สอนจัดวิทยากรมาช่วยในการประชุมปฏิบัติการ และการประชุมเกี่ยวกับปัญหาการสอนให้ครู

มีเวลาสำหรับเตรียมการสอนมากขึ้น ให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกสื่อทัศนศึกษาวัสดุอุปกรณ์การสอน จัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติมแก่ครูส่งเสริมให้ครูอ่านหนังสือหรือบทความเกี่ยวกับวิชาการเพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน

2.4 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ ได้แก่ ครูต้องจัดหาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา รวมทั้งเข้าร่วมสัมมนาการใช้สื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่หลากหลาย เข้ารับการอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ โดยใช้สื่อเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลเพื่อช่วยให้การเรียนรู้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการวิจัยของภคพร เลิกนอก (2563) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ในด้านการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติระดับมากเป็นลำดับที่หนึ่งคือ การนำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัยซึ่งมีการปฏิบัติที่ระดับรองลงมาคือ นำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ระดับ (และจัดระบบการวัดประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2.5 ด้านการวัดผล ได้แก่ มีการกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูใช้การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยใช้โปรแกรมระบบบริหารจัดการการวัดผล ประเมินผล หลากหลายผ่านทางออนไลน์ และจัดทำเอกสาร หลักฐานการศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ จากนั้นนำผลการประเมินไปใช้แก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของมินตรา ลายสนิทเสรีกุล และปิยพงษ์ สุเมตติกุล (2557) ที่ผลการวิจัยพบว่า มีด้านที่เป็นจุดแข็ง คือ การวัดและประเมินผล และด้านที่เป็นจุดอ่อน คือ หลักสูตรกับการจัดการเรียนการสอน

2.6 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ดังนี้ แสวงหาวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อประยุกต์ความรู้เพื่อใช้ในการแก้ปัญหา โดยเลือกวิธีการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรม พิจารณากิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ผ่านการไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนลงมือปฏิบัติการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตามแผนงานที่วางไว้ รวมทั้งจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนส่งและเสริมการนำผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัด การเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัลลภ พัฒนาผล (2560) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ด้านการส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการแนะแนว ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งทางวิชาการด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อ

การศึกษา ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ด้านการจัดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

2.7 แนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักคุณธรรม 4 ด้านการนิเทศการศึกษา/ การติดตามของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ดังนี้ ผู้บริหารจัดการนิเทศภายในและภายนอกสถานศึกษา และเข้ารับการนิเทศภายนอกอย่างต่อเนื่อง มีการแนะนำให้ครูใช้เทคโนโลยีจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ จัดทำระบบบริหารและสารสนเทศเพื่อรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี นำแผนนิเทศการศึกษา/ การติดตามไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับ วัชรินทร์ ปะนามะเก (2558) ที่ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ได้แก่ การส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตร การศึกษาดูงานสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้การดำเนินการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย ผู้บริหารและคณะครูมีการทำวิจัยอย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง และมีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้พัฒนาสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษาอยู่เสมอ มีการนิเทศภายในโดยผู้บริหารและคณะครูอย่างสม่ำเสมอมีการดูแลและช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบใช้กระบวนการ PDCA ในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน

3. แนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักคุณธรรม 4 ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ประกอบด้วย (1) สัมปยุตสังเสวะ การคบผู้มีความรู้และประพฤติดี ผู้บริหารต้องมีการสร้างเครือข่ายในการวางแผนงานด้านวิชาการ เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของสถานศึกษา (2) สัทธัมมัสสนะ การเอาใจใส่ในการแสวงหาความรู้ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญและฝ่ายวิชาการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะกับบริบทโรงเรียน และพัฒนาการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ (3) โยนิโสมนสิการ การไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนลงมือปฏิบัติ ผู้บริหารและฝ่ายวิชาการพิจารณาแผนการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระอย่างรอบคอบร่วมกับใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ (4) อัมมานัธัมมปฏิบัติ การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ผู้บริหารกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาและนำผลการประเมินไปใช้แก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน และจัดทำระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและฝ่ายวิชาการ จัดทำระบบบริหารและสารสนเทศเพื่อรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีโดยใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ สอดคล้องกับแนวคิดของสาริณี อาษา (2564) ที่กล่าวว่า การนำหลักพุทธธรรม คือ หลักคุณธรรม 4 คือ คบสัตบุรุษ พังธรรม คิดไตร่ตรองธรรม และการปฏิบัติให้งานตามหน้าที่ เพื่อนำไปบูรณาการกับอันการมีส่วนร่วมอันเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารสถานศึกษา คือ การร่วมคิด การร่วมตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติตามโครงการ การร่วมติดตามและประเมินผลโครงการ เพื่อให้ผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้กระทำกิจกรรมร่วมกันในการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันรับผิดชอบร่วมกัน รวมถึงมีความรู้สึกผูกพันสถานศึกษาอันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างสูงสุด และสอดคล้องกับการวิจัยของขวัญชนก คงพิบูลย์, พระมหาสมบัติ ธนปญโญ และพระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺฒโน (2567) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบูรณาการการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับ 1 คือ มีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ความต้องการชุมชน นโยบาย รัฐบาล แผนการศึกษาแห่งชาติ เป็นไปได้ในการปฏิบัติทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตามหลักคุณธรรม 4 ดังนี้ 1) สัมปยุตสังเสวะ คบสัตบุรุษ ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ความต้องการการวิเคราะห์ความต้องการของสถานศึกษาเป็นขั้นแรกในการหาบุคลากรครูที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการสรรหาและรับครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาครูที่มีอยู่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง

สภาพแวดล้อมสำหรับการเรียนรู้และพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนครูในการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) สัทธัมมัสสวณะ การฟังธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและไม่ซับซ้อน ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ตัวอย่างและการสื่อสารแบบสอดคล้องกับเนื้อหา ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสให้ผู้ฟังแสดงความเข้าใจ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีและสื่อเพื่อช่วยในการสื่อสาร 3) โยนิโสมนสิการ การพิจารณาโดยแยบคาย ผู้บริหารสถานศึกษาเคราะห์บริบท ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแผนการที่เหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาเริ่มต้นการปฏิบัติตามแผนและติดตามผล 4) อัมมานุอัมมปฏิบัติ การปฏิบัติธรรมตามสมควร ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นตัวอย่างในด้านคุณธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมและสร้างความเข้าใจร่วมกันในทีมงานและสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะให้กับทีมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างระบบติดตามและประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัย คือ แนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักคุณธรรม 4 ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง สรุปลเป็นองค์ความรู้การวิจัยดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 ผู้วิจัยสรุปได้เป็นองค์ความรู้ ดังนี้

แนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักคุณธรรม 4 ของโรงเรียนในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ซึ่งประกอบด้วย 1) สัมปรีสังเสวะ คบผู้มีความรู้และประพฤติดี 2) สัทธัมมัสสนะ เอาใจใส่ในการแสวงหาความรู้ 3) โยนิโสมนสิการ ไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนลงมือปฏิบัติ และ 4) อัมมานุสุมปฏิบัติ ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1. แนวทางการบริหารงานวิชาการ ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ ตามหลักคุณธรรม 4 ด้วยการ ใช้สัมปรีสังเสวะ คือ กำหนดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อเป็นทิศทางในการทำงานและเลือกหาบุคลากรในฝ่ายวิชาการที่มีเชี่ยวชาญในการวางแผนงานด้านวิชาการ

2. แนวทางการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ตามหลักคุณธรรม 4 ด้วยการ ใช้สัทธัมมัสสนะ คือ รับฟังคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะกับบริบทโรงเรียน โดยเข้ารับการอบรม สัมมนา การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักสูตร พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอิงตามหลักสูตรแกนกลาง ฯ

3. แนวทางการบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามหลักคุณธรรม 4 ด้วยการ ใช้โยนิโสมนสิการ คือ ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้รอบคอบจากนั้นจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และนำแพลตฟอร์มออนไลน์ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ที่เหมาะสม

4. แนวทางการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตามหลักคุณธรรม 4 ด้วยการ ใช้สัทธัมมัสสนะ คือ จัดหาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีทางการศึกษาที่หลากหลาย โดยเข้าร่วมอบรม สัมมนาการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ และเทคโนโลยีดิจิทัล

5. แนวทางการบริหารงานวิชาการ ด้านการวัดผล ประเมินผล ตามหลักคุณธรรม 4 ด้วยการ ใช้อัมมานุสุมปฏิบัติ คือ กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาและนำไปใช้จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาอย่างถูกต้องตามระเบียบ โดยใช้โปรแกรมระบบบริหารจัดการการวัดผล ประเมินผลหลากหลายผ่านทางออนไลน์

6. แนวทางการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ตามหลักคุณธรรม 4 ด้วยการ ใช้โยนิโสมนสิการ คือ พิจารณาเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรม จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวกให้เหมาะกับผู้เรียนและเลือกวิธีการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน

7. แนวทางการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษา/ การติดตาม ตามหลักคุณธรรม 4 ด้วยการ ใช้อัมมานุสุมปฏิบัติ คือ จัดทำระบบประกันคุณภาพสถานศึกษาโดยจัดการนิเทศภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ โดยนำแผนนิเทศการศึกษา/ การติดตามไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้หลักคุณธรรม 4 ในการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา ในด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ และด้านการนิเทศ

การศึกษา/การติดตาม ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านการวัดผล ประเมินผล

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสนับสนุน ส่งเสริม กำหนดนโยบาย หรือออกแบบโครงการที่ก่อให้เกิดการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการวัดผล โดยใช้หลักคุณธรรม 4 เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเรื่อง การพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เนื่องจากเป็นด้านที่มีระดับปฏิบัติการต่ำที่สุดในการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักคุณธรรม 4

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการแสวงหาแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักคุณธรรม 4 ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

2.2 ควรวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักคุณธรรม 4 ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

2.3 ควรวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่งเสริมการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามแนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักคุณธรรม 4 ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

2.4 ควรวิจัยเรื่อง รูปแบบในการพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานวิชาการตามแนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักคุณธรรม 4 ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2445 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กิ่งแก้ว เพื่องศิลา. (2558). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร). สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ขวัญชนก คงพิบูลย์, พระมหาสมบัติ ธนปญโญ และพระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน. (2567). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามหลักคุณธรรม 4 ของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 11(2). 229-241.

นิยม รัชตะวัฒน์วินัย. (2560). แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- นุรไลลา หลังปุเต๊ะ. (2565). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ปาริชาติ ชมชื่น. (2555). รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- เปรมปวีร์ รักความซื่อ. (2560). การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีกลุ่ม 1. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พรศิริ ประสพบุญ. (2561). สภาพการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดกระบี่. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. 10(1). 21-22.
- ภคพร เลิกนอก. (2563). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ. 7(2) 150.
- มินตรา ลายสนิทเสรีกุล และปิยพงษ์ สุเมตติกุล. (2557). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร. วารสาร OJED. 9(3). 392-406.
- รุ่ง แก้วแดง. (2552). ปฏิบัติการศึกษไทย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: มติชน.
- วัชรินทร์ ปะนามะเก. (2558). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม. 5(2). 52.
- วัลลภ พัฒนผล. (2560). ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์ จังหวัดตราดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สาริณี อาษา. (2564). วุฒิธรรม 4: พุทธธรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วม. วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์. 2(2). 1-9.
- สารินทร์ เอี่ยมครอง. (2561). แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดชัยนาท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง.(2566). รายงานประจำปี 2566. อ่างทอง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา 2546. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักมาตรฐานวิชาชีพ. (2548). มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อ้อมเดือน วัฒนศรีศักดิ์. (2561). สภาพการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*. 6(1). 79-87.
- อัมพร อินผง. (2555). การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตยานนาวา สังกัด กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เอกชัย กีสุขพันธ์. (2565). การบริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัล. แหล่งที่มา <https://www.TruePlookpanya.com/education/content/52232>. สืบค้นเมื่อ 20 ต.ค. 2565.
- Chester. (2010). *An Introduction to School Administration: Selected Reading*. New York: McMillan Company.

แนวทางพัฒนาการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4
ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี
GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF CARING AND HELPING STUDENTS
ACCORDING TO SAṄGAHAVATTHU 4 OF TEACHERS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, LOPBURI

^[1]จิรภัทร ทองศักดิ์ Giraphat Thongsak

^[2]พระครูภัทรธรรมคุณ PhrakruPhattharathamkhun

^[3]บุญเชิด ชำนิศาสตร์ Booncherd Chumnisart

^[4]พระสุรชัย สุรชัย PhraSurachai Surachayo

^[1] ^[2] ^[3] ^[4]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: mr.giraphat@hotmail.com

Article Received: September 06, 2024. Revised: December 25, 2024. Accepted: December 26, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครู 2) เพื่อศึกษาวิธีการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 377 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความต้องการจำเป็น และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 6 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ในภาพรวม คือ 0.450 ความต้องการจำเป็นรายด้าน อันดับที่ 1 คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน รองลงมาคือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งต่อนักเรียน ด้านการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขนักเรียน และด้านการคัดกรองนักเรียน ตามลำดับ 2) วิธีการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นการนำหลักการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ประการ ได้แก่ (1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (2) การคัดกรองนักเรียน (3) การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน (4) การป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขนักเรียน (5) การส่งต่อนักเรียน บูรณาการกับหลักสังคหวัตถุ 4 ประการ ได้แก่ (1) ทาน ให้ปันน้ำใจ (2) ปิยวาจา พุดจาจับใจ (3) อตถจริยา สงเคราะห์กันไป (4) สมานัตตตา เสมอต้นเสมอปลาย และ 3) แนวทางพัฒนาการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย (1) ทาน ให้ปันน้ำใจ ให้นักเรียนแสดงออกถึงความคิด ให้คำปรึกษา ให้การสนับสนุนที่เหมาะสมต่อนักเรียน จัดหลักสูตรอบรมที่เน้นการพัฒนาทักษะให้คำแนะนำและติดตามการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง ให้การช่วยเหลือนักเรียนทันทีเมื่อเกิดปัญหา (2) ปิยวาจา พุดจาจับใจ จัดกิจกรรมสัมภาษณ์เพื่อทำความรู้จักกับนักเรียน มีพุดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน ทำให้นักเรียนอยากพุดปัญหาและร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหา ไขว่จากแนะนำสั่งสอนความรู้และประสบการณ์ที่มีแก่นักเรียนเพื่อสร้างบรรยากาศเรียนรู้ที่ปลอดภัยและสร้างสรรค์ (3) อตถจริยา สงเคราะห์กันไป ทำความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพครอบครัว ขอความยินยอมจากผู้ปกครองหรือนักเรียนก่อนดำเนินการคัดกรอง ให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละ

จัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการดำรงชีวิต ทำงานร่วมกับผู้ปกครองด้วยกำลังใจ กำลังความคิด กำลังใจ (4) สมานัตตตา เสมอต้นเสมอปลาย มีการวางแผนการบริหารเชิงระบบอย่างเป็นขั้นตอน ติดตามความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน ประเมินผลการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา ทบทวนและประเมินมาตรการที่ถูกใช้ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำนายปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เสี่ยงละตนเองด้วยร่างกาย แรงใจ แรงสติปัญญา ปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

คำสำคัญ: การดูแลช่วยเหลือนักเรียน, หลักสังคหวัตถุ 4, โรงเรียนมัธยมศึกษา

ABSTRACT

This research aims to 1) study the needs of teachers in taking care of students, 2) study the methods of taking care of students according to the principles of Four Saṅgahavatthu (bases of social solidarity), and 3) propose guidelines for developing the care and assistance of students according to the principles of Four Saṅgahavatthu. This research is a mixed-methods research. In terms of quantitative research, using a questionnaire with a sample of 377 people. Data were analyzed using basic statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and needs. Qualitative research was conducted by interviewing 6 key informants. Data were analyzed using content analysis. The research results found that 1) the needs of taking care of students of teachers under the Office of the Secondary Education Service Area, Lopburi, as a whole were 0.450. The needs in each aspect ranked first was student promotion and development, followed by knowing students individually, referring students, and preventing, helping, and solving students, and in student screening, respectively. 2) The method of taking care of students according to the principle of Four Saṅgahavatthu was to apply the 5 principles of taking care of students: (1) Knowing students individually, (2) Screening students, (3) Promoting and developing students, (4) Preventing, helping and correcting students, (5) Referring students, integrated with the principles of Four Saṅgahavatthu: (1) Dāna, giving (2) Piyavācā, kindly speech, (3) Atthacariyā, useful conduct, (4) Samānattatā, equality consisting in impartiality. And 3) The guideline for developing taking care of students according to the principle of the Four Saṅgahavatthu consisting of (1) Dāna, letting students to express their ideas, giving advice and appropriate support to students, organizing training courses that focusing on developing skills, giving advice, and following up on problem solving continuously, providing immediate assistance to students when problems occurring. (2) Piyavācā, organizing interview activities to know students, using sweet and gentle words, making students want to talk about their problems and find solutions together, using verbal advice to teach knowledge and experience to students to create a safe and constructive learning atmosphere. (3) Atthacariyā, understanding family conditions, asking for consent from parents or students before screening, being generous and sacrifice, organizing activities to develop life skills, working with parents with physical, mental and morale strength. (4) Samānattatā, having a systematic and step-by-step administration plan, following up on

students' learning progress, evaluating prevention, assistance and problem solving, reviewing and evaluating the measures used, analyzing data to predict problems that may occur in the future, sacrifice yourself with physical, mental and intellectual strength, and treating students consistently.

Keywords: Caring and Helping Students, Four Saṅgahavatthu, Secondary School

บทนำ

การพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและมีวิถีชีวิตที่เป็นสุขตามที่สังคมมุ่งหวัง โดยผ่านกระบวนการทางการศึกษานั้น นอกจากจะดำเนินการด้วยการส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนแล้ว การป้องกันและการช่วยเหลือแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดกับนักเรียนก็เป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ทั้งด้านการสื่อสาร เทคโนโลยี ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาการระบาดของสารเสพติด ปัญหาครอบครัว ปัญหาการแข่งขันทุกรูปแบบ ก่อให้เกิดความทุกข์ ความวิตกกังวล ความเครียด ซึ่งล้วนแต่เป็นผลเสียต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกาย ของทุกคน จนนำไปสู่การเกิดปัญหาและสภาวะวิกฤติทางสังคม ดังนั้น ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน ให้มีความสมบูรณ์พร้อมอย่างเป็นองค์รวมทั้ง ด้านร่างกาย สติปัญญา ความรู้ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนให้มีทักษะในการดำรงชีวิตจึงจำเป็นที่ทุกโรงเรียนในฐานะหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตผู้เรียน และแก้วิกฤติสังคม จึงควรนำระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาประยุกต์ใช้และพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน (หลักสูตรพัฒนาครู, 2566)

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลพบุรี ผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นวัยรุ่นช่วงต้น เนื่องจากเป็นวัยที่มีภาวะอารมณ์แปรปรวนสูง วุฒิภาวะทางอารมณ์ไม่สมบูรณ์ มีความสับสนในการวางบทบาทของตนเองในสังคม ยังขาดทักษะและประสบการณ์ในการเผชิญกับปัญหา เกิดความวิตกกังวลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของร่างกายและเกิดความสับสนในการปฏิบัติตนต่อเพื่อน (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2560) จึงมีพฤติกรรมและการแสดงออกที่ไม่เหมาะสม เป็นต้นว่า แต่งกายผิดระเบียบ กระด้าง กระตือรือร้น ไม่มีสัมมาคารวะ เหม่อลอย เก็บตัว เชื่องซึม พูดจាក้าวร้าวไม่สุภาพ โต๊ะเถียง เสียงดัง เอะอะ (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับสุชา จันทน์เอม (2544) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมวัยรุ่นไทย พบว่า พฤติกรรมที่ขัดต่อสังคมของเด็กไทยโดยทั่วไป คือ การลักเล็กขโมยน้อย การพูดเท็จ การหนีโรงเรียน การดื้อรั้น การขัดขืนระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน เช่น ดื่มสุรา สูบบุหรี่ การยกพวกเข้าตีหรือนัดกันไปข่มขู่ การทะเลาะวิวาทเด็กเล็กหรือเด็กผู้หญิง การขโมยเงินของบิดา มารดาหรือผู้ปกครอง ปัญหาเหล่านี้ถ้าไม่ได้รับการป้องกัน และแก้ไขอย่างเหมาะสม อาจก่อให้เกิดปัญหาที่รุนแรงในอนาคตได้ จากรายงานสถิติของกรมสุขภาพจิต พบว่า ปัญหาของเยาวชนในโรงเรียน ร้อยละ 30 ของนักเรียนมีความเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาสุขภาพจิตที่แสดงออกมาในลักษณะต่างๆ เช่นปัญหาทางอารมณ์ มีอาการซึมเศร้า ท้อแท้ และหาทางออกด้วยการฆ่าตัวตาย (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2552) นอกจากนี้เยาวชน 1 ใน 10 เท่านั้นที่ได้รับการช่วยเหลือให้เข้าใจปัญหาของตนเองและสามารถใช้ศักยภาพของตนเองในการแก้ปัญหา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) สถานศึกษามีนักเรียนจำนวนมากที่ได้รับผลกระทบโดยตรงและทางอ้อมจากปัญหาดังกล่าว ในการสำรวจข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนักเรียน พบข้อมูลนักเรียนมีปัญหาหลายประการ เช่น ปัญหาครอบครัว บิดามารดาหย่าร้าง แยกกันอยู่ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ บิดามารดาอยู่ต่างจังหวัด นักเรียนต้องอาศัย

อยู่กับญาติพี่น้องหรืออยู่กับตามลำพัง สภาพเช่นนี้ทำให้นักเรียนมีจิตใจว่าเหว มีความรู้สึกละเลยความอบอุ่น มีผลกระทบต่อด้านการเรียน มาโรงเรียนอย่างมีความสุข ไม่มีสมาธิในการเรียน บางครั้งตื่นสายมาโรงเรียนไม่ทัน บางคนขาดเรียน หนีเรียน ผลการเรียนตกต่ำ นักเรียนเหล่านี้ถ้าถูกชักจูงไปในทางที่ไม่ดีเช่น การใช้สารเสพติด หรือไปเที่ยวเตร่มั่วสุมอาจล่อลวงตามได้ง่าย จากปัญหาดังกล่าว โรงเรียนจึงต้องพยายามหาวิธีที่จะช่วยเหลือ และป้องกันปัญหาต่างๆ เพื่อให้นักเรียน เรียนอย่างมีความสุขประสบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน มีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอันได้แก่คณะกรรมการสถานศึกษาผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหาร และครูทุกคน มีวิธีการและเครื่องมือที่ชัดเจน มีมาตรฐานคุณภาพ และมีหลักการทำงานที่ตรวจสอบได้ นวัตกรรม ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 แปลว่า “การก่อสร้าง” วงการศึกษานำคำนี้มาใช้ในความหมายของ “การทำขึ้นใหม่” หรือ “สิ่งที่ทำขึ้นใหม่” ซึ่งได้แก่ แนวคิด แนวทาง ระบบ รูปแบบ วิธีการ กระบวนการสื่อและเทคนิคต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ซึ่งได้รับการคิดค้นและจัดทำขึ้นใหม่ เพื่อช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ทางการศึกษา หลักธรรมเป็นสิ่งสำคัญและเหมาะสมที่จะนำมาใช้โดยเฉพาะหลักธรรมในพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นศาสนาที่คนไทยส่วนมากยอมรับนับถือ มีหลักธรรมที่ครอบคลุมและเหมาะสมสำหรับนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้หลายกรณี โดยเฉพาะด้านการให้ความช่วยเหลือนักเรียนพระพุทธศาสนา มีหลักธรรมที่สามารถส่งเสริมสนับสนุนได้หลายประการ โดยเฉพาะหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งประกอบด้วย 1) การให้ทาน คือการอนุเคราะห์ หรือสงเคราะห์ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามฐานานุรูป 2) ปิยวาจา คือการพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ และจริงใจ 3) อตถจริยา คือการสงเคราะห์ทุกชนิด หรือการประพฤตินในสิ่งที่ เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น 4) สมานัตตตา คือการเป็นผู้มีความสม่ำเสมอหรือมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติต่อคนอื่นอย่างเสมอภาควางตัวอย่างเหมาะสมกับสถานภาพความเป็นอยู่ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2552)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทาง พัฒนาการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลพบุรี โดยนำหลักสังคหวัตถุ 4 ทางพุทธศาสนามาส่งเสริมให้ครูนำไปบูรณาการใช้ในการช่วยเหลือนักเรียนให้สามารถแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวัน พัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และมีวิถีชีวิตที่เป็นสุขตามที่สังคมมุ่งหวังต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลพบุรี
2. เพื่อศึกษาวิธีการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลพบุรี
3. เพื่อเสนอแนวทาง พัฒนาการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลพบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยโดยดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Method Research Design) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลพบุรี

1.2 แจกแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลพบุรี โดยได้มาจากประชากร คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 1-6 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลพบุรี จำนวน 25 โรงเรียน นักเรียนทั้งหมด จำนวนนักเรียน 21,369 คน โดยกำหนดสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ด้วยการเปิดตารางของ Krejcie & Morgan (1970) มีระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% โดยได้กลุ่มตัวอย่าง 377 คน

ขั้นตอนที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ด้วยทำการสัมภาษณ์เกี่ยวกับวิธีการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลพบุรี จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 โดยเลือกแบบเจาะจงซึ่งกำหนดกฎเกณฑ์ในการคัดเลือก ด้วยแบบสัมภาษณ์วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 3 เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลพบุรี ได้แก่ ปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอสรุปร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา/อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

สรุปผลการวิจัย

1. ความต้องการจำเป็นการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ในภาพรวม คือ 0.450 ความต้องการจำเป็นรายด้าน อันดับที่ 1 คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาเด็ก รongลงมาคือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งต่อนักเรียน ด้านการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขนักเรียน และด้านการคัดกรองนักเรียน ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความต้องการจำเป็นการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

ที่	การดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลพบุรี	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			P _N ^{modified}	ลำดับP _N ^{modified}
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1	การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	3.13	0.78	ปานกลาง	4.61	0.60	มากที่สุด	0.492	2
2	การคัดกรองนักเรียน	3.39	0.79	ปานกลาง	4.47	0.64	มากที่สุด	0.337	5
3	การส่งเสริมและพัฒนาเด็ก	2.86	0.65	ปานกลาง	4.72	0.53	มากที่สุด	0.664	1

4	การป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขนักเรียน	3.40	0.68	ปานกลาง	4.58	0.63	มากที่สุด	0.358	4
5	การส่งต่อนักเรียน	3.45	0.65	ปานกลาง	4.77	0.46	มากที่สุด	0.400	3
	ภาพรวม	3.25	0.71	ปานกลาง	4.07	0.57	มากที่สุด	0.450	

2. วิธีการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขตปทุมธานี เป็นการนำหลักการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ประการ ได้แก่ (1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (2) การคัดกรองนักเรียน (3) การส่งเสริมและพัฒนาเด็กนักเรียน (4) การป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขนักเรียน (5) การส่งต่อนักเรียน บุคลากรกับหลักสังคหวัตถุ 4 ประการ ได้แก่ (1) ทาน ให้ปันน้ำใจ (2) ปิยวาจา พูดจาจับใจ (3) อัถถจริยา สงเคราะห์กันไป (4) สมานัตตตา เสมอต้นเสมอปลาย

2.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 1) ผู้บริหารควรมีการวางแผนการบริหารเชิงระบบอย่างเป็นขั้นตอน 2) มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยด้วยการสร้างโอกาสให้นักเรียนแสดงออกถึงความคิด 3) จัดกิจกรรมสัมมนาเพื่อทำความรู้จักกับนักเรียน 4) ติดตามความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน โดยไม่เพียงแคในด้านวิชาการเท่านั้น 5) การให้คำปรึกษา สร้างโอกาสให้นักเรียนมีเวลาเปิดเผยปัญหาและความกังวลที่อาจเกิดขึ้น 6) การทำความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพครอบครัว หาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพครอบครัวของนักเรียน 7) มีปิยวาจา พูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่ประโยชน์และเหมาะสมกับกาลเทศะทำให้นักเรียนอยากพูดปัญหาและร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหา

2.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน 1) ครูที่ปรึกษาเก็บผลการคัดกรองไว้เป็นความลับ 2) ครูควรขอความยินยอมจากผู้ปกครองหรือนักเรียนก่อนที่จะดำเนินการคัดกรอง 3) เก็บข้อมูลที่จำเป็นเท่านั้น ครูควรเก็บข้อมูลเฉพาะที่เป็นประโยชน์ในการให้การสนับสนุนแก่นักเรียน 4) รักษาความลับ ครูควรรักษาความลับของข้อมูลที่ได้รับจากการคัดกรอง 5) แจ้งเตือนเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลในการแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้ปกครองและนักเรียน 6) มีการอัปเดตข้อมูล ครูควรอัปเดตข้อมูลเป็นระยะเพื่อให้สามารถให้การสนับสนุนที่เหมาะสมต่อนักเรียน 7) มีอัถถจริยาให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละมีกระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ 8) ปฏิบัติสมานัตตตา เสียสละตนเองให้ด้วยร่างกาย แรงใจ แรงสติปัญญา ปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

2.3 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาเด็กนักเรียน 1) จัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการดำรงชีวิต กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 2) จัดหลักสูตรอบรมที่เน้นการพัฒนาทักษะเช่นการวางแผนการเงิน การจัดการเวลา การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ 3) จัดกิจกรรมด้วยการสนับสนุนทักษะการเป็นผู้นำ 4) การสนับสนุนทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และการแก้ปัญหา 5) อบรมการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาทักษะ 6) ใช้ทานให้แนวคิดวิธีการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องแก่นักเรียนสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิตประจำวัน 7) ใช้ปิยวาจาแนะนำสั่งสอนความรู้และประสบการณ์ที่มีแก่นักเรียน

2.4 ด้านการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขนักเรียน 1) ประเมินผลการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขนักเรียน 2) ให้ความสำคัญในการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนต่อการแก้ไขปัญหา 3) การให้คำแนะนำและติดตามการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง 4) ทบทวนและประเมินมาตรการที่ถูกใช้เพื่อดูว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่ 5) เปิดโอกาสให้นักเรียนสะท้อนความคิดเห็นจากนักเรียน 6) สนับสนุนนักเรียนในการพัฒนาทักษะและแก้ไขปัญหาเอง 7) จัดประชุมร่วมกับผู้ปกครองเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา 8) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำนายปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต 9) มีอัถถจริยาทำงานร่วมกับผู้ปกครองด้วยกำลังกาย กำลังใจ ความคิด กำลังใจ

2.5 ด้านการส่งต่อนักเรียน 1) มีมาตรการป้องกันมิให้ปัญหาลุกลามเกินแก้ไข 2) สร้างบรรยากาศเรียนรู้ที่ปลอดภัยและสร้างสรรค์ 3) ตั้งเป้าหมายและติดตามความก้าวหน้าการแก้ไขปัญหาของนักเรียน 4) จัดกิจกรรมที่ช่วยในการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ 5) ทำงานร่วมกับผู้ปกครองสร้างทีมงานที่ร่วมมือและสนับสนุนกันเพื่อให้นักเรียน 6) ให้การช่วยเหลือนักเรียนทันทีเมื่อเกิดปัญหา 7) สร้างระบบการรายงานปัญหาที่มีความคิดสร้างสรรค์และเชื่อถือได้ 8) ประเมินมาตรการช่วยเหลือนักเรียนเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาอีก

3. แนวทางพัฒนาการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ดังนี้

3.1 ทาน (ให้ปันน้ำใจ) ครูปฏิบัติต่อนักเรียนโดย 1) ให้นักเรียนแสดงออกถึงความคิด 2) ให้คำปรึกษา 3) อัปเดตข้อมูลให้การสนับสนุนที่เหมาะสมต่อนักเรียน 4) จัดหลักสูตรอบรมที่เน้นการพัฒนาทักษะ 5) ให้แนวคิดวิธีการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องแก่นักเรียน 6) ให้ความสำคัญในการติดตามความก้าวหน้าต่อการแก้ไขปัญหา 7) ให้คำแนะนำและติดตามการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง 8) เปิดโอกาสให้นักเรียนสะท้อนความคิดเห็นจากนักเรียน 9) ให้การช่วยเหลือนักเรียนทันทีเมื่อเกิดปัญหา

3.2 ปิยวาจา (พูดจาจับใจ) ครูปฏิบัติต่อนักเรียนโดย 1) จัดกิจกรรมสัมภาษณ์เพื่อทำความรู้จักกับนักเรียน 2) มีปิยวาจา พูดด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน ทำให้นักเรียนอยากพูดปัญหาและร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหา 3) ใช้ปิยวาจาแนะนำสั่งสอนความรู้และประสบการณ์ที่มีแก่นักเรียน 4) สร้างบรรยากาศเรียนรู้ที่ปลอดภัยและสร้างสรรค์

3.3 อตถจริยา (สงเคราะห์กันไป) ครูปฏิบัติต่อนักเรียนโดย 1) ทำความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพครอบครัว 2) รักษาความลับของข้อมูลที่ได้รับจากการคัดกรอง 3) ขอความยินยอมจากผู้ปกครองหรือนักเรียนก่อนดำเนินการคัดกรอง 4) แจ้งเตือนเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลในการแก้ไขปัญหา 5) ให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละ 6) จัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการดำรงชีวิต 7) อบรมการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาทักษะ 8) จัดประชุมร่วมกับผู้ปกครองเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา 9) ทำงานร่วมกับผู้ปกครองด้วยกำลังกาย กำลังความคิด กำลังใจ 10) มีมาตรการป้องกันมิให้ปัญหาลุกลามเกินแก้ไข 11) สร้างระบบการรายงานปัญหาที่มีความคิดสร้างสรรค์และเชื่อถือได้

3.4 สมานัตตตา (เสมอต้น เสมอปลาย) ครูปฏิบัติต่อนักเรียนโดย 1) มีการวางแผนการบริหารเชิงระบบอย่างเป็นขั้นตอน 2) ติดตามความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน 3) เก็บข้อมูลที่จำเป็นเป็นประโยชน์ในการให้การสนับสนุนแก่นักเรียน 4) ประเมินผลการป้องกันช่วยเหลือและแก่นักเรียน 5) ทบทวนและประเมินมาตรการที่ถูกใช้เพื่อดูว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่ 6) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำนายปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต 7) ตั้งเป้าหมายและติดตามความก้าวหน้าการแก้ไขปัญหาของนักเรียน 8) ประเมินมาตรการช่วยเหลือนักเรียนเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข 9 เสียสละตนเองด้วยร่างกาย แรงใจ แรงสติปัญญา ปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับสภาพ

ปัจจุบัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการส่งต่อนักเรียน รองลงมา คือ ด้านการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขนักเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน สภาพที่พึงประสงค์การดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลพบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งต่อนักเรียนรองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคัดกรองนักเรียน เมื่อเรียงลำดับตามความสำคัญของความต้องการความจำเป็น โดยระบุความต้องการความจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนา ก่อน ซึ่งพิจารณาตามค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ในที่นี้ คือ 0.450 พบว่า อันดับ 1 คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน รองลงมาคือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการคัดกรองนักเรียนผู้วิจัย ได้นำผลดังกล่าวมาจัดลำดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลพบุรีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ได้แก่ 1) ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 2) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 3) ด้านการส่งต่อนักเรียน 4) ด้านการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขนักเรียน 5) ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน อันดับที่ 1 ข้อที่ 23 จัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการดำรงชีวิต กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และอันดับที่ 2 ข้อที่ 21 มีการจัดกิจกรรมโฮมรูม (Homeroom) สำหรับผู้เรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล อันดับที่ 1 ข้อที่ 4 มีการวางแผนการบริหารเชิงระบบอย่างเป็นขั้นตอน และอันดับที่ 2 ข้อที่ 6 มีการตรวจสอบและประเมินผลการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งต่อนักเรียน อันดับที่ 1 ข้อที่ 35 ช่วยมาตรการป้องกันมิให้ปัญหาลุกลามเกินแก้ไข และอันดับที่ 2 ข้อที่ 40 สรุปรายงานและเผยแพร่ผลการช่วยเหลือนักเรียน ด้านการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขนักเรียน อันดับที่ 1 ข้อที่ 32 ประเมินผลการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขนักเรียน และอันดับที่ 2 ข้อที่ 28 มีการปฏิบัติกับนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ด้านการคัดกรองนักเรียน อันดับที่ 1 ข้อที่ 12 ครูที่ปรึกษาเก็บผลการคัดกรองไว้เป็นความลับ และอันดับที่ 2 ข้อที่ 9 ครูเข้าถึงปัญหาได้อย่างรวดเร็ว จากผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของจักรี โพธิ์สำนึก (2550) ที่ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาในการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูที่ปรึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน ด้านการส่งเสริมนักเรียนและด้านการส่งต่อนักเรียน ตามลำดับ และสอดคล้องกับการวิจัยของมานพ บุญสมพงษ์ (2550) ที่ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการดำเนินงานของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาการดำเนินงานของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต จำแนกตามระดับช่วงชั้นของครูที่ปรึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต ครูที่ปรึกษาได้เสนอแนวคิดที่ว่า โรงเรียนควรหาวิธีประสานกันระหว่างครูปรึกษากับผู้ปกครองนักเรียน เช่น การประชุมผู้ปกครองชั้นเรียน (Classroom Meeting) ควรจัดเวลาและความสะดวกให้ครูในการเยี่ยมบ้าน ในระเบียนสะสมควรมีข้อมูลนักเรียนครบทุกด้าน การจัดกิจกรรมส่งเสริมนักเรียนต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ครูที่ปรึกษาควรให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมก่อนเรียน (Home Room) และครูที่ปรึกษาควรแสวงหาวิธีการร่วมมือจากนักเรียนในการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน

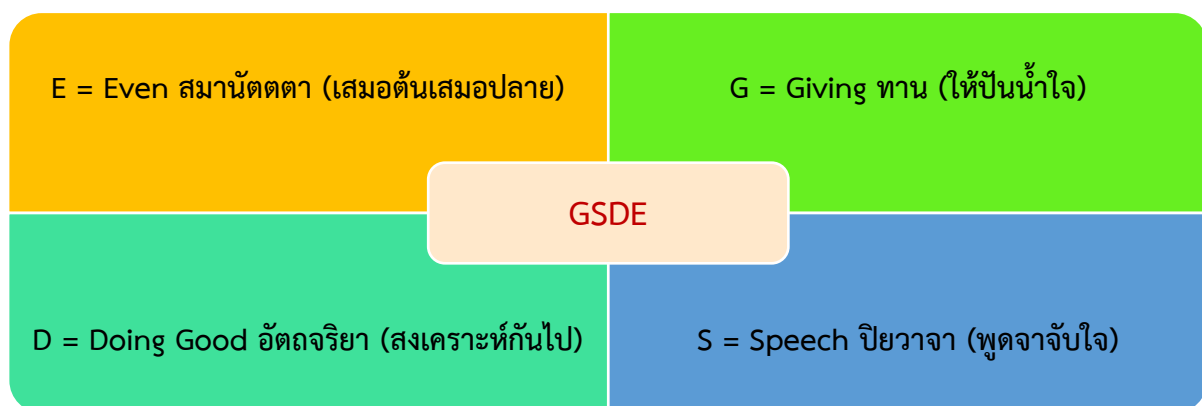
2. ผลการศึกษาวิธีการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลพบุรี เป็นการนำหลักการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ประการ ได้แก่ (1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (2) การคัดกรองนักเรียน (3) การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน (4) การป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขนักเรียน (5) การส่งต่อนักเรียน บูรณาการกับหลักสังคหวัตถุ 4 ประการ ได้แก่ (1) ทาน ให้ปันน้ำใจ (2) ปิยวาจา พูดจาจับใจ (3) อตถจริยา สงเคราะห์กันไป (4) สมานัตตตา เสมอต้นเสมอปลาย จากผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรารักษ์ เดชสุภา (2551) ที่ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการดำเนินงานจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอคลองหาด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมมีปัญหาในระดับปานกลาง ในรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับปัญหาจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งต่อนักเรียน ด้านการส่งเสริมนักเรียน และด้านการป้องกันแก้ไขปัญหานักเรียน ทั้งนี้ปัญหาการดำเนินงานจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามระดับช่วงชั้นในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเสนอแนวทางพัฒนาการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลพบุรี ประกอบด้วย (1) ทาน ให้ปันน้ำใจ ให้นักเรียนแสดงออกถึงความคิด ให้คำปรึกษา ให้การสนับสนุนที่เหมาะสมต่อนักเรียน จัดหลักสูตรอบรมที่เน้นการพัฒนาทักษะให้คำแนะนำและติดตามการแก้ไขปัญหาย่างต่อเนื่อง ให้การช่วยเหลือนักเรียนทันทีเมื่อเกิดปัญหา (2) ปิยวาจา พูดจาจับใจ จัดกิจกรรมสัมภาษณ์เพื่อทำความรู้จักกับนักเรียน มีพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน ให้นักเรียนอยากพูดปัญหาและร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหา ใช้วาจาแนะนำสั่งสอนความรู้และประสบการณ์ที่มีแก่นักเรียนเพื่อสร้างบรรยากาศเรียนรู้ที่ปลอดภัยและสร้างสรรค์ (3) อตถจริยา สงเคราะห์กันไป ทำความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพครอบครัว ขอความยินยอมจากผู้ปกครองหรือนักเรียนก่อนดำเนินการคัดกรอง ให้ความช่วยเหลือเพื่อแผ้วแผ่เสียสละ จัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการดำรงชีวิต ทำงานร่วมกับผู้ปกครองด้วยกำลังกาย กำลังความคิด กำลังใจ (4) สมานัตตตา เสมอต้นเสมอปลาย มีการวางแผนการบริหารเชิงระบบอย่างเป็นขั้นตอน ติดตามความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน ประเมินผลการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาทบทวนและประเมินมาตรการที่ถูกใช้ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำนายปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เสียสละตนเองด้วยร่างกาย แรงใจ แรงสติปัญญา ปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูประทีปธรรมารักษ์ (ประพันธ์ พนธุมโม) (2559) ผลการวิจัยพบว่า ด้านทาน โรงเรียนควรจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จัดบรรยากาศห้องเรียนให้เหมาะสมกับบางรายวิชาที่สอน และจัดทัศนศึกษาตามสถานการณ์จริงในเนื้อหาบางรายวิชา ด้านปิยวาจา ผู้บริหารควรอธิบายงานวิชาการด้วยวาจาที่ไพเราะอ่อนหวานและชัดเจน และควรชี้แจงนโยบายในงานวิชาการแก่ครู โดยใช้คำพูดที่นุ่มนวล สละสลวย ไม่รวมรัดตัดตอน จนทำให้ไม่เข้าใจนโยบาย ด้านอตถจริยา โรงเรียนควรจัดหาวิทยากรพิเศษมาบรรยายเพิ่มเติมความรู้บางรายวิชา ควรจัดกิจกรรมที่หลากหลายให้สอดคล้องกับรายวิชา ควรจัดหาอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสม ควรจัดหาบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ท่าแผนในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับโรงเรียน และควรจัดการบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิต ด้านสมานัตตตา โรงเรียนควรจัดการบุคลากรผู้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวัดและประเมินผลตามสาระการเรียนรู้ ควรจัดประเมินผลก่อนเรียนและหลังเรียน เพื่อตรวจสอบความพร้อมเรียนและความก้าวหน้า และควรจัดหาผู้เชี่ยวชาญกำหนดวิธีการ เครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่เหมาะสม และสอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต) (2550) ได้อธิบายความหมายของ

สังคหวัตถุ 4 คือหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจคนและประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี ประกอบด้วย 1) ทาน ให้ปัน คือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือ สงเคราะห์ด้วยปัจจัยสี่ ทุน หรือทรัพย์สินสิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจ และศิลปวิทยา 2) ปิยวาจา พูดอย่างรักกัน คือกล่าวคำสุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ชี้แจง แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผล ชักจูงไปในทางที่ดีงาม หรือคำแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ รู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดี สามานสามัคคี ทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน 3) อตถจริยา ทำประโยชน์แก่เขา คือช่วยเหลือด้วยแรงกาย และชวนชวนช่วยกิจการต่างๆ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ปัญหา และช่วยแนะนำปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม 4) สมานัตตตา เอาตัวเข้าสมาน คือทำตัวให้เข้ากับเขาได้ วางตนเสมอต้นเสมอปลายให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอกับต่อคนทั้งหลาย ไม่เอาเปรียบ และเสมอในทุกๆ สุข คือร่วมสุข ร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัย คือ แนวทางพัฒนาการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลพบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้องค์ความรู้ดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย “GSDE”

จากภาพที่ 1 ผู้วิจัยสรุปได้เป็นองค์ความรู้ ดังนี้

G หมายถึง Giving ทาน (ให้ปันน้ำใจ) ครูปฏิบัติต่อนักเรียนโดย 1) ให้นักเรียนแสดงออกถึงความคิด 2) ให้คำปรึกษา 3) อำนวยความสะดวกให้การสนับสนุนที่เหมาะสมต่อนักเรียน 4) จัดหลักสูตรอบรมที่เน้นการพัฒนาทักษะ 5) ให้แนวคิดวิธีการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องแก่นักเรียน 6) ให้ความสำคัญในการติดตามความก้าวหน้าต่อการแก้ไขปัญห 7) ให้คำแนะนำและติดตามการแก้ไขปัญหายอย่างต่อเนื่อง 8) เปิดโอกาสให้นักเรียนสะท้อนความคิดเห็นจากนักเรียน 9) ให้การช่วยเหลือนักเรียนทันทีเมื่อเกิดปัญหา

S หมายถึง Speech ปิยวาจา (พูดจาจับใจ) ครูปฏิบัติต่อนักเรียนโดย 1) จัดกิจกรรมสัมภาษณ์เพื่อทำความรู้จักกับนักเรียน 2) มีปิยวาจา พูดด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน ทำให้นักเรียนอยากพูดปัญหา และร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญห 3) ใช้ปิยวาจาแนะนำสั่งสอนความรู้และประสบการณ์ที่มีแก่นักเรียน 4) สร้างบรรยากาศเรียนรู้ที่ปลอดภัยและสร้างสรรค์

D หมายถึง Doing Good อตถจริยา (สงเคราะห์กันไป) ครูปฏิบัติต่อนักเรียนโดย 1) ทำความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพครอบครัว 2) รักษาความลับของข้อมูลที่ได้รับจากการคัดกรอง 3) ขอความยินยอมจาก

ผู้ปกครองหรือนักเรียนก่อนดำเนินการคัดกรอง 4) แจ้งเตือนเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลในการแก้ไขปัญหา 5) ให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละ 6) จัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการดำรงชีวิต 7) อบรมการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาทักษะ 8) จัดประชุมร่วมกับผู้ปกครองเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา 9) ทำงานร่วมกับผู้ปกครองด้วยกำลังกาย กำลังความคิด กำลังใจ 10) มีมาตรการป้องกันมิให้ปัญหาลุกลามเกินแก้ไข 11) สร้างระบบการรายงานปัญหาที่มีความคิดสร้างสรรค์และเชื่อถือได้

E หมายถึง Even สมานัตตตา (เสมอต้นเสมอปลาย) ครูปฏิบัติต่อนักเรียนโดย 1) มีการวางแผนการบริหารเชิงระบบอย่างเป็นขั้นตอน 2) ติดตามความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน 3) เก็บข้อมูลที่จำเป็นเป็นประโยชน์ในการให้การสนับสนุนแก่นักเรียน 4) ประเมินผลการป้องกันช่วยเหลือและแก่นักเรียน 5) ทบทวนและประเมินมาตรการที่ถูกใช้เพื่อดูว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่ 6) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำนายปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต 7) ตั้งเป้าหมายและติดตามความก้าวหน้าการแก้ไขปัญหานักเรียน 8) ประเมินมาตรการช่วยเหลือนักเรียนเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข 9) เสียสละตนเองด้วยร่างกาย แรงใจ แรงสติปัญญา ปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยเรื่องแนวทางการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลพบุรี สภาพที่พึงประสงค์การดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลพบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปพัฒนาด้านการส่งต่อนักเรียนโดยเมื่อพบนักเรียนที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนครูที่ปรึกษาจะมีหนังสือแจ้งผู้ปกครอง และมีการวางแผนตามระบบมาตรฐาน (P D C A) ในการส่งต่อนักเรียน

1.2 จากผลการวิจัยเรื่องแนวทางการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลพบุรี สภาพที่พึงประสงค์การดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลพบุรี ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนโดยมีกิจกรรมและโครงการที่เป็นการสนับสนุนให้นักเรียนมีคุณภาพมากขึ้น มีการจัดกิจกรรมโฮมรูม (Homeroom) สำหรับผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษากระบวนการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลพบุรี

2.2 ควรศึกษากิจกรรมการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลพบุรี

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2560). คู่มือครูที่ปรึกษาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน. กรุงเทพมหานคร: ยูเร็นส์อิมเมจกรุ๊ป.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2544. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- จักรี โพธิ์สำนัก. (2550). ปัญหาในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรฤติ เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- พระครูประทีปธรรมารักษ์ (ประพันธ์ พนธุมโม). (2559). การบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2550). ธรรมบุญชีวิต. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์สว.ย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2552). พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัชราภรณ์ เดชสุภา. (2551). ปัญหาการดำเนินงานจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มานพ บุญสมพงษ์. (2550). ปัญหาและแนวทางแก้ไขการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่จังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี. (2564). คู่มือข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา. ลพบุรี: สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี.
- สุชา จันทรเฒ. (2544). วิทยุ. กรุงเทพมหานคร: อักษรบัณฑิต.
- หลักสูตรพัฒนาครู. (2566). ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนความหมายและความสำคัญและคุณค่า. แหล่งที่มา <https://training.skarea2.go.th/course/chapterview/77.html>. สืบค้นเมื่อ 1 พ.ค. 2566.
- Krejcie, R.V. & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3). 607-610.

การบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง
อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
MANAGEMENT OF THE 7TH RATCHABURI PROVINCIAL MEDITATION CENTERS,
NA NONG TEMPLE, MUEANG DISTRICT, RATCHABURI PROVINCE

[1]พระสมุห์นพพล อติพล Phrasamu Noppon Atiplo

[2]พระมหากังวาล ธีรธมฺโม Phramaha Kangwal Dhiradhammo

[3]พระครูวาทีวรัณพนธ์ PhrakhruWateeworawat

[1] [2] [3]วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Ratchaburi Buddhist College,

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author E-mail: NopponAtiplo@hotmail.com

Article Received: August 07, 2024. Revised: December 25, 2024. Accepted: December 27, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับปฏิบัติการที่มีต่อการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และ 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที ค่าเอฟ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านสถานที่ ด้านการจัดการ ด้านบุคลากร ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และรายได้ มีความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอาชีพ มีความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย และ 3) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง (1) ปัญหา อุปสรรค คือ สถานที่พักของผู้ปฏิบัติธรรมมีแสงและสัตว์ที่จะมารบกวนสมาธิ วิทยากรใช้ภาษาถ้อยคำในการบรรยายธรรมเป็นคนรุ่นใหม่ การสอนธรรมใช้ถ้อยคำเร็วไปและใช้ศัพท์สมัยใหม่ผสมไม่เหมาะสม ขาดการประชาสัมพันธ์กิจกรรมโครงการต่างๆ ของสำนักตามสื่อต่างๆ สมาชิกใหม่ที่เข้าร่วมปฏิบัติธรรมไม่รับรู้ข่าวสาร (2) ข้อเสนอแนะ คือ วิทยากรสำนักปฏิบัติธรรมใช้ปรับปรุงภาษาถ้อยคำในการบรรยายธรรม เหมาะสมควรแก่ผู้รับฟัง และสำนักปฏิบัติธรรมควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์

กิจกรรมโครงการของสำนักตามสื่อต่างๆ อย่างทั่วถึง เพื่อจะได้สมาชิกใหม่เข้ามาร่วมกิจกรรมปฏิบัติธรรมเพิ่มขึ้น

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, การบรรยายธรรม

ABSTRACT

This research aims to 1) study the management level of the 7th meditation center in Ratchaburi Province, Wat Na Nong; 2) compare the operational level towards the management of the 7th meditation center in Ratchaburi Province, Wat Na Nong, classified by the personal factors of the respondents; and 3) study the problems, obstacles, and suggestions for the management of the 7th meditation center in Ratchaburi Province, Wat Na Nong. This research is a mixed-method research using a quantitative research by applying a questionnaire with a sample of 285 people. Data were analyzed using research statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, hypothesis testing by t-test, F-test, and one-way analysis of variance; and qualitative research by interviewing 9 key informants. Data were analyzed using content analysis. The research results found that 1) The overall management level of the 7th meditation center in Ratchaburi Province, Wat Na Nong, Mueang District, Ratchaburi Province, was at a moderate level. When considering each aspect, opinions were at a moderate level in all 3 aspects, namely, location, management, and personnel, respectively. 2) The results of the comparison of the management of the 7th meditation center in Ratchaburi Province, Wat Na Nong, Mueang District, Ratchaburi Province, were at a moderate level. By classification by personal factors, it was found that gender, age, education level, and income had opinions on the overall management of the 7th meditation center in Ratchaburi Province, Wat Na Nong, no different. Therefore, the research hypothesis was rejected. As for the personal factor, occupation, there were opinions on the overall management of the 7th meditation center in Ratchaburi Province, Wat Na Nong, no different at a significant level of 0.05. Therefore, the research hypothesis was accepted. 3) Problems, obstacles, and suggestions for the management of the 7th meditation center in Ratchaburi Province, Wat Na Nong (1) Problems and obstacles were: The accommodation of the meditation practitioners has insects and animals that could disturb concentration. The lecturers used new-generation language in the sermon. The teaching of sermons used words that were too fast and modern vocabulary inappropriately. There was a lack of public relations for the center's various project activities through various media. New members who joined the meditation were not aware of the news. (2) Suggestions were: The lecturers of the meditation center should improve the language and words in the sermons to be appropriate for the listeners. The meditation center should increase public relations for its project activities through various media to attract more new members to join the meditation activities.

Keywords: Management, Provincial Meditation Center, Dharma Lectures

บทนำ

พระพุทธองค์ได้ทรงวางหลักและวิธีปฏิบัติในการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนให้แก่เหล่าพระสาวก ซึ่งเป็นพระอรหันต์รุ่นแรก เพื่อถือเป็นแนวทางในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยกัน เพื่อให้พระธรรมคำสอนแผ่ขยายกระจายไปสู่มวลมนุษยชาติ และเพื่อความดำรงมั่นแห่งพระสัทธรรม โดยพระดำรัสว่า “ภิกษุทั้งหลาย เราพ้นแล้วจากบ่วงทั้งปวง ทั้งที่เป็นของทิพย์ ทั้งที่เป็นของมนุษย์ ภิกษุทั้งหลาย พวกเธอจงจาริกไป เพื่อประโยชน์สุขแก่ชนจำนวนมาก เพื่ออนุเคราะห์ชาวโลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่ทวยเทพและมนุษย์ อย่าไปโดยทางเดียวกันสองรูป จงแสดงธรรมมีความงามในเบื้องต้น มีความงามในท่ามกลาง และมีความงามในที่สุด จงประกาศพรหมจรรย์พร้อมทั้งอรรถและพยัญชนะ บริสุทธิ์ บริบูรณ์ ครบถ้วน สัตว์ทั้งหลาย ที่มีธุลีในดวงตาน้อยมีอยู่ เมื่อได้ฟังธรรมแล้ว จักเป็นผู้รู้ธรรม ภิกษุทั้งหลาย แม้เราก็จักไปยังตำบลอุรุเวลาเสนานิคม เพื่อแสดงธรรม”(วิ.มहा. (ไทย) 4/4/4-5)

ดังนั้น นับแต่อดีตถึงปัจจุบัน การเผยแผ่พระพุทธศาสนาหรือการประกาศพระพุทธ-ศาสนาจึงถือเป็นบทบาทและหน้าที่ของพระสงฆ์โดยตรง เพราะพระสงฆ์มีชีวิตที่เนื่องด้วยผู้อื่นจึงต้องตอบแทนผู้มีอุปการคุณ ดังมีพุทธพจน์ที่ปรากฏใน สมณสัญญาสูตร ว่า “สมณะนั้นมีชีวิตที่ต้องอาศัยผู้อื่น” (อง.ทสก. (ไทย) 24/101/208)

การปฏิบัติธรรมหรือการฝึกอบรมจิตด้วยการเจริญกัมมัฏฐานเพื่อให้จิตสงบระงับจากกิเลสนิวรณ์ เป็นสมาธิ สามารถกำหนดรู้เท่าทันสภาวะธรรมตามความเป็นจริง เป็นอุบายแก้ปัญหทางใจ ให้ได้รับประโยชน์จากพระพุทธศาสนาที่ตนเคารพนับถืออย่างแท้จริง เป็นการฉีดยาค้ำจิตใจ เสริมสร้างพลังจิตให้มีคุณภาพได้อย่างถูกต้อง เพราะมนุษย์เรามีส่วนประกอบสองส่วน คือกายกับจิต จิตเป็นนาย กายเป็นบ่าว จิตจึงมีความสำคัญ ดังนั้น การที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องพัฒนาที่จิตใจก่อนเป็นสำคัญ จึงจะได้ผลดีที่สุด

ปัจจุบันนี้ การจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดได้เพิ่มจำนวนขึ้นมาก กระจายครอบคลุมทุกจังหวัด ตามเจตนารมณ์แห่งระเบียบมหาเถรสมาคม โดย สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอมือง จังหวัดราชบุรี ได้มุ่งดำเนินงานตามระเบียบมหาเถรสมาคมว่าด้วยการจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด พ.ศ. 2543 อย่างเคร่งครัด

แต่อย่างไรก็ตาม ปัญหาสำคัญที่ประสบ เช่นเดียวกับกับสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดแห่งอื่นๆ คือ หากมองในภาพรวมแล้ว จะเห็นว่ายังคงมีลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดการประสานความร่วมมือกันทำให้ขาดความเป็นเอกภาพ ไม่มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานหรือแนวปฏิบัติสำหรับการติดตามและประเมินผล รวมทั้งขาดการสนับสนุนส่งเสริมด้านองค์ความรู้ บุคลากร การบริหารจัดการ งบประมาณ และขาดการกระตุ้นส่งเสริมให้มีกิจกรรมการปฏิบัติธรรมเป็นประจำอย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ อาจเนื่องจากยังไม่มีหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบภารกิจดังกล่าว และไม่มีการกำหนดระเบียบหรือมาตรการบังคับหรือส่งเสริมใดๆ ที่ชัดเจน โดยแท้จริง สำนักปฏิบัติธรรมส่วนใหญ่ยังขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพ ทั้งในด้านความรู้ภาคปริยัติ และประสบการณ์ตรงที่ได้รับจากการปฏิบัติ ตลอดจนความรู้ความสามารถในการเผยแผ่อบรมสั่งสอนประชาชน นอกจากนี้ อาจเป็นเพราะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความสับสนในการดำเนินงานตามบทบาทที่พึงประสงค์ของสำนักปฏิบัติธรรมในฐานะสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2557)

จากประเด็นปัญหา ประกอบกับการที่ผู้วิจัยมีสังกัดในวัดนาหนอง อำเภอมือง จังหวัดราชบุรี จึงสนใจศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

นำไปใช้การพัฒนาการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับปฏิบัติการที่มีต่อการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีดำเนินงานวิจัยดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ประชาชนที่เข้าร่วมในกิจกรรมของสำนักปฏิบัติธรรม ประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ทั้งที่อยู่ในภูมิลำเนาเดิม และมาจากต่างภูมิลำเนา รวมจำนวนทั้งสิ้น 985 คน (กองเลขานุการวัดนาหนอง, 2566) ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 หรือ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูปหรือคน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 เจ้าสำนัก/พระวิปัสสนาจารย์ของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี จำนวน 5 รูป, กลุ่มที่ 2 ประชาชนที่เข้าปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด กลุ่มที่ 3 นักวิชาการในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดราชบุรี จำนวน 1 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- 3.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือการวิจัย 2) สร้างเครื่องมือ 3) นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านเนื้อหาสาระ รูปแบบและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีผลค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 4) หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.894 5) นำแบบสอบถามไปใช้จริงในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปฏิบัติการที่มีต่อการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) และตอนที่ 3

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอมือง จังหวัดราชบุรี ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

3.2 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้ 1) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์ 2) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณารายละเอียดต่างๆ ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามที่กำหนดไว้ 3) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ 4) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 5) นำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อนำมาวิเคราะห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติพรรณนา สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ประกอบบริบท

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอมือง จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านสถานที่ ด้านการจัดการ ด้านบุคลากร ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอมือง จังหวัดราชบุรี ในภาพรวม

ที่	บริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอมือง จังหวัดราชบุรี	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านสถานที่	3.35	0.24	ปานกลาง
2	ด้านบุคลากร	3.01	0.21	ปานกลาง
3	ด้านการจัดการ	3.14	0.33	ปานกลาง
ภาพรวม		3.17	0.16	ปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอมือง จังหวัดราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามสมมติฐานการวิจัย พบว่า

สมมติฐานที่ 1 ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอมือง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 2 ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 3 ประชาชนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 4 ประชาชนที่มีอาชีพที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ด้านภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 5 ประชาชนที่มีอาชีพที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ด้านภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี

3.1 ปัญหา อุปสรรค ในการพัฒนาการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี พบว่า สถานที่พักของผู้มาอยู่ปฏิบัติธรรม ยังมีแมลงและสัตว์ที่จะมารบกวนสมาธิผู้ปฏิบัติธรรมและวิทยากรใช้ภาษาถ้อยคำในการบรรยายธรรมเป็นคนรุ่นใหม่การสอนธรรมใช้ถ้อยคำเร็วไป และใช้สรรพสมัยใหม่ผสมไม่เหมาะสมควรแก่ผู้รับฟัง ขาดการประชาสัมพันธ์กิจกรรมโครงการต่างๆ ของสำนักตามสื่อต่างๆ ทำให้สมาชิกใหม่ที่เข้าร่วมปฏิบัติธรรมไม่รับรู้ข่าวสารส่วนข้อเสนอแนะ บุคลากรสำนักปฏิบัติธรรมใช้ปรับปรุงภาษาถ้อยคำในการบรรยายธรรม เหมาะสมควรแก่ผู้รับฟัง และสำนักปฏิบัติธรรมควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์กิจกรรมโครงการต่างๆ ของสำนัก ตามสื่อต่างๆ อย่างทั่วถึง เพื่อจะได้สมาชิกใหม่เข้าร่วมกิจกรรมปฏิบัติธรรมเพิ่มขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี พบว่า สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี สภาพปัจจุบันนี้ มีความพร้อมในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นบริเวณสถานที่วัด บุคลากร ศาลาอาคารปฏิบัติธรรม ห้องน้ำห้องสุขา สภาพแวดล้อมทั่วไปก็ค่อนข้างดี สามารถรองรับผู้มาขอเข้าร่วมปฏิบัติเกือบทั้งปี และวัดนาหนองยังคงเป็นศูนย์กลางในการทำกิจกรรมของชุมชน เป็นศูนย์รวมจิตใจให้ชุมชนเสมอมา ได้ให้การอนุเคราะห์สังเคราะห์ประชาชนตลอดมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันในเกือบทุกรุ่น โดยเฉพาะทางด้านจิตใจคณะสงฆ์ได้ให้ความสำคัญมาก มีการจัดฝึกอบรมปฏิบัติธรรมมาโดยตลอด ส่วนอาคารสถานที่ของสำนักปฏิบัติธรรม มีความสะอาดสวยงามและมั่นคง เหมาะแก่การบำเพ็ญของสาธุชนดีเหมาะสมอยู่แล้ว ควรเพิ่มการจัดระเบียบพื้นที่ให้เป็นสัดส่วน และสิ่งที่ควรเพิ่มคือเจ้าหน้าที่คอยดูแลความสะอาดซึ่งอาศัยแต่พระภิกษุและสามเณรคงจะไม่เพียงพอนัก ตลอดจนมีการบริหารจัดการหลักสูตรการสอนเพื่อใช้ในการอบรมปฏิบัติธรรมแก่ประชาชนและเด็กเยาวชนอย่างเหมาะสมของสำนักเป็นไปอย่างเหมาะสมมีมาตรฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอมือง จังหวัดราชบุรี ประชาชนที่มาเข้าร่วมปฏิบัติธรรมกับทางสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอมือง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสถานที่อยู่ในระดับปานกลาง ด้านด้านบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการจัดการอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยนี้ แสดงให้เห็นว่า สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอมือง จังหวัดราชบุรี ได้ดำเนินงานโดยครอบคลุมภารกิจของการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 ความพร้อมในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นบริเวณสถานที่วัด บุคลากร ศาลาอาคารปฏิบัติธรรม มีการส่งเสริมพระภิกษุในสำนักได้รับการอบรมหลักสูตรพระวิปัสสนาจารย์ที่ทางคณะสงฆ์จัดขึ้น สนับสนุนเพิ่มศักยภาพแก่บุคลากร มีการบริหารจัดการหลักสูตรการสอนเพื่อใช้ในการอบรมปฏิบัติธรรมแก่ประชาชนของสำนักเป็นไปอย่างเหมาะสมมีมาตรฐาน มีการบรรยายธรรมแนะนำการปฏิบัติธรรม เป็นไปอย่างพอเหมาะสมควร และสามารถนำเอาหลักธรรมไปใช้ปรับประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ดี พร้อมทั้งมีการอนุเคราะห์สนับสนุนประชาชนด้วยความเมตตา กรุณาตลอด โดยเฉพาะการสนับสนุนส่งเสริมประชาชนให้เข้าวัดไปทำบุญกุศล ฟังธรรม ปฏิบัติธรรม ตลอดมา ดังกล่าวนี้อาจสอดคล้องกับที่ พระภุมรินทร์ จกกรตโน (2560) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจต่อสำนักปฏิบัติธรรมประจำกรุงเทพมหานคร แห่งที่ 37 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจที่มีต่อสำนักปฏิบัติธรรมประจำ กรุงเทพมหานคร แห่งที่ 37 โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

2. ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอมือง จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานการวิจัย 4 ข้อ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ด้านเพศ พบว่า พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอมือง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ด้วยเหตุที่ว่า สำนักปฏิบัติธรรมได้ดำเนินงานโดยครอบคลุมภารกิจของการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 ความพร้อมในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นบริเวณสถานที่วัด บุคลากร ศาลาอาคารปฏิบัติธรรม มีการส่งเสริมพระภิกษุในสำนักได้รับการเข้าอบรมหลักสูตรพระวิปัสสนาจารย์ที่ทางคณะสงฆ์จัดขึ้น สนับสนุนเพิ่มศักยภาพแก่บุคลากร มีการบริหารจัดการหลักสูตรการสอนเพื่อใช้ในการอบรมปฏิบัติธรรมแก่ประชาชนของสำนักเป็นไปอย่างเหมาะสมมีมาตรฐาน มีการบรรยายธรรมแนะนำการปฏิบัติธรรม เป็นไปอย่างพอเหมาะสมควร และสามารถนำเอาหลักธรรมไปใช้ปรับประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ดี พร้อมทั้งมีการอนุเคราะห์สนับสนุนประชาชนด้วยความเมตตา ดังนั้น ปัจจัยด้านเพศ จึงทำให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ดังกล่าวนี้อาจสอดคล้องกับที่ พระธณัฐพล ธมมสโร (ผลาเลิศ) (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 6 วัดท่าเรือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี” พบว่า เพศ ทำให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

2.2 ด้านอายุ พบว่า พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอมือง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ด้วยเหตุที่ว่า สำนักปฏิบัติธรรมได้ดำเนินงานโดย

ครอบคลุมภารกิจของการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 ความพร้อมในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นบริเวณสถานที่วัด บุคลากร ศาลาอาคารปฏิบัติธรรม มีการส่งเสริมพระภิกษุในสำนักได้รับการเข้าอบรมหลักสูตรพระวิปัสสนาจารย์ที่ทางคณะสงฆ์จัดขึ้น สนับสนุนเพิ่มศักยภาพแก่บุคลากร มีการบริหารจัดการหลักสูตรการสอนเพื่อใช้ในการอบรมปฏิบัติธรรมแก่ประชาชนของสำนักเป็นไปอย่างเหมาะสมมีมาตรฐาน มีการบรรยายธรรมแนะนำการปฏิบัติธรรม เป็นไปอย่างพอเหมาะสมควร และสามารถนำเอาหลักธรรมไปใช้ปรับประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ดี พร้อมทั้งมีการอนุเคราะห์สนับสนุนประชาชนด้วยความเมตตา กรุณาตลอด ดังนั้น ปัจจัยด้านอายุ จึงทำให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ดังกล่าวนี้อสอดคล้องกับที่ นายวัฒนา หลวกัปปะยู (2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี” พบว่า อายุ ทำให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

2.3 ด้านการศึกษา พบว่า ประชาชนที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ด้วยเหตุที่ ด้วยเหตุที่ว่า สำนักปฏิบัติธรรมได้ดำเนินงานโดยครอบคลุมภารกิจของการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 ความพร้อมในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นบริเวณสถานที่วัด บุคลากร ศาลาอาคารปฏิบัติธรรม มีการส่งเสริมพระภิกษุในสำนักได้รับการเข้าอบรมหลักสูตรพระวิปัสสนาจารย์ที่ทางคณะสงฆ์จัดขึ้น สนับสนุนเพิ่มศักยภาพแก่บุคลากร มีการบริหารจัดการหลักสูตรการสอนเพื่อใช้ในการอบรมปฏิบัติธรรมแก่ประชาชนของสำนักเป็นไปอย่างเหมาะสมมีมาตรฐาน มีการบรรยายธรรมแนะนำการปฏิบัติธรรม เป็นไปอย่างพอเหมาะสมควร และสามารถนำเอาหลักธรรมไปใช้ปรับประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ดี พร้อมทั้งมีการอนุเคราะห์สนับสนุนประชาชนด้วยความเมตตา กรุณาตลอด ดังนั้น ปัจจัยด้านการศึกษา จึงทำให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ดังกล่าวนี้อสอดคล้องกับที่ พระอธิการจิตตวิ ธีรปัญโญ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี” พบว่า การศึกษา ทำให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

2.4 ด้านอาชีพ พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ด้วยเหตุที่ สำนักปฏิบัติธรรมได้ดำเนินงานโดยครอบคลุมภารกิจของการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 ความพร้อมในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นบริเวณสถานที่วัด บุคลากร ศาลาอาคารปฏิบัติธรรม มีการส่งเสริมพระภิกษุในสำนักได้รับการเข้าอบรมหลักสูตรพระวิปัสสนาจารย์ที่ทางคณะสงฆ์จัดขึ้น สนับสนุนเพิ่มศักยภาพแก่บุคลากร มีการบริหารจัดการหลักสูตรการสอนเพื่อใช้ในการอบรมปฏิบัติธรรมแก่ประชาชนของสำนักเป็นไปอย่างเหมาะสมมีมาตรฐาน มีการบรรยายธรรมแนะนำการปฏิบัติธรรม เป็นไปอย่างพอเหมาะสมควร และสามารถนำเอาหลักธรรมไปใช้ปรับประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ดี พร้อมทั้งมีการอนุเคราะห์สนับสนุนประชาชนด้วยความเมตตา กรุณาตลอด ดังนั้น ปัจจัยด้านอาชีพ จึงทำให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ดังกล่าวนี้อสอดคล้องกับที่ พระครูสันติธรรม (นพดล ธีรสนโต) (2564) ได้ศึกษาเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการวัด : กรณีศึกษาวัดกำแพงเหนือ ตำบลบ้านสิงห์ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี” พบว่า อาชีพ ทำให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย และยังสอดคล้องกับที่ พระครูสังฆรักษ์วีระศักดิ์ จันทวิโส (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร” พบว่า อาชีพ ทำให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

2.5 ด้านรายได้ พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอมือง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ด้วยเหตุที่ สำนักปฏิบัติธรรมได้ดำเนินงานโดยครอบคลุมภารกิจของการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 ความพร้อมในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นบริเวณสถานที่วัด บุคลากร ศาลาอาคารปฏิบัติธรรม มีการส่งเสริมพระภิกษุในสำนักได้รับการเข้าอบรมหลักสูตรพระวิปัสสนาจารย์ที่ทางคณะสงฆ์จัดขึ้น สนับสนุนเพิ่มศักยภาพแก่บุคลากร มีการบริหารจัดการหลักสูตรการสอนเพื่อใช้ในการอบรมปฏิบัติธรรมแก่ประชาชนของสำนักเป็นไปอย่างเหมาะสมมีมาตรฐาน มีการบรรยายธรรมแนะนำการปฏิบัติธรรม เป็นไปอย่างพอเหมาะสมควร และสามารถนำเอาหลักธรรมไปใช้ปรับประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ดี พร้อมทั้งมีการอนุเคราะห์สนับสนุนประชาชนด้วยความเมตตา ดังนั้น ปัจจัยด้านรายได้จึงทำให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ดังกล่าวนี้อสอดคล้องกับที่ พระครูศรีรัตนธรรมนิเทศ (ปกานนท์ พิลานันท์) (2556) ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติกัมมัฏฐานของผู้นำชาวพุทธในประเทศไทย” พบว่า รายได้ ทำให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอมือง จังหวัดราชบุรี

3.1 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอมือง จังหวัดราชบุรี พบว่า ด้านปัญหา อุปสรรค สถานที่พักของผู้มาอยู่ปฏิบัติธรรม ยังมีแมลงและสัตว์ที่จะมารบกวนสมาธิผู้ปฏิบัติธรรมและวิทยากรใช้ภาษาถ้อยคำในการบรรยายธรรมเป็นคนรุ่นใหม่การสอนธรรมใช้ถ้อยคำเร็วไป และใช้สรรพสมัยใหม่ผสมไม่เหมาะสมควรแก่ผู้รับฟัง ขาดการประชาสัมพันธ์กิจกรรมโครงการต่างๆ ของสำนักตามสื่อต่างๆ ทำให้สมาชิกใหม่ที่เข้ามาร่วมปฏิบัติธรรมไม่รับรู้ข่าวสาร ส่วนข้อเสนอแนะ บุคลากรสำนักปฏิบัติธรรมใช้ปรับปรุงภาษาถ้อยคำในการบรรยายธรรมเหมาะสมแก่ผู้รับฟัง และสำนักปฏิบัติธรรมควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์กิจกรรมโครงการต่างๆ ของสำนักตามสื่อต่างๆ อย่างทั่วถึง เพื่อจะได้สมาชิกใหม่เข้ามาร่วมกิจกรรมปฏิบัติธรรมเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับที่ พระครูสังฆรักษ์วิสิทธิ์ ธมมวโร (วัฒนคุ) (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของนักเรียนต่อการปฏิบัติธรรมของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดนนทบุรี แห่งที่ 2” พบว่า ด้านสถานที่ ความพร้อมในเรื่องสถานที่ เพื่อให้สะดวกต่อการเดินทางไปปฏิบัติธรรม และสถานที่ปฏิบัติธรรมแยกเป็นสัดส่วนได้อย่างเหมาะสม มีความสะอาด เงียบสงบ ปราศจากเสียง รบกวน ศาลาปฏิบัติธรรมกว้างขวาง ไม่แออัดต่อจำนวนผู้เข้าปฏิบัติธรรม ด้านหลักสูตร มีเนื้อหาด้านการปฏิบัติธรรมตามแนวสติปัฏฐาน 4 มีการอธิบายขั้นตอนเป็นลำดับง่ายต่อการเข้าใจ มีเนื้อหาด้านคุณธรรมจริยธรรม เหมาะสมกับวัย เนื้อหาสอดแทรก หลักธรรมที่เข้าใจได้ง่าย และสอนให้รู้จักกตัญญูต่อพ่อแม่ ครูบาอาจารย์ หลักธรรมที่สอน สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ด้านวิทยากร วิทยากรทั้งพระภิกษุ และฆราวาส กัลยาณมิตรที่ดี และมีความเป็นกันเอง ระหว่างผู้เข้าปฏิบัติธรรม วิทยากรใช้วิธีการสอนเชิงนันทนาการและวิชาการคู่กัน พร้อมทั้งใช้สื่อดิจิทัลในการนำเสนอได้อย่างเหมาะสม วิทยากรใช้วิธีการสอนเชิงนันทนาการ ด้านระยะเวลา ระยะเวลา 2 คืน 3 วัน ในการปฏิบัติธรรมมีความเหมาะสม เวลาปฏิบัติ ธรรมเป็นเวลาที่นักเรียนมีโอกาสพัฒนาตนในการทำสมาธิ

3.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเกี่ยวกับการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอมือง จังหวัดราชบุรี พบว่า สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอมือง จังหวัดราชบุรี สภาพปัจจุบันนี้ มีความพร้อมในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นบริเวณสถานที่วัด บุคลากร ศาลาอาคารปฏิบัติธรรม ห้องน้ำห้องสุขา สภาพแวดล้อมทั่วไปก็ค่อนข้างดี สามารถรองรับผู้มาขอ

เข้าร่วมปฏิบัติเกือบทั้งปี และวัดนาหนองยังคงเป็นศูนย์กลางในการทำกิจกรรมของชุมชน เป็นศูนย์รวมจิตใจให้ชุมชนเสมอมา ได้ให้การอนุเคราะห์สงเคราะห์ประชาชนตลอดมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันในเกือบทุกรุ่น โดยเฉพาะทางด้านจิตใจคณะสงฆ์ได้ให้ความสำคัญมาก มีการจัดฝึกอบรมปฏิบัติธรรมมาโดยตลอด ส่วนอาคารสถานที่ของสำนักปฏิบัติธรรม มีความสะอาดสวยงามและมั่นคง เหมาะแก่การบำเพ็ญของสาธุชนดีเหมาะสมอยู่แล้ว ควรเพิ่มการจัดระเบียบพื้นที่ให้เป็นสัดส่วน และสิ่งที่ควรเพิ่มคือเจ้าหน้าที่คอยดูแลความสะอาดซึ่งอาศัยแต่พระภิกษุและสามเณรคงจะไม่เพียงพอนัก ตลอดจนมีการบริหารจัดการหลักสูตรการสอนเพื่อใช้ในการอบรมปฏิบัติธรรมแก่ประชาชนและเด็กเยาวชนอย่างเหมาะสมของสำนักเป็นไปอย่างเหมาะสมมีมาตรฐานสอดคล้องกับที่ พระครูปลัดนิคม นาควโร (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบและมาตรฐานในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดกรุงเทพมหานคร” พบว่า รูปแบบในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดกรุงเทพมหานครทั้ง 5 แห่ง ใช้การจัดการสำนักปฏิบัติธรรมด้วยหลักสัปปายะ 4 ประกอบด้วย อาวาสสัปปายะ สำนักปฏิบัติธรรมจะต้องมีด้านความสะอาด สงบ สว่าง บริเวณร่มรื่น มีอาคารปฏิบัติธรรม ไม่มีเสียงรบกวนจากภายนอก, อาหารสัปปายะ มีอาหารที่บริโภคเป็นอาหารที่สบายต่อความเป็นอยู่ในอัฐภาพ, บุคคลสัปปายะ ผู้เข้าร่วมปฏิบัติธรรมมีอัธยาศัยที่ดีต่อกันเป็นไปทางเดียวกัน มีความเสียสละเพื่อสาธารณะ, ธรรมสัปปายะ หลักธรรมสำหรับปฏิบัติธรรมตามหลักสติปัฏฐาน 4 เป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาปฏิบัติให้เหมาะสมแก่การปฏิบัติธรรม (2) องค์ประกอบการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดกรุงเทพมหานครทั้ง 5 แห่งประกอบด้วย ด้านบริหารการจัดการ คือ เจ้าอาวาสหรือเจ้าสำนักปฏิบัติธรรมมีความสนใจ และเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการ ด้านอาคารสถานที่ คือ มีห้องน้ำ ห้องสุขาที่สะอาดและเพียงพอ ด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์ นำเสนอผ่านสื่อต่างๆ เช่น แผ่นซีดี สื่ออินเทอร์เน็ต ด้านทีมงานพระวิทยากร พระภิกษุสามเณรหรือบุคลากรในสำนักมีความประพฤติดีปฏิบัติชอบ สามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านการวางแผนการดำเนินการมีการจัดคอร์สการปฏิบัติให้เหมาะสมกับประชาชน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย คือ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอมะเมือง จังหวัดราชบุรี ดังนี้

1. การบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอมะเมือง จังหวัดราชบุรี ด้านสถานที่ ได้แก่

1.1 สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอมะเมือง จังหวัดราชบุรี มีแผนที่/แผนผัง บอกอาณาบริเวณและอาคารสถานที่อย่างชัดเจน พร้อมจัดสรรค แบ่งบริเวณพื้นที่ทำประโยชน์ในการปฏิบัติธรรมให้ชัดเจน เพื่อสะดวกแก่ผู้ที่เข้ามารับการอบรมปฏิบัติธรรมมากยิ่งขึ้น

1.2 สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอมะเมือง จังหวัดราชบุรี พัฒนาสถานที่ตามหลัก 5 ส (สะสาง สะดวก สะอาด สร้างสุขลักษณะ สร้างนิสัย) เพื่อเป็นแนวทางและระบบระเบียบการปฏิบัติที่ดีในด้านสถานที่ เป็นแบบอย่างให้ผู้ปฏิบัติสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อบ้านอาศัยอยู่ หรือองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ได้

1.3 สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอมะเมือง จังหวัดราชบุรี มีการปรับภูมิทัศน์สถานที่ให้เหมาะสมเน้นธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีเพื่อเพิ่มบรรยากาศที่ดีเหมาะสมแก่ผู้มาเข้ารับการอบรมปฏิบัติธรรม

1.4 ดูแลพัฒนาปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติธรรมให้มั่นคงแข็งแรงปลอดภัย เพื่อรองรับกับการเป็น ศูนย์กลางปฏิบัติธรรมของชุมชน และอาคารสถานที่พักของผู้มาอยู่ปฏิบัติธรรม มีความสะอาดและปลอดภัย เหมาะสมแก่ผู้มาอยู่ปฏิบัติธรรมอยู่เสมอ

2. การบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ด้านบุคลากร ได้แก่

2.1 สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี มีการพัฒนาเพิ่มศักยภาพทักษะแก่บุคลากร และเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนของสำนักปฏิบัติธรรม เพื่อรองรับการ ดำเนินกิจกรรมอบรมปฏิบัติธรรมแก่ประชาชนอยู่เสมอ

2.2 สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ได้มีพัฒนาองค์ความรู้ (KM) ในการปฏิบัติธรรมแก่พระภิกษุสามเณรในสำนักให้เพิ่มขึ้นเสมอ

2.3 สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี มีการเชิญวิทยากรหรือเจ้าหน้าที่ภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญมาบรรยายอบรมความรู้แก่บุคลากร และผู้เข้ารับการ อบรมเพื่อเพิ่มองค์ความรู้ที่หลากหลายและเป็นประโยชน์ในด้านอื่น ๆ อีกด้วย

2.4 สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ได้ให้การสนับสนุนส่งเสริมอบรมเด็กเยาวชนรุ่นใหม่ เพื่อเป็นบุคลากรที่สำคัญในการปฏิบัติธรรมไปสู่สถานศึกษา ต่างๆ

3. การบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่

3.1 สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี มีแผนงานการดำเนินโครงการปฏิบัติธรรมในระยะ 5 ปี 3 ปี และแผนปฏิบัติการปัจจุบัน เป็นกรอบแนว ทางการดำเนินกิจกรรมปฏิบัติธรรม เพื่อเป็นการวางแผนงาน เป้าหมาย ในระยะต่างๆ แก่ผู้บริหารสำนัก ปฏิบัติธรรม และบุคลากรเจ้าหน้าที่สนับสนุน ได้รับรู้และปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นระบบชัดเจน

3.2 สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี มีการพัฒนางานให้ศูนย์กลางปฏิบัติธรรมโดยเครือข่ายภาคี (บวร) บ้าน วัด โรงเรียน เอกชน ได้ทำงานร่วมกัน อย่างเกิดประสิทธิภาพ

3.3 สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ได้พัฒนาการบริหารจัดการด้านงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมปฏิบัติธรรมเป็นรูปคณะกรรมการร่วมกัน รับผิดชอบอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

3.4 สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ได้ปรับปรุงการบริหารจัดการฐานข้อมูลในการดำเนินโครงการปฏิบัติธรรมเพื่อประเมินสถานการณ์เตรียม ความพร้อมอยู่เสมอ

3.5 สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี มีการพัฒนาบริหารจัดการหลักสูตรการปฏิบัติธรรมตามแนวมหาสติปัฏฐานสูตร พร้อมปรับประยุกต์ให้ เหมาะสมกับผู้รับการอบรมอยู่เสมอ ดังในภาพที่ 1

การบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
ด้านสถานที่ - มีแผนที่/แผนผัง บอกอาณาบริเวณและอาคารสถานที่อย่างชัดเจน - พัฒนาสถานที่ตามหลัก 5 ส (สะสาง สะดวก สะอาด สร้างสุขลักษณะ สร้างนิสัย) - ปรับภูมิทัศน์สถานที่ให้เหมาะสมเน้นธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี - พัฒนาสถานที่ให้มั่นคงแข็งแรงเพื่อรองรับกับการเป็นศูนย์กลางปฏิบัติธรรมของชุมชน
ด้านบุคลากร - พัฒนาเพิ่มศักยภาพทักษะแก่บุคลากรและเจ้าที่ฝ่ายสนับสนุนสำนักปฏิบัติธรรม - พัฒนางค์ความรู้ในการปฏิบัติธรรมแก่พระวิปัสสนาจารย์ในสำนักให้เพิ่มขึ้น - เชิญวิทยากรหรือเจ้าหน้าที่ภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญมาบรรยายอบรมความรู้แก่บุคลากร - ส่งเสริมอบรมเด็กเยาวชนรุ่นใหม่เป็นบุคลากรที่สำคัญเพื่อการปฏิบัติธรรมไปสู่สถานศึกษา
ด้านการบริหารจัดการ - มีแผนงานการดำเนินโครงการปฏิบัติธรรมในระยะ 5 ปี 3 ปี และแผนปฏิบัติการปัจจุบัน เป็นกรอบแนวทางการดำเนินกิจกรรมปฏิบัติธรรม - ศูนย์กลางปฏิบัติธรรมโดยเครือข่ายภาคี (บวร) บ้าน วัด โรงเรียน เอกชน - บริหารจัดการด้านงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมปฏิบัติอย่างเป็นรูปคณะ - บริหารจัดการฐานข้อมูลในการดำเนินโครงการปฏิบัติธรรมเพื่อประเมินสถานการณ์เสมอ - บริหารจัดการหลักสูตรการปฏิบัติธรรมตามแนวทางสติปัญญาสูตร

ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

- ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - วัดและคณะสงฆ์ ภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาชน ควรสร้างเครือข่ายภาคีทำงานร่วมกัน และให้การสนับสนุนพัสดุหรือวัสดุสิ่งของที่จำเป็นสำหรับการจัดกิจกรรมการปฏิบัติธรรม และควรเพิ่มเติมในส่วนของการสรรหางบประมาณที่จะมาใช้สนับสนุนอย่างเพียงพอ
 - คณะสงฆ์ ควรส่งเสริมหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลทุกๆ หน่วย ควรจัดมีการจัดแผนทำงานงบประมาณและหางบประมาณให้เพียงพอเพื่อดำเนินงานการอบรมประชาชนประจำตำบลทุกๆ กิจกรรม
 - วัดและคณะสงฆ์ ควรเพิ่มบุคลากรตลอดจนควรจัดให้มีการอบรมเสริมสร้างทักษะศักยภาพให้พระภิกษุในฝ่ายพระวิปัสสนาจารย์และผู้ที่ทำหน้าที่สนับสนุนกิจกรรมการอบรมปฏิบัติธรรมให้แก่ประชาชนให้มากและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.4 วัดและคณะสงฆ์ และผู้ที่ทำหน้าที่การดูแลรักษา อาคารสถานที่ บริเวณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ อันเป็นองค์ประกอบสำคัญในการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เข้าร่วมปฏิบัติธรรมอย่างเหมาะสมและพอเพียง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาสร้างภาคีเครือข่ายสำนักปฏิบัติธรรมจังหวัดราชบุรีเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

2.2 ควรศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรมตามหลักสัปปายะ 7 เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา

2.3 ควรศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบในการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานสำหรับพระนวกะและเยาวชนรุ่นใหม่

เอกสารอ้างอิง

กองเลขานุการวัดนาหนอง. (2566). สถิติจำนวนประชาชนที่มาเข้าร่วมปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 7 วัดนาหนอง ประจำปี 2566. ราชบุรี: สำนักงานเจ้าคณะตำบลดอนแร่.

พระครูปลัดนิคม นาควโร. (2562). การพัฒนารูปแบบและมาตรฐานในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรม ประจำจังหวัดกรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูศรีรัตนธรรมนิเทศ (ปกานนท์ พิลานันธุ์). (2556). รูปแบบการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติกัมมัฏฐาน ของผู้นำชาวพุทธในประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูสังฆรักษ์วิสิทธิ์ ธมมาโร (วัฒนคุ). (2549). ความคิดเห็นของนักเรียนต่อการปฏิบัติธรรมของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดนนทบุรี แห่งที่ 2. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูสังฆรักษ์วีระศักดิ์ จันทวิโส. (2556). การบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูสันติธรรม (นพดล ธีรสนโต). (2564). รูปแบบการบริหารจัดการวัด : กรณีศึกษาวัดกำแพงเหนือ ตำบลบ้านสิงห์ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธมฺมฐพล ธมฺมสโร (ผลาเลิศ). (2563). การบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี แห่งที่ 6 วัดท่าเรือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระภูมินทร์ จุกกรดอน. (2560). ความพึงพอใจต่อสำนักปฏิบัติธรรมประจำกรุงเทพมหานคร แห่งที่ 37. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสยาม.

พระอธิการจิตตวิ ธีรปัญญา. (2561). การบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี. สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วัฒนา หลวกประยูร. (2559). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี.
วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2557). สำนักปฏิบัติธรรมดีเด่น ประจำปีพุทธศักราช. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือด้วยพลังบวร ตามหลักสังคหวัตถุ
4 ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเมืองชัยพระเจ้าตาก
GUIDELINE IN DEVELOPING EDUCATION ADMINISTRATION WITH
COLLABORATION ACCORDING TO THE FOUR PRINCIPLES OF SANGAHAVATTHU
FOR MUEANGCHAI PHRA CHAO TAK SCHOOL CLUSTER

^[1]อดิสร ระนาต Adisorn Ranart ^[2]เพ็ญ จงสกุลศิริ Padet Jongsakulsiri

^[3]ณัชชา อมราภรณ์ Natcha Amaraporn

^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Adisorn_Ranart@hotmail.com

Article Received: November 01, 2024. Revised: December 23, 2024. Accepted: December 25, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันด้านความร่วมมือในการจัดการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือด้วยพลังบวร 2) เพื่อศึกษาวิธีการบริหารความร่วมมือในการจัดการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือด้วยพลังบวร ตามหลักสังคหวัตถุ 4 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางในการบริหารความร่วมมือในการจัดการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือด้วยพลังบวร ตามหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามประชากรทั้งหมดในการวิจัย จำนวน 76 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันด้านความร่วมมือในการจัดการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือด้วยพลังบวร ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงบประมาณ การบริหารทั่วไป การบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล ตามลำดับ 2) วิธีการบริหารความร่วมมือในการจัดการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือด้วยพลังบวร ตามหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นการนำหลักการบริหารความมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล การบริหารทั่วไป บูรณาการกับหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ 1) ทาน การให้ 2) ปิยวาจา วาจาอันเป็นที่รัก 3) อัตถจริยา การประพฤติประโยชน์ 4) สมานัตตตา การวางตนสม่าเสมอ และ 3) แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือด้วยพลังบวร ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย (1) การบริหารวิชาการ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำ เป็นผู้ประสานงาน นำพาบ้าน วัด และโรงเรียนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เปิดโอกาสให้แต่ละภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ความรู้ และในการเป็นแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชน (2) การบริหารงบประมาณ ผู้บริหารควรติดต่อประสานงานกับทุกภาคส่วนในการระดมทรัพยากร วางแผน จัดหา ดูแล บำรุง รักษา สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ในการจัดการเรียนการสอน ชื่นชม ยกย่อง ประกาศเกียรติคุณ ผู้ที่มีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร (3) การบริหารบุคคล ผู้บริหารควรจะต้องเปิดโอกาสในการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรได้นำความรู้ความสามารถ ประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน บุคลากรทางการศึกษา คนในชุมชน หรือใครก็ตามเมื่อได้ทำประโยชน์ให้กับโรงเรียน ควรได้รับรางวัล ความชมเชย ตามความเหมาะสม (4) การบริหารทั่วไป ผู้บริหารควร ให้บ้าน วัด และโรงเรียน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ภายใน

โรงเรียน คนในชุมชน ผู้นำศาสนา สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และแสดงความคิดเห็น เพื่อให้กิจกรรมนั้นประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ ประสานงานกับภาคส่วนต่างๆ ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน

คำสำคัญ: การจัดการศึกษา, หลักสังคหวัตถุ 4, ความร่วมมือ

ABSTRACT

This research aims 1) to study the current situation of cooperation in education management using the power of Bovorns (Community, Temple and School), 2) to study the management method of cooperation in education management using the power of the Bovorns according to the principles of the Four Saṅgahavatthu (Bases of social solidarity), and 3) to propose a guideline for the management of cooperation in education management using the power of Bovorns according to the principles of the Four Saṅgahavatthu. This research is a mixed-method research. The quantitative research used a questionnaire with the entire population in the research, 76 people. The data were analyzed using research statistics, including percentages, means, and standard deviations. The qualitative research used interviews with 5 key informants. The data were analyzed using content analysis. The research results found that 1) The current situation of cooperation in education management using the power of the positive was at a high level overall. The opinions in each aspect were at a high level in all 4 aspects, namely budget management, general administration, academic administration, and personnel administration, respectively. 2) The management method of cooperation in education management using the power of Bovorns according to the principles of the Four Saṅgahavatthu was to apply the principles of participatory management in education management in 4 aspects, namely academic administration, budget management, personnel administration, and general administration integrated with the principles of the four Saṅgahavatthu: 1) Dāna, giving; 2) Piyavācā, loving speech; 3) Atthacariyā, useful conduct; 4) Samānattatā, consistent behavior. 3) Guidelines for educational management development based on cooperation with the power of the four Saṅgahavatthu, consisting of (1) academic administration; Administrators should be leaders, coordinators, and lead homes, temples, and schools in developing the school curriculum, providing opportunities for each sector to participate in providing knowledge and being a source of learning within the community. (2) Budget administration; Administrators should contact and coordinate with all sectors in mobilizing resources, planning, procuring, caring for, maintaining media, materials, and equipment for teaching and learning, and applauding, honoring, and certifying those who participated in mobilizing resources. (3) Personnel administration; Administrators should provide opportunities for personnel to continuously develop themselves so that personnel could use their knowledge, skills, and experience to develop the school's education, educational personnel, people in the community, or anyone who had done good for the

school should receive awards or commendations as appropriate. (4) General administration; Administrators should allow homes, temples, and schools to participate in organizing various activities within the school, people in the community, religious leaders, could participate in planning, making decisions, and expressing their opinions to make the activity successful and achieve its objectives, coordinating with various sectors to have the community participate in taking care of the school buildings, premises and environment.

Keywords: Education Administration, The Four Principles of Saṅgahavatthu, Cooperation

บทนำ

แนวคิดเรื่องการจัดการศึกษาโดยองค์กรในชุมชนมีส่วนร่วมเป็นแนวความคิดที่มีมานานแล้ว รูปแบบที่คุ้นเคยคือ การจัดการศึกษาโดยความร่วมมือระหว่างบ้าน-วัด-โรงเรียน หรือที่เรียกย่อๆ ว่า “บวร” ผลการจัดการศึกษาโดยความร่วมมือขององค์กรหลักทั้งสามของชุมชนแบบนี้มีส่วนอยู่มากมายโดยเฉพาะประเด็นการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในชุมชนและในประเด็นการระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนา อย่างไรก็ตามแม้จะมีการนำแนวคิดและหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based Management) ตามแนวปฏิรูปการศึกษาไปใช้ในการจัดการ แต่สาระของกระบวนการเรียนรู้ (Educational substance process) ก็ยังคงเหมือนเดิม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2559 ซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของการปกครองประเทศ ได้กำหนดบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาไว้ ที่สำคัญได้แก่ มาตรา 50 และ 53 ที่กำหนดให้บุคคลมีหน้าที่เข้ารับการศึกษาก่อนจบการศึกษาภาคบังคับโดยรัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี โดยรัฐจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายและการจัดการศึกษาอบรมของรัฐจะต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่ได้บัญญัติหลักสำคัญของการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 9(2) ให้มีการกระจายอำนาจให้สถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตรา 9(6) กระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมจากบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน และสถาบันสังคมอื่นๆ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดการกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนเพื่อพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน โดยเฉพาะมาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาและสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่ กำกับ ส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์หรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นๆ ในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ ร่วมระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนที่มีความรอบรู้ความชำนาญ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการจัดการศึกษาและตามหมวด 5 ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษา ส่วนที่ 1 การบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ มาตรา 36 บัญญัติไว้ว่าให้สถานศึกษาดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภา สถานศึกษาและการจัดการศึกษาให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะผู้ปกครองต้องนำกระบวนการการมีส่วนร่วมมาใช้ในการจัด

การศึกษาให้มากที่สุด รวมทั้งที่ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้ในมาตรา 8 (2) คือให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สถานศึกษาที่จัดการศึกษาทุกระดับจึงต้องปฏิบัติตามโดยการเปิดโอกาสให้ประชาชน ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทั้งนี้เพราะเมื่อผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาย่อมจะช่วยขับเคลื่อนให้การบริหารจัดการศึกษาดำเนินไปตามความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน ช่วยให้สถานศึกษาได้รับการยอมรับจากชุมชน ชุมชนรักและหวงแหน สถานศึกษาซึ่งส่งผลให้ผู้ปกครองและชุมชนสนับสนุนทรัพยากรการศึกษาและให้ความร่วมมือกับ สถานศึกษาในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

บ้าน วัด โรงเรียน (บวร) จึงเป็นหน่วยทางสังคมที่มีความสำคัญทั้งหมด วัดมีบ้านและโรงเรียนให้การอุปถัมภ์ค้ำชูทำนุบำรุงพระ ศาสนา บ้านก็มีวัดคอยให้สติ เตือนใจ รวมทั้งจิตวิญญาณและมีโรงเรียนคอยสนับสนุนกิจกรรมใน ชุมชน โรงเรียนมีวัดที่ให้การสนับสนุนอบรมสั่งสอนในศีลธรรม และมีบ้านที่คอยให้การสนับสนุนให้ผู้ ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยอาจเป็นครูภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ ความรู้ในเรื่องที่เป็นภูมิปัญญาของท้องถิ่นนั้นๆ ในส่วนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก็มี พระ และมีผู้นำชุมชนเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารงานในโรงเรียน การจัดการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และวัด ที่โรงเรียนตั้งอยู่ เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องหาวิธีดำเนินการ หาแนวร่วมจาก สถาบันที่มีอยู่ในชุมชนหรือบริเวณที่โรงเรียนตั้งอยู่ โดยนำกระบวนการมีส่วนร่วมมาใช้ในการจัดการด้าน การศึกษาให้ประสบความสำเร็จ การบริหารงานในโรงเรียนจะเกิดประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้อง อาศัยผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นศาสตร์และศิลป์มาประยุกต์ใช้เพื่อให้โรงเรียนมีศักยภาพยิ่งขึ้นและพัฒนาให้ทันต่อสภาวะ การเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบันและอนาคต (อัคราธร สังมณีโชติ, 2550)

การศึกษาเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทุกคนและทุกฝ่าย การรวมพลังจากบุคคลต่างๆ ในสังคม ไม่ว่าจะเป็น ชุมชน วัด และสถานศึกษา ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งทุกฝ่ายจะต้องประสานความร่วมมือกัน ร่วมแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจร่วมกัน จึงจะทำให้ การศึกษาบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาโดย อาศัยความร่วมมือด้วยพลังบวร ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเมืองชัยพระเจ้านาค เพื่อ เป็นแนวทางการพัฒนาการจัดการสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันด้านความร่วมมือในการจัดการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือด้วยพลังบวรของโรงเรียนเมืองชัยพระเจ้านาค
2. เพื่อศึกษาวิธีการบริหารความร่วมมือในการจัดการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือด้วยพลังบวรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนเมืองชัยพระเจ้านาค
3. เพื่อเสนอแนวทางในการบริหารความร่วมมือในการจัดการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือด้วยพลังบวร ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนเมืองชัยพระเจ้านาค

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้งานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นงานวิจัยสนับสนุนเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 76 คน จากจำนวน 9 โรงเรียน และใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 5 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารข้อมูลปฐมภูมิที่เกี่ยวข้องกับหลักพุทธธรรม (สังคหวัตถุ 4) และข้อมูลทุติยภูมิเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เช่น แนวคิด ทฤษฎี ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย โดยขอคำปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 4) สร้างเครื่องมือดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยและนำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความครอบคลุมของเนื้อหาความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อคำถามของตัวแปรโดยวิธีการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวิจัย (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป 5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเที่ยงตรง (Validity) และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย จำนวน 30 ชุด เพื่อค่า Cronbach's Alpha ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม และได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.987 6) นำเครื่องมือไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันด้านความร่วมมือในการจัดการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือด้วยพลังบรรพชิตของโรงเรียนเมืองชัยพระเจ้าตาก ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) มี 4 ด้าน 4 ระดับ

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สำหรับใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒินำมาจัดกลุ่มข้อมูล (Data Grouping) ตามสาระสำคัญของประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือด้วยพลังบรรพชิตตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเมืองชัยพระเจ้าตาก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒินำมาจัดกลุ่มข้อมูลตามสาระสำคัญของประเด็นการสัมภาษณ์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis Technique) พร้อมทั้งนำเสนอโดยวิธีการพรรณนาและการอ้างอิงคำพูดบุคคล

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันด้านความร่วมมือในการจัดการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือด้วยพลังบวรของโรงเรียนเมืองชัยพระเจ้านาค ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงบประมาณ การบริหารทั่วไป การบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล ตามลำดับดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันด้านความร่วมมือในการจัดการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือด้วยพลังบวรของโรงเรียนเมืองชัยพระเจ้านาค โดยภาพรวม

สภาพปัจจุบันด้านความร่วมมือในการจัดการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือด้วยพลังบวรของโรงเรียนเมืองชัยพระเจ้านาค	N = 76 คน			
	ระดับความคิดเห็น			
เจ้าตาก	μ	σ	แปลผล	อันดับ
1. การบริหารงบประมาณ	4.30	0.32	มาก	1
2. การบริหารทั่วไป	3.99	0.40	มาก	2
3. การบริหารวิชาการ	3.81	0.40	มาก	3
4. การบริหารบุคคล	3.73	0.49	มาก	4
ภาพรวม	3.96	0.36	มาก	

2. วิธีการบริหารความร่วมมือในการจัดการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือด้วยพลังบวร ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเมืองชัยพระเจ้านาค เป็นการนำหลักการบริหารความมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล การบริหารทั่วไป บูรณาการกับหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ 1) ทาน การให้ 2) ปิยวาจา วาจาอันเป็นที่รัก 3) อตถจริยา การประพฤติประโยชน์ 4) สมานัตตตา การวางตนสม่ำเสมอ ดังนี้

2.1. การบริหารวิชาการ 1) ทาน การให้ ความร่วมมือทางด้านวิชาการชุมชนและวัดสามารถแบ่งปัน ในเรื่องแหล่งเรียนรู้ทางวิชาการให้กับโรงเรียนได้โดยการเป็นเป็นสถานที่ให้นักเรียนได้ศึกษาเรียนรู้ นอกโรงเรียนได้ คนในชุมชนหรือผู้นำทางศาสนาสามารถให้ความรู้กับนักเรียนได้โดยการเป็นวิทยากรในหลายๆ เรื่อง ไม่ว่าจะเป็นความรู้เรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่น การแนะนำการประกอบอาชีพ การสอนศีลธรรมจริยธรรม 2) ปิยวาจา วาจาอันเป็นที่รัก การพัฒนางานวิชาการ การจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ จะต้องติดต่อประสานงานกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นอยู่เสมอ ผู้บริหารจะต้องใช้คำพูด ให้ไพเราะน่าฟัง ไม่พูดจาหยาบคายแข็งกระด้าง ใช้คำพูดให้เหมาะสมกับเวลา และสถานที่ 3) อตถจริยา การประพฤติประโยชน์ คนในชุมชน ผู้นำศาสนา บุคลากรของโรงเรียน จะต้องร่วมกันวางแผนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ความถนัดและความต้องการของคนในชุมชน 4) สมานัตตตา การวางตนสม่ำเสมอ การบริหารงานวิชาการให้เกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด โรงเรียน วัด และ ชุมชน จะต้องเข้ามามีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง

2.2 การบริหารงบประมาณ 1) ทาน การให้ การบริหารงบประมาณ บ้าน วัด และโรงเรียน จะต้องช่วยกันระดมเงินทุนเพื่อจัดการศึกษาในโรงเรียน เพื่อใช้ในกิจกรรมต่างๆที่จะจัดขึ้นในโรงเรียน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน บำรุงรักษา นอกจากนี้โรงเรียนขนาดเล็ก มีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องของบประมาณในการสนับสนุนการจัดการศึกษา 2) ปิยวาจา วาจาอันเป็นที่รัก การบริหารทรัพยากรจำเป็นจะต้องได้รับความช่วยเหลือจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็น คนในชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชนในชุมชน

โดยผู้บริหารจะต้องเป็นตัวกลางในการติดต่อประสานงาน ยกย่อง ชื่นชมผู้ที่ให้ความช่วยเหลือในเรื่อง ทรัพยากร 3) สมานัตตา การวางตนสม่าเสมอ ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจกับชุมชนก่อนวางงบประมาณ จากภาครัฐมีจำกัด ไม่สามารถบริหารให้ครบถ้วนทุกกิจกรรม จึงจำเป็นต้องให้ชุมชนเข้ามาช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง 4) อตถจริยา การประพฤติประโยชน์ ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการปลูกฝังให้นักเรียน รวมไปถึงอธิบายให้คนในชุมชนเข้าใจว่า ตนเองสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ผ่านวิธีการที่หลากหลายได้ ไม่ว่าจะเป็นการบริจาค การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การบำรุงรักษาอาคารณะสมบัติ ของโรงเรียน

2.3 การบริหารบุคคล 1) ทาน การให้ บุคลากร เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการศึกษา ผู้บริหารต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและครอบคลุม 2) ปิยวาจา วาจาอันเป็นที่รัก การให้ กำลังใจกับบุคลากรด้วยรางวัลหรือคำพูดที่ดีตามจะทำให้บุคลากร มีขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น คนใน ชุมชน ผู้นำศาสนา บุคลากรของโรงเรียน ถือว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา ทุกคนเมื่อได้ทำ คุณประโยชน์ให้กับโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นด้านใดก็ตามก็ควรได้รับคำชมเชยและยกย่องตามความเหมาะสม 3) อตถจริยา การประพฤติประโยชน์ คนในชุมชน พระ และครู สามารถเข้ามามีส่วนร่วมให้การนำความรู้ ความสามารถความถนัดของตนเองมาใช้ในการพัฒนางานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียนได้ 4) สมานัตตา การวางตนสม่าเสมอ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้กับบุคลากรในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.4 การบริหารทั่วไป 1) ทาน การให้ คนในชุมชน สามารถแบ่งปันอุปกรณ์ ใช้อุปกรณ์ ในการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน 2) ปิยวาจา วาจาอันเป็นที่รัก โรงเรียนสามารถ ขอความช่วยเหลือจากผู้นำทางศาสนา ให้เป็นผู้กระจายข่าวสารให้กับคนในชุมชนในการช่วยเหลืองานกิจการ ต่างๆภายในโรงเรียนได้ ในกรณีที่โรงเรียนมีความต้องการความช่วยเหลือจากคนในชุมชน 3) อตถจริยา การ ประพฤติประโยชน์ คนในชุมชน ผู้นำศาสนา และครู ควรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในการจัด กิจกรรมของโรงเรียน ร่วมแสดงความคิดเห็นที่เกิดประโยชน์ และร่วมลงมือทำกิจกรรมต่างๆ ภายในโรงเรียน 4) สมานัตตา การวางตนสม่าเสมอ คนในชุมชน และผู้นำศาสนาที่เห็นความสำคัญของการจัดกิจกรรม การศึกษาของบุตรหลานของตนเอง จะให้ความช่วยเหลือโรงเรียนในการทำกิจกรรม ทั้งทางตรง และทางอ้อม อย่างต่อเนื่อง

3. แนวทางการบริหารความร่วมมือในการจัดการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือด้วยพลังบรร ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเมืองชัยพระเจ้านาค มีดังนี้

3.1 ด้านการบริหารวิชาการ ทาน ได้แก่ การให้ ผู้บริหารควรมีแนวทางในการนำ ชุมชน วัด หรือผู้นำทางศาสนา เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของ ชุมชน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในชุมชน ทำหน้าที่ช่วยเหลือโรงเรียนโดย การเป็นวิทยากรในการสอนภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้ผู้นำศาสนาเป็นผู้สอนศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ให้บ้าน วัด เป็นเป็นแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียนของนักเรียน ปิยวาจา ได้แก่ วาจาอันเป็นที่รัก ผู้บริหารควรมีวาทีศิลป์ใน การพูดจาก ชักชวน โน้มน้าวจิตใจของคนในชุมชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ทั้งภายในและ ภายนอกโรงเรียน อตถจริยา ได้แก่ การประพฤติประโยชน์ ผู้บริหารควรมีแนวทางในการนำพาคนในชุมชน ผู้นำศาสนา บุคลากรของโรงเรียน ร่วมกันพัฒนางานวิชาการ ในการวางแผนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ และเป็นประโยชน์แก่ผู้เรียนมากที่สุด โดยคำนึงถึงความสามารถ ความถนัด ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาได้มากขึ้น

3.2 ด้านการบริหารงบประมาณ ทาน ได้แก่ การให้ ผู้บริหารควรมีแนวทางในการนำพา บ้าน วัด และโรงเรียน เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ ร่วมบริหาร การระดม การจัดหา สนับสนุนเงินทุน และทรัพยากรเพื่อการศึกษา ไม่ว่าจะเป็น เงิน ทรัพย์สินหรือสิ่งก่อสร้าง รวมไปถึงการจัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ รวมไปถึงการให้ บ้าน วัดและโรงเรียนได้เข้ามาดูแล บำรุงรักษาเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอน ปิยวาจาได้แก่ วาจาอันเป็นที่รัก ผู้บริหารควรมีแนวทางในการ ชื่นชม ยกย่อง ประกาศบุคคลที่ช่วยเหลือในการระดมทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริจาค ผู้ประสานงาน ผู้ที่เข้ามาช่วยดูแล บำรุงรักษาพัสดุต่างๆ นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องใช้คำพูดที่เหมาะสมกับกาลเทศะ ในการเป็นผู้กระจายข่าวสาร ติดต่อประสานงานเพื่อให้ การระดมทรัพยากรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย อรรถจริยา ได้แก่ การประพฤติประโยชน์ ผู้บริหารควรมีแนวทางในการปลุกฝังให้นักเรียน รวมไปถึงอธิบายให้คนในชุมชนเข้าใจว่า ทุกคนในชุมชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ผ่านวิธีการที่หลากหลายได้ ไม่ว่าจะเป็นการ บริจาค การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การบำรุงรักษา สาธารณะสมบัติของโรงเรียน ตามความสามารถและความถนัดของตนเอง สมานัตตตา ได้แก่ การวางตน สม่่าเสมอ ผู้บริหารควรมีแนวทางในการทำให้ชุมชน บ้าน และวัด เข้ามาช่วยในการสนับสนุนการระดม ทรัพยากร การดูแลบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งการกระทำดังกล่าวจะทำให้โรงเรียนมีความพร้อม ในการจัดกิจกรรมการศึกษาอยู่เสมอ

3.3 ด้านการบริหารบุคคล ทาน ได้แก่ การให้ ผู้บริหารควรมีแนวทางในการเปิดโอกาส ส่งเสริมให้บุคลากร ทั้งจากบ้าน วัดและโรงเรียนได้พัฒนาตนเอง ให้ความเป็นธรรมและความชัดเจนในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายได้นำความรู้ความสามารถของตนเองมา ใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ ปิยวาจาได้แก่ วาจาอันเป็นที่รัก ผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา ทุกคน เมื่อได้ทำคุณประโยชน์ให้กับโรงเรียนไม่จะเป็นด้านใดก็ตาม ผู้บริหารควรมีแนวทางในการกล่าวคำชมเชย และยกย่องตามความเหมาะสม ไม่ควรใช้คำพูดดูถูกเหยียดหยาม ว่าร้าย บุคลากรจากทุกฝ่าย อรรถจริยา ได้แก่ การประพฤติประโยชน์ ผู้บริหารควรมีแนวทางสนับสนุน คนในชุมชน พระ และครู ที่มีความรู้ ความสามารถ ให้เข้ามามีส่วนร่วมให้การนำความรู้ ความสามารถ ความถนัดเฉพาะด้านของตนเองมาใช้ในการ พัฒนางานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียนได้ สมานัตตตา ได้แก่ การวางตนสม่่าเสมอ ผู้บริหารควรมี แนวทางในส่งเสริมให้บุคลากรทั้งจากบ้าน วัดและชุมชน ได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและครอบคลุม เปิด โอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในทุกสถานการณ์ สมานัตตตา ได้แก่ การวางตนสม่่าเสมอ ผู้บริหารควรมีแนวทางในการนำพา บ้าน วัดและโรงเรียน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ไม่จะเป็นการวางแผนพัฒนาวิชาการ การวัดและประเมินผล การประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอก และการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

3.4 ด้านการบริหารทั่วไป ทาน ได้แก่ การให้ ผู้บริหารควรมีแนวทางนำพาคนในชุมชน ผู้นำ ทางศาสนา บุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน ทั้งการเป็นผู้จัด โดยตรง และการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ คนในชุมชน สามารถแบ่งปันอุปกรณ์ ใช้ความสามารถ ในการดูแล อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ปิยวาจาได้แก่ วาจาอันเป็นที่รัก ผู้บริหารควรมีแนวทางใน การพูด ชักชวน ประสานงาน เข้าไปนั่งในใจของคนในชุมชน หรืออาจจะขอความร่วมมือจากผู้นำทางศาสนา ในการกระจายข่าวสาร เมื่อมีกิจกรรมในโรงเรียน อรรถจริยา ได้แก่ การประพฤติประโยชน์ ผู้บริหารควรมี แนวทางสนับสนุน ชุมชน ผู้นำศาสนา และครู ให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในการจัดกิจกรรมของ โรงเรียน ร่วมแสดงความคิดเห็นที่เกิดประโยชน์ และร่วมลงมือทำกิจกรรมต่างๆภายในโรงเรียน ไม่จะเป็น การพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การดูแลช่วยเหลือนักเรียน การพัฒนาข้อมูลสารสนเทศ การดูแลอาคาร

สถานที่และสิ่งแวดล้อม สมานัตตตา ได้แก่ การวางตนสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรมีแนวทางเข้าหาคนในชุมชน วัดอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้การประสานงานใดๆ ก็ตาม เป็นไปได้ด้วยความสะดวกมากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันด้านความร่วมมือในการจัดการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือด้วยพลังบวรโดยภาพรวมของสภาพปัจจุบันด้านความร่วมมือในการจัดการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือด้วยพลังบวรของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเมืองชัยพระเจ้านาค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหาร และครูของโรงเรียนในกลุ่มเมืองชัยพระเจ้านาค ให้ความคิดเห็นว่า พลังบวรสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารวิชาการ และด้านการบริหารบุคคล สอดคล้องกับภิญโญ สาร (2557) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่หลายบุคคลร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้านเพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคมโดยกระบวนการต่างๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนและไม่เป็นระเบียบแบบแผน สอดคล้องกับการวิจัยของกัญจนพร ศรีมงคล (2565) ที่ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ทั้ง 2 ฝ่ายคือสถานศึกษาได้พลังจากชุมชนมาช่วยในการจัดการศึกษาและชุมชนได้การศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ดังนั้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจึงเป็นความสำคัญอย่างยิ่งเพราะช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันช่วยให้ทราบความเคลื่อนไหวหรือความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับทั้งสองฝ่าย ช่วยลดและแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างกันและช่วยให้เกิดการมีส่วนร่วมที่เป็นไปเพื่อประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่าย คือประโยชน์กับโรงเรียนและประโยชน์ต่อชุมชนความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นที่ยอมรับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารโรงเรียน และสอดคล้องกับการวิจัยของพิมพ์พิมณัฐ สุภายอง (2563) ที่ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) มีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการสนับสนุน มีการติดตามประเมินผลร่วมกันและด้านการบริหารงานทั่วไปได้มีการจัดทำแผนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมผ่านช่องทางต่างๆ มีการประเมินความพึงพอใจ มีการจัดให้มีช่องทางการสื่อสารระหว่างผู้ปกครองและครูมีการนิเทศติดตามและมีการสื่อสารกับผู้ปกครอง

2. วิธีการบริหารความร่วมมือในการจัดการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือด้วยพลังบวร ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเมืองชัยพระเจ้านาค เป็นการนำหลักการบริหารความมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล การบริหารทั่วไป บูรณาการกับหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ 1) ทาน การให้ 2) ปิยวาจา วาจาอันเป็นที่รัก 3) อตถจริยา การประพฤติประโยชน์ 4) สมานัตตตา การวางตนสม่ำเสมอ มีความสอดคล้องกับการวิจัยของพระครูไพโรจน์ กิจจาทร (สกุล สุภโท) (2559) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตประเวศสังกัดกรุงเทพมหานครผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่เดือดร้อนด้วยคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ มีการให้อภัยอยู่เสมอเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน ร่วมกัน มีความเป็นกัลยาณมิตรพูดจาทักทายด้วยน้ำเสียงที่จริงใจ พูดอธิบายข้อมูลข่าวสารต่างๆ ด้วยความสุภาพถึงแม้จะประสบกับภาวะเครียดหรือสับสน รวมถึงสร้างความสัมพันธ์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและต้องไม่ยึดติดกับบุคคลหรืองานนั้นแต่ควรคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การเป็นหลักมีบรรทัดฐานหรือกฎเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับและส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติตาม ทำงานโดยยึดกฎระเบียบมากกว่าการยึดติดกับผลของงานและ

การมีคุณธรรมประจำใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่เหมาะสมมาใช้ในการดำเนินงาน และสอดคล้องกับการวิจัยของพระจตุพร เทวธมโม (ใจยิ้ม) (2559) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 คือ ด้านทานโรงเรียนควรจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจัดบรรยากาศห้องเรียนให้เหมาะสมกับรายวิชาที่สอนและจัดทัศนศึกษาตามสถานการณ์จริงในเนื้อหาบางรายวิชา ด้านปิยวาจาผู้บริหารควรอธิบายงานวิชาการด้วยวาจาที่ไพเราะอ่อนหวานและชัดเจน และควรชี้แจงนโยบายในงานวิชาการต่างๆแก่ครูโดยใช้คำพูดที่นุ่มนวลสละสลวยไม่รวบรัดตัดตอนจนทำให้ไม่เข้าใจในนโยบาย ด้านอัตถจริยาโรงเรียนควรจัดหาวิทยากรพิเศษมาบรรยายเพิ่มเติมความรู้บางรายวิชาควรจัดกิจกรรมที่หลากหลายให้สอดคล้องกับรายวิชาควรจัดหาอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมควรจัดหาบุคลากรผู้เชี่ยวชาญวิเคราะห์ทำแผนในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับโรงเรียนและควรจัดการบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิต ด้านสมานัตตตาโรงเรียนควรจัดหาบุคลากรผู้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวัดและประเมินผลตามสาระการเรียนรู้ควรจัดประเมินผลก่อนเรียนและหลังเรียนเพื่อตรวจสอบและประเมินผลที่เหมาะสม

3. แนวทางการบริหารความร่วมมือในการจัดการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือด้วยพลังบรรพต ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเมืองชัยพระเจ้านาค ประกอบด้วย (1) การบริหารวิชาการ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำ เป็นผู้ประสานงาน นำพาบ้าน วัด และโรงเรียนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เปิดโอกาสให้แต่ละภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ความรู้ และในการเป็นแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชน (2) การบริหารงบประมาณ ผู้บริหารควรติดต่อประสานงานกับทุกภาคส่วนในการระดมทรัพยากร วางแผน จัดหา ดูแล บำรุง รักษา สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ในการจัดการเรียนการสอน ชื่นชม ยกย่อง ประกาศเกียรติคุณ ผู้ที่มีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร (3) การบริหารบุคคล ผู้บริหารควรจะต้องเปิดโอกาสในการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรได้นำความรู้ความสามารถ ประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน บุคลากรทางการศึกษา คนในชุมชน หรือใครก็ตามเมื่อได้ทำประโยชน์ให้กับโรงเรียน ควรได้รับรางวัล ความชมเชย ตามความเหมาะสม (4) การบริหารทั่วไป ผู้บริหารควร ให้บ้าน วัด และโรงเรียน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ภายในโรงเรียน คนในชุมชน ผู้นำศาสนา สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และแสดงความคิดเห็น เพื่อให้กิจกรรมนั้นประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ ประสานงานกับภาคส่วนต่างๆ ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน มีความสอดคล้องกับการวิจัยของพระครูประภัตรธรรมมาภิรักษ์ (จันเชียด) ที่ผลการศึกษาพบว่า ด้านหลักทาน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนให้การช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมของโรงเรียน วางแผนหลักสูตรอยู่เสมอและยังมีการสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ ด้านหลักปิยวาจา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนพูดจาด้วยถ้อยคำสุภาพไพเราะอ่อนหวาน มีความชัดเจนในการสั่งงานชี้แจงนโยบายในเรื่องต่างๆ ด้านหลักอัตถจริยา ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนรู้แหล่งเรียนรู้ประกอบการจัดการเรียนการสอน พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและระบบมาตรฐานการศึกษาจัดสภาพแวดล้อมส่งเสริมบุคลากรให้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ มีความกระตือรือร้นพัฒนาวิธีการถ่ายทอดความรู้อยู่เสมอ สถานศึกษาเอื้ออำนวยสถานที่แก่ชุมชนจัดกิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจ มีกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ในวันสำคัญอยู่เสมออย่างคึกคัก ด้านหลักสมานัตตตา ผู้บริหารวางตัวเป็นกัลยาณมิตรที่ดี ไม่ถือตัวเย่อหยิ่งกับผู้ใต้บังคับบัญชาวางตัวเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดี และสอดคล้องกับการวิจัยของพระครูประทีปธรรมารักษ์ (ประพันธ์ พนธุมโม) (2559) ที่ผลการศึกษาพบว่า ด้านทาน โรงเรียนควรจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จัดบรรยากาศห้องเรียนให้เหมาะสมกับบางรายวิชาที่สอนและจัดทัศนศึกษา

ตามสถานการณ์จริงในเนื้อหาบางรายวิชา ด้านปียาจา ผู้บริหารควรอธิบายงานวิชาการด้วยวาจาที่ไพเราะ อ่อนหวานและชัดเจน และควรชี้แจงนโยบายงานวิชาการต่างๆ แก่ครูโดยใช้คำพูดที่นุ่มนวลสละสลวยไม่รวม รัดตัดตอนจนทำให้ไม่เข้าใจนโยบาย ด้านอัตรจริยา โรงเรียนควรจัดหาวิทยากรพิเศษมาบรรยายเพิ่มเติม ความรู้ บางรายวิชาควรจัดกิจกรรมที่หลากหลายให้สอดคล้องกับรายวิชา ควรจัดหาอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมควร จัดหาบุคลากรผู้เชี่ยวชาญวิเคราะห์ทำแผนในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับโรงเรียนและควรจัดการบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในชีวิต ด้านสมานัตตตา โรงเรียนควรจัดการบุคลากรผู้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวัดและ ประเมินผลตามสาระการเรียนรู้ควรจัดประเมินผลก่อนเรียนและหลังเรียนเพื่อตรวจสอบความพร้อมเรียนและ ความก้าวหน้าและควรจัดหาผู้เชี่ยวชาญกำหนดวิธีการเครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่เหมาะสม

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย คือ แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือด้วยพลัง บวร ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเมืองชัยพระเจ้าตาก ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพองค์ความรู้จากการวิจัย อธิบายได้ดังนี้

1. ด้านการบริหารวิชาการ ใช้วาทีศิลป์ในการประสานงาน นำพาบ้าน วัด และโรงเรียนเข้ามามี ส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เปิดโอกาสให้แต่ละภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ความรู้ และ ในการเป็นแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชน

2. ด้านการบริหารงบประมาณ ติดต่อประสานงานกับทุกภาคส่วนในการระดมทรัพยากร วางแผน จัดหา ดูแล บำรุง รักษา สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ในการจัดการเรียนการสอน ชื่นชม ยกย่อง ประกาศเกียรติคุณ ผู้ที่มีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร

3. ด้านการบริหารบุคคล เปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้บุคลากรได้นำความรู้ความสามารถ ประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน ให้รางวัล ความชมเชย ตามความเหมาะสม

4. ด้านการบริหารทั่วไป เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ภายในโรงเรียน คนในชุมชน ผู้นำศาสนา สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และแสดงความคิดเห็น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือด้วยพลังบรรทัดฐานหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเมืองชัยพระเจ้าตาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สถานศึกษาควรนำผลการวิจัย ด้านการบริหารงบประมาณไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการงบประมาณภายในสถานศึกษาต่อไป

1.2 ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือด้วยพลังบรรทัดฐานหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเมืองชัยพระเจ้าตาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สถานศึกษาควรนำผลการวิจัย ไปปรับใช้หรือพัฒนาให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันของสถานศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการโดยอาศัยความร่วมมือด้วยพลังบรรทัดฐานหลักสังคหวัตถุ 4

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงบประมาณโดยอาศัยความร่วมมือด้วยพลังบรรทัดฐานหลักสังคหวัตถุ 4

2.3 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารบุคคลโดยอาศัยความร่วมมือด้วยพลังบรรทัดฐานหลักสังคหวัตถุ 4

2.4 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารทั่วไปโดยอาศัยความร่วมมือด้วยพลังบรรทัดฐานหลักสังคหวัตถุ 4

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กัญจนพร ศรีมงคล. (2565). การสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชนที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พระครูประทีปธรรมาภิรักษ์ (ประพันธ์ พนธุมโม). (2559). การบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูประภัตรธรรมาภิรักษ์ (จันเชียด). (2561). การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูไพโรจน์กิจจาทร (สกุล สุภโท). (2559). การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระจตุพร เทวธมโม (ใจยิ้ม). (2559). การบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองเตย สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิมพ์พิมญู สุภายอง. (2563). การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนบ้านกลาง ตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ภิญโญ สาร. (2557). หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- อัคราธร สังมณีโชติ. (2550). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพหุวัฒนธรรมตามหลักกัลยาณมิตร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
GUIDELINES FOR ACADEMIC ADMINISTRATION ACCORDING TO THE PRINCIPLES
OF KALYANAMITTA OF MULTICULTURAL SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF
PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

^[1]ศุภชมา สรทองอินทร์ Suphatcha Sathongin ^[2]พีรวัฒน์ ชัยสุข Peerawat Chaisuk
^[3]ทองดี ศรีตระการ Thongdee Sritrakarn ^[4]สุทิศ สวัสดิ์ Suthit Sawaddi
^{[1] [2] [3] [4]}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Suphatcha_Sat@hotmail.com

Article Received: November 05, 2024. Revised: December 25, 2024. Accepted: December 26, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพหุวัฒนธรรม 2) เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพหุวัฒนธรรมตามหลักกัลยาณมิตร และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียนพหุวัฒนธรรมตามหลักกัลยาณมิตร เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามประชากรทั้งหมดในการวิจัย จำนวน 95 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความต้องการจำเป็น และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพหุวัฒนธรรม ในภาพรวมมีค่า PNImodified คือ 0.074 มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตร อันดับสุดท้าย คือ ด้านการวัดและประเมินผล ตามลำดับ 2) วิธีการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพหุวัฒนธรรมตามหลักกัลยาณมิตร เป็นการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพหุวัฒนธรรม ประกอบด้วยด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล บูรณาการตามหลักกัลยาณมิตร 7 ประกอบด้วยน่ารัก (ปิโย) หนักแน่น (ครุ) น่าเจริญใจ (ภาวนีโย) รู้จักพูดชี้แจงให้เข้าใจ (วัตตา) อดทนต่อถ้อยคำ (วจนกฺขโม) อธิบายเรื่องยากให้เข้าใจได้ (คัมภีรญจะ กถัง กัตตา) ไม่แนะนำในทางเสื่อมเสีย (โน จฏฐาเน นโยชเย) และ 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพหุวัฒนธรรมตามหลักกัลยาณมิตร ประกอบด้วย (1) การพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารต้องบูรณาการหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความหลากหลายทุกมิติทางเชื้อชาติ ศาสนา ประเพณีอย่างเอื้ออาทรอย่างเป็นกัลยาณมิตรน่ายกย่องน่าเจริญใจ (ภาวนีโย) ทำให้ระลึกและซาบซึ้งใจ (2) การวางแผนวิชาการ ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาต้องร่วมมือกันในการพัฒนางานวิชาการในทุกมิติกับพหุวัฒนธรรมและหลักกัลยาณมิตรกับทุกคนด้วยความอดทน รับฟังข้อเสนอแนะวิพากษ์วิจารณ์ (วจนกฺขโม) (3) การจัดการเรียนการสอน ครูต้องมีเทคนิคการสอนที่หลากหลายในการนำเสนอเนื้อหาบูรณาการกับพหุวัฒนธรรมและหลักกัลยาณมิตรให้คำปรึกษาที่ดีน่ารัก (ปิโย) น่าเคารพเป็นที่พึงใจ (ครุ) ไม่แนะนำในทางเสื่อมเสีย (โน จฏฐาเน นโยชเย) (4) การวัดและประเมินผล ผู้บริหารต้องเข้าใจกระบวนการวัดประเมินผล รู้จัก

ชี้แจงกระบวนการวัดประเมินผลให้เข้าใจ (วัดตา จ) และหลักเกณฑ์สามารถอธิบายเรื่องซับซ้อนให้เข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป (คมกริณจ กถ กตดา)

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, หลักกัลยาณมิตร, โรงเรียนพหุวัฒนธรรม

ABSTRACT

This research aims 1) to study the needs for academic administration of multicultural schools, 2) to study the methods for academic administration of multicultural schools according to the Kalyāṇamitta principle (qualities of a good friend), and 3) to propose guidelines for the development of academic affairs of multicultural schools according to the Kalyāṇamitta principle (qualities of a good friend). This research was a mixed-method research. In part of quantitative research, using a questionnaire of the entire population in the research, 95 people. Data were analyzed using research statistics, including mean, standard deviation, and the values of needs. Qualitative research was conducted by interviewing 5 key informants. Data were analyzed using content analysis. The research results found that 1) The needs for academic administration of multicultural schools overall had a PNI_{modified} value of 0.074. The first-ranked need was for teaching and learning management, followed by academic planning, curriculum development, and measurement and evaluation, respectively. 2) The methods for academic administration of multicultural schools according to the Kalyāṇamitta principle were academic administration of multicultural schools, consisting of curriculum development, academic planning, teaching and learning management, and measurement and evaluation integrated according to the principle of Seven Kalyāṇamitta, consisting of lovable (Piyo), esteemable (Garu), adorable (Bhāvanīyo), being a counsellor (Vattā ca), being a patient listener (Vacanakkhamo), able to deliver deep discourses (Gambhīraṇca Kathaṁ Kattā), never exhorting groundlessly (No Caṭṭhāne Niyojaye), and 3) Guidelines for developing academic administration of multicultural schools according to the principle of Kalyāṇamitta, consisting of (1) Curriculum development, administrators must integrate the school curriculum to include diversity in all dimensions of race, religion, and tradition with kindness and as a Kalyāṇamitta, worthy of praise and pleasantness (Bhāvanīyo), making people remember and appreciate it. (2) Academic planning, administrators and the school board must cooperate in developing academic work in all dimensions with multiculturalism and the principle of Kalyāṇamitta with everyone with patience, listening to suggestions and criticism (Vacanakkhamo). (3) Teaching and learning management, teachers must have a variety of teaching techniques to integrate content with multiculturalism and the principle of good friends, giving good advice, being loveable (Piyo), being respected and a source of refuge (Garu), and did not give advice in a derogatory way (No Caṭṭhāne Niyojaye). (4) Measurement and evaluation, administrators must understand the measurement and evaluation process, knowing how to explain the measurement and evaluation process so that it was understandable (Vattā ca) and the

principles could explain complex matters so that they were understood more deeply (Gambhīrañca Kathaṁ Kattā).

Keywords: Academic Administration, The Principles of Kalyāṇamitta, Multicultural Schools

บทนำ

โรงเรียนเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่พัฒนาผู้เรียนและสังคม ภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545 มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ผู้บริหารโรงเรียนต้องตระหนักและเข้าใจในหลักการบริหารการจัดการศึกษา โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยวิธีการที่หลากหลาย ในอันที่จะส่งผลให้โรงเรียนพัฒนาสู่มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานโรงเรียน งานด้านวิชาการจึงเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดในการบริหารและจัดการศึกษาในโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2546)

การดำเนินงานจัดการศึกษาในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายนั้นขึ้นอยู่กับการบริหารงานในโรงเรียนเป็นสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปนั้นการบริหารงานในโรงเรียนจะขึ้นอยู่กับการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ การที่จะถือว่าโรงเรียนจะมีมาตรฐานหรือคุณภาพนั้นก็มักจะพิจารณาจากผลงานวิชาการเป็นสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนประเภทใด ขนาดไหน การบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษาและโรงเรียน เพราะการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเป็นกิจกรรมทุกชนิด ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการสอนของนักเรียนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพที่สุด (เสาวณี ตรีพุทธรัตน์, 2545) ดังนั้น การบริหารงานวิชาการจึงเป็นภาระหน้าที่หลักของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องให้ความสำคัญและให้เวลามากที่สุด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการ คือ การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นการวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถาบันการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษาการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

จากความสำคัญของการบริหารงานวิชาการดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใส่ใจใส่ดูแลการบริหารงานวิชาการเป็นพิเศษ แต่ก็มีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนไม่น้อยที่มองเห็นว่างานด้านอื่นๆ สำคัญกว่างานวิชาการ ทำให้เกิดผลกระทบต่อกับคุณภาพการศึกษา หรือแม้ว่ามีความตระหนักว่างานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญมากในการบริหารโรงเรียน แต่โดยทั่วไปในการปฏิบัติจริง ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ก็ยังให้ความสำคัญในการบริหารงานวิชาการน้อยอยู่ และเป็นที่น่าประจักษ์ว่า การบริหารงานใน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานใหม่ที่เกิดขึ้นจากการปฏิรูปการศึกษาก็ยังให้ความสำคัญในด้านวิชาการน้อย ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่วนใหญ่จะไปให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคล การบริหารงานธุรการ การบริหารงานอาคารสถานที่ เป็นอันดับแรก เพราะฉะนั้น การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนจึงมีความจำเป็นอย่างมากและถือได้ว่าเป็นเข็มทิศที่สำคัญที่จะนำพาโรงเรียนก้าวหน้าไปสู่มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติได้ และจากการศึกษาปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งพอสรุปได้เป็น 2 ประเด็น คือ เกิดจากการบริหารจัดการงานวิชาการในโรงเรียนเอง และสภาพภูมิหลังของนักเรียน อันได้แก่ ความยากจน สภาพครอบครัวที่แตกแยก สภาพแวดล้อมที่พสกาศัย เป็นต้น โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียนนั้น ผู้บริหารบางโรงเรียนไม่ได้ดูแลเอาใจใส่งานวิชาการเท่าที่ควร แต่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศด้านอาคารสถานที่ การขยายตัวของอาคารเพื่อใช้รองรับจำนวนนักเรียนที่เพิ่มมากขึ้นปัญหาด้านการบริหารจัดการศึกษา ได้แก่ การรวมศูนย์อำนาจการบริหารไว้ที่ส่วนกลางมีการทำงานที่ซ้ำซ้อน อำนาจการสั่งการอยู่ที่ส่วนกลาง ขาดเอกภาพในด้านนโยบายและการบริหารการขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัญหาครูปัจจุบันพบว่าครูขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องยังใช้วิธีการสอนแบบเดิม ภาระงานครูมีมากและครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน ปัญหาด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ การศึกษาที่ผ่านมาเป็นการจัดการศึกษา ในระบบปิด ขาดความยืดหยุ่นคล่องตัว เกิดความสูญเสียทางการศึกษาเด็กไทยคิดไม่เป็น ทำไม่เป็น แก้ปัญหาไม่เป็น (สุทธิรักษ์ หงสะมัด, 2550)

การจัดการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของผู้คนในพื้นที่ที่มีความแตกต่างกันจึงเป็นประเด็นที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการโรงเรียนของรัฐบาลในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม ความเป็นอยู่ ความต้องการ และวิถีชีวิตของผู้คนที่ประกอบไปด้วยชาติพันธุ์ ภาษา ศาสนาและระดับของศักยภาพทางการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพที่สอดคล้องและสอดคล้องกับวิถีชีวิต วัฒนธรรม ศักยภาพของผู้เรียนรวมถึงบุคคลในชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่มาจากพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน กล่าวโดยสรุปก็คือในภาวะความแตกต่างทางวัฒนธรรมผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำสูงสุดต้องแสดงออกถึงสมรรถนะทางด้านการบริหารจัดการเชิงพหุวัฒนธรรมตลอดจน การมีความรู้ความเข้าใจ ทักษะคิดเชิงบวก และความตระหนักต่อพหุวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของไข่มุก อุทยานวลี (2552) บรรจง ฟารุ่ง และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2554) ที่ผลการวิจัยพบว่า ระบบการศึกษาได้รับผลกระทบจากกระแสวัฒนธรรมภายนอกท้องถิ่น ทั้งการศึกษาโดยนโยบายของรัฐ อิทธิพลจากต่างประเทศ ทำให้การเรียนรู้ของคนในสังคมเปลี่ยนแปลงไปสู่การเรียนรู้แบบสากล โดยมีรัฐเข้ามาจัดการศึกษา และโรงเรียนกลายเป็นสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของผู้คนหลากหลายวัฒนธรรม

การจัดการศึกษาในโรงเรียนที่มีเด็กนักเรียนต่างวัฒนธรรมเรียนร่วมกัน เรียกว่า การศึกษาพหุวัฒนธรรม (Multicultural Education) ซึ่งหมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียน ครู และผู้ปกครองจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนที่มาจากต่างเชื้อชาติหรือกลุ่มชาติพันธุ์ ภาษา ศาสนา ขนบประเพณี และวิถีชีวิต ได้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับวัฒนธรรมของตนเองและวัฒนธรรมของเพื่อนคนอื่น ๆ เกิดการเรียนรู้ที่จะยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรม ไม่มีอคติต่อกัน ไม่เกิดการแบ่งแยกและเลือกปฏิบัติต่อกัน การจัด การศึกษาพหุวัฒนธรรมมีเป้าหมายสำคัญ 2 ประการ คือ 1) การส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนมีโอกาสได้ประสบความสำเร็จ หรือได้รับการพัฒนาสูงสุดตามศักยภาพของตน และ 2) การส่งเสริมให้นักเรียน มีความอดทนอดกลั้น และเกิดการยอมรับ เคารพ ในความ

แตกต่างหลากหลายวัฒนธรรม หรืออาจสรุปได้ว่า การศึกษาพหุวัฒนธรรมมีเป้าหมายสำคัญคือการฝึกนักเรียนให้เป็นพลเมืองที่พร้อมจะอยู่ในสังคมที่มีความหลากหลายวัฒนธรรม รวมถึงการลดอคติและการเลือกปฏิบัติต่อกันนั่นเอง

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพหุวัฒนธรรมตามหลักกัลยาณมิตร โดยตั้งอยู่บนฐานความคิดที่ว่า การจัดการศึกษาตามแนวคิดพหุวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องตอบสนองความต้องการ และวิธีการเรียนรู้ของนักเรียนที่มีความแตกต่างหลากหลายได้อย่างเท่าเทียม ดังนั้นแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพหุวัฒนธรรม ในงานวิจัยนี้ จึงใช้ผลจากการศึกษาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนที่ตั้งในชุมชนพหุวัฒนธรรม โดยใช้หลักกัลยาณมิตร ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 คือ การบูรณาการเนื้อหาเกี่ยวกับเชื้อชาติ วัฒนธรรม ในวิชาต่างๆ การสร้างความรู้ใหม่ การลดอคติ การสอนที่ยึดหลักความยุติธรรม มีการปรับโครงสร้างทางสังคม และวัฒนธรรมในโรงเรียน ร่วมกับแนวคิดเสริมนิยม มีการดำเนินงานตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 (สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, 2544) เพื่อก่อให้เกิดความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรม รวมทั้งการพัฒนานักเรียนทุกคนอย่างเต็มศักยภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดและมีความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพหุวัฒนธรรม ตามหลักกัลยาณมิตร ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1
2. เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพหุวัฒนธรรมตามหลักกัลยาณมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียนพหุวัฒนธรรมตามหลักกัลยาณมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในชุมชนพหุวัฒนธรรมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 10 แห่ง รวม 95 คน และใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร จำนวน 5 รูป/คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาหลักการเกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย 4) สร้างเครื่องมือ ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยเนื้อหา ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาและเนื้อหารายข้อ จากนั้นนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวิจัย (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป 5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเที่ยงตรง (Valdity) และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย จำนวน 30 ชุด กลุ่มโรงเรียนนครใน เพื่อหาค่า Cronbach's Alpha ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม และได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.978 6) นำเครื่องมือไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งออกดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

3.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สำหรับใช้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพหุวัฒนธรรมตามหลักกัลยาณมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมมีค่า PNImodified คือ 0.0740 มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการวัดและประเมินผล ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวม

การบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนพหุวัฒนธรรม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวม		N = 95 คน						PNI Modified	ลำดับ
		ระดับความคิดเห็น							
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์				
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ		
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.25	0.64	มาก	4.58	0.57	มากที่สุด	0.072	3
2	ด้านการวางแผนงานวิชาการ	4.14	0.55	มาก	4.51	0.56	มากที่สุด	0.081	2
3	ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.20	0.52	มาก	4.57	0.53	มากที่สุด	0.082	1
4	ด้านการวัดและประเมินผล	4.43	0.55	มาก	4.72	0.47	มากที่สุด	0.061	4
ภาพรวม		4.26	0.57	มาก	4.60	0.53	มากที่สุด	0.074	

2. วิธีการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพหุวัฒนธรรมตามหลักกัลยาณมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เป็นการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพหุวัฒนธรรมประกอบด้วยด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล บูรณาการตามหลักกัลยาณมิตร 7 ประภอบด้วยนารัก (ปิโย) หนักแน่น (ครุ) นำเจริญใจ (ภาวนีโย) รู้จักพูดชี้แจงให้เข้าใจ (วัตตา) อดทนต่อถ้อยคำ (วจนักขโม) อธิบายเรื่องยากให้เข้าใจได้ (คัมภีรญจะ กถัง กัตตา) ไม่แนะนำในทางเสื่อมเสีย (โน จัญฐาเน นิโยชเย) ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร หลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญในการเรียนการสอน การบูรณาการหลักสูตรสถานศึกษาตามขอบเขตของ สังคมพหุวัฒนธรรม คือ สังคมที่บุคคลมีความหลากหลาย ในมิติของ ภาษา เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีมาอยู่ร่วมกันอย่างสันติโดยไม่มีการแบ่งแยก ชนชั้น ยิ่งไปกว่านั้น การเคารพ การเอื้ออาทรต่อกันจึงเป็นเป้าหมายสูงสุดในการจัดการศึกษาในสังคมโรงเรียนพหุวัฒนธรรม การบูรณาการหลักสูตรการศึกษาเพื่อให้เหมาะสมกับหลายมิติของนักเรียนเป็นแนวทางที่ดีเพื่อให้การศึกษามีความหลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการและความเป็นไปได้ของบุคคลแต่ละคน การให้ความสำคัญกับ ศาสนาสามารถช่วยสร้างเสถียรภาพในการเรียนรู้ของนักเรียนได้ การบูรณาการหลักสูตรให้เกิดความเข้าใจใน มุมมองทางศาสนาต่าง ๆ และสร้างพื้นที่ในการศึกษาที่เคร่งครัดตามศาสนานั้น ๆ และนำหลักกัลยาณมิตรมา บูรณาการกับการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะตรงตามความต้องการของผู้เรียน เปิดทัศนคติของผู้สอน ลดช่องว่างความไม่เข้าใจกัน เกิดความร่วมมือในทุกภาคส่วนตรงตามหลัก “บวร” คือ บ้าน วัด โรงเรียน และ “บรม” บ้าน โรงเรียน มัสยิด อันเป็นพหุวัฒนธรรมทางสังคมให้เกิดความมั่นคงมี ความสุขและยั่งยืนตลอดไป

2.2 ด้านการวางแผนวิชาการ การวางแผนวิชาการและการกำหนดคณะกรรมการบริหาร หลักสูตรที่มีตัวแทนจากชุมชน ผู้นำศาสนา และเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการสร้าง หลักสูตร การศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการและบริบททางสังคมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองทาง การศึกษา พิจารณาถึงกระบวนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบระหว่างผู้ปกครองโรงเรียนและ หน่วยงานในการจัดการศึกษา ตั้งแต่ การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินการ การประเมินผล และยังรวมถึง กิจกรรมทางการศึกษาที่ผู้ปกครองเข้าไปมีส่วนร่วม พร้อมทั้งได้เสนอแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ผู้ปกครองในการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมของชุมชนที่สังคมเป็นกัลยาณมิตร โดยเฉพาะผู้รับผิดชอบใน สังคมทำหน้าที่จัดหา จัดสรร และทำตัวให้เป็นกัลยาณมิตรแก่เด็กหรือผู้เรียน เช่น พ่อแม่ทำตนเป็นพ่อแม่ที่ดี ครูอาจารย์ประพฤติตนทำหน้าที่เป็นครูอาจารย์ที่ดี สื่อมวลชนเสนอข่าวสารข้อมูลที่ดีงาม เป็นประโยชน์ อีกทั้ง การที่ตัวเด็กเองรู้จักเลือกคบหากัลยาณมิตร คือเด็กรู้จักเลือกคบคนดี รู้จักเลือกหาแหล่งความรู้ที่ดี และรู้จัก ถือเอาแบบอย่างที่ดีที่เหมาะสม

2.3 ด้านการจัดการเรียนการสอน การสอนซ่อมเสริมเป็นการช่วยให้ผู้เรียนมีทักษะ กระบวนการ และการลงมือปฏิบัติให้สามารถเรียนรู้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรในการจัดการเรียน การสอน ให้บริบทของสังคมพหุวัฒนธรรม สภาพของผู้เรียนมีความหลากหลาย ทั้งทัศนคติ ความเชื่อทาง ศาสนา การดำรงชีวิตประจำวัน รวมทั้งอุปนิสัยเฉพาะตน ดังนั้นครูผู้สอนจึงต้องใช้หลักกัลยาณมิตรมา ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยการใช้หลัก กัลยาณมิตรนั้น คือ การอธิบายเพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจ เกิดการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ตามความเชื่อและ ค่านิยมของตนเอง ครูควรทดสอบความรู้พื้นฐานและพฤติกรรมนักเรียนทุกคนก่อนการสอนทุกครั้ง ปรับ

รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อ และการวัดผล ให้เหมาะสมกับนักเรียน และเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนอันมีความหลากหลายทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา และความเชื่อ

2.4 ด้านการวัดและประเมินผล การวัดและประเมินผลเกี่ยวกับสถานศึกษา จะต้องใช้บุคลากรที่มีมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในวิธีการวัดและประเมินผลด้วยความยุติธรรมตามหลักเกณฑ์ ด้วยความสุจริตใจเป็นกัลยาณมิตรที่ดี เห็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลัก พร้อมแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้ทั้งนั้นคณะกรรมการดำเนินการจะต้องมีคุณธรรมจริยธรรม มีเมตตาธรรม เข้าใจในตัวของผู้เรียน ครอบคลุมและสังคม เพื่อที่จะชี้แนะแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องต่อไป สถานศึกษาควรกำหนดการวัดผลและประเมินผลให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวังในหลักสูตรสถานศึกษา มีแนวทางในการดำเนินการและประเมินผลร่วมกันด้วยความยุติธรรมตามหลักเกณฑ์ เห็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลัก อีกทั้งคณะกรรมการดำเนินการจะต้องมีความเข้าใจในหลักการประเมินที่ถูกต้อง มีคุณธรรมจริยธรรม มีความเข้าใจในธรรมชาติของผู้เรียนและสังคม การวัดผลและประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งในงานวิชาการ ที่มีเกณฑ์มาตรฐานชัดเจนทั้ง หลักเกณฑ์และวิธีการในการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ ซึ่งควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์นั้น และประพฤติตามหลักเกณฑ์อย่างยุติธรรม ไม่ลำเอียง เห็นแก่ประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญตามหลักกัลยาณมิตร

3. แนวทางการพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียนพหุวัฒนธรรมตามหลักกัลยาณมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

3.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร 1) ภาวนีโย ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม 2) คัมภีร์ญจะ กถิง กัตตา ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์การศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และท้องถิ่นในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรมเพื่อจัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทสังคมพหุวัฒนธรรมของสถานศึกษา โดยมีการบูรณาการหลักสูตรสถานศึกษาตามขอบเขตของศาสนา ฐานะทางสังคม ความสนใจ ความถนัด ความสามารถพิเศษของนักเรียนและวัฒนธรรมประเพณี 3) วัดตา ครูนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้และบริหารจัดการการใช้หลักสูตรได้อย่างเหมาะสม มีการติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตร มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม ด้วยหลักกัลยาณมิตร

3.2 ด้านการวางแผนวิชาการ 1) ภาวนีโย คณะกรรมการบริหารหลักสูตรต้องศึกษาสภาพปัจจุบันด้านวิชาการในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรมของโรงเรียน 2) วัดตา คณะกรรมการบริหารหลักสูตรมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ การร่วมกันอย่างกัลยาณมิตรในการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนาวิชาการและแผนปฏิบัติงานด้านวิชาการ การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานด้านวิชาการ การบูรณาการงานด้านวิชาการกับฝ่ายงานบริหารงานบุคคล ฝ่ายงานบริหารทั่วไป ฝ่ายงานบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม

3.3 ด้านการจัดการเรียนการสอน 1) ครู ครูผู้สอนต้องมีความตระหนักเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ภาวนีโย ครูผู้สอนต้องมีความเข้าใจในหลักการ และวิธีการจัดการศึกษาบนความแตกต่างทางวัฒนธรรมและวิถีชีวิต 3) วัดตา ครูผู้สอนจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มุ่งผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่สอดคล้องกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของคนในชุมชน มีการเตรียมสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ 4) คัมภีร์ญจะ กถิง กัตตา ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สัมพันธ์กันระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม 5) วณิกขโม ครูผู้สอนอธิบายเพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจ เกิดการเรียนรู้ได้อย่าง

ถูกต้อง เหมาะสม ตามความเชื่อและค่านิยมของตนเอง เพื่อเสริมสร้างการลดอคติ สร้างความเสมอภาค ความเท่าเทียม การสอน ที่ยึดหลักความยุติธรรม ส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และการปรับโครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรมในโรงเรียน ด้วยวิธีการที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม

3.4 ด้านการวัดและประเมินผล 1) วัดตา คณะกรรมการดำเนินการวัดและประเมินผลจะต้องมีการกำหนดระเบียบการวัดผล ประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนให้ชัดเจน 2) ครู ครูออกแบบการวัดผลและประเมินผลในแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม 3) โน้จัญฐานเน นิโยชเยสถานศึกษา มีการจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพหุวัฒนธรรม ในภาพรวมมีค่า PNI modified คือ 0.074 มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตร อันดับสุดท้าย คือ ด้านการวัดและประเมินผล ตามลำดับ สอดคล้องกับคณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ (2543) ได้ให้ความหมายว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง การจัดกิจกรรมโดยวิธีต่างๆ อย่างหลากหลาย ที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง เกิดการพัฒนาตนและสังคมคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมของประเทศชาติต่อไป การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนจึงต้องใช้เทคนิควิธีการเรียนรู้รูปแบบการสอนหรือกระบวนการเรียนการสอนในหลากหลายวิธี และสอดคล้องกับแนวคิดของสุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2551) ได้ให้ความหมายว่า การเรียนการสอนหมายถึง การจัดกิจกรรมประสบการณ์หรือสถานการณ์ใดๆ ที่มีความหมายกับผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ และปฏิสัมพันธ์กับสิ่งเหล่านั้นด้วยตนเอง โดยการสังเกต วิเคราะห์ ปฏิบัติ สรุปเพื่อสร้างนิยามความหมายและผลต้องค้ความรู้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดการเรียนรู้ทุกด้านอย่างสมดุล

2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพหุวัฒนธรรม ตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบด้วยด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล บูรณาการตามหลักกัลยาณมิตร 7 ประกอบด้วยนารัก (ปิโย) หนักแน่น (ครู) นำเจริญใจ (ภาวนิโย) รู้จักพูดชี้แจงให้เข้าใจ (วัดตา) อดทนต่อถ้อยคำ (วณิกขโม) อธิบายเรื่องยากให้เข้าใจได้ (คัมภีร์จะกถิง กัตตา) ไม่แนะนำในทางเสื่อมเสีย (โน จัญฐานเน นิโยชเย) ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดของอาจารย์คือความเป็นกัลยาณมิตร เพราะพระพุทธศาสนาถือว่าความสัมพันธ์ของผู้สอนที่มีต่อผู้เรียนนั้นอยู่ในฐานะเป็นกัลยาณมิตร กล่าวคือ เป็นผู้ช่วยเหลือแนะนำผู้เรียนให้ดำเนินก้าวหน้าไปในมรรคาแห่งการฝึกอบรมองค์คุณทั้ง 7 นี้ เป็นคุณลักษณะที่ผู้สอนหรือครูผู้มีความกรุณาโดยทั่วไปจะมีได้ไม่จำกัดเฉพาะพระพุทธเจ้าเท่านั้น (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต), 2546) โดยองค์ความประพฤติ 7 ประการที่จัดเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของครู หรือธรรม 7 ประการของกัลยาณมิตร ได้แก่ นารัก นาวางใจ นำเจริญใจ รู้จักพูดหรือพูดเป็น รู้จักฟังหรือฟังเก่ง แกล้งเรื่องเล็กซึ่งได้ และไม่ชักจูงไปนอกเรื่อง (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต), 2545) ประกอบด้วย 1) ปิโย นารัก ครูเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ชวนให้เข้าหาครูผู้แนะแนวควรต้องมีลักษณะที่ว่าเมื่อเด็กมีปัญหาเกิดความทุกข์ก็

อยากเข้าไปหาหรือเข้าไปปรึกษาเพราะว่าผู้ที่มีปัญหาก็คิดหาที่ปรึกษาเมื่อเห็นผู้แนะแนวที่มีคุณสมบัติดีแล้วก็อยากจะเข้าไปปรึกษาด้วย 2) ครู น่าวางใจ ครูผู้แนะแนวต้องมีลักษณะที่น่าไว้วางใจได้หนักแน่นน่าเคารพนับถือ น่าเชื่อถือทำให้รู้สึกว่ามีภัยอันตรายรอบอุ่มมั่นคงปลอดภัยควรเข้าไปขอคำปรึกษาได้ 3) ภาวนีโย น่าเจริญใจ ครูเป็นผู้บุคลิกท่าทางที่แสดงออกดูแล้วทำให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นผู้มีภูมิรู้มีภูมิธรรมภูมิปัญญาสูงเป็นคนมีการศึกษาพัฒนาตนดีแล้วซึ่งผู้เข้าหานั้นรู้สึกภูมิใจที่ได้เข้าไปใกล้ชิดและเห็นว่าควรยึดถือเป็นแบบอย่างคือชวนให้อยากปฏิบัติตาม 4) วตตะ รู้จักพูดหรือพูดเป็น ข้อนี้เป็นลักษณะสำคัญมาก 3 ข้อแรกนี้เป็นบุคลิกภาพที่จะทำให้เกิดการปรึกษาและการแนะแนวขึ้นโดยนำมาสู่การพบปะและการทำกิจกรรมอื่นๆ ผู้แนะแนวควรนำวิธีการเป็นนักพูดโดยเป็นผู้ช่วยให้เขาพูดจนกระทั่งทำให้เขาตอบปัญหาของตนเองได้หากเขาหาคำตอบไม่ได้จริง ครูควรมีวิธีการที่จะเสนอแนะให้เขาพบคำตอบได้ให้เห็นทางออกในการแก้ปัญหา 5) วจนกขโม รู้จักฟังหรือฟังเก่ง ความเก่งในการฟังการจับเรื่องได้ไวและชัดเจน รวมถึงการมีความอดทนในการฟังอดทนต่อการรับฟังปัญหาอดทนต่อการระบายความทุกข์เพื่อจะได้รู้เหตุปัจจัยและคิดค้นวิธีการแก้ปัญหา 6) คมภีรณจ ถกถกตา แกล้งเรื่องเล็กน้อยได้เมื่อผู้เรียนมีปัญหาที่ยากหรือลึกซึ้ง ครูก็สามารถคลี่คลายให้เข้าใจได้ เพราะในการศึกษาและในการแก้ปัญหานั้น ครูจะต้องพบกับปมและเรื่องที่ยากหรือลึกซึ้งอยู่เรื่อยๆ ครูทำหน้าที่แนะแนวสามารถอธิบายเนื้อหาเรื่องราวและคลี่คลายปมประเด็นให้เห็นชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย 7) โน จมฐาเน นิโยชเย ไม่ชักจูงไปในทางที่ผิด ครูจะต้องมีทิศทางที่ชัดเจนในการแนะแนวโดยมีเป้าหมายและนำไปสู่จุดหมาย ซึ่งจะแก้ปัญหาได้ด้วยวิธีที่ถูกต้องหากครูแนะแนวปฏิบัติไม่ถูกต้องออกนอกเรื่องราว หรือชักจูงไปในทางเสียหายโดยแนะนำผิด หรือแนะนำวิธีการที่ไม่ถูกต้องแล้วแทนที่จะแก้ปัญหาได้อาจกลายเป็นการสร้างปัญหาขึ้นอีก (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2539)

3. แนวทางการพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียนพหุวัฒนธรรมตามหลักกัลยาณมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบด้วย (1) การพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารต้องบูรณาการหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความหลากหลายทุกมิติทางเชื้อชาติ ศาสนา ประเพณีอย่างเอื้ออาทรอย่างเป็นกัลยาณมิตรน่ายกย่องน่าเจริญใจ (ภาวนีโย) ทำให้ระลึกและซาบซึ้งใจ (2) การวางแผนวิชาการ ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาต้องร่วมมือกันในการพัฒนางานวิชาการในทุกมิติกับพหุวัฒนธรรมและหลักกัลยาณมิตรกับทุกคนด้วยความอดทน รับฟังข้อเสนอแนะวิพากษ์วิจารณ์ (วจนกขโม) (3) การจัดการเรียนการสอน ครูต้องมีเทคนิคการสอนที่หลากหลายในการนำเนื้อหาบูรณาการกับพหุวัฒนธรรมและหลักกัลยาณมิตรให้คำปรึกษาที่ตีน่ารัก (ปิโย) น่าเคารพเป็นที่พึ่งใจ (ครู) ไม่แนะนำในทางเสื่อมเสีย (โน จมฐาเน นิโยชเย) (4) การวัดและประเมินผล ผู้บริหารต้องเข้าใจกระบวนการวัดประเมินผล รู้จักชี้แจงกระบวนการวัดประเมินผลให้เข้าใจ (วตตะ จ) และหลักเกณฑ์สามารถอธิบายเรื่องซับซ้อนให้เข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป (คมภีรณจ ถกถกตา) ซึ่งมีความสอดคล้องกับการวิจัยของมนัสนันท์ บุญปู, พระครูสาทรปริยัติคุณ (สนิท ฉนทปาโล) และพระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน (2565) ที่ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรของอาจารย์ 2 หลักการ คือ (1) คุณลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านที่ 1 น่ารัก คือ เข้าถึงจิตใจ ด้านที่ 2 น่าเคารพ คือ มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ ด้านที่ 3 น่าเจริญใจ คือ มีความรู้จริง ด้านที่ 4 รู้จักพูดให้ได้ผล คือ รู้จัดพูดชี้แจงให้เข้าใจ ด้านที่ 5 ทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษา ด้านที่ 6 ชี้แจงเรื่องล้าลึกให้เข้าใจได้ และด้านที่ 7 ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย (2) แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรของอาจารย์ 4 วิธี คือ การให้การศึกษา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอภิปรายกลุ่ม การศึกษาดูงานนอกสถานที่ และ 3) แนวการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ

ราชวิทยาลัย ประกอบด้วย (1) คุณลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรของอาจารย์ (2) วิธีการพัฒนา (3) สื่ออุปกรณ์ และ (4) การประเมินผลการพัฒนา

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัย คือ แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการตามหลักผละ 4 ของกลุ่มเมืองชัยพระเจ้านาค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปลงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยอธิบายความได้ดังนี้

C: Course Development การพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมกันจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทสังคมพุทธวัฒนธรรม และนำหลักสูตรไปใช้ได้เหมาะสมและมีการประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

P: Plan การวางแผนวิชาการ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรมีนโยบายแผนพัฒนาวิชาการและแผนปฏิบัติงานด้านวิชาการ โดยกำหนดเป้าหมายในการดำเนินการ

P: Process การจัดการเรียนการสอน ครูผู้สอนมีความเข้าใจในหลักการ และวิธีการจัดการศึกษาบนความแตกต่างทางวัฒนธรรมและชีวิตและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้สอดคล้องกับความแตกต่างภายในชุมชนเพื่อเสริมสร้างความเสมอภาคความเท่าเทียมในการเรียนรู้

A: Achievement การวัดและประเมินผล คณะกรรมการดำเนินการวัดและประเมินผลมีการกำหนดระเบียบการดำเนินการวัดและประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียนให้ชัดเจน และออกแบบการวัดผลและประเมินผลที่ชัดเจนในแต่ละวิชาให้สอดคล้องกับบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพหุวัฒนธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับด้านการจัดการเรียนการสอน เพราะว่าการเรียนการสอน ควรบูรณาการเรียนรู้ตามหลักกัลยาณมิตร เช่น การสอนซ่อมเสริมควรใช้วิธีการบูรณาการตามหลักกัลยาณมิตรให้มีความเหมาะสมกับบริบทสังคมพหุวัฒนธรรมของนักเรียน

1.2 ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพหุวัฒนธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับด้านการวางแผนงานวิชาการ ประเด็นเกี่ยวกับการกำหนดคณะกรรมการบริหารหลักสูตรที่ประกอบด้วยตัวแทนจากชุมชน ผู้นำศาสนา และเจ้าหน้าที่ของรัฐด้านความมั่นคง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารงานของโรงเรียนตามหลักกัลยาณมิตร

2.2 ควรวิจัยเรื่องความรู้ความเข้าใจของผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนในการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักกัลยาณมิตร

2.3 ควรวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลกิจกรรมต่างๆตามหลักกัลยาณมิตร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ**. กรุงเทพมหานคร: ที.เอส. บี. โปรดักส์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551**. กรุงเทพมหานคร: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ไข่มุก อุทยานวลี. (2552). วิเคราะห์ปัญหาการจัดการศึกษาของรัฐที่มีต่อการบูรณาการทางสังคมและวัฒนธรรมในจังหวัดชายแดนใต้. **วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคม**. 5(3). 51.
- คณะกรรมการการปฏิรูปการเรียนรู้. (2543). **ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- บรรจง ฟุ้งสง และเอกรินทร์ สังข์ทอง. (2554). **ประมวลองค์ความรู้ในพหุวัฒนธรรมศึกษา**. วารสารศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีที่ 18(2). 1.
- ประเสริฐ เชษฐพันธ์. (2542). **การบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน.
- ปัญญา แก้วกียู และสุภัทร พันธุ์พัฒนกุล. (2545). **การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนหรือพื้นที่การศึกษาเป็นฐาน**. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.

- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2545). พุทธศาสนากับการแนะแนว. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: กรมวิชาการ.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2546). รุ่งอรุณของการศึกษา เบิกฟ้าแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์สวย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2539). พุทธศาสนากับการแนะแนว. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์สวย.
- มนัสนันท์ บุญปู, พระครูสาทรปริยัติคุณ (สนธิ ฉนทปาโล) และพระมหาญาณวัฒน์ จิตฺตวฑฒโน. (2565). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะกัลยาณมิตรของอาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 9(1). 327-337.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2552). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. สงขลา: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2544). การกระจายอำนาจการศึกษา. วารสารข้าราชการครู. 2(2). 20.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: บิ๊ค พอยท์.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2546). แนวดำเนินการของสถานศึกษาเพื่อจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์พัฒนาคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2546). คู่มือการประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2551). แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: ชุมชมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุทธิรักษ์ หงสะมัต. (2551). ก้าวนำพัฒนา. ราชบุรี: ทีมงานจาบโฆษณาดิเรกทองคำ.
- สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. (2545). 21 วิธีจัดการเรียนรู้ : เพื่อพัฒนากระบวนการคิด. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- เสาวณี ตรีพุทธรัตน์. (2545). เอกสารประกอบการสอนวิชา 218301 การนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อินทรา บุญยาทร. (2542). หลักการสอน. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ
อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
SATISFACTION OF PEOPLE WITH MANAGEMENT PUBLIC FACILITIES OF CHAO
NUA TEMPLE DAMNOENSADUAK DISTRICT, RATCHABURI PROVINCE

^[1]พระอุกฤษ อุทาน (เกตุแก้ว) PraUkrit Utano (Ketkaew)

^[2]พระราชสมุทรพรจิโรโสภณ PhraratSamutrawachirasophon

^[3]พระครูวิสุทธาจารย์นันทคุณ PhrakhruiWisudtanantakun

^{[1] [2] [3]}วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Ratchaburi Buddhist College,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: PraUkrit@hotmail.com

Article Received: July 31, 2024. Revised: December 25, 2024. Accepted: December 27, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการงานสาธารณูปการ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 375 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน คือ ด้านการสร้างมาตรฐาน ด้านสะดวก ด้านสะอาด ด้านสง่างาม ด้านการสร้างวินัยตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ โดยจำแนกตามเพศ อายุ และอาชีพ พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้านซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการงานสาธารณูปการ พบว่า การดำเนินการให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดศาสนสมบัติของวัดยังไม่เป็นระบบแก่พระภิกษุสามเณร ช่วงเวลาในการก่อสร้างไม่ค่อยมีความสอดคล้องกับฤดูกาล งบประมาณก่อสร้างไม่เพียงพอ การจัดทำวาระการรักษาความสะอาดเสนาสถานภายในวัดยังไม่เหมาะสม ขาดการตรวจสอบสิ่งสาธารณูปการของวัดให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ ไม่มีการจัดทำบัญชีสิ่งสาธารณูปการตามลำดับขนาด และความสำคัญ ทางคณะสงฆ์ของวัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนนโยบาย 5 ส. ไม่มีการอบรมและขับเคลื่อนเท่าที่ควร พระสงฆ์ภายในวัดบางส่วนและประชาชนยังขาดการให้ความสำคัญกับการพัฒนาวัดที่สามารถเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้วยวิธี 5 ส เพื่อให้วัด และชุมชน เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ, ประชาชน, การจัดการงานสาธารณูปการ

ABSTRACT

This research aims to 1) study the level of public satisfaction towards the public utility management of Wat Chao Nuea, 2) study and compare opinions towards public satisfaction towards the public utility management of Wat Chao Nuea classified by personal factors, and 3) study problems, obstacles, and suggestions towards public satisfaction towards the public utility management. This research is a mixed-methods study using a quantitative research by applying a questionnaire with a sample of 375 people. Data were analyzed using research statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, and qualitative research by interviewing 9 key informants. Data were analyzed using content analysis. The research results found that 1) the level of public satisfaction towards the public utility management of Wat Chao Nuea, Damnoen Saduak District, Ratchaburi Province, overall, was at a high level. When considering each aspect, opinions were at a high level in all 5 aspects: standardization, convenience, cleanliness, tidiness, and discipline, respectively. 2) The results of the comparison of public satisfaction towards the public utility management of Wat Chao Nuea classified by gender, age, and occupation showed no difference in all aspects, which rejected the set hypothesis. And the sample groups with different educational levels had significantly different opinions at the statistical level of 0.05. 3) Problems, obstacles, and suggestions for public satisfaction with the management of public utilities found that the knowledge provision on the management of temple property was not systematic for monks and novices. The construction period was not consistent with the season. The construction budget was insufficient. The schedule for cleaning the temple was not appropriate. There was a lack of inspection of the temple's public utilities to ensure they were in usable condition. There was no accounting of public utilities in order of size and importance. The temple's monks and agencies involved in driving the 5S policy did not provide training and promotion as much as they should. Some monks in the temple and the public still lacked importance in developing the temple to be a center of learning with the 5S method so that the temple and the community would be orderly.

Keywords: Satisfaction, People, Public Works Management

บทนำ

วัดทางพระพุทธศาสนาเป็นสถานที่ที่มีความสำคัญต่อพุทธศาสนิกชนทั่วไป เป็นศูนย์กลางในการถ่ายทอด ศีลธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและประเพณีต่างๆ ไปสู่ชุมชน หรือจะเรียกได้ว่า วัดเป็นศูนย์กลางของชุมชน จากอดีตวัดเป็นศูนย์กลางของชุมชน และเป็นสถานที่ที่พุทธศาสนิกชนทั่วไปได้ใช้เป็นสถานศึกษาอบรม ให้มีความรู้ด้านวิชาชีพ ตำราแพทย์แผนไทย และศิลปกรรมแขนงต่างๆ วัดจึงเป็นศูนย์กลางการบริหารและการปกครอง รวมทั้งสถานที่บำเพ็ญบุญกุศล ตั้งแต่เกิดจนถึงตาย และเป็นสถานที่สงเคราะห์ทางจิตใจให้แก่ประชาชน ที่กล่าวว่า วัดเป็นศูนย์กลางของชุมชนนั้น หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นในวัดนั้นจะเอื้อประโยชน์ให้แก่ชุมชนนั้นๆ และสมาชิกในชุมชนนั้นช่วยกันดูแลพัฒนาวัดให้เป็นระเบียบและให้เจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง การจัดระเบียบหรือวางผังวัดให้ดูสวยงามก็โดยการแบ่งอาณาบริเวณของวัดออกเป็น 3 เขต คือ 1) เขตพุทธาวาส หมายถึง เขตที่มีการปลูกสร้างอาคารที่สำคัญดังต่อไปนี้ ได้แก่ อุโบสถ วิหาร เจดีย์ สถูป ศาลาการเปรียญ และสถานที่ประกอบพิธีทางศาสนา เป็นแดนที่สงบเรียบร้อย 2) เขตสังฆาวาส หมายถึง เขตที่อยู่อาศัยและจำพรรษาของพระภิกษุ อาคารที่พระภิกษุจำเป็นต้องใช้สอย ได้แก่ โรงครัว หอฉัน โรงเก็บพัสดุ โรงไฟฟ้า โรงประปา ศาลารับแขก 3) เขตสาธารณสงเคราะห์ หมายถึง บริเวณที่ทางวัดกันไว้เพื่อสงเคราะห์แก่ประชาชน เช่น เป็นที่ตั้งโรงเรียน สถานพยาบาล สมาคมทางศาสนา โรงเรียนปริยัติธรรม ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ (สุภาพ สุปัญญานันท์, 2559)

การก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์เป็นระเบียบบริหารการคณะสงฆ์ พระสังฆาธิการทุกรูปต้องมองเห็นความสำคัญการจัดทำแผนแม่บทการก่อสร้าง และรู้จักวิธีการบริหารงานสาธารณูปการ เป็นอย่างดีมีเทคนิคและวิธีการขอคำปรึกษากับหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบขั้นตอนการดำเนินการก่อสร้าง การบริหารจัดการงานสาธารณูปการที่ดีและต้องรู้จักวิธีการบูรณปฏิสังขรณ์ศาสนวัตถุและพัฒนาวัดให้สงบร่มรื่น เป็นศูนย์กลางพัฒนาของชุมชน จัดทำวัดให้เป็นวัดพัฒนาตัวอย่าง ถึงกระนั้นก็ตามพระสงฆ์จะมีเพียงหน้าที่ในการทำนุบำรุงรักษาเพียงอย่างเดียวไม่ได้ต้องมีการอนุรักษ์ศาสนสถาน คือดูแลรักษาสถานในให้มั่นคงถาวรและเป็นการอนุรักษ์สถานแก่อนุชนรุ่นหลังได้ (พระเทพโสภณ (ประยูร ธมมจิตโต), 2556)

การสาธารณูปการ โดยรวมหมายถึง การพัฒนาวัดในด้านวัตถุทุกอย่างไม่เฉพาะแต่ศาสนสถานเท่านั้น หากรวมไปถึงการทำวัดให้สะอาด ร่มรื่น สะดวกสบาย การทำถนน ทางเดินในวัด และการตกแต่งวัดให้ดูสวยงามให้สบายตาแก่ผู้พบเห็น นอกจากนี้ การสาธารณูปการเป็นงานประจำของเจ้าอาวาสอย่างหนึ่งซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำ ทั้งนี้เพื่อสร้างสิ่งที่เป็น รักรักษาสิ่งที่มีอยู่แล้วไว้และซ่อมแซมสิ่งที่ชำรุดทรุดโทรมให้คงสภาพไว้เพื่อประโยชน์แก่ชุมชนและพระสงฆ์ภายในวัด ในการนี้ให้รวมถึงการดูแลรักษาสถาปัตยกรรมของพระพุทธศาสนาที่เป็นสมบัติส่วนรวมของพระสงฆ์ มิใช่สมบัติส่วนตัวของผู้หนึ่งโดยเฉพาะ มีพระพุทธาณุญาตให้สงฆ์ช่วยกันดูแลรักษา เช่น ให้ตั้งพระภิกษุทำหน้าที่ดูแลรักษาวัสดุสิ่งของสงฆ์ ซึ่งเรียกว่า ภิกขาจาริก โดยเฉพาะ และเป็นกิจหนึ่งใน 6 ของกิจการของคณะสงฆ์ ซึ่งหมายถึง การก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ รวมถึงการสร้าง การตั้ง การรวม การย้าย การยุบเลิก การขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมา การยกวัดร้างเป็นวัดมีพระภิกษุอยู่จำพรรษา และการยกวัดราษฎร์ขึ้นเป็นพระอารามหลวงซึ่งในส่วนนี้จะมีเจ้าคณะปกครองในทุกระดับภายในแต่ละจังหวัดที่มีหน้าที่ในการดูส่วนนี้ ตั้งแต่เจ้าอาวาส เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะอำเภอฝ่ายสาธารณูปการ โดยใช้อำนาจการของเจ้าคณะอำเภอและรองเจ้าคณะจังหวัด โดยการอำนาจการของเจ้าคณะจังหวัดต้องมีความสัมพันธ์กัน 2 ประการ คือ 1) ควบคุมการสาธารณูปการ 2) ส่งเสริมการสาธารณูปการ นอกจากนั้นพระสังฆาธิการที่ได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบยังมีภาระงานอื่นอีกที่เกี่ยวข้องกับงานสาธารณูปการอื่น (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต), 2557)

เจ้าอาวาสจึงต้องมีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการวัดในทุกๆ ด้าน โดยให้พระภิกษุสามเณรในวัดทุกรูปได้ศึกษาและปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ ให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับกรมการศาสนา กล่าวว่า การบริหารวัดคือการปกครองบังคับบัญชากำกับดูแล แนะนำสั่งสอนภิกษุสงฆ์ สามเณร และฆราวาสผู้อยู่ในวัดให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ให้อยู่ในศีลธรรมอันดี และดำเนินกิจกรรมโครงการต่างๆ ของวัดให้สำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาพสูงสุด เจ้าอาวาสจึงต้องมีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการ โดยให้พระภิกษุสามเณรในวัดทุกรูปได้ศึกษาและปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ปัญหาที่ทำให้การบริหารจัดการวัดขาดประสิทธิภาพ ก็คือ เจ้าอาวาสบางรูปบางท่านยังขาดทักษะในการบริหารจัดการวัด ไม่มีศักยภาพในการพัฒนาวัด ไม่มีความรู้เฉพาะด้าน เพียงพอ ในการสั่งสอนประชาชน เจ้าอาวาสบางวัดยังมีการปล่อยปะละเลยพระภิกษุ สามเณร ที่อยู่ในการปกครองให้ประพฤติปฏิบัติไปตามยถากรรม ไม่ได้รับการศึกษาอบรมพระธรรมวินัยอย่างเต็มที่ จึงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัด (พระอภินิษฐ์ สิริปัญญา (อาจวิชัย), 2558) งานด้านการสาธารณูปการเป็นงานหนึ่งของเจ้าอาวาสในงาน 6 ด้าน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้าง การบูรณะซ่อมแซม ปฏิสังขรณ์ เสานาสนะภายในวัด รวมถึงการก่อสร้างวัด ขุดตั้งวัด ขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมา ซึ่งเป็นการสร้างถาวรวัตถุที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำมาซึ่งความศรัทธาแห่งพุทธบริษัท ดังจะเห็นโดยทั่วไปว่า การบริจาคทรัพย์ในพุทธศาสนานั้นส่วนมากจะบริจาคเพื่อการสร้างถาวรวัตถุ หรือไม่ก็เป็นบูรณปฏิสังขรณ์ ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี นั้นได้ดำเนินการบริหารจัดการงานคณะสงฆ์ด้านสาธารณูปการไปในรูปแบบใดบ้าง ซึ่งในปัจจุบันการบริหารจัดการด้านดังกล่าวถือว่าได้อยู่แล้ว แต่หากได้พบปัญหาหรืออุปสรรคในบางประการที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยอยู่นี้ ก็จะทำให้ทางคณะสงฆ์ได้ดำเนินการพัฒนาให้มีความเจริญยิ่งขึ้นต่อไป

จากประเด็นของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาค้นคว้าเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี” เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลเชิงวิชาการสำหรับใช้เป็นแนวทางในการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี และเป็นกรณีศึกษาการจัดการงานสาธารณูปการของวัดได้ด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชาชนในหมู่บ้านชาวเหนือ ซึ่งมีหมู่ที่ 4, หมู่ที่ 5, หมู่ที่ 6 และหมู่ที่ 7 เป็นภูมิภานาที่ตั้งอยู่ระแวกวัด ประกอบกับวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยเจาะจงไปที่ประชาชนใน

หมู่บ้านที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ทั้งชายและหญิง รวมจำนวนทั้งสิ้น 5,758 คน (สำนักงานทะเบียนราษฎร์ประจำเทศบาลตำบลบ้านไร่, 2565) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ทำการสุ่มมาจากระยะการ โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (1973 อ้างใน ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง, 2559) ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 375 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูปหรือคน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ 4 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มพระสังฆาธิการ จำนวน 2 รูป กลุ่มผู้นำท้องถิ่นและไวยาวัจกร จำนวน 2 คน กลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้อง จำนวน 2 คน และกลุ่มนักวิชาการทางการจัดการเชิงพุทธ จำนวน 3 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้ 1) ศึกษาหลักการและทฤษฎี โดยศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) สร้างแบบสอบถาม 3) นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านด้านเนื้อหาสาระ รูปแบบและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีผลค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 4) หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.845 5) นำแบบสอบถามไปใช้จริงในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออก ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และอาชีพ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า

3.2 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้ 1) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์ 2) ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี 3) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ 4) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อนำมาวิเคราะห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติพรรณนา สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สถิติอนุมาน ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถามแบบปลายเปิด

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการสร้างมาตรฐาน ด้านสะดวก ด้านสะอาด ด้านสละสลวย ด้านการสร้างวินัยตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ในภาพรวม

ด้าน	ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านสละสลวย	4.18	0.44	มาก
2	ด้านสะดวก	4.24	0.49	มาก
3	ด้านสะอาด	4.20	0.54	มาก
4	ด้านการสร้างมาตรฐาน	4.24	0.48	มาก
5	ด้านการสร้างวินัย	4.08	0.52	มาก
ภาพรวม		4.19	0.40	มาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานการวิจัย พบว่า

สมมติฐานที่ 1 ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน จากผลการวิจัย พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 2 ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน จากผลการวิจัย พบว่า ประชาชนมีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 3 ประชาชนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน จากผลการวิจัย พบว่า ประชาชนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจของประชาชนต่อการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 4 ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน จากผลการวิจัย พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามอาชีพ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

3.1 ปัญหา และอุปสรรค ต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี พบว่า 1) การดำเนินการให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดศาสนสมบัติของวัดยังไม่เป็นระบบแก่พระภิกษุสามเณร 2) ช่วงเวลาในการก่อสร้างไม่ค่อยมีความสอดคล้องกับฤดูกาล งบประมาณก่อสร้างไม่เพียงพอ 3) การจัดทำวาระการรักษาความสะอาดเสนาสนะภายในวัดยังไม่เหมาะสม 4) ขาดการตรวจสอบสิ่งสาธารณูปการของวัดให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ ไม่มีการจัดทำบัญชีสิ่งสาธารณูปการตามลำดับขนาด และความสำคัญ 5) ทางคณะสงฆ์ของวัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนนโยบาย 5 ส. ไม่มีการอบรมและขับเคลื่อนเท่าที่ควร พระสงฆ์ภายในวัดบางส่วนและประชาชนยังขาดการให้ความสำคัญกับการพัฒนาวัดที่สามารถเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้วยวิธี 5 ส เพื่อให้วัด และชุมชน เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย

3.2 ข้อเสนอแนะต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี พบว่า 1) จัดให้มีการจัดผังวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ควรดำเนินการให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดศาสนสมบัติของวัด สนับสนุนการเพิ่มศักยภาพของพระสงฆ์ให้เป็นผู้นำทางด้านธรรมอย่างเป็นระบบ 2) ตั้งคณะกรรมการมาควบคุมดูแลการก่อสร้างวางแผนในการก่อสร้างให้เสร็จก่อนเข้าหน้าฝนและจัดหางบประมาณก่อนที่จะสร้าง 3) การจัดทำวาระการรักษาความสะอาดเสนาสนะภายในวัด พัฒนาวัดทางด้านกายภาพ ให้มีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างเสริมสุขภาพ 4) หมั่นตรวจสอบสิ่งสาธารณูปการอยู่เสมอ จัดทำบัญชีสิ่งสาธารณูปการตามลำดับขนาด และความสำคัญ ก่อสร้างสิ่งสาธารณูปการที่ขาดเหลือให้เพิ่มขึ้นตามความสำคัญ 5) มีการอบรมจากทางคณะสงฆ์และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนนโยบาย 5 ส. พระสงฆ์และประชาชนให้ความสำคัญกับการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้วยวิธี 5 ส เพื่อให้วัด และชุมชน เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปรายดังนี้

1. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า วัดมีการจัดการพื้นที่ ในบริเวณวัด ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย การจัด เจ้าหน้าที่/พระสงฆ์ ทำหน้าที่คอยดูแล ระบบงานสาธารณูปการภายในวัด ซ่อมแซมบำรุง เสนาสนะที่ชำรุด หตุโศรรม ให้อยู่ในสภาพดี มีการจัดสรรในด้านอาคารสถานที่ ได้อย่างเหมาะสม เป็นสัดส่วน มีความเรียบร้อย เพียงพอต่อการรองรับประชาชนที่มาทำบุญภายในวัด ความมุ่งหมายของสาธารณูปการก็เพื่อบำรุงรักษาวัดและส่งเสริมสร้างวัดให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนหรือสังคมผู้เป็นเจ้าของวัดนั้นให้วัฒนาสถาพรสืบไป การบริหารกิจการคณะสงฆ์และพระศาสนา ในด้าน

สาธารณูปการของวัดในปัจจุบัน แบ่งได้ 3 เรื่อง คือ การก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ การพัฒนาวัด และการดูแลรักษาจัดการ ศาสนสมบัติของวัด สอดคล้องกับงานวิจัยของพระสมุห์เจริญ คุเวสโก (2554) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการศาสนสมบัติของพระสังฆาธิการในจังหวัดสมุทรสงคราม โดยที่โรงเรียนกับชุมชนต้องประกอบด้วยการมีส่วนร่วมของชุมชน ประสานงาน บ้าน วัด โรงเรียน คือ สามประสานร่วมกันในลักษณะกัลยาณมิตร อย่างยั่งยืนได้ ทั้งนี้ ในการที่จะให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงนั้น การจัดกิจกรรมเพื่อการมีส่วนร่วมต้องคำนึงถึงวิถีการดำเนินชีวิต ค่านิยม ประเพณี ทัศนคติของบุคคล เพื่อให้เกิดความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม ทั้งนี้ การเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชน ควรมีการวิเคราะห์สังเคราะห์ปัญหาของชุมชน มีการวางแผนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวิถีชีวิต กำหนดกิจกรรม การดำเนินกิจกรรมและการประเมินผลกิจกรรม จัดขั้นตอนของการเข้ามามีส่วนร่วม และให้ความสำคัญโดยใช้ชุมชน เป็นศูนย์กลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูเวฬุวันพัฒนาทร (ชัยวัฒน์ ชุตินธโร) (2556) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ พระสังฆาธิการและพระสงฆ์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของพระอภินิษฐ์ สิริบุญโญ (อาจวิชัย) (2555) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการด้านสาธารณูปการของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า พระภิกษุมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการด้านสาธารณูปการของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่ละด้าน พบว่า พระภิกษุมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระสมุห์เอก ชินวิโส (เฉยประทุม) (2554) ที่ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างสาธารณูปการวัดในเขตเทศบาลตำบลพระอินทราชา อำเภอบึงปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านสภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านรูปแบบพิธีการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านความเชื่อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนในด้านความต้องการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น วัดจัดตั้งโรงเรียนการศึกษาผู้ใหญ่ และการจัดการศึกษาสงเคราะห์ที่เป็นหน้าที่ของพระสงฆ์ที่จะต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 โดยการศึกษาสงเคราะห์เป็นการจัดการศึกษาเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เด็กและเยาวชนของชาติทั้งด้านการศึกษาการอบรมศึกษาการให้ที่อยู่อาศัยและอาหารทำให้เด็กๆ มีความอบอุ่นและมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ พระสงฆ์จึงเป็นผู้ที่ให้การจัดการศึกษากับเด็กและเยาวชนเพื่อให้เด็กๆ และเยาวชนเหล่านี้เติบโตขึ้นมาเป็นผู้ที่พร้อมด้วยศีลธรรมและเป็นคนดีของสังคม สร้างสรรค์สังคมให้น่าอยู่

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการส่งเสริมศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในเขตบางบอนของพระสงฆ์วัดนิมิตสาราม กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีผลอภิปรายดังนี้ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการส่งเสริมศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน เขตบางบอนของพระสงฆ์วัดนิมิตสาราม กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และภูมิลำเนา โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้วยเหตุที่ พระสงฆ์ในเขตอำเภอดำเนินสะดวกให้ความสำคัญกับการพัฒนาชุมชนที่มุ่งสร้างความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นแก่ประชาชนทุกเพศ ทุกวัยทุกระดับภูมิปัญญา ทุกสาขาอาชีพ ด้วยความเมตตาแก่เวไนยสัตว์ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนใด plugged สำนึกให้ประชาชน มีจิตอาสา และส่วนร่วม ในการอนุรักษ์ส่งเสริม สืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้รู้จักใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างรู้คุณค่าอย่างยั่งยืน และต่อต้านการทำลายสิ่งแวดล้อม ในชุมชน รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมในชุมชนให้น่าอยู่อาศัยมากยิ่งขึ้น มีการจัดกิจกรรม เนื่องในวันสำคัญต่างๆ สอดแทรกศีลธรรม

เพื่อสร้างความเจริญงอกงามในวิถีชีวิต จัดให้วัด เป็นศูนย์กลางในการจัดเก็บ อนุรักษ์ โบราณวัตถุหรือศิลปวัตถุ เผยแพร่ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณี ดังนั้นปัจจัยส่วนบุคคลหลายๆ ด้าน จึงส่งผลให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับที่ พระสมุห์อนุรักษ์ ชีรสกโก (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาวัดเพื่อการท่องเที่ยวเชิงพุทธตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในจังหวัดสมุทรสาคร” ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาวัดเพื่อการท่องเที่ยวเชิงพุทธตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในจังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล โดยภาพรวม ประชาชนที่มีเพศและจำนวนครั้งในการมาท่องเที่ยววัด ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาวัดเพื่อการท่องเที่ยวเชิงพุทธในจังหวัดสมุทรสาคร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ปัญหาส่วนใหญ่ในการพัฒนาวัด คือ ปัญหาเกี่ยวกับความสะอาด ขยะมูลฝอย มูลสุนัข มูลนกห้องน้ำห้องสุขาไม่ค่อยสะอาด มีต้นไม้หญ้าไม่ค่อยร่มรื่น เจ้าหน้าที่ของทางวัดที่ทำความสะอาด หรือทำงานในจุดต่างๆ มีน้อย ทั้งยังแต่งกายไม่ค่อยสุภาพ และปัญหาในเรื่องของกิจกรรมในวัดซึ่งมีการประชาสัมพันธ์น้อย จัดไม่ตรงกับวันหยุด จึงทำให้ไม่ทราบเรื่องและไม่สะดวกในการมาร่วมกิจกรรมข้อเสนอแนะในการพัฒนาวัดเพื่อการท่องเที่ยวเชิงพุทธ ควรมีการจัดเจ้าหน้าที่ทำความสะอาดและเจ้าหน้าที่ประจำในจุดต่างๆ ให้มากขึ้น และแต่งกายให้เรียบร้อย ในเรื่องการพัฒนาศาสนสถาน หากมีการสร้างใหม่ควรมีการคำนึงถึงประโยชน์ใช้สอยเป็นหลัก มีการวางผังใหม่ให้ดี มีการปลูกต้นไม้ให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดความร่มรื่นและเป็นการทำให้ภูมิทัศน์ของวัดสวยงาม นำรณรงค์การจัดกิจกรรมต่างๆ ต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง และมีการบริหารจัดการในด้านต่างๆ ของวัดให้สมบูรณ์เพราะหากวัดมีความพร้อมในการรองรับประชาชนที่มาวัดแล้ว ย่อมทำให้ประชาชนมาวัดแล้วเกิดศรัทธา เกิดความยินดี เกิดความสุขใจ มาทำบุญ ทำกุศลต่างๆ พร้อมทั้งการมาพักผ่อนหย่อนใจในรูปแบบของการท่องเที่ยวเชิงพุทธได้ ซึ่งแตกต่างกับที่ ธิติ พึ่งเพียร (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความต้องการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของประชาชนเทศบาลตำบลโพสะ อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง” ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของประชาชนตำบลโพสะอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความต้องการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตัวแปรต้นพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังต่อไปนี้ กลุ่มตัวอย่างมีเพศต่างกัน มีความต้องการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโดยรวม และด้านการศึกษาต่อเนื่อง และด้านการศึกษาตามอัธยาศัยแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโดยรวม และด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานนอกระบบแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพต่างกัน มีความต้องการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโดยรวมแตกต่างกัน

ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า การจัดการงานสาธารณูปการของวัด วัดจะต้องมีพระสงฆ์หรือพระภิกษุเป็นผู้นำ และให้ความรู้ต่างๆ แก่พุทธศาสนิกชนในการร่วมกันสร้างงานสาธารณูปการวัดและมีพุทธศาสนิกชนเป็นกำลังช่วยในการ บริจาคทรัพย์และแรงงานซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน โดยมีวัดเป็นศูนย์กลางและวัดได้พัฒนาทางด้านจิตใจ ในการอบรมขัดเกลา สร้างความสามัคคีในชุมชน และพัฒนาด้านวัตถุเพื่ออำนวยความสะดวกแก่พระสงฆ์และคฤหัสถ์ ในการใช้สอยประโยชน์ศาสนสถานต่างๆ ร่วมกันด้วย

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยคือ แนวทางการพัฒนาการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ อำเภอ ดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี สรุปลงภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

จากภาพที่ 1 อธิบายว่า แนวทางการพัฒนาการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนืออำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ดังนี้

1. ด้านสะสาง การพัฒนาการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยการจัดให้มีการจัดผังวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ควรดำเนินการให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดศาสนสมบัติของวัด สนับสนุนการเพิ่มศักยภาพของพระสงฆ์ให้เป็นผู้นำทางด้านธรรมอย่างเป็นระบบ
2. ด้านสะดวก การพัฒนาการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ตั้งคณะกรรมการมาควบคุมดูแลการก่อสร้างวางแผนในการก่อสร้างให้เสร็จก่อนเข้าหน้าฝนและจัดหางบประมาณก่อนที่จะสร้าง
3. ด้านสะอาด การพัฒนาการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้วยการจัดทำวาระการรักษาความสะอาดเสนาสนะภายในวัด พัฒนาวัดทางด้านกายภาพให้มีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างเสริมสุขภาพ

4. ด้านการสร้างมาตรฐาน การพัฒนาการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี หมั่นตรวจสอบสิ่งสาธารณูปการอยู่เสมอ จัดทำบัญชีสิ่งสาธารณูปการตามลำดับขนาดและความสำคัญ ก่อสร้างสิ่งสาธารณูปการที่ขาดเหลือให้เพิ่มขึ้นตามความสำคัญ

5. ด้านการสร้างวินัย การพัฒนาการจัดการงานสาธารณูปการของวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี มีการอบรมจากทางคณะสงฆ์และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนนโยบาย 5 ส. พระสงฆ์และประชาชนให้ความสำคัญกับการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้วยวิธี 5 ส เพื่อให้วัด และชุมชน เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ควรนำผลของการวิจัยนี้ไปเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการสาธารณูปการในวัดชาวเหนือ เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
 - 1.2 ควรนำปัญหาที่ได้จากการวิจัยนี้มาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังมีปัญหอยู่ โดยให้ทุกภาคส่วน ในชุมชนเขตวัดชาวเหนือ มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา
 - 1.3 ควรมีการปรับปรุงกลยุทธ์และบูรณาการ การบริหารจัดการด้านสาธารณูปการในวัดชาวเหนือ ให้ทั่วถึงยิ่งขึ้น
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัดชาวเหนือ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
 - 2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาวัดเพื่อให้ตรงกับวิถีชีวิตขนบธรรมเนียมประเพณี

เอกสารอ้างอิง

- คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2554). **สถิติเบื้องต้นและการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูเวฬุวันพัฒนาทร (ชัยวัฒน์ ชุตินธโร). (2556). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตโต). (2556). **พระสังฆาธิการที่พึงประสงค์**. กรุงเทพมหานคร: วัดประยุรวงศาวาส.
- พระสมุห์เจริญ คุเวสโก. (2554). **การบริหารจัดการศาสนสมบัติของพระสังฆาธิการในจังหวัดสมุทรสงคราม**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสมุห์เอก ชินวิโส (เฉลยประทุม). (2554). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างสาธารณูปการ : กรณีศึกษาวัดในเขตเทศบาลตำบลพระอินทราชา อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระอภินิษฐ์ สิริปณฺโญ (อาจวิชัย). (2555). การบริหารจัดการสาธารณูปการของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระอภินิษฐ์ สิริปณฺโญ (อาจวิชัย). (2558). การบริหารจัดการด้านสาธารณูปการของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ โพธิสว่าง. (2559). การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์ : หลักการวิธีปฏิบัติ สถิติและคอมพิวเตอร์. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานทะเบียนราษฎรประจำเทศบาลตำบลบ้านไร่. (2565). สถิติจำนวนประชากรในหมู่บ้านชาวเหนือตำบลบ้านไร่ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ประจำปี 2565. ราชบุรี: เทศบาลตำบลบ้านไร่.
- สุภาพ สุปัญญาจันทร์. (2559). โครงการเมรุปลอดมลพิษ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistic: An Introducting Analysis*. 3rd ed. New York: Harper and Row.

แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักอปริหานิยธรรม สำหรับโรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
GUIDELINES FOR THE ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL ACCORDING TO THE
PRINCIPLES OF APARIHANIYADHAMMA FOR SECONDARY SCHOOL UNDER THE
PATHUMTHANI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 1

^[1]บุญชนก ศิลทอง Boonchanok Sinthong ^[2]พระครูกิตติญาณวิสิฐ Phrakhrakittiyanawisit

^[3]พระครูภัทรธรรมคุณ PhrakruPhattharathammakun

^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Boonchanok_Sinthong@hotmail.com

Article Received: November 30, 2024. Revised: December 26, 2024. Accepted: December 26, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส 2) เพื่อศึกษากระบวนการบริหารสถานศึกษาตามหลักอปริหานิยธรรม และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักอปริหานิยธรรม เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 225 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิจัย ได้แก่ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส 1 ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ 2) กระบวนการบริหารสถานศึกษาตามหลักอปริหานิยธรรม (1) ด้านการบริหารวิชาการ มีการหมั่นประชุมวางแผน กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานวิชาการร่วมกัน ติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ทำตามกฎระเบียบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง รับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรทุกคน มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน (2) ด้านการบริหารงบประมาณ มีการจัดทำแผนงบประมาณ และการจัดซื้อจัดจ้างให้ถูกต้องตามกฎระเบียบ สามารถตรวจสอบได้ในทุกกระบวนการ และจัดหาทรัพยากรเพื่อพัฒนาสถานศึกษา มีการจัดประชุมก่อนตัดสินใจใช้จ่ายงบประมาณ (3) ด้านการบริหารบุคคล มีการหมั่นประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ให้ความเคารพในสิทธิและหน้าที่ของครู ไม่อคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จัดวางคนได้เหมาะสมกับงาน สนับสนุนให้ครูมีความรู้ความสามารถและมีวิทยฐานะ ดูแลพฤติกรรม ป้องกันการกระทำผิดวินัย สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากร เสริมสร้างความสามัคคี สนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับสวัสดิการต่างๆ (4) ด้านการบริหารงานทั่วไป มีการหมั่นประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน ปฏิบัติกิจการอย่างพร้อมเพรียงกัน ยึดมั่นในกฎระเบียบ ไม่เป็นการล้มล้างขั้นตอนการทำงานที่สำคัญของโรงเรียน จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน มีการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์และให้ความร่วมมือกับวัดในกิจกรรมต่างๆ และ 3) แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักอปริหานิยธรรม เป็นแนวทางในการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความร่วมมือ เสริมสร้างความสามัคคี รับผิดชอบร่วมกัน ส่งผลให้ไม่เกิดความขัดแย้งภายในองค์กร มีการติดตามประเมินผลการทำงาน ยึดถือ

กฎระเบียบ ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ กฎระเบียบ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อชุมชนและสังคม ตลอดจนดูแลป้องกันและสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากร ทำให้เกิดความเจริญทั้งทางคุณภาพชีวิตของคนในองค์กร และความเจริญทางวัฒนธรรมขององค์กร นำไปสู่ความสุขและความเจริญของหมู่คณะ

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, หลักการบริหารนิยธรรม, โรงเรียนขยายโอกาส

ABSTRACT

This research aims to 1) study the administration of the opportunity expansion school, 2) study the administration process of the school according to the principle of Aparihāniyadhamma and 3) propose guidelines for the administration of the school according to the principle of Aparihāniyadhamma. This research is a mixed-method research using a questionnaire with a sample of 225 people. The data were analyzed using research statistics, including percentage, mean, and standard deviation. Qualitative research used interviews with 5 key informants. The data were analyzed using content analysis. The research results found that 1) The overall administration of the opportunity expansion school showed high opinions. When considering each aspect, the opinions were high in all 4 aspects, namely budget administration, academic administration, personnel administration, and general administration, respectively. 2) The administration process of the school according to the principle of Aparihāniyadhamma (1) Academic administration: There were frequent meetings to plan, set guidelines for academic work together, continuously monitored and evaluated, followed the rules and regulations, knew their own roles and responsibilities, listened to suggestions from all personnel, and created a school curriculum that was consistent with the needs of the community. (2) Budget administration: There was a budget plan and procurement that complied with the rules and regulations, and all processes could be verified and provided resources to develop the educational institution and there was a meeting before deciding to spend the budget. (3) In terms of human resource management, there were frequent meetings to create understanding in the work, respected the rights and duties of teachers, no prejudice against subordinates, arranged people appropriately for the work, supported teachers to have knowledge, skills and academic status, took care of behavior, prevented disciplinary offenses, build morale and encouragement for teachers and personnel, strengthen unity, supported teachers and personnel to receive various welfare benefits. (4) In terms of general administration, there were frequent meetings to create knowledge and understanding in the work, carried out activities together, adhered to rules and regulations, did not overthrow important work steps of the school, created public relations media, build good relationships between the school and the community, organized religious activities, and cooperated with the temple in various activities. And 3) The management guidelines of educational institutions according to the principle of Aparihāniyadhamma were guidelines for creating an organization

to be an organization of cooperation, strengthen unity, shared responsibility, resulting in no conflict within the organization, there was monitoring and evaluation of work results, adherence to rules and regulations, promoted the efficient use of resources, orderly, transparent, and auditable, created good relationships with the community and society, as well as take care of prevention, and build morale for teachers and personnel, resulting in both the quality of life of people in the organization and cultural development of the organization, leading to happiness and prosperity of the group.

Keywords: Educational Administration, The Principles of Aparihāniyadhamma, Opportunity Extension School

บทนำ

การบริหารเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งต่อการดำเนินงาน เพราะเป็นเครื่องมือที่ชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จและความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพขององค์กร การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยนำศาสตร์และศิลป์พร้อมด้วยทรัพยากรทางการบริหารมาใช้ในกระบวนการบริหารได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพ (นิตยา คงเกษม, 2562) ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีต้องมีความรู้ ทักษะ มีความสามารถ มีการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล รอบคอบทุกมิติอย่างสมดุลเพียบพร้อมทั้งด้านคุณธรรมและความรู้ ผู้บริหารจึงถือเป็นบุคคลสำคัญต่อองค์กรเนื่องจากต้องเป็นผู้นำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยการบริหารตน บริหารคน และบริหารงานในองค์กร

ผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ทั้งที่เป็นศาสตร์และศิลป์ เพื่อเอาคนทรัพยากรมารวมกันแล้วอำนวยความสะดวกให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ปัจจัยในการบริหารมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) คนหรือบุคคล (Man) เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงานหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ จำเป็นต้องมีคนที่ปฏิบัติงานผลงานที่ดีจะออกมาได้ต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีคุณภาพและมีความรับผิดชอบต่อการหรือหน่วยงานนั้นๆ 2) เงิน (Money) หน่วยงานจำเป็นที่จะต้องงบประมาณ เพื่อบริหารงานหากขาดงบประมาณ การบริหารงานของหน่วยงานก็ยากที่จะบรรลุเป้าหมาย 3) ทรัพยากรหรือวัสดุ (Material) การบริหารจำเป็นต้องมีวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหารหากหน่วยงานขาดวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหารแล้วก็จะย่อมจะเป็นอุปสรรคหรือก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน 4) การบริหารจัดการ (Management) เป็นภารกิจของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง คือ เป็นกลไกและตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวลผลคัดค้านและกำกับปัจจัยต่างๆ ทั้ง 4 ประการ ให้สามารถดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานตามที่ต้องการ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “การบริหารแบบ 4 M” (พระมหาต้นธมฺมวณฺโณ ธรรมธีโร (ถาวรปี), 2564)

สำหรับการบริหารจัดการของโรงเรียนควรมีการนำหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมกับการบริหาร คือ หลักอปริหานิยธรรม 7 (ที.ม. (ไทย) 10/68/86) บูรณาการเข้ากับการดำเนินงานของโรงเรียน ได้แก่ การดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงาน บุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อให้เกิดความสามัคคีปรองดอง และความพร้อมเพรียงกันในหมู่คณะ ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีความสุข ลดความขัดแย้ง เกิดความรับผิดชอบร่วมกัน ดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งมีบริบทที่แตกต่างจากโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา

เนื่องจากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษานั้น มีการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ทำให้มีการปฏิบัติงานในหลายด้านมีความแตกต่างกันภายในโรงเรียน และพบเจอกับข้อจำกัดหลายประการ โดยเฉพาะด้านทรัพยากรต่างๆ เช่น ครู หลักสูตร อาคารสถานที่ สื่อวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ การศึกษาสภาพการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาส ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมากในการบริหาร พัฒนา และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากรในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีแนวทางในการบริหารโรงเรียนอย่างไรจึงเกิดผลสัมฤทธิ์ของงานทั้ง 4 ฝ่าย คือ ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านทั่วไป และศึกษาจากทัศนะของครู รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาว่าได้นำหลักการบริหารนิยธรรม 7 มาใช้อย่างไร และนำมาใช้ได้มากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานและเป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษากระบวนการบริหารสถานศึกษาตามหลักการบริหารนิยธรรม ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักการบริหารนิยธรรม ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 732 คน จาก 28 โรงเรียน และมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 255 คน
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจงและกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยให้ครอบคลุมเนื้อหากรอบความคิดของการวิจัย 2) สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 3) นำแบบสอบถามที่สร้างแล้วมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 4) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ โดยนำร่างแบบสอบถามให้

อาจารย์ที่ได้จัดทำขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขปรับปรุง นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวิจัย (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องได้ค่า IOC= 0.5 ขึ้นไป และตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา ความครอบคลุมในเนื้อหาและรูปแบบการพิมพ์ 5) แบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่เป้าหมาย จำนวน 30 ชุด เพื่อค่า Cronbach's Alpha ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งกำหนดค่าที่ยอมรับได้ไว้ที่ 0.972 6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเพื่อศึกษากระบวนการบริหารสถานศึกษาตามหลักการบริหารนิยธรรม ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์ ตั้ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปผลข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวม

สภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การบริหารวิชาการ	4.30	0.74	มาก	2
2. การบริหารงบประมาณ	4.35	0.60	มาก	1
3. การบริหารงานบุคคล	4.27	0.75	มาก	3
4. การบริหารงานทั่วไป	4.26	0.72	มาก	4
รวม	4.30	0.7	มาก	

2. กระบวนการบริหารสถานศึกษาตามหลักการบริหารนิยธรรม สำหรับโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดังนี้

2.1 การบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารได้ใช้หลักการบริหารนิยธรรมประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ 1) หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ ประชุมวางแผน และกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ ร่วมกัน และประชุมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียน 2) พร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำ มีการกำหนดวันและเวลาในการประชุมที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกฝ่ายได้เตรียมข้อมูลในการประชุม และให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมการประชุม 3) ไม่บัญญัติวิ้งที่มีได้บัญญัติไว้ ไม่ลบล้างสิ่งที่บัญญัติไว้ ถือปฏิบัติมันตามหลักการที่วางไว้เดิม ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ทำในสิ่งทั้งงานวิชาการได้ปฏิบัติสืบเนื่องกันมาอย่างต่อเนื่อง ไม่ลบล้างกฎระเบียบเดิมโดยผลการ 4) เคารพนับถือผู้เป็นใหญ่ ให้ความเคารพแก่ครูผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านวิชาการมานาน รับผิดชอบต่อหน้าที่ปฏิบัติ ตามหน้าที่ของตนเองให้เต็มความสามารถ 5) ไม่ลู่แก่อำนาจความอยาก ความเห็นแก่ตัว ผู้บริหารต้องไม่ใช้อำนาจในทางที่ไม่เหมาะสม รับฟังความคิดเห็นตลอดจนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงาน 6) เคารพสักการะสิ่งที่ชุมชนนั้นนับถือ รักสันติ ชัดเกลาลจิตใจอยู่เสมอ ผู้บริหารมีส่วนร่วมเกี่ยวกับกิจกรรมเกี่ยวกับขนบธรรมเนียม ประเพณี อันติงามของชุมชน สร้างความเชื่อมั่นและความสามัคคีระหว่างโรงเรียนและชุมชน

2.2 การบริหารงบประมาณ ผู้บริหารได้ใช้หลักการบริหารนิยธรรมประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารงบประมาณ ได้แก่ 1) มีการจัดประชุมงานงบประมาณอยู่เสมอ 2) ไม่บัญญัติวิ้งที่มีได้บัญญัติไว้ ไม่ลบล้างสิ่งที่บัญญัติไว้ ปฏิบัติตามกฎหมายเกณฑ์ ความถูกต้อง ซื่อสัตย์ต่อการดำเนินงานบริหารงบประมาณในทุกกระบวนการ และ 3) ผู้บริหารไม่ลู่แก่อำนาจผลประโยชน์หรือใช้จ่ายงบประมาณตามอำเภอใจของตนเอง มีการจัดประชุมปรึกษาหารือกับครูและบุคลากรทุกครั้งก่อนตัดสินใจใช้จ่ายงบประมาณของโรงเรียน

2.3 การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารได้ใช้หลักการบริหารนิยธรรมประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ได้แก่ 1) หมั่นประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานต่างๆ 2) พร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำ กำหนดวันเวลาประชุมและติดตามประเมินผลการดำเนินงานโครงการต่างๆ 3) ความเคารพในสิทธิและหน้าที่ของครูแต่ละท่าน และให้ความสำคัญ รับฟังความเห็นจากหัวหน้าฝ่ายงานหรือผู้ที่อาวุโสมีประสบการณ์ 4) ผู้บริหารไม่มีความลำเอียงหรืออคติต่อผู้ใดบังคับบัญชา จัดวางคนได้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน 5) สนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะของครูทุกคน สนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับความคุ้มครองดูแลความปลอดภัย รวมถึงสวัสดิการต่างๆ

2.4 การบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารได้ใช้หลักการบริหารนิยธรรมประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารงานทั่วไป ได้แก่ 1) หมั่นประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน 2) ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนไปอย่างพร้อมเพรียงกัน 3) ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องยึดมั่นในกฎระเบียบการปฏิบัติงาน 4) เคารพสักการะสิ่งที่ชุมชนนั้นนับถือ รักสันติ ชัดเกลาลจิตใจอยู่เสมอ สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน มีการจัดกิจกรรมบำรุงศาสนาและให้ความร่วมมือกับวัดในกิจกรรมต่างๆ

3. แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักการบริหารนิยธรรมของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นแนวทางในการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความร่วมมือ เสริมสร้างความสามัคคี รับผิดชอบร่วมกัน ส่งผลให้ไม่เกิดความขัดแย้งภายในองค์กร มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ยึดถือกฎระเบียบ ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะเบียบโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อชุมชนและสังคม ตลอดจนดูแลป้องกันและสร้างขวัญ

กำลังใจแก่ครูและบุคลากร ทำให้เกิดความเจริญทั้งทางคุณภาพชีวิตของคนในองค์กร และความเจริญทางวัฒนธรรมขององค์กร นำไปสู่ความสุขและความเจริญของหมู่คณะ 4 ด้าน ดังนี้

3.1 การบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรหมั่นประชุมวางแผน และกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ร่วมกัน และประชุมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน มีการติดตามประเมินผลการทำงานด้านวิชาการของโรงเรียน มีการกำหนดวันและเวลาในการประชุมที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการเข้าร่วมการประชุมจากครูและบุคลากรเป็นอย่างดี และได้มีการจัดเตรียมพร้อมในด้านข้อมูลสำหรับการประชุม มีแผนการดำเนินงานวิชาการที่จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน สร้างบรรยากาศทางวิชาการ ร่วมกันพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย มีการติดตามประเมินผลการจัดทำแผนงานวิชาการ สนับสนุนให้นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน

3.2 การบริหารงานงบประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการจัดประชุมเพื่อทำแผนงบประมาณ และการจัดซื้อจัดจ้างต่างๆ ของโรงเรียน ให้ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบของกระทรวง ไม่บัญญัติไว้ที่ไม่ได้บัญญัติไว้ ไม่ลบล้างสิ่งที่บัญญัติไว้ ถือปฏิบัติมันตามหลักการที่วางไว้เดิม ไม่ถืออำเภอใจ ปฏิบัติตามกฎหมายเกณฑ์ ความถูกต้อง ไม่ลู่แก่อำนาจความอยาก ความเห็นแก่ตัว ผู้บริหารไม่ลู่ในอำนาจผลประโยชน์หรือใช้จ่ายงบประมาณตามอำเภอใจของตนเอง มีคณะกรรมการตรวจสอบภายในถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ

3.3 การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา ควรหมั่นประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานต่างๆ พร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำ กำหนดวันเวลาประชุมและติดตามประเมินผลการทำงานโครงการต่างๆ มีการจัดส่งบุคลากรไปเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาการปฏิบัติการด้านวิชาการและการสร้างผลงานด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารไม่มีความลำเอียงหรืออคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จัดวางคนให้เหมาะสมกับงาน จัดหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน เข้ามาร่วมปฏิบัติงานและเพียงพอกับความต้องการของโรงเรียน ด้วยกระบวนการสรรหาที่มีความบริสุทธิ์ยุติธรรม สนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะดูแลพฤติกรรมของบุคลากรอย่างใกล้ชิด ป้องกันการกระทำผิดวินัย สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากร เสริมสร้างความสามัคคีในองค์กรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับความคุ้มครองดูแลความปลอดภัยรวมถึงสวัสดิการต่างๆ

3.4 การบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษา ควรหมั่นประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน มีการวางแผนก่อนการดำเนินงานสารสนเทศ พร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำ ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนาโรงเรียนให้มีสภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศเหมาะสมต่อการเรียนรู้ ดำเนินการพัฒนางานตามแผน ติดตาม ตรวจสอบงานนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนยึดมั่นในกฎระเบียบการปฏิบัติงาน เคารพหลักการสิ่งที่ชุมชนนับถือ สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน จัดกิจกรรมบำรุงศาสนาและให้ความร่วมมือกับวัดในกิจกรรมวันสำคัญของชาติศาสนาและพระมหากษัตริย์ มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายในและภายนอกได้ทราบข่าวและประชาสัมพันธ์จากโรงเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส 1 ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ ผลการวิจัยที่ได้แสดงให้เห็นถึงภาพรวมที่น่าพอใจ คือ สภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสอยู่ในระดับมาก ซึ่งบ่งชี้ว่าโรงเรียนขยายโอกาสแห่งนี้มีความสามารถในการบริหารจัดการในทุกด้านได้เป็นอย่างดี อภิปรายผลที่พบว่ามีมากในแต่ละด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงบประมาณ เพราะอาจเกิดจากการที่โรงเรียนมีระบบการบริหารงบประมาณที่ชัดเจน มีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความโปร่งใสในการบริหารจัดการงบประมาณ ดังนั้น ควรมีการพัฒนากระบวนการบริหารงบประมาณให้ดียิ่งขึ้น เช่น การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงบประมาณ หรือการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนงบประมาณ 2) ด้านการบริหารวิชาการ เพราะอาจเกิดจากการที่โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย และมีการวัดผลและประเมินผลอย่างเป็นระบบ ดังนั้น ควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยอยู่เสมอ และส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร 3) ด้านการบริหารงานบุคคล เพราะอาจเกิดจากการที่โรงเรียนมีระบบการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน มีการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ควรมีการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลให้ดียิ่งขึ้น เช่น การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร หรือการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป เพราะอาจเกิดจากการที่โรงเรียนมีการบริหารจัดการด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การบริหารอาคารสถานที่ การบริหารวัสดุอุปกรณ์ หรือการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ดังนั้น ควรมีการปรับปรุงระบบการบริหารงานทั่วไปให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของทิพวรรณ กันยาประสิทธิ์ (2566) ที่ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษา วินัย ด้านการออกจากราชการ และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และสอดคล้องกับการวิจัยของเสนอ อัครมนันดา (2557) ที่ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการบริหารงานเพื่อให้การทำงานเป็นระบบระเบียบ/คำสั่งสามารถนำไปปฏิบัติเป็นรูปธรรมบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน ต้องมีองค์ประกอบด้วยการวางแผนยุทธศาสตร์ การจัดองค์กร การบริหารบุคคล การสั่งการ การประสานงาน การตรวจสอบควบคุมและงบประมาณเข้าไปถึงกับดูแล โดยยึดหลักคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมและส่งเสริมระบบคุณธรรม ให้มีการทำงานเป็นทีม ความสมัครสมานสามัคคี เคารพผู้ใหญ่อาวุโส ไม่รู้ทั้งกฎเกณฑ์ระเบียบที่ถูกต้องชอบธรรม อารมณ์รักษาประเพณีวัฒนธรรมจริยธรรมอันดีงามองค์กร และร่วมรับผลประโยชน์สูงสุดจากการบริหารจัดการ

2. กระบวนการบริหารสถานศึกษาตามหลักการบริหารนิยธรรม สำหรับโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารวิชาการ มีการหมั่นประชุมวางแผน กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานวิชาการร่วมกัน ติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ทำตามกฎระเบียบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง รับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรทุกคน มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน 2) ด้านการบริหารงบประมาณ มีการจัดทำแผนงบประมาณ และการจัดซื้อจัดจ้างให้ถูกต้องตามกฎหมาย สามารถตรวจสอบได้ในทุกกระบวนการ และจัดหาทรัพยากรเพื่อ

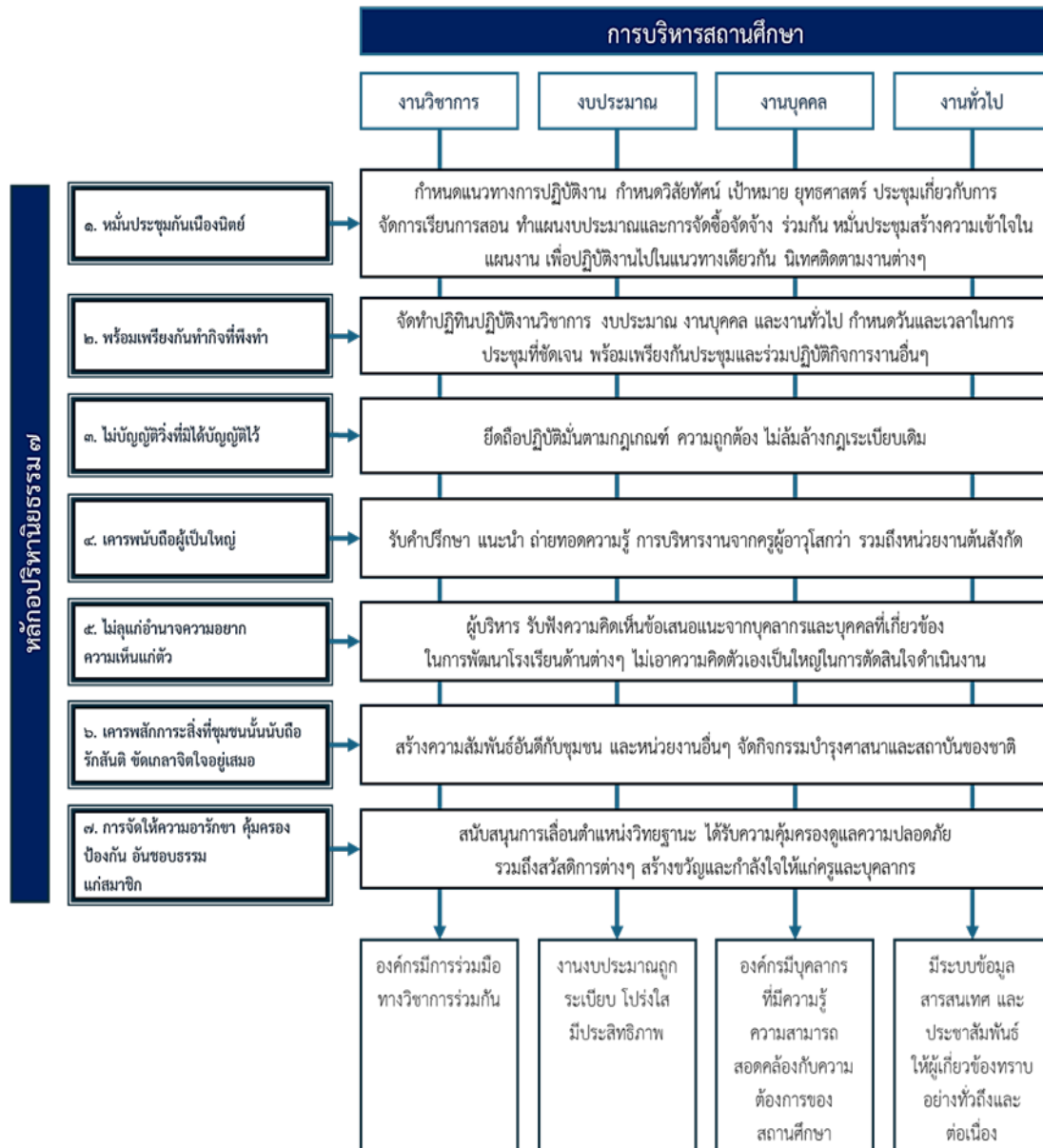
พัฒนาสถานศึกษา มีการจัดประชุมก่อนตัดสินใจใช้จ่ายงบประมาณ 3) ด้านการบริหารบุคคล มีการหมั่นประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ให้ความเคารพในสิทธิและหน้าที่ของครู ไม่อคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จัดวางคนได้เหมาะสมกับงาน สนับสนุนให้ครูมีความรู้ความสามารถและมีวิทยฐานะ ดูแลพฤติกรรม ป้องกันการกระทำผิดวินัย สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากร เสริมสร้างความสามัคคี สนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับสวัสดิการต่างๆ และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป มีการหมั่นประชุมสร้างความเข้าใจในการดำเนินงาน ปฏิบัติกิจการอย่างพร้อมเพรียงกัน ยึดมั่นในกฎระเบียบ ไม่เป็นการลบล้างขั้นตอนการทำงานที่สำคัญของโรงเรียน จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน มีการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์และให้ความร่วมมือกับวัดในกิจกรรมต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกวิทย์ ทับทวี (2566) ที่ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จังหวัดชัยนาทตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ดังนี้ 1) ด้านการเอาชนะ ผู้บริหารสถานศึกษาควรหมั่นประชุมพบปะสังสรรค์ระหว่างบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ทำกิจกรรมตามกฎระเบียบตามกติกาข้อบังคับ และผู้บริหารมีความใจกว้าง เคารพผู้ที่มีอายุมากกว่า ยอมรับความแตกต่างรับฟังความคิดเห็นของครูและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 2) ด้านการร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมที่มุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรในการร่วมกันวางแผนงาน ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันปฏิบัติ ร่วมกันประเมินผล และร่วมกันรับผลประโยชน์อยู่เสมอ มีความเป็นกลาง มุ่งเน้นให้ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมอย่างเสมอภาคกัน 3) ด้านการประนีประนอม ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมพบปะเจรจาด้วยความประนีประนอมกันกับครู และบุคลากรทางการศึกษา ทำกิจกรรมอย่างพร้อมเพรียงกัน มุ่งเน้นการเจรจาด้วยสันติวิธี ให้เหตุและผลที่สามารถเข้าใจได้ตรงกันให้เกิดผู้ใหญ่ ให้เกียรติซึ่งกันและกันเสริมและให้การสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี 4) ด้านการหลีกเลี่ยง เมื่ออยู่ในที่ประชุมผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ความตึงเครียด ส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาแก้ไขปัญหาโดยยึดหลักข้อปฏิบัติตามกฎข้อบังคับที่ได้ตกลงกันไว้ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อาวุโสกว่า วางใจเป็นกลาง คำนึงถึงภาพรวมของกลุ่ม ทบทวนอย่างสม่ำเสมอสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน สนับสนุนให้ความช่วยเหลือครูและผลักดันผู้มีศักยภาพ 5) ด้านการยอมให้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานร่วมกัน รู้จักเวลาและตรงต่อเวลา จัดสรรทรัพยากร ตลอดจนการมอบหมายงานตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ควรให้เกียรติและยอมรับฟังความคิดเห็น ให้การยกย่องครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานดี

3. การเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักการบริหารนิยธรรม สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นแนวทางในการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความร่วมมือ เสริมสร้างความสามัคคี รับผิดชอบร่วมกัน ส่งผลให้ไม่เกิดความขัดแย้งภายในองค์กร มีการติดตามประเมินผลการทำงาน ยึดถือกฎระเบียบ ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะเยียบโปรงใส สามารถตรวจสอบได้ สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อชุมชนและสังคม ตลอดจนดูแลป้องกันและสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากร ทำให้เกิดความเจริญทั้งทางคุณภาพชีวิตของคนในองค์กร และความเจริญทางวัฒนธรรมขององค์กร นำไปสู่ความสุขและความเจริญของหมู่คณะ มีความสอดคล้องกับที่ สมบัติ รัตนคร (2559) กล่าวว่า หลักธรรมที่เรียกว่า อปทานิยธรรม 7 คือธรรมะเพื่อป้องกันความเสื่อม และนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง โดยเฉพาะข้อการหมั่นประชุมกันเป็นเนืองนิตย์ พร้อมเพรียงกันประชุมเล็กประชุม และทำกิจกรรมที่พึงกระทำแน่นอนว่าถ้าไม่รวมตัวกันก็จะไม่มีพลัง แต่ต้องรวมตัวกันเป็นสังคมด้วย คือร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ตัดอาวุธทางปัญญา และการให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และในกระบวนการจัด

การศึกษาให้ยึดหลักการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้และการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันทางสังคมอื่นและการที่จะทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการศึกษาได้นั้นจำเป็นจะต้องมีพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับการศึกษาก่อน กล่าวคือต้องให้ประชาชนมีความพร้อมในการเข้ามามีส่วนร่วมก่อนผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระจุฑาพล ปญญารโ (2565) ที่ผลการวิจัยพบว่าแนวทางในการบริหารงานของศูนย์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทองพบว่าควรมีการจัดทำแผนบริหารบุคลากรในองค์กร โดยมีการระบุ ภาระงาน ขอบเขต และตำแหน่งอย่างชัดเจนควรที่จะนำหลักการบริหารนิยธรรม 7 มาบูรณาการการจัดการอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ควรมีการวางกฎระเบียบการปฏิบัติ กติกา อย่างชัดเจนและเป็นธรรม ควรจัดบุคคลมีความรู้ตรงต่อตำแหน่งและความสามารถเพื่อเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ควรยกระดับการพัฒนาจัดการองค์กรและบุคลากรให้สอดคล้องกับยุคสมัยใหม่ เพื่อความคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความรอบรู้ที่ทันโลกทันเหตุการณ์ และสอดคล้องกับการวิจัยของพระสุรัชย์ สุรชโย (ทองกันยา) (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมในการปกครองคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ด้านพร้อมเพรียงกันประชุม เลิกประชุม และทำกิจที่สงฆ์ต้องทำ ด้านตั้งใจอยู่ว่าเพื่อนภิกษุสามเณรเป็นผู้มีศีล ซึ่งยังไม่มาสู่อาวาสขอให้มา ที่มาแล้วขอให้อยู่เป็นสุข

องค์ความรู้การวิจัย

ความรู้จากการวิจัย คือ แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักการบริหารนิยธรรม สำหรับโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นแนวทางในการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความร่วมมือ เสริมสร้างความสามัคคี รับผิดชอบร่วมกัน ส่งผลให้ไม่เกิดความขัดแย้งภายในองค์กร มีการติดตามประเมินผลการทำงาน ยึดถือกฎระเบียบ ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทุกระเบียบ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อชุมชนและสังคม ตลอดจนดูแลป้องกันและสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากร ทำให้เกิดความเจริญทั้งทางคุณภาพชีวิตของคนในองค์กร และความเจริญทางวัฒนธรรมขององค์กร นำไปสู่ความสุขและความเจริญของหมู่คณะ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหาร วิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยบูรณาการกับหลักการบริหารนิยธรรม 7 ประการ ได้แก่ 1) หมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ 2) พร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำ 3) ไม่บัญญัติสิ่งที่มีบัญญัติไว้ ไม่ล้มล้างสิ่งที่บัญญัติไว้ ถือปฏิบัติมั่นตามหลักการที่วางไว้เดิม 4) เคารพนับถือผู้เป็นใหญ่ 5) ไม่ลุแก่อำนาจความอยาก ความเห็นแก่ตัว 6) เคารพสักการะสิ่งที่ชุมชนนั้นนับถือ รักสันติ ชัดเกลาคิดใจอยู่เสมอ 7) การจัดให้ความอารักขา ค้ำครอง ป้องกัน อันชอบธรรมแก่สมาชิก สรุปลักษณะที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการบริหารวิชาการ ผู้บริหารควรหมั่นประชุมวางแผน และกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ ร่วมกัน และประชุมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน มีการติดตามประเมินผลการทำงานด้านวิชาการของโรงเรียน มีการกำหนดวันและเวลาในการประชุมที่ชัดเจน และให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมการประชุมเป็นอย่างดี มีการติดตามประเมินผลการจัดทำแผนงานวิชาการ สนับสนุนให้นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นในสถานศึกษา

1.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ผู้บริหารควรหมั่นประชุมวางแผน มีการจัดประชุมเพื่อทำแผนงบประมาณ และการจัดซื้อจัดจ้างต่างๆ ของโรงเรียน ให้ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบของกระทรวง ไม่บัญญัติสิ่งที่มีบัญญัติไว้ ไม่ล้มล้างสิ่งที่บัญญัติไว้ ถือปฏิบัติมั่นตามหลักการที่วางไว้เดิม ไม่ถืออำนาจใจ

ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ความถูกต้อง ไม่ลู่แก่อำนาจความอยาก ความเห็นแก่ตัว ผู้บริหารไม่ลู่แก่อำนาจหาผลประโยชน์หรือใช้จ่ายงบประมาณตามอำเภอใจของตนเอง สามารถตรวจสอบได้ มีคณะกรรมการตรวจสอบภายในถูกต้องตามกฎระเบียบ

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรหมั่นประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานต่างๆ พร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำ กำหนดวันเวลาประชุมและติดตามประเมินผลการดำเนินงานโครงการต่างๆ ส่งผลให้โรงเรียนมีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา มีการจัดส่งบุคลากรไปเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาการปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารไม่มีความลำเอียงหรืออคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จัดวางคนได้เหมาะสมกับงาน จัดหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน เข้ามาร่วมปฏิบัติงานและเพียงพอกับความต้องการของโรงเรียน ด้วยกระบวนการสรรหาที่มีความบริสุทธิ์ยุติธรรม สนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะ ดูแลพฤติกรรมของบุคลากรอย่างใกล้ชิด ป้องกันการกระทำผิดวินัย สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากร เสริมสร้างความสามัคคีในองค์กรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับความคุ้มครองดูแลความปลอดภัย รวมถึงสวัสดิการต่างๆ

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารควรหมั่นประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน มีการวางแผนก่อนการดำเนินการงานสารสนเทศ พร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำ ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนาโรงเรียนให้มีสภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศเหมาะสมต่อการเรียนรู้ ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนไปอย่างพร้อมเพรียงกัน ดำเนินการพัฒนางานตามแผน ติดตาม ตรวจสอบงานนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนยึดมั่นในกฎระเบียบการปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ มีการจัดกิจกรรมบำรุงศาสนาและให้ความร่วมมือกับวัดในกิจกรรมวันสำคัญของชาติศาสนา และพระมหากษัตริย์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ด้านการบริหารงานทั่วไป ควรศึกษาเกี่ยวกับการนำหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์มาใช้ในการส่งเสริมการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยเหมาะสมพร้อมที่จะใช้ประโยชน์

2.2 ด้านการบริหารงานบุคคล ควรศึกษาเกี่ยวกับการนำหลักทวารวาสธรรม 4 มาใช้ในการส่งเสริมวินัยของบุคลากรและข้าราชการครู

เอกสารอ้างอิง

- ทิพวรรณ กันยาประสิทธิ์. (2566). การบริหารงานบุคคลตามหลักอุปทานิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ. 3(8)
22.
- นิตยา คงเกษม. (2562). แนวทางการบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม
เครือข่ายพระบางเจ้าพระยา เมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครสวรรค์ เขต 1. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย.
- ปาลภัสสร อัญบุตร. (2555). การศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานทั่วไป
โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย
อลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พระจตุพล ปณฺญาโร (ขุนทองแก้ว). (2565). ศึกษาวิธีการพัฒนาองค์กรตามหลักอุปทานิยธรรม
กรณีศึกษาศูนย์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาธรรมาวุธ ฐมฺธิโร (ถั่วป่า). (2564). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอุปทานิยธรรม 7
ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์พุทธ
ศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสุรชัย สุระโย (ทองกันยา). (2564). การประยุกต์ใช้หลักอุปทานิยธรรมในการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอ
โพธาราม จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เมฆ มีศิริ. (2551). การศึกษาปัญหาและความต้องการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานวิชาการของบุคลากร
สายผู้สอนที่ไม่ใช่ข้าราชการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครราชสีมา เขต 1-7. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สมบัติ รัตนกร. (2559). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาตามหลักพระพุทธศาสนา. วารสารครุ
ศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 3(1). 104-112.
- เสนอ อัครมโนตา. (2557). การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมของผู้บริหารในเขตราชภัฏบูรณะ
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เอกวิทย์ ทับทิว. (2566). แนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษาจังหวัดชัยนาทตามหลักอุปทานิยธรรม 7. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4
STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER NAKHONSAN
PROVINCIAL OFFICE OF LEARNING ENCOURAGEMENT ACCORDING
TO THE IDDHIPATHA IV

^[1]นันทพัทธ์ วงศ์กันตา Nantapat Wonggunta

^[2]พระมหาอุดร อดุลโร Phramaha Udon Uttaro ^[3]ธานี เกสทอง Thanee Gesthong

^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Wonggunta@hotmail.com

Article Received: November 22, 2024. Revised: December 24, 2024. Accepted: December 25, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด และ 2) เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 137 คน วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์แบบ กึ่งโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมี สภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีสภาพอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านที่มี สภาพอยู่ในระดับมาก คือ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับ อนาคต ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง และด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกล ยุทธ์ ตามลำดับ และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานส่งเสริมการ เรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย (1) ความคิดความเข้าใจระดับสูง ผู้บริหาร สถานศึกษาควรเข้าใจและสนับสนุนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี พัฒนตนเอง และองค์กรอย่างต่อเนื่อง (2) การนำปัจจัยนำเข้ามากำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนจัดการ ทรัพยากรและการสื่อสาร สนับสนุนการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และใช้ความรู้ของชุมชนใน ชีวิตประจำวัน (3) ความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาวิสัยทัศน์ ผ่านการอบรมและการดูงาน เสนอแผนการปรับปรุงที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และติดตามการปฏิบัติงาน (4) วิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดตัวชี้วัดและรางวัล ทำการวิเคราะห์ SWOT กระตุ้น การคิดนอกกรอบและพัฒนาจุดอ่อนของสถานศึกษา (5) การกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างบรรยากาศการทำงานที่มี ความสุข ส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรม ระดมความคิดเพื่อพัฒนาเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กร

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ผู้บริหารสถานศึกษา, หลักอิทธิบาท 4

ABSTRACT

This research aims to 1) study the strategic leadership of school administrators under the Office of the Basic Education Commission, 2) compare opinions on strategic leadership of school administrators classified by personal factors, and 3) find ways to develop strategic leadership of school administrators according to the principle of the Four basis for success (Iddhipāda). This research is a mixed-methods research. The quantitative research used a questionnaire with a sample of 137 people. Data were analyzed by finding frequency, percentage, mean, and standard deviation, The qualitative research used a semi-structured interview with 9 key informants. Data were analyzed by content analysis. The results of the research found that 1) The overall strategic leadership of school administrators under the Office of the Basic Education Commission in Nakhon Sawan Province was at a high level. When considering each aspect, the highest level was in vision setting. The highest level was in revolutionary thinking, expectation and opportunity creation for the future, high-level thinking, and ability to apply various inputs to determine strategies, respectively. 2) Strategic leadership development guidelines for school administrators under the Office of the Basic Education Commission, Nakhon Sawan Province, according to the 4 Iddhipāda principles consisted of (1) High-level thinking and understanding: School administrators should understand and support the school's vision, create a good working atmosphere, continuously develop themselves and the organization. (2) Using input factors to determine strategies: School administrators should plan to manage skills and communication, support teamwork, promote analytical thinking, and use community knowledge in daily life. (3) Expectations and creating opportunities for the future: School administrators should develop visions through training and field trips, propose improvement plans that are consistent with the vision, and monitor performance. (4) Revolutionary thinking: School administrators should set indicators and rewards, conduct SWOT analysis, stimulate out-of-the-box thinking, and develop weaknesses of the school. (5) Vision setting: Create a happy working atmosphere, promote research and innovation, and brainstorm to develop organizational goals and strategies.

Keywords: Strategic Leadership, School Administrators, The Iddhipāda IV

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นกลไกหลักในการวางแผนพัฒนาองค์กรที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษา เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาอย่างแท้จริงตามนโยบายการกระจายอำนาจทางการศึกษา ซึ่งสิ่งที่นักบริหารการศึกษา และบุคคลทั่วไปมีความคาดหวังต่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา คือการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีภาวะความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่จะช่วยพาองค์กรให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการกำหนดทิศทาง การสร้างทางเลือกและนำไปสู่การปฏิบัติ โดยผู้นำตามทฤษฎีนี้เชื่อว่าการที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นไม่ใช่จะอาศัยโชคช่วย แต่จะต้องเป็นผลจากการที่คอยติดตามสถานการณ์เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร การคาดการณ์ถึงอนาคตขององค์กรในระยะยาว และการพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อมุ่งไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์ ดังนั้น ผู้นำในองค์กรควรที่จะมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการจัดการเชิงกลยุทธ์ซึ่งจะประกอบด้วย การวางแผน การนำไปปฏิบัติ และการควบคุม หรือการประเมิน สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น การบริหารจัดการที่ดีความสามารถในการจัดการองค์กร การใช้ทรัพยากรที่หาได้อย่างคุ้มค่า รวมทั้งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ในอนาคตและสานฝันให้เป็นจริงเพื่อมุ่งสู่ประสิทธิผลขององค์กรการบริหารสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์นั้น เป็นการบริหารจัดการที่มีการวางแผนโดยมุ่งพิจารณาการกำหนดทิศทาง ระยะเวลา วิธีการปฏิบัติที่มีความชัดเจนในเชิงรุกหรือเชิงป้องกันปัญหา มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่มีทิศทางชัดเจนโดยการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการมองกว้างที่สามารถมองเห็นความสัมพันธ์กัน ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เชื่อมโยงในการทำงานสู่ความสำเร็จ รวมถึงเป็นการมองไกลและมองลึกในการคาดคะเนอนาคตข้างหน้าทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งเป็นการพิจารณาเชิงยุทธศาสตร์เพื่อนำมาวิเคราะห์ทางเลือก วิธีการทำงานให้สำเร็จอย่างชาญฉลาด กล้าแข่งขัน แสวงหาความก้าวหน้า และรู้เท่าทันสถานการณ์ ซึ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีรูปแบบของความเป็นผู้นำที่นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ต้องปรับเปลี่ยนทิศทาง วิธีการคิดและการบริหารจัดการแบบใหม่ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มีการวางแผนกลยุทธ์ที่ครอบคลุม การกิจและขอบข่ายทั้งหมดของสถานศึกษา ทั้งนี้สถานศึกษาจะเกิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ได้นั้นตามแนวคิดของ Dubrin (2004) กล่าวว่า ผู้นำระดับสูงหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 5 ด้าน คือ 1) ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง 2) ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ 3) การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ และ 5) การกำหนดวิสัยทัศน์ แต่อย่างไรก็ตามการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารเชิงกลยุทธ์ได้ผลดีนั้น จำเป็นต้องมีการเสริมพลังให้ผู้บริหารมีโอกาสดีกและใช้ความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำได้อย่างเต็มศักยภาพต้องมีการอบรมและพัฒนาแบบเข้มข้นภายในระยะเวลาที่ เพียงพอเพื่อสร้างผู้นำรุ่นใหม่ให้เป็นนักบริหารการศึกษามีอาชีพ ซึ่งผู้นำที่ดีควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556)

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT Analysis) ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน อันได้แก่ จุดแข็งและจุดอ่อน เป็นดังนี้ จุดแข็ง (Strengths) คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ มีภาวะความเป็นผู้นำ บุคลากร มีจำนวนเพียงพอตามโครงสร้างของสำนักงาน กศน.จังหวัด มีความรู้ ความสามารถ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ มีการทำงานเป็นทีม และมีความสามัคคี การบริหารงบประมาณเป็นไปตามเป้าหมายและมาตรการแนวทางที่กำหนด มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ สามารถจัดสรรงบประมาณให้สถานศึกษาในสังกัดอย่างเพียงพอและทั่วถึง รวมไปถึงด้านอาคาร สถานที่ พร้อมให้บริการแก่ผู้รับบริการและผู้มาติดต่อ และมีจุดอ่อน (Weaknesses) คือ มีผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ครบตามกรอบอัตรา การบริหารจัดการสถานศึกษาในกำกับ ไม่สามารถดำเนินการได้ตามบทบาทหน้าที่ บุคลากร สำนักงาน กศน.จังหวัด ไม่ได้รับการพัฒนาตรงตามสายงานที่รับผิดชอบ ระบบงานสารบัญ ยังมีความล่าช้า ต่อการรับ ส่งหนังสือราชการ อีกทั้งยังขาดการ

นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่ต่อเนื่อง นอกจากนี้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงาน อันได้แก่ โอกาสและอุปสรรค พบว่าเป็นดังนี้ โอกาส (Opportunities) มียุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) และแผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี เป็นแผนแม่บท เป็นต้นแบบในการดำเนินงานนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานของสำนักงาน กศน. มีความชัดเจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ มีแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นจำนวนมาก ที่สามารถใช้ประโยชน์เพื่อการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาครัฐเอื้ออำนวยให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีความพร้อมของสื่อเทคโนโลยี ช่วยให้ครู ผู้เรียนและประชาชน สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างกว้างขวาง ประกอบกับสถานที่ตั้ง สำนักงาน กศน.จังหวัด ตั้งอยู่ใกล้หน่วยงานราชการและภาครัฐเอื้ออำนวย สามารถติดต่อสะดวกสบาย และมีอุปสรรค (Threats) คือ การระบาดของโรคอุบัติใหม่ ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา สภาพการณ์ของเศรษฐกิจภายในประเทศไทย การจัดสรรงบประมาณ งบลงทุน ได้รับการจัดสรรในปริมาณที่น้อย ตลอดจนการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ส่งผลต่อจำนวนผู้เรียนของ กศน. จากผลการประเมินสถานการณ์ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ดังกล่าวข้างต้น การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามกรอบทิศทางการดำเนินงานที่ได้วางไว้ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์, 2566)

นอกจากนี้ยังมีการศึกษาที่เชื่อมโยงระหว่างหลักธรรมในทางจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่พุทธศาสนากับหลักการบริหาร โดยนำหลักอริยปาท 4 อันได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ซึ่งเป็นหลักธรรมในพุทธศาสนาสร้างหลักการบริหารศึกษาตามแนวพุทธธรรมการศึกษาให้ถูกทาง ดำเนินไปตามขั้นตอนและทำให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ตามหลักการแห่งพระพุทธศาสนาต้องดำเนินตามหลักอริยปาท 4 ซึ่งแปลว่าความสำเร็จ หมายถึง สิ่งซึ่งมีคุณธรรมเครื่องให้บรรลุถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ด้วยหลักอริยปาท 4 อันประกอบไปด้วย 1) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น 2) วิริยะ ความพากเพียรในสิ่งนั้น 3) จิตตะ ความเอาใจใส่ ผึกฝนในสิ่งนั้น 4) วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น ธรรม 4 อย่างนี้ ย่อมเนื่องถึงกัน แต่ละอย่างมีหน้าที่เฉพาะของตน ฉันทะ คือความพอใจในฐานะเป็นสิ่งที่ตนถือว่าดีที่สุดในที่มนุษย์เราควรจะได้ ข้อนี้เป็นกำลังในอันแรกที่ทำให้เกิดคุณธรรม ข้อต่อไปวิริยะ คือความพากเพียรหมายถึงการกระทำที่ติดต่อไม่ขาดตอนเป็นระยะยาวจนประสบความสำเร็จ คำนี้มี ความหมายของความกล้าหาญเจืออยู่ด้วยส่วนหนึ่ง จิตตะ หมายถึงความไม่ทอดทิ้งสิ่งนั้นไปจากความรู้สึกทำ สิ่งซึ่งเป็นวัตถุประสงค์นั้นให้เด่นชัดอยู่ในใจเสมอ คำนี้รวมความหมายของคำว่าสมาธิอยู่ด้วยอย่างเต็มที่ วิมังสา หมายถึงความสอดส่องในเหตุและผลแห่งความสำเร็จเกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ ให้ลึกซึ้งยิ่งๆ ขึ้นไปตลอดเวลา คำนี้รวมความหมายของคำว่าปัญญาไว้อย่างเต็มที่ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอสามารถนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างยั่งยืน

จากความสำเร็จและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอริยปาท 4 ทั้งนี้เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีหลักพุทธธรรมเป็นพื้นฐานอันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาในเทศก์ ครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 212 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 137 คน จากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ 1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนาที่จบเปรียญธรรม 9 ประโยคขึ้นไป หรือฆราวาสที่ได้เปรียญธรรม และหรือมีระดับการศึกษาทางสามัญระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 3 รูป/คน 2) ผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 6 คน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากเอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากเอกสารที่มีอยู่ภายในประเทศและต่างประเทศ 2) กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการศึกษา เพื่อกำหนดขอบเขตภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 3) สร้างเครื่องมือ จากกรอบเนื้อหาในคำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้ 4) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว พร้อมทั้งกรอบแนวคิดและนิยามเชิงปฏิบัติการ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม รวมทั้งความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดค่าดัชนี คือ IOC (Index of Item Objective Congruence) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา ความครอบคลุมในเนื้อหาและรูปแบบการพิมพ์ 5) หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.97 6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert 5 ระดับ

3.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ตามลำดับ ดังนี้ 1) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจาก เอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเสนอผลการวิจัยในระยะที่ 1 ที่มีภาวะผู้นำต่ำที่สุดในแต่ละด้าน มาวางแผนเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์ทั้งโครงสร้าง 2) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ 3) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ทั้งโครงสร้าง 4) สร้างแบบสัมภาษณ์ทั้งโครงสร้างเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาความถูกต้องของภาษาและความถูกต้องของแบบสัมภาษณ์ และนำไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำข้อเสนอแนะ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์ ดังนี้ 1) วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) 2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมเป็นรายด้าน รายข้อ โดยวิธีหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับแนวคิดในการแปลความหมาย

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ค่าให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีสภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีสภาพอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านที่มีสภาพอยู่ในระดับมาก คือ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง และด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวม

สภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม	สภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.47	0.51	มาก	4
2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.46	0.52	มาก	5
3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.48	0.51	มาก	3
4. วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	4.49	0.48	มาก	2
5. การกำหนดวิสัยทัศน์	4.52	0.50	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.48	0.49	มาก	

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4

2.1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง หลักฉันทะ ผู้บริหารควรเข้าใจความสำคัญของวิสัยทัศน์จากฝ่ายบริหารสู่การสร้างวิสัยทัศน์ของตนเองและส่งเสริมให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในองค์กรอย่างมีความตระหนักและมีความสุขในการทำงาน หลักวิริยะ ผู้บริหารควรมีความขยันและมุ่งมั่นสู่การพัฒนาตนเอง พัฒนาสถานศึกษาและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างแนวคิดการพัฒนาองค์กร หลักจิตตะ ควรเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้มุ่งสู่จุดหมายตามวิสัยทัศน์ และหลักวิมังสา ควรมีการนำข้อมูลผลสัมฤทธิ์และผลลัพธ์มาวิเคราะห์เพื่อส่งเสริมและพัฒนากิจการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2.2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ หลักฉันทะ ผู้บริหารควรปลูกเร้าความสนใจและแรงจูงใจให้กับบุคลากรและผู้เรียนโดยการส่งเสริมการเรียนรู้และจัดหาแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับชุมชน โดยให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการนำความรู้และข้อมูลของชุมชนมาประยุกต์ใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจผ่านการแบ่งปันเรื่องราวความสำเร็จ และการติดตามผลและประเมินผลเพื่อส่งเสริมและประเมินการใช้ประโยชน์จากความรู้และข้อมูลของชุมชน หลักวิริยะ ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักในเรื่องการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจถึงความสำคัญของการนำความรู้และข้อมูลของชุมชนมาใช้ โดยให้เน้นการสร้างพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนความรู้และข้อมูลกับชุมชน และสร้างพันธมิตรกับชุมชนผ่านกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือในการใช้ประโยชน์จากความรู้และข้อมูลของชุมชน หลักจิตตะ ผู้บริหารควรปลูกฝังความรับผิดชอบต่อชุมชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในบรรยากาศการทำงาน โดยให้สนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการเชื่อมโยงกับชุมชน และสร้างความเข้าใจในการใช้ประโยชน์จากความรู้และข้อมูลของชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพหลักวิมังสา ผู้บริหารควรสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์และสนับสนุนให้บุคลากรและผู้เรียนฝึกคิดวิเคราะห์ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ และสร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่เปิดกว้างต่อความคิดเห็นและการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการประกวดผลงาน เพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และความริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำความรู้และข้อมูลของชุมชนมาใช้ในวิชาการและชีวิตประจำวัน

2.3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต หลักฉันทะผู้บริหารควรได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาวิสัยทัศน์ผ่านการอบรม ทุนงาน และเข้าถึงข้อมูลเพื่อพัฒนาตนเอง หลักวิริยะ การเสนอแผนการปรับปรุงการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ อีกทั้งยังควรส่งเสริมให้ผู้บริหารคณะครูได้รับการศึกษาเรียนรู้จากองค์กรที่มีประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในระดับนานาชาติ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความชำนาญในการนำเสนอแนวทางและเครื่องมือที่จะช่วยให้วิสัยทัศน์ได้รับการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน หลักจิตตะ ควรมีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและมีการนำผลการนิเทศการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบกับวิสัยทัศน์ที่แสดงไว้ หลักวิมังสา คณะผู้นิเทศควรมีการนำผลการนิเทศการปฏิบัติงานของสถานศึกษามาวิเคราะห์และเปรียบเทียบกับวิสัยทัศน์ที่ผู้บริหารแสดงไว้ว่ามีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างไรได้ โดย อีกทั้งยังส่งเสริมให้มีการประเมินองค์กรปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นระยะๆ เพื่อช่วยให้สามารถปรับปรุงตามความต้องการได้อย่างเหมาะสมและเป็นประโยชน์ให้กับทุกคนในองค์กรได้อย่างเต็มที่ ซึ่งทุกด้านนี้จะเป็นการส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถแสดงวิสัยทัศน์และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเหมาะสมและเป็นประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2.4 ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ หลักฉันทะผู้บริหารควรกำหนดตัวชี้วัดและรางวัลเพื่อสร้างกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และวิเคราะห์ SWOT เพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน หลักวิริยะ ผู้บริหารควรกระตุ้นการคิดนอกกรอบและการพัฒนาสถานศึกษา และสนับสนุนการพัฒนาจุดอ่อนของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ หลักจิตตะ ผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจและส่งเสริมการทำงานร่วมกับบุคลากร และนำผลการประเมินมาวิเคราะห์และพัฒนาในแผนพัฒนาบุคลากร และหลักวิมังสา ผู้บริหารควรวิเคราะห์ SWOT ระดับการปฏิบัติตนเป็นรายเดือน และส่งเสริมกระบวนการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อวิเคราะห์และพัฒนาบุคลากร

2.5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ หลักฉันทะผู้บริหารควรผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เต็มไปด้วยความสุข ให้ทุกคนมีความสุขและรู้สึกเป็นคนสำคัญในการประชุม โดยส่งเสริมการนำการวิจัยมาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร และเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและบุคลากรได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น หลักวิริยะ ผู้บริหารควรควบคุมบรรยากาศการประชุมให้เป็นกันเองและสร้างความสนใจในเนื้อหาที่ประชุม และมอบหมายให้ผู้ทำหน้าที่มีเทศน์ช่วยเหลือในการวิจัยและให้คำแนะนำระหว่างการทำงานวิจัยของบุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนส่งเสริมให้มีโครงการกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรมหลักจิตตะ ผู้บริหารควรฝึกสมาธิและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการวิจัย และส่งเสริมให้มีการรับรู้ความสำคัญของพันธกิจองค์กรและส่งเสริมการเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ และหลักวิมังสา ผู้บริหารควรระดมความคิดให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป้าหมายและกลยุทธ์ที่จะทำให้พันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ และส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นน่านีเทศน์ที่ใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานและส่งเสริมให้มีการคิดวิเคราะห์และแบ่งปันความคิดในการพัฒนาปรับปรุงปฏิบัติการขององค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์มีความสามารถในการจัดทำแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในของสถานศึกษา อีกทั้งสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อใช้ในการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับสถานศึกษาอื่น นำไปสู่การจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการได้เปรียบของสถานศึกษาที่ใช้การพิจารณาการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนานาสถานศึกษา โดยมีการพิจารณาให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนจากสถานศึกษาด้วย รวมถึงผู้บริหารมีความสามารถในการประเมินสถานภาพของสถานศึกษาในปัจจุบันและคาดคะเนสภาพการณ์ในอนาคตอย่างรอบคอบเพื่อพิจารณาปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ เพื่อกำหนดแนวทางในการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่อาจเกิดขึ้น บนพื้นฐานของพันธกิจและบริบทของสถานศึกษา มีการพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้น นำไปสู่การกำหนดสมรรถนะหลักและกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีทิศทางโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในการคัดเลือกและกำหนดกลยุทธ์ รวมถึงการประเมินความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงด้านกลยุทธ์และการประเมินผลของกลยุทธ์ที่คาดว่าจะได้รับจากการลงมือปฏิบัติ มีความสามารถในการบริหารกลยุทธ์สู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปนัดดา วรกานต์ทิวิธ (2554) ที่ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามสภาพที่เป็นจริงจากการรับรู้ของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้น ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง โดย

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณิ ประศรี (2555) ที่ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านความสามารถนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ด้านการมีความคาดหวัง และการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และด้านการมีความคิดความเข้าใจระดับสูง อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. แนวทางการภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย (1) ความคิดความเข้าใจระดับสูง ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าใจและสนับสนุนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี พัฒนานตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง (2) การนำปัจจัยนำเข้ามามากำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนจัดการทักษะและการสื่อสาร สนับสนุนการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และใช้ความรู้ของชุมชนในชีวิตประจำวัน (3) ความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาวิสัยทัศน์ผ่านการอบรมและการดูงาน เสนอแผนการปรับปรุงที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และติดตามการปฏิบัติงาน (4) วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดตัวชี้วัดและรางวัล ทำการวิเคราะห์ SWOT กระตุ้นการคิดนอกกรอบและพัฒนาจุดอ่อนของสถานศึกษา (5) การกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข ส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรม ระดมความคิดเพื่อพัฒนาเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กร สอดคล้องกับการวิจัยของปนัดดา วรกานต์ทิวิธ (2554) ที่ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ผู้บริหารควรปฏิบัติงานด้านใจรักในอาชีพ และพัฒนานตนเองและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล สุภาพทอง (2551) ที่ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผู้บริหารควรส่งเสริมการเรียนรู้และประสานข้อมูลจากชุมชนเพื่อสร้างความสนใจและแรงจูงใจให้กับบุคลากรและผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา การบุตร (2551) ที่ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาดุรธานี ผู้บริหารควรได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาวิสัยทัศน์ผ่านการอบรม ดูงาน และเข้าถึงข้อมูลเพื่อพัฒนานตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณิ ประศรี (2555) ที่ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาระนองศรีอยุธยา เขต 2 ผู้บริหารควรกำหนดตัวชี้วัด เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการปรับปรุงการดำเนินงาน และส่งเสริมกระบวนการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อวิเคราะห์และพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาไกรวรรณ ปุณฺณัน (2552) ที่ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สำนักเรียนพระปริยัติธรรม ผลการศึกษาพบว่า องค์กรประกอบผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม ผู้บริหารควรระดมความคิดให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป้าหมายและกลยุทธ์ในองค์กร

ส่วนการนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์การพัฒนาการภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร มีความสอดคล้องกับแนวคิดของพัฒน์พรชัย เมฆวิสัย (2565) ที่นำเสนอไว้ว่า การบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ในวิกฤติการณ์โควิด 19 เป็นการบริหารจัดการสถานศึกษาให้การจัดการเรียนการสอนผ่านพ้นวิกฤติการณ์ของโรคระบาดไปได้โดยส่งเสริมสนับสนุนให้การบริหารจัดการการในแบบเดิมปรับเปลี่ยนสู่การ

สร้างทีมและเครือข่ายความร่วมมือ เปลี่ยน โครงสร้างการบริหารแนวตั้ง ให้เป็นการบริหารที่สอดคล้อง เชื่อมต่อ ประสิทธิภาพความสามารถของคนในองค์กรและเครือข่ายแบบมีส่วนร่วมในแนวนอนโดยเน้นเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุดด้วยการสอนออนไลน์ผ่านสื่อเทคโนโลยีที่หลากหลาย การสอนผ่านคลิปปรีดีโอ การสอนแบบง่ายสลับยาก การสอนออนไลน์โดยใช้สื่อประสม การสอนออนไลน์ทั้งออฟไลน์โดยผู้บริหารและครูต้องสร้างความพอใจในการทำงาน ถึงแม้สถานการณ์จะหนัก ภาระงานจะมาก ต้องมีความพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเพียรพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง พิจารณางานด้วยปัญญา และไตร่ตรองงานต่างๆ อย่างรอบคอบให้ผ่านพ้นวิกฤติการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยบูรณาการกับหลักอิทธิบาท 4 ประการ คือ 1) ฉันทะ รักงาน การเห็นคุณค่า ความรัก ความพอใจ 2) วิริยะ สู้งาน ความเพียร เห็นเป็นความท้าทาย ใจสู้ ขยัน 3) จิตตะ ใส่ใจงาน ความคิด อุทิศตัวต่องาน ใจจดจ่อ จริงจัง 4) วิมังสา ทำงานด้วยปัญญา ไตร่ตรอง พิสูจน์ ทดสอบ ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข และมีความสอดคล้องกับแนวคิดของสุภัสสรา วันทมาตย์ และพระมหาญาณวฑฺฒน์ ฐิตวฑฺฒโน (2566) ที่นำเสนอไว้ว่า รูปแบบการเรียนรู้สู่การพัฒนา นวัตกรรมผู้เรียนร่วมกับหลักอิทธิบาท 4 เป็นการสร้างรูปแบบการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้คิดค้นพัฒนา นวัตกรรมของตนเองขึ้นมาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการทักษะในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ประกอบด้วย 3 ทักษะ ดังนี้ 1) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม 2) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี 3) ทักษะด้านชีวิตและการทำงาน สำหรับรูปแบบการเรียนรู้สู่การพัฒนา นวัตกรรมผู้เรียนที่จะทำให้ ผู้เรียนเกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 ได้นั้น ผู้เขียนได้พัฒนารูปแบบการเรียนรู้สู่การพัฒนา นวัตกรรมนักเรียน ขึ้นมา คือ SUPAT Model ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) Searching for Information สืบค้นความรู้ ข้อมูลสารสนเทศ 2) Understanding การทำความเข้าใจ สรุปเป็นความคิดรวบยอด 3) Planning and Practice วางแผนการดำเนินงานออกแบบนวัตกรรม และฝึกปฏิบัติ 4) Applying the innovation นำ นวัตกรรมที่ได้ไปปรับประยุกต์ใช้ 5) Transfer innovation to public เผยแพร่ นวัตกรรมสู่ชุมชนและสังคม ในการใช้รูปแบบการเรียนรู้สู่การพัฒนา นวัตกรรมผู้เรียน SUPAT Model จะต้องนำมาใช้ในการจัดการเรียน การสอนโดยบูรณาการร่วมกับหลักพุทธธรรม คือ อิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมแห่งความสำเร็จ อิทธิบาท 4 ประกอบด้วย 1) ฉันทะ คือ พอใจรักใคร่ในการศึกษาเล่าเรียน 2) วิริยะ คือ ความเพียรในการศึกษาเล่าเรียน 3) จิตตะ คือ เอาใจใส่ใฝ่ในการศึกษาเล่าเรียนไม่วางธุระ 4) วิมังสา คือ หมั่นตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น และในการจัดการเรียนรู้สู่การพัฒนา นวัตกรรมผู้เรียนนั้นจะต้องสอดแทรกหลักอิทธิบาท 4 ในทุกๆ ขั้นตอนของ การจัดการเรียนรู้โดยรูปแบบ SUPAT Model จึงจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จ และได้มาซึ่งนวัตกรรมของ ผู้เรียน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัย คือ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4 สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพองค์ความรู้จากการวิจัย อธิบายได้ดังนี้

วงกลมชั้นที่ 1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4

วงกลมชั้นที่ 2 คือ สภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง 2) ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ 3) ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ และ 5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ที่บูรณาการอิทธิบาท 4

วงกลมชั้นที่ 3 คือ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ 1) ฉันทะ คือ ความพอใจ 2) วิริยะ คือ ความอดทน 3) จิตตะ คือ ความเอื้อเฟื้อ และ 4) วิมังสา คือ ความไตร่ตรอง

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4 คือ

กระบวนการที่ 1 คือ สภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง 2) ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ 3) ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ และ 5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

กระบวนการที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ 1) ฉันทะ คือ ความพอใจ 2) วิริยะ คือ ความอดทน 3) จิตตะ คือ ความเอื้อเฟื้อ และ 4) วิมังสา คือ ความไตร่ตรอง เป็นการใชหลักอิทธิบาท 4 เข้ามาบูรณาการเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ทั้ง 4 ด้านประกอบด้วย

1. ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง หลักฉันทะ ผู้บริหารควรเข้าใจความสำคัญของวิสัยทัศน์จากฝ่ายบริหารสู่การสร้างวิสัยทัศน์ของตนเองและส่งเสริมให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในองค์กรอย่างมีความตระหนักและมีความสุขในการทำงาน หลักวิริยะ ผู้บริหารควรมีความขยันและมุ่งสู่การพัฒนาตนเอง พัฒนาสถานศึกษาและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างแนวคิดการพัฒนาองค์กร หลักจิตตะ ควรเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้มุ่งสู่จุดหมายตามวิสัยทัศน์ และหลักวิมังสา ควรมีการนำข้อมูลผลสัมฤทธิ์และผลลัพธ์มาวิเคราะห์เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2. ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้ามากำหนดกลยุทธ์ แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้า หลักฉันทะ ผู้บริหารควรปลูกฝังความสนใจและแรงจูงใจให้กับบุคลากรและผู้เรียนโดยการส่งเสริมการเรียนรู้และจัดหาแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับชุมชน โดยให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการนำความรู้และข้อมูลของชุมชนมาประยุกต์ใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจผ่านการแบ่งปันเรื่องราวความสำเร็จ และการติดตามผลและประเมินผลเพื่อส่งเสริมและประเมินการใช้ประโยชน์จากความรู้และข้อมูลของชุมชน หลักวิริยะ ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักในเรื่องการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจถึงความสำคัญของการนำความรู้และข้อมูลของชุมชนมาใช้ โดยให้เน้นการสร้างพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนความรู้และข้อมูลกับชุมชน และสร้างพันธมิตรกับชุมชนผ่านกิจกรรมหรือโครงการ เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือในการใช้ประโยชน์จากความรู้และข้อมูลของชุมชน หลักจิตตะ ผู้บริหารควรปลูกฝังความรับผิดชอบต่อชุมชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในบรรยากาศการทำงาน โดยให้สนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการเชื่อมโยงกับชุมชน และสร้างความเข้าใจในการใช้ประโยชน์จากความรู้และข้อมูลของชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพหลักวิมังสา ผู้บริหารควรสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์และสนับสนุนให้บุคลากรและผู้เรียนฝึกคิดวิเคราะห์ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้และสร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่เปิดกว้างต่อความคิดเห็นและการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการประกวดผลงาน เพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และความริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำความรู้และข้อมูลของชุมชนมาใช้ในวิชาการและชีวิตประจำวัน

3. ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต หลักฉันทะผู้บริหารควรได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาวิสัยทัศน์ผ่านการอบรม ดูงาน และเข้าถึงข้อมูลเพื่อพัฒนาตนเอง หลักวิริยะ การเสนอแผนการปรับปรุงการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ อีกทั้งยังควรส่งเสริมให้ผู้บริหารคณะครูได้รับการศึกษาเรียนรู้จากองค์กรที่มีประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในระดับนานาชาติ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความชำนาญในการนำเสนอแนวทางและเครื่องมือที่จะช่วยให้วิสัยทัศน์ได้รับการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน หลักจิตตะ ควรมีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและมีการนำผลการนิเทศการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบกับวิสัยทัศน์ที่แสดงไว้ หลักวิมังสา คณะผู้นิเทศควรมีการนำผลการนิเทศการปฏิบัติงานของสถานศึกษามาวิเคราะห์และเปรียบเทียบกับวิสัยทัศน์ที่ผู้บริหารแสดงไว้ว่ามีการนำสู่การปฏิบัติอย่างไรได้ โดย อีกทั้งยังส่งเสริมให้มีการประเมินองค์กรปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นระยะๆ เพื่อช่วยให้สามารถปรับปรุงตามความต้องการได้อย่างเหมาะสมและเป็นประโยชน์ให้กับทุกคนในองค์กรได้อย่างเต็มที่ ซึ่งทุกด้านนี้จะเป็นการส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถแสดงวิสัยทัศน์และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเหมาะสมและเป็นประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

4. ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ หลักฉันทะผู้บริหารควรกำหนดตัวชี้วัดและรางวัลเพื่อสร้างกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และวิเคราะห์ SWOT เพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน หลักวิริยะ ผู้บริหารควรกระตุ้นการคิดนอกกรอบและการพัฒนาสถานศึกษา และสนับสนุนการพัฒนาจุดอ่อนของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ หลักจิตตะ ผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจและส่งเสริมการทำงานร่วมกับบุคลากร และนำผลการประเมินมาวิเคราะห์และพัฒนาในแผนพัฒนาบุคลากร และหลักวิมังสา ผู้บริหารควรวิเคราะห์ SWOT ระดับการปฏิบัติตนเป็นรายเดือน และส่งเสริมกระบวนการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อวิเคราะห์และพัฒนาบุคลากร

5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ หลักฉันทะผู้บริหารควรผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เต็มไปด้วยความสุข ให้ทุกคนมีความสุขและรู้สึกเป็นคนที่สำคัญในการประชุม โดยส่งเสริมการนำการวิจัยมาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร และเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและบุคลากรได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น หลักวิริยะ ผู้บริหารควรควบคุมบรรยากาศการประชุมให้เป็นกันเองและสร้างความสนใจในเนื้อหาที่ประชุม และมอบหมายให้ผู้ทำหน้าที่มีเทศน์ช่วยเหลือในการวิจัยและให้คำแนะนำระหว่างการทำงานวิจัยของบุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนส่งเสริมให้มีโครงการกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม หลักจิตตะ ผู้บริหารควรฝึกสมาธิและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการวิจัย และส่งเสริมให้มีการรับรู้ความสำคัญของพันธกิจองค์กรและส่งเสริมการเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ และหลักวิมังสา ผู้บริหารควรระดมความคิดให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป้าหมายและกลยุทธ์ที่จะทำให้พันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ และส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นน่านีเทศน์ที่ใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานและส่งเสริมให้มีการคิดวิเคราะห์และแบ่งปันความคิดในการพัฒนาปรับปรุงปฏิบัติการขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ในด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เพื่อให้ทราบปัญหาและแนวทางในการพัฒนาด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ให้สูงขึ้น
 - 1.2 จากการวิจัยพบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ตามหลักอิทธิบาท 4 สามารถช่วยพัฒนาพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ได้ ควรศึกษาวิจัยในด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์
 - 2.2 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักพุทธธรรมอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เช่น หลักพรหมวิหาร 4

เอกสารอ้างอิง

- นฤมล สุภาพทอง. (2551). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปนัดดา วรกานต์ทิวิธส์. (2554). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พระมหาไกรวรรณ ปุณฺณันท์. (2552). ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยตรธรรม. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัฒน์พรชัย เมฆวิสัย. (2565). การบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ในวิกฤติการณ์โควิด 19. วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์. 3(1). 41-49.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากฎที่ 21. กรุงเทพมหานคร: ทิพยวิสุทธิ.
- สุพรรณิ ประศรี. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุภัทสร วัฒนชาติ และพระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺฒโน (2566). SUPAT Model: รูปแบบการเรียนรู้สู่การพัฒนาวัฒนธรรมผู้เรียนร่วมกับหลักอิทธิบาท 4 ในศตวรรษที่ 21. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 10(2). 519-528.
- อัจฉรา ธารบุตร (2551). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- Dubrin, A. J. (2004). *Leadership: Research Findings Practice and Skills*. 4th ed. New York: McGraw – Hill.

ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*

THE NEED FOR INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
THE OFFICE OF THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

^[1]พัศตร์วิไล ชำปภู Pakwilai Champati

^[2]พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน PhramahaYannawat Thitavaddhano

^[3]พีรวัฒน์ ชัยสุข Peravat Chaisuk

^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: junez3618@gmail.com

Article Received: December 13, 2024. Revised: December 28, 2024. Accepted: December 29, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู จำนวน 368 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNIModified) ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวมมีดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified) อยู่ระหว่าง 0.055-0.076 องค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ความมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม รองลงมา คือ ความมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ความมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม และความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนประถมศึกษา

ABSTRACT

This research aims to study the need for innovative leadership of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area. The research is quantitative by using a questionnaire with a sample of 368 teachers. The data were analyzed using research statistics, namely percentage, mean, standard deviation, and the need index (PNIModified). The results of the research found that the need for innovative leadership of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area had a need index (PNIModified) between 0.055-0.076. The component with the highest need was innovative vision, followed by innovative creativity, risk-taking for innovation, and change leadership, respectively.

Keywords: Innovative Leadership, School Administrators, Primary School

*บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของดัชนีพจนานุกรม รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักปาปนิกรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

บทนำ

การบริหารงานทุกประเภทในทุกองค์กรต้องมีการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และวัตถุประสงค์ในการทำงานและสถานศึกษาถือเป็นองค์กรที่สำคัญในการนำนโยบายทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการจัดการศึกษาจึงขึ้นอยู่กับการบริหารงานภายในสถานศึกษานั้น (สาลิณี มีเจริญ, 2555) ในการบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงหรือต่ำ ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรในโรงเรียน คือ ผู้บริหาร ครูและนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบ โดยตรงต่อการรับนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการนำไปปฏิบัติ ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญและมีความรับผิดชอบต่อองค์การศึกษามากที่สุด การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและในการบริหารงานโรงเรียนให้มีประสิทธิผล ผู้บริหารจึงต้องรู้จักการป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในการบริหารโรงเรียน จัดการกับความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วก็จะช่วยให้ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ นั่นก็คือ พ่อแม่ผู้ปกครองและนักเรียนได้เป็นอย่างดี ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากโรงเรียนไม่มีการบริหารความเสี่ยงที่ดี โอกาสที่จะบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายก็น้อย ซึ่งผู้ที่จะทำหน้าที่บริหาร ความเสี่ยงในโรงเรียนจนสามารถพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งนับว่าเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลอย่างสูงต่อการบริหารจัดการคุณภาพในสถานศึกษา บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการจัดการศึกษาและการจัดการคุณภาพของสถานศึกษา ที่จะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ ได้แก่ พ่อแม่ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน และสังคมโดยรวม (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2543)

ปัจจุบันโลกได้หมุนเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) ที่มุ่งสร้างสมรรถนะขององค์การในการนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน การพัฒนานวัตกรรมกลายเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างขีดความสามารถให้กับองค์การ (พยัคฆ์ วุฒิมงคล, 2547) และเป็นเป้าหมายที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิรูประบบการทำงานหรือระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น (สุกัญญา แซ่มะน้อย, 2555) ซึ่งการเข้ามามีอิทธิพลและมีบทบาทสำคัญต่อการบริหาร จัดการสมัยใหม่ของนวัตกรรมส่งผลให้องค์การจำนวนมากรวมถึงสถาบันทางการศึกษาได้พยายามเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารจัดการของตนเองเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม (Innovative Organizer) โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและมีบทบาทในการที่จะบริหารงานต่างๆ ในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยการอาศัยความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกฝ่าย เช่น ครูสอนในสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานในสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นศาสตร์และศิลป์มาประยุกต์ใช้เพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพยิ่งขึ้น และพัฒนาให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบันและอนาคต และการที่ผู้บริหารจะสามารถพัฒนางานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยอันจะนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสำเร็จของการบริหารงานด้วยการมีมนุษยสัมพันธ์ มีคุณธรรม จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและที่สำคัญคือ การสร้างศรัทธาในตัวเองให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน (อัคราธร สังมณีโชติ, 2550) ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความรู้ ความสามารถมีทักษะมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความชำนาญงาน มีมนุษยสัมพันธ์ และมีประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (ชัยยนต์ เพาพาน, 2560) โดยเฉพาะการนำแนวคิดภาวะผู้นำการศึกษาในยุคใหม่มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) เป็นผู้นำที่มีทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking Skills) ที่ทำให้เกิดการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ในองค์กร เช่น ความคิด วิธีการ เทคนิค กระบวนการ ผลิตภัณฑ์ บริการ หรือการค้นพบแนวทางในการแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนในสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็วในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต (Horth, D. & Buchner, D., 2022) รวมถึงการมีความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตรกับนวัตกรรม (Innovative-friendly Culture) โดยสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมบรรยากาศและอำนวยความสะดวกให้เกิดความร่วมมือในการทำงานทั่วทั้งองค์กร กระตุ้นจินตนาการของบุคลากรในองค์กรให้เป็นผู้นำทางความคิด และสร้างปัจจัยการผลิตใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพเหนือกว่าองค์กรคู่แข่ง ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) ส่งผลในทางบวกต่อการพัฒนาคุณภาพขององค์กรต่างๆ รวมถึงสถาบันทางการศึกษาให้ไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมที่เป็นเลิศทั้งการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา รวมถึงการนำพาองค์กรให้สามารถยืนหยัดอยู่ในยุคของการแข่งขันได้ (Dyer, J., Gregersen, H. & Christensen, C.M., 2011). เหตุผลดังกล่าวจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต่างๆ จะต้องเป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรมหรือเป็นต้นแบบของครูบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนในการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาแนวทางในการส่งเสริมจินตนาการนวัตกรรม (Innovative Minds) ให้เกิดเป็นค่านิยมหลักของสถานศึกษา ในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมนั้น องค์กรต้องมีปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม กล่าวคือ องค์กรจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน โดยมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม และมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ในมุมมองขององค์กรทางการศึกษาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมสถานศึกษาที่มีการนำความรู้ ทักษะ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาบูรณาการผสมผสาน กับความสามารถทางด้านการบริหารจัดการของผู้นำสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่อการประกอบอาชีพในอนาคตของนักเรียน ซึ่งบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่จะเพิ่มประสิทธิผล และประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาในทุกมิติอย่างสมดุล และช่วยขับเคลื่อนกลยุทธ์นวัตกรรมไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2555)

จากการประเมินผลการดำเนินงานประจำปี 2564 (ปี 2560-2564) ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า การประเมินที่ต้องปรับปรุงเร่งด่วนคือตัวบ่งชี้ที่ 6 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และตัวบ่งชี้ที่ 12 ผลการส่งเสริมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐานและ พัฒนาสู่ความเป็นเลิศตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาอยู่ในระดับต่ำคือร้อยละ 0.20 โดยมีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสถาบันส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์ ได้รับการพัฒนาทั้งระบบเพื่อให้มีการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาเทคนิคการเรียนการสอนที่หลากหลาย การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม ส่งเสริมการวิจัยให้มีการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ ด้านการอ่านของผู้เรียน (Reading Test : RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2563 พบว่า ผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านรู้เรื่องลดลง ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 พบว่า คุณภาพผู้เรียนด้านความสามารถด้านคณิตศาสตร์และด้านความสามารถด้านภาษาไทยมีผลการประเมินรวมทั้ง 2 ด้าน ลดลง ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในการทดสอบระหว่างปีการศึกษา 2561-2563 พบว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยลดลง ปัญหาดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างมากในอันที่จะช่วยเสริมสร้างพัฒนาบุคลากรทั้งด้าน

ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อตอบโจทยพันธกิจ (Mission) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาว่า พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้จัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ และค้นคว้าหาความรู้ สร้างนวัตกรรมที่ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ เพื่อการศึกษาที่มีงานทำมีทักษะชีวิต และส่งเสริมผู้เรียนให้สร้างสรรค์นวัตกรรมพัฒนาต่อยอดได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด, 2564)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา และเป็นประโยชน์ต่อการนำองค์ความรู้ไปพัฒนาผู้บริหารตามหลักการสมัยใหม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โดยมีประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออก จำนวน 8,204 คน และมีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออก จำนวน 368 คน โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie, R.V. & D.W. Morgan (1970)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ดังนี้ 1) สร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎี จากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแบบสอบถาม โดยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแปรค่าเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเกิร์ต (Likert) 2) นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในเบื้องต้น 3) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนของภาษา ด้วยการตรวจและประเมินดัชนีความสอดคล้องใน 3 ระดับ คือ มีความเหมาะสม ไม่แน่ใจ ไม่เหมาะสม โดยใช้สูตรในการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) ซึ่งถือเกณฑ์ IOC มากกว่า 0.5 จึงยอมรับว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสม ซึ่งได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.5-1.00 ถือได้ว่าแบบสอบถามได้รับการยอมรับจากผู้เชี่ยวชาญ 4) นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างทดสอบในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา หรือวิธีของ Cronbach L. J. (1974) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.947 5) ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ก่อนนำไปแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณจากแบบสอบถามด้วยระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) (สุวิมล ว่องวานิช. (2542) ซึ่งสุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้ปรับปรุงสูตรการคำนวณมาจากดัชนี PNI โดยการหารหาค่าผลต่างของ (I-D) โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับของสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น ได้ดังนี้ ($Modified Priority Needs Index: PNI_{Modified} = (I-D)/D$) เมื่อ $PNI_{Modified}$ หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I (Important) หมายถึง สภาพปัจจุบัน

D (Degree of success) หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า $PNI_{Modified}$ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ 1 การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	I	D	$PNI_{Modified}$	อันดับ
ด้านที่ 1 ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.60	4.36	0.055	4
ด้านที่ 2 ความมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม	4.59	4.26	0.076	1
ด้านที่ 3 ความมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.56	4.26	0.071	2
ด้านที่ 4 ความมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม	4.58	4.34	0.056	3
ภาพรวม	4.59	4.31	0.065	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวมมีดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) อยู่ระหว่าง 0.055-0.076 องค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ ความมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม รองลงมา คือ ความมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ความมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม และความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวมมีดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified) อยู่ระหว่าง 0.055-0.076 องค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ ความมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม รองลงมา คือ ความมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ความมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม และความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำความมีวิสัยทัศน์นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อันดับที่ 1 คือ ความมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม อาจเป็นเพราะความมีวิสัยทัศน์นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันเป็นอย่างมาก เนื่องจากโลกกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ความต้องการแรงงานในยุคใหม่มีการเปลี่ยนแปลงไปด้วยนักเรียนจำเป็นต้องมีทักษะและความรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์นวัตกรรมจึงมีความสำคัญในการนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่สถานศึกษา ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ที่ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ประกอบหลัก คือ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของพิสิฐวัฒน์ กลั่นไธสงค์ (2559) ที่ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาได้องค์ประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นไปที่การแสวงหาและพัฒนาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อที่จะสามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสูงที่จะสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ ประกอบด้วย

1. ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแรงขับเคลื่อนให้สถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวและเติบโตในสภาวะเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีความสามารถในการนำพาสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น มีความกล้าหาญที่จะคิดนอกกรอบ กล้าที่จะทดลองสิ่งใหม่ๆ กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้ดีขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำสถานศึกษาผ่านกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม (Innovative Vision) ผู้บริหารมีความสามารถในการมองเห็นอนาคตของสถานศึกษาและกำหนดแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าต่อไป ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจถึงความสำคัญของการปรับตัวต่อเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงในสังคม และเน้นการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในกระบวนการการสอนและการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ที่เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการเตรียมความพร้อมในอนาคต

3. ความมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (Creative Thinking Innovation) ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมสามารถช่วยสร้างการเรียนรู้ที่น่าสนใจและมีคุณค่าสำหรับนักเรียน และพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานที่ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาต่อไปได้อย่างยั่งยืนและเป็นประโยชน์ในระยะยาว

4. ความมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม (Innovative Risk-taking) ผู้บริหารมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการนำสถานศึกษาสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและสมาชิกในองค์กรภายใน มีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากภาวะเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ ความมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม เหตุนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรจัดโครงการอบรมพัฒนาความมีวิสัยทัศน์นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนา

1.2 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านความมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ ผู้บริหารศึกษาและรวบรวมสารสนเทศที่ทันสมัยมีวิวัฒนาการใหม่ๆ เพื่อนำมาสร้างวิสัยทัศน์นวัตกรรม เหตุนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรจัดอบรมและให้ความรู้ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยมีวิวัฒนาการให้มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการวิจัยความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ ความมีวิสัยทัศน์ นวัตกรรม เหตุนี้ ควรมีการทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาความมีวิสัยทัศน์นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาความมีวิสัยทัศน์นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยบูรณาการตามหลักพุทธธรรม

เอกสารอ้างอิง

- ชัยยนต์ เพาพาน. (2560). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. แหล่งที่มา https://www.v.conference.edu.ksu.ac.th/ite//20160809_2088101_126.pdf สืบค้นเมื่อ 16 ต.ค. 2564.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีรภูมิ เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- พยัค วุฒิรงค์. (2547). การจัดการนวัตกรรม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2553). วิธีการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิสิฐธวัณณ์ กลิ่นไธสงค์. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สาลิณี มีเจริญ. (2555). การพัฒนากลยุทธ์ในการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสตรี ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (2564) รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี 2564. ตราด: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.
- สุกัญญา แซ่มซอย. (2555). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 14(2). 117-128.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2543). สู่มิติการเป็นนักบริหารการศึกษามืออาชีพ. วารสารวิชาการ. 3(6). 70-77
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2542). การสังเคราะห์เทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นในนิสิตคณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. รายงานวิจัย. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัคราธร สังมณีโชติ. (2550). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Cronbach L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. 3 rd ed. New York: Harper and Row.

- Dyer, J., Gregersen, H. & Christensen, C.M. (2011). **The Innovator's DNA: Mastering the fine skills of disruptive innovators.** Boston: Harvard Business Press.
- Horth, D. & Buchner, D. (2022). **Innovative leadership.** From www.ecl.org/leadership/pdf/research/InnovationLeadership.pdf Retrieved December 25, 2022.
- Krejcie, R.V. & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement.** 30(3). 607-610.

สภาพการจัดการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีของบุคลากร
ทางการลูกเสือ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี*
MANAGEMENT CONDITIONS TO PROMOTE RESPONSIBILITY FOR ORGANIZING
BOY SCOUT-GIRL SCOUT ACTIVITIES OF SCOUT PERSONNEL IN PRIMARY
SCHOOLS UNDER THE SINGBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

^[1]สุธีร์ เครือวรรณ Sutee Kruawan ^[1]ระวิง เรืองสังข์ Rawing Ruangsanka

^[2]ยุทธวีร์ แก้วทองใหญ่ Yudthavee Kaewthongyai

^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author E-mail: Suteekruawan@gmail.com

Article Received: December 12, 2024. Revised: December 28, 2024. Accepted: December 29, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการจัดการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีของบุคลากรทางการลูกเสือ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครู จำนวน 286 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีหาค่าความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า การจัดการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีของบุคลากรทางการลูกเสือ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี มีสภาพที่ปฏิบัติจริงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีสภาพที่คาดหวังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการจำเป็นอันดับ 1 ด้านการทำงานเป็นทีม อันดับที่ 2 ด้านความมีภาวะผู้นำ อันดับที่ 3 ด้านการตระหนักรู้แห่งตน อันดับที่ 4 ด้านความมีจิตสาธารณะ อันดับที่ 5 ด้านความมีวินัย

คำสำคัญ: ความรับผิดชอบ, การจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี, โรงเรียนประถมศึกษา

ABSTRACT

This research aims to study the conditions of management of responsibility promotion for boy scout and girl scout activities of scout personnel in primary schools under the Office of the Primary Education Area of Sing Buri. The research is a quantitative research using a questionnaire with a sample of 286 administrators and teachers. The data were analyzed using research statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and the index of needs. The research results found that the management of responsibility promotion for boy scout and girl scout activities of scout personnel in primary schools under

*บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของดัชนีพนธ์เรื่อง รูปแบบการจัดการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีของบุคลากรทางการลูกเสือตามหลักพุทธธรรม โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

the Office of the Primary Education Area of Sing Buri had a high level of actual practice, a high level of overall expectation, and the highest level of teamwork, leadership, self-awareness, public-mindedness, and discipline.

Keywords: Responsibility, Boy Scout-Girl Scout Activities, Primary Schools

บทนำ

สำหรับในประเทศไทยเอง กิจการลูกเสือ เริ่มต้นขึ้นเมื่อพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 ทรงมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้สถาปนากองเสือป่าขึ้นก่อน เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2454 เพื่อฝึกอบรมข้าราชการพลเรือน ให้เรียนรู้วิชาการด้านทหาร เพื่อเป็นกำลังสำรองในยามเกิดศึกสงคราม และเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ต่อประชาชนในยามสงบ เช่น ช่วยปราบปรามโจรผู้ร้าย เป็นต้น นอกจากนี้ ยังทรงเห็นว่า ลูกเสือจะช่วยให้คนไทยรู้จักรักชาติ มีมนุษยธรรม มีความเสียสละ สามัคคี และมีความกตัญญูกระตือรือร้นอีก 2 เดือนถัดมา เมื่อพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงเห็นว่ากิจการเสือป่าเจริญก้าวหน้ามั่นคงดีแล้ว พระองค์จึงมีพระบรมราชโองการจัดตั้งกองลูกเสือขึ้น ในวันที่ 1 กรกฎาคม ซึ่งถือเป็นประเทศที่ 3 ของโลกที่จัดตั้งกองลูกเสือขึ้น ต่อจากประเทศอังกฤษและสหรัฐอเมริกา โดยผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็นลูกเสือไทยคนแรก คือ “นายซัพพ์ บุนนาค” จากนั้นนานาชาตินิวยอร์กจึงจัดตั้งกองลูกเสือของตนขึ้นบ้าง ทำให้ลูกเสือกลายเป็นองค์การสากล และมีความสัมพันธ์กันทั่วโลก โดยถือว่าลูกเสือทั่วโลกเป็นพี่น้องกันหมด

ลูกเสือกองแรกของไทยก่อตั้งขึ้นที่โรงเรียนมหาดเล็กหลวงเรียก เรียกว่า “ลูกเสือกรุงเทพฯ ที่ 1” ก่อนที่จะขยายตัวไปจัดตั้งตามโรงเรียนและสถานที่ต่างๆ โดยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว พระราชทานคติพจน์ เพื่อให้เด็กที่จะเข้าประจำการในกองลูกเสือได้ปฏิญาณตนว่า “เสียชีพอย่าเสียสัตย์” ในสมัยนั้นกิจการลูกเสือไทยเลื่องลือไปยังนานาชาติว่า “พระเจ้าแผ่นดินสยามทรงใฝ่พระทัยในกิจการลูกเสือเป็นอย่างยิ่ง” ถึงกับทำให้องค์การลูกเสือที่ 8 ของประเทศอังกฤษ ได้มีหนังสือขอพระราชทานนามนามลูกเสือกองนี้ว่า “กองลูกเสือในพระบาทสมเด็จพระเจ้าแผ่นดินสยาม” ซึ่งพระองค์ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานให้ตามความประสงค์ และลูกเสือกองนี้ได้ติดเครื่องหมายข้างเผือกที่แขนเสื้อทั้งสองข้าง และยังปรากฏอยู่ตราบนีมาทุกวันนี้หลังจากทรงสถาปนากิจการลูกเสือขึ้นมาแล้ว ได้ทรงโปรดเกล้าฯ ให้ตราข้อบังคับลักษณะการปกครองลูกเสือ และตั้งสภากรรมการจัดการลูกเสือแห่งชาติขึ้นโดยพระองค์ ทรงดำรงตำแหน่งสภานายก ต่อมาทุกครั้งทีพระองค์เสด็จไปยังจังหวัดใดก็ตามก็จะทรงโปรดเกล้าฯ ให้กระทำพิธีเข้าประจำกองลูกเสือประจำจังหวัดนั้นๆ ให้ด้วยและหลังจากพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวสวรรคต พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 7 ก็ได้ทรงฟื้นฟูกิจการลูกเสืออีกครั้ง โดยในปี พ.ศ. 2470 พระองค์โปรดเกล้าฯ ให้มีการชุมนุมลูกเสือแห่งชาติขึ้นเป็นครั้งแรกในบริเวณพระราชอุทยานสราญรมย์และจัดให้อบรมลูกเสือหลายรุ่น กระทั่งรุ่นสุดท้ายในปี พ.ศ. 2475 ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปกครองขึ้น กิจการลูกเสือจึงได้รับการปรับปรุงใหม่โดยรัฐบาลได้จัดตั้งหน่วยยุวชนทหารและรับเด็กที่เคยเป็นลูกเสือมาแล้วมาฝึกวิชาทหาร ส่วนกิจการลูกเสือก็ขยายให้กว้างขวางขึ้น โดยมีการจัดตั้งกองลูกเสือเหล่าเสนาและลูกเสือเหล่าสมุทรเสนาขึ้น เพื่อฝึกพร้อมกับยุวชนทหารทำให้กิจการลูกเสือซบเซาลงบ้างในยุคนี้

ในปี พ.ศ. 2490 กิจการลูกเสือกลับมาฟื้นฟูอีกครั้งหลังจากทางราชการได้จัดชุมนุมลูกเสือแห่งชาติ และส่งเจ้าหน้าที่ในกองลูกเสือไปรับการฝึกอบรมวิชาลูกเสือตามมาตรฐานสากล และตามแบบนานาประเทศ กระทั่งมีมีพระราชบัญญัติลูกเสือบังคับใช้ โดยคณะกรรมการลูกเสือแห่งชาติเป็นผู้บริหารวัตถุประสงค์ของ

ขบวนการลูกเสือ ได้รับการปรับปรุงและเน้นให้เห็นชัดเจนรัดกุม ยิ่งขึ้น มีความว่า “คณะลูกเสือแห่งชาติมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาลูกเสือทั้งทางกาย สติปัญญา จิตใจ และศีลธรรม ให้เป็นพลเมืองดี มีความรับผิดชอบ สร้างสรรค์สังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า เพื่อความสุขและความมั่นคงของประเทศไทย” การกำหนดวันสถาปนาลูกเสือแห่งชาติเพื่อเป็นการระลึกถึงพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ผู้ทรงก่อตั้งกิจการลูกเสือไทยให้พัฒนารุ่งเรือง มาจวบจนทุกวันนี้ ทางราชการจึงกำหนดให้ทุกวันที่ 1 กรกฎาคมของทุกปีเป็น “วันคล้ายวันสถาปนาคณะลูกเสือแห่งชาติ” หรือ “วันลูกเสือ” โดยในวันนี้บรรดาลูกเสือไทยจะจัดกิจกรรมที่เป็นการระลึกถึงพระ มหากรุณาธิคุณของพระองค์ท่าน รวมทั้งนำพวงมาลาไปถวายบังคมที่พระบรมรูปฯ สถานพระบรมราชานุสรณ์ และจัดให้มีการสวนสนามในโรงเรียน หรือสถานที่ต่างๆ เช่น ณ สนามศุภชลาศัย หรือสนามกีฬาแห่งชาติ ที่ทุกๆ ปี จะมีเหล่าลูกเสือจำนวนมากกว่าหมื่นคนมาร่วมเดินสวนสนามเพื่อแสดงความเคารพ และกล่าวทบทวนคำปฏิญาณต่อองค์พระประมุขคณะลูกเสือแห่งชาติ เพื่อประกาศความเป็นลูกเสืออย่างแท้จริง

กิจกรรมลูกเสือเป็นกระบวนการพัฒนาเยาวชนเสริมสร้างวินัยให้กับเยาวชนโดยอาศัยอุดมการณ์ และหลักการทางลูกเสือมีผู้ใหญ่เป็นผู้ชี้แนะ เสริมแต่งและกำกับติดตามสถานที่ปฏิบัติได้คือสถานศึกษาซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ของนักเรียน เสริมสร้างวินัยที่ดีให้เยาวชนมีคุณธรรม และจริยธรรมที่ดีของสังคม ดังคำกล่าวของ ล้นเกล้ารัชการที่ 6 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงกล่าวไว้ว่า “ข้าไม่ต้องการตำราเรียนที่เดินได้ที่ข้าอยากได้นั้นคือ เยาวชนที่เป็นสุภาพบุรุษ ซื่อสัตย์สุจริต มีอุปนิสัยใจคอดี” ดังนั้นหากสถานศึกษาร่วมมือกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันถือว่าเป็นภาระที่จะต้องรับผิดชอบร่วมกันแก้ปัญหาเหมือนกันเหตุการณ์ต่างๆ ที่มันเกิดขึ้นในสังคมคงจะไม่เกิดในสถานการณ์ปัจจุบัน ทุกคนหนีปัญหาไม่ยอมรับในสิ่งที่ได้กระทำ จากมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 ระบุว่า คณะลูกเสือแห่งชาติมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาลูกเสือทั้งทางกาย สติปัญญา จิตใจ และศีลธรรมให้เป็นพลเมืองดีมีความรับผิดชอบ ช่วยสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความสามัคคี และมีความเจริญก้าวหน้าเพื่อความสงบสุขและความมั่นคงของประเทศไทย จากวัตถุประสงค์ดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการลูกเสือแห่งชาติจึงได้กำหนดคุณลักษณะผู้เรียนหรือแนวทางในการพัฒนาลูกเสือแต่ละคนไว้ 8 ประการคือ 1) พัฒนาทางกาย 2) พัฒนาทางสติปัญญา 3) พัฒนาทางจิตใจและศีลธรรม 4) พัฒนาในเรื่องค่านิยมและเจตคติ 5) พัฒนาทางสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล 6) พัฒนาทางสัมพันธ์ภาพทางสังคม 7) พัฒนาทางสัมพันธ์ภาพทางชุมชน 8) พัฒนาทางด้านความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมกับเสนอแนะกิจกรรมต่างๆ ที่จะช่วยพัฒนาลูกเสือ (พิทักษ์สิน ภัคดี, 2563)

จากความเป็นมาของกิจการลูกเสื่อดังกล่าวข้างต้นโครงสร้างของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 กำหนดให้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นกิจกรรมที่จัดให้ผู้เรียนได้เลือกเรียน และเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเองอย่างครบวงจรตั้งแต่ศึกษา วิเคราะห์ วางแผน ปฏิบัติตามแผน ประเมินและปรับปรุงการทำงาน โดยเน้นการทำงานเป็นกลุ่ม เช่น กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด และผู้บำเพ็ญประโยชน์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) กิจกรรมลูกเสือจึงเป็นกิจกรรมหนึ่งในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมลูกเสือจะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยกระบวนการบริหารและการนิเทศในการดำเนินการด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรีย์ บุญรักษา (2552) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัญหาสำคัญในการบริหารกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน ได้แก่ความจำกัดของงบประมาณในการสนับสนุนกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน ความใส่ใจของครูต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน และความจำกัดของงบประมาณเพื่อใช้ในการพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือและลูกเสือ ความรับผิดชอบเป็นลักษณะของความเป็นพลเมืองที่ดีที่สำคัญอย่างหนึ่ง ความรู้สึกรับผิดชอบ เป็นลักษณะนิสัยและทัศนคติของ

บุคคลซึ่งเป็นเครื่องผลักดันให้เกิดการปฏิบัติตามระเบียบเคารพสิทธิของผู้อื่น ทำตามหน้าที่ของตนเองและมีความซื่อสัตย์สุจริต การที่บุคคลมีลักษณะความรับผิดชอบ จะช่วยให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปด้วยความราบรื่น สงบสุข นอกจากนี้ ความรับผิดชอบยังเป็นคุณธรรมที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งนักเรียนเป็นบุคลากรสำคัญที่จะจบการศึกษาออกไปเพื่อเป็นทำหน้าที่ในการพัฒนาผู้เรียนเริ่มตั้งแต่เด็กก่อนวัยเรียน วัยเด็ก วัยรุ่นจนกระทั่งวัยผู้ใหญ่ ให้เจริญเติบโตขึ้นมาเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ การศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนทุกด้าน ทั้งด้านสติ ปัญญา ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม โดยพัฒนาการด้านสติปัญญาสมองทำหน้าที่ด้านการคิด ร่างกายทำหน้าที่ด้านทักษะกระบวนการเรียนรู้และการใช้เหตุผลที่เป็นระบบจิตใจ อารมณ์ สังคมทำหน้าที่ในการปรับตัวจากกระบวนการเรียนรู้วิชาการหลากหลายสาขา เพื่อพัฒนาให้เป็นคนที่สมบูรณ์มีความรู้คู่คุณธรรม สามารถนำความรู้ความสามารถไปปรับใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันให้อยู่รอดในสังคมแวดล้อม ที่มีการปรับเปลี่ยนตลอดเวลาได้อย่างมีความสุข (คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2553)

จากความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการวิจัยเรื่องสภาพการจัดการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีของบุคลากรทางการลูกเสือโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมส่งเสริมความรับผิดชอบต่อบูรณาการจัดกิจกรรมให้กับนักเรียน สร้างเสริมความรับผิดชอบต่อการดำเนินชีวิตทั้งตนเอง ครอบครัว สังคมประเทศชาติให้ทุกคนรู้จักหน้าที่ความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพการจัดการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีของบุคลากรทางการลูกเสือ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร มีวิธีการดังนี้ความรับผิดชอบต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี หลักสูตรศึกษา ข้อมูลสถานศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แหล่งข้อมูล : หนังสือ, ตำรา, บทความ, วารสาร, งานวิจัย, เว็บไซต์

เครื่องมือ : แบบศึกษาเอกสาร (Document Study)

การวิเคราะห์ข้อมูล : การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลลัพธ์ที่ได้ : กรอบแนวคิดการวิจัย และเครื่องมือในการวิจัย

2. ศึกษาจากการแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการจัดการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีของบุคลากรทางการลูกเสือ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี มีวิธีการดังนี้

วิธีดำเนินการวิจัย : ศึกษาสภาพสภาพการจัดการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีของบุคลากรทางการลูกเสือ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยการแจกแบบสอบถาม

แหล่งข้อมูล : ผู้บริหารและครูที่เป็นประชากร จำนวน 817 คน และได้กลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดจากการเปิดตารางของ Taro Yamane (1973 อ้างใน ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง, 2559) โดยสัดส่วนของลักษณะที่

สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 และระดับความเชื่อมั่น 95% จำนวน 286 คน และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือ : แบบสอบถาม (Questionnaire)

การวิเคราะห์ข้อมูล : การวิเคราะห์ทางสถิติ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีหาค่าความต้องการจำเป็น (PNI_{modified})

สรุปผลการวิจัย

สภาพการจัดการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีของบุคลากรทางการลูกเสือ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี สรุปผลการวิจัย ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการจัดการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีของบุคลากรทางการลูกเสือโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

	การจัดการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีของบุคลากรทางการลูกเสือ	สภาพที่คาดหวัง (I)	สภาพที่ปฏิบัติจริง (D)	PNI _{modified} (I-D)/D	ลำดับ PNI
1	การตระหนักรู้แห่งตน	4.35	3.81	0.143	3
2	ความมีวินัย	4.47	3.94	0.136	5๕
3	ความมีภาวะผู้นำ	4.18	3.56	0.175	2
4	ความมีจิตสาธารณะ	4.44	3.90	0.140	4
5	การทำงานเป็นทีม	4.38	3.68	0.194	1
	ภาพรวม	4.36	3.78	0.190	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการจัดการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีของบุคลากรทางการลูกเสือ คือ สภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็น ดังนี้

สภาพที่ปฏิบัติจริงการจัดการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีของบุคลากรทางการลูกเสือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่า ด้านความมีวินัยอยู่ในระดับมาก ด้านความมีจิตสาธารณะอยู่ในระดับมาก ด้านการตระหนักรู้แห่งตนอยู่ในระดับมาก ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ด้านความมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก

สภาพที่คาดหวังการจัดการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีของบุคลากรทางการลูกเสือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่า ด้านความมีวินัยอยู่ในระดับมาก ด้านความมีจิตสาธารณะอยู่ในระดับมาก ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ด้านการตระหนักรู้แห่งตนอยู่ในระดับมาก ด้านความมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก

ลำดับความต้องการจำเป็นของการจัดการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีของบุคลากรทางการลูกเสือ โดยภาพรวมความต้องการจำเป็น เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ความต้องการเป็น

อันดับ 1 คือด้านการทำงานเป็นทีม อันดับที่ 2 ด้านความมีภาวะผู้นำ อันดับที่ 3 ด้านการตระหนักรู้แห่งตน
อันดับที่ 4 ด้านความมีจิตสาธารณะ และอันดับที่ 5 ด้านความมีวินัย

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการศึกษาสภาพการจัดการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีของ
บุคลากรทางการลูกเสือ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
มีสภาพที่ปฏิบัติจริงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีสภาพที่คาดหวังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความ
ต้องการจำเป็นอันดับ 1 ด้านการทำงานเป็นทีม อันดับที่ 2 ด้านความมีภาวะผู้นำ อันดับที่ 3 ด้านการตระหนักรู้
แห่งตน อันดับที่ 4 ด้านความมีจิตสาธารณะ อันดับที่ 5 ด้านความมีวินัย แสดงให้เห็นว่า บุคลากรทางการ
ลูกเสือในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี มีการปฏิบัติงานและ
มีการคาดหวังในระดับสูง ซึ่งบ่งบอกถึงความใส่ใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนากิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี ซึ่งจาก
ผลสภาพที่ปฏิบัติจริงและสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความตระหนักถึง
ความสำคัญของการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี และมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย
และผลความต้องการจำเป็นด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในอันดับ 1 นั้น แสดงให้เห็นว่า บุคลากรตระหนักถึง
ความสำคัญของการทำงานร่วมกันเพื่อให้กิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ สำนัก
นโยบายและยุทธศาสตร์ (2560) กล่าวว่า ความเป็นพลเมืองเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีการแสดงออกถึง
การมีความรู้ความเข้าใจ ความคิดหรือเจตคติ และการปฏิบัติตนในทางที่ดีงามต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม
เป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อตนเองรับผิดชอบต่อสังคม และมีความเคารพผู้อื่น ตามระบอบการปกครอง
แบบประชาธิปไตย เพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข และสอดคล้องกับการวิจัยของ
รังสรรค์ เกิดศรี (2565) ที่ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมือง
ของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคุณลักษณะความ
เป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ประกอบด้วยคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ 7 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) การมีคุณธรรม
จริยธรรม 2) ความสามารถในการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน 3) การมีจิตสาธารณะ 4) การช่วยส่งเสริมความ
มั่นคงของประเทศ 5) การใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเอง 6) การมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม
7) การได้รับการยกย่องและเคารพสิทธิของผู้อื่น

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ การจัดการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตร
นารี ความต้องการของครูที่ส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมโดยสร้างลักษณะนิสัยทัศนคติของบุคคล ซึ่งเป็น
เครื่องผลักดันให้ปฏิบัติตามระเบียบเคารพสิทธิของผู้อื่นทำตามหน้าที่ของตนและมีความซื่อสัตย์สุจริต
ประกอบด้วย 1) ด้านการตระหนักรู้แห่งตน 2) ด้านความมีวินัย 3) ด้านความมีภาวะผู้นำ 4) ความมีจิต
สาธารณะ 5) การทำงานเป็นทีม สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

จากภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า การจัดการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี เป็นความต้องการของครูที่ส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบต่อสร้างลักษณะนิสัยทัศนคติของบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องผลักดันให้ปฏิบัติตามระเบียบเคารพสิทธิของผู้อื่นทำตามหน้าที่ของตนและมีความซื่อสัตย์สุจริต ได้แก่

1. การตระหนักรู้แห่งตน คือ ความเป็นผู้ที่รู้ว่าการกระทำใดจะรู้สึกละอายใจ และทำอะไรในขณะนั้นสามารถเข้าใจตนเองว่าต้องการหรือสนใจในสิ่งนั้นๆ อย่างไร สามารถประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ตามความเป็นจริง รู้เท่าทันอารมณ์ความรู้สึกของตนเองว่าอารมณ์และความรู้สึกนั้นเกิดมาจากสาเหตุใดสามารถที่จะเข้าใจความคิด ความปรารถนาของตนเอง ยอมรับสภาพ จุดเด่น จุดด้อยของตนเองได้ ยังสามารถรู้ว่าผู้อื่น หรือสังคมมีความคิดเกี่ยวกับตนเองอย่างไร และจะปฏิบัติตนอย่างไรเพื่อให้ผู้อื่นและสังคมพอใจ

2. ความมีวินัย คือ การรู้จักควบคุมภายในและภายนอกของตนเองอย่างสม่ำเสมอการบังคับและการลงโทษย่อมมีความหมายในตัวเองอย่างเพียงพอ การเตรียมตัวให้มีชีวิตอยู่ในสังคมประชาธิปไตย มีการจัดระบบความประพฤติ และการกระทำเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ มีลักษณะในเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นการควบคุมตนเอง ยอมรับการบังคับบัญชาให้อยู่ในระเบียบหรืออยู่ในแบบแผน

3. ความมีภาวะผู้นำ คือ มีความคิดสร้างสรรค์รู้จักคิดอย่างมีเหตุผล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์มีคุณธรรมจริยธรรม มีความยุติธรรม มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถทำภารกิจที่มุ่งหวังไว้ได้อย่างลุล่วง เชื่อมั่นในตนเองใจกว้างยอมรับความเห็นของผู้อื่น รอบรู้เท่าทันสถานการณ์บ้านเมืองตามความเป็นจริง

4. ความมีจิตสาธารณะ คือ การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของชุมชนพัฒนาชุมชนและประเทศชาติ ช่วยเหลือผู้อื่นโดยมีจิตสำนึกในการให้และการอาสาสมัคร ช่วยกันสร้างสรรค์ชุมชนให้มีสภาพแวดล้อมสะอาดสวยงามน่าอยู่อาศัย รับผิดชอบต่อสังคม การมุ่งเน้นที่จะทำประโยชน์ต่อผู้อื่น หรือส่วนร่วมโดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงินทองด้วยความเต็มใจและพึงพอใจ

5. การทำงานเป็นทีม คือ การทำงานเป็นทีม การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ กำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงานโดยสื่อสารกันอย่างเปิดเผย กระจายความเป็นผู้นำ มีการตัดสินใจร่วมกัน มีส่วนร่วม

ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ รู้จักการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมส่งเสริมทีมงานในทางที่ถูกที่ควรมีความรักใคร่ปรองดองกันในห้องช่วยตักเตือนเมื่อเห็นทีมกระทำผิดและยอมรับเมื่อมีทีมตักเตือน มีทักษะและเจตคติที่ดีต่อการทำงานมีศักดิ์ศรี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 จากผลการวิจัยสภาพที่ปฏิบัติจริงและสภาพที่คาดหวังของการจัดการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีของบุคลากรทางการลูกเสือ มีรายด้านอันดับหนึ่ง คือ ความมีวินัย เหตุนี้ โรงเรียนควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับความมีวินัยของลูกเสือ-เนตรนารี ให้มากขึ้น
 - 1.2 จากผลการวิจัยความต้องการจำเป็นของการจัดการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีของบุคลากรทางการลูกเสือ มีความต้องการเป็นอันดับ 1 คือ การทำงานเป็นทีม เหตุนี้ ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีของบุคลากรทางการลูกเสือ
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การจัดการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีของบุคลากรทางการลูกเสือ
 - 2.2 จากผลการวิจัยความต้องการจำเป็นของการจัดการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีของบุคลากรทางการลูกเสือ มีความต้องการเป็นอันดับ 1 คือ การทำงานเป็นทีม เหตุนี้ ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีของบุคลากรทางการลูกเสือ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. (2553). **หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ. 5 ปี)**. มหาสารคาม: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พิทักษ์สิน ภัคดี. (2563). การบริหารกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะผู้เรียนในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 9 พุทธลีลาบางชัน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์**. 5(2). 406-407.
- ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง. (2559). การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์ : หลักการวิธีปฏิบัติ สถิติและคอมพิวเตอร์. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รังสรรค์ เกิดศรี. (2565). รูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่. **ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. (2560). **การศึกษาความเป็นพลเมืองของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ**. รายงานการวิจัย. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สุรีย์ บุญรักษา. (2552). ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา
จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

Yamane, Taro. (1973). **Statistic: An Introducting Analysis**. 3rd ed. New York: Harper and Row.

การพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภอโพธาราม
จังหวัดราชบุรี

THE PUBLIC WELFARE DEVELOPMENT OF SANGHA IN NONG-KWANG
SUBDISTRICT, PHOTHARAM DISTRICT, RATCHABURI PROVINCE

^[1]พระครูนิติสารวิกรม (สุขศิริ) PhrakruNitisaravikrom (Suksiri)

^[2]พระราชสมุทรวชิรโสภณ PhraratSamutrawachirasophon

^[3]พระครูวาทีวรัณณ์ PhrakhuWateeworawat

^{[1] [2] [3]}วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Ratchaburi Buddhist College,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Nitisaravikrom@hotmail.com

Article Received: July 24, 2024. Revised: December 25, 2024. Accepted: December 25, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการปฏิบัติของประชาชนที่มีต่อการพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติที่มีต่อการพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 364 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที ค่าเอฟ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติของประชาชนที่มีต่อการพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาวัดอุปัชฌาย์ ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาศาสนา และด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย คือ ด้านการพัฒนางบประมาณ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ มีผลให้ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วนการศึกษาอาชีพ รายได้ มีผลให้ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย และ 3) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ (1) ปัญหา อุปสรรค ได้แก่ คณะสงฆ์ขาดความสัมพันธ์ที่ดีในการติดต่อประสานงานในการทำงานร่วมกับหน่วยงานของภาครัฐในการสร้างความสามัคคีในชุมชน (บวร) และขาดความพร้อมทั้งบุคลากร สนับสนุนอย่างมีประสิทธิภาพ (2) ข้อเสนอแนะ ควรมีการพัฒนาเตรียมความพร้อมให้ครอบคลุมในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจเพื่อทำหน้าที่หรือประสานงานร่วมกับหน่วยงานของรัฐในการสร้างความสามัคคีในชุมชน (บวร) บ้าน วัด โรงเรียน เอกชน พร้อมทั้งการบริหารจัดการงานโดยเน้น

กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการงานสาธารณสงเคราะห์ พร้อมทั้งคณะสงฆ์ควรมีการรณรงค์ให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญของการงานสาธารณสงเคราะห์ชุมชนให้มากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: งานสาธารณสงเคราะห์, คณะสงฆ์, การพัฒนาบุคลากร

ABSTRACT

This research aims to 1) study the public's practice towards the development of public welfare work of the Sangha, 2) study the comparative level of practice towards the development of public welfare work of the Sangha classified by personal factors, and 3) study the problems, obstacles, and suggestions for the development of public welfare work of the Sangha. This research is a mixed-method research. In part of the quantitative research, using a questionnaire with a sample of 364 people. Data were analyzed using research statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, hypothesis testing by t-test, F-test, and one-way analysis of variance. The qualitative research was conducted by interviewing 9 key informants. Data were analyzed using content analysis. The research results found that 1) the public's practice towards the development of public welfare work of the Sangha in Nong Kwang Subdistrict, Photharam District, Ratchaburi Province, overall, was at a moderate level. When considering each aspect, there were opinions at a moderate level in 3 aspects: material and equipment development, management development, and personnel development, and the aspect with a low level of opinion was budget development. 2) The result of comparing opinions on the development of public welfare work of the Sangha in Nong Kwang Sub-district, Photharam District, Ratchaburi Province, classified by personal factors found that gender and age, affected people's opinions on the development of public welfare work of the Sangha, overall, there was a significant difference at the statistical level of 0.01. Therefore, the research hypothesis was accepted. As for education, occupation, and income affected people's opinions on the development of public welfare work of the Sangha, overall, there was no difference. Therefore, the research hypothesis was rejected. 3) Problems, obstacles, and suggestions for developing public welfare work of the Sangha (1) Problems, obstacles, included lacking of good relationships in communicating and coordinating with government agencies in creating unity in the community (BWOR) and lacking readiness of efficient supporting personnel. (2) Suggestions There should be development and readiness to cover all aspects, especially personnel who have knowledge and understanding to perform duties or coordinate with government agencies in creating unity in the community (BWOR), homes, temples, schools, private sectors, along with work management that emphasizes the participation process of all sectors and those involved in public welfare work. The Sangha should also campaign for all relevant sectors to see the value and giving greater importance to community public welfare work.

Keywords: Public Welfare, Sangha, Human Resource Development

บทนำ

พระพุทธศาสนาเข้าสู่ประเทศไทย เมื่อครั้งยังเป็นอาณาจักรสุพรรณภูมิ ในปี พ.ศ. 235 ซึ่งมีพระปฐมเจดีย์ จังหวัดนครปฐม เป็นหลักฐานที่ปรากฏอยู่ให้เห็นถึงการมีชุมชนตั้งถิ่นฐานอยู่อาศัยบริเวณนี้ ซึ่งต่อมาเรียกว่า อาณาจักรทวารวดี ชุมชนทวารวดีได้นับถือพระพุทธศาสนานั้นด้วย ดังนั้น พระพุทธศาสนาจึงได้ถูกเผยแผ่ออกไปทั้งในประเทศและต่างประเทศ (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2546) พระมหากษัตริย์และประชาชนต่างก็นับถือหลักธรรมเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติ จึงเป็นเหตุให้เกิดสังคมที่อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขตลอดมา เนื่องจากพระพุทธศาสนาแบบเถรวาทมีหลักธรรมที่ชัดเจนและเมื่อนำมาประพฤติปฏิบัติแล้วจึงเกิดผลดีกับวิถีชีวิต นอกจากนี้ กษัตริย์ของไทยในยุคต่อๆ มาทรงเป็นพุทธมามกะและทรงอุปถัมภ์พระพุทธศาสนาแบบเถรวาทมากขึ้น

คณะสงฆ์ถือเป็นตัวแทนหรือเป็นสาวกขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าพระบรมศาสดาของพุทธศาสนิกชน ซึ่งทำหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจเผยแผ่สืบสาน และถ่ายทอดพระธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ได้บัญญัติไว้ เพื่อผู้ที่นับถือพระพุทธศาสนาได้นำพระธรรมคำสอนไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม การเผยแผ่สืบสานและถ่ายทอดพระธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าถือเป็นภารกิจสำคัญที่คณะสงฆ์จะต้องปฏิบัติ นอกจากนั้นแล้วการปฏิบัติและการดำรงชีวิตของพระภิกษุสงฆ์ตามพระธรรมวินัยจะเป็นการสร้างศรัทธาความเลื่อมใสให้เกิดขึ้นแก่พุทธศาสนิกชนและเป็นแรงจูงใจให้พุทธศาสนิกชนสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข (กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

การสาธารณสุขสงเคราะห์ ปัจจุบันเป็นปัญหาสำคัญของคณะสงฆ์อย่างยิ่ง เพราะสภาพสังคมเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่คณะสงฆ์ปรับตัวรับกับสถานการณ์ไม่ทัน แม้แต่จะมีการกำหนดในระเบียบมหาเถรสมาคม และในอำนาจหน้าที่ของบทบาทพระสงฆ์ จึงกล่าวได้ว่า การสาธารณสุขสงเคราะห์ เป็นกิจการของคณะสงฆ์ต้องรีบปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วน (สุทธิพงศ์ ตันตยาพิศาลสุทธิ, 2548) อย่างไรก็ตาม หลักการของการจัดการนั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยนำเข้า (Input) และมีกระบวนการ ที่ประสานกิจกรรมหรืองานต่างๆ เข้าด้วยกัน (P. Robbins Stephen and M. Coulter, 2545) ทั้งที่เป็นตัวคนและวัตถุให้สามารถประสานเข้าด้วยกัน และสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างดีที่สุด เพื่อทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ประยุทธ์ เจริญสวัสดิ์, 2547) ดังนั้น การพัฒนางานสาธารณสุขสงเคราะห์จึงต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรการบริหาร (Management Resources) อันได้แก่ 4M's ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และวิธีการ/จัดการ (Method/Management)

จากประเด็นปัญหาที่กล่าวมาประกอบกับการที่ผู้วิจัยดำรงตำแหน่งเจ้าคณะตำบลหนองกวาง อำเภोधุดาธรรม จังหวัดราชบุรี จึงสนใจศึกษาเรื่อง “การพัฒนางานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภोधุดาธรรม จังหวัดราชบุรี” ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปใช้ในการพัฒนางานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภोधุดาธรรม จังหวัดราชบุรี ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติของประชาชนที่มีต่อการพัฒนางานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภोधุดาธรรม จังหวัดราชบุรี

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติที่มีต่อการพัฒนางานสาธารณสุขเชิงสร้างสรรค์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนางานสาธารณสุขเชิงสร้างสรรค์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนในตำบลหนองกวาง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี จำนวน 3,994 คน (คณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ จังหวัดราชบุรี, 2566) โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 หรือ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างในตำบลหนองกวาง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี จำนวน 364 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ได้แก่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) จำนวน 3 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 9 รูปหรือคน ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 เจ้าคณะอำเภอโพธาราม/รองเจ้าคณะอำเภอโพธาราม จำนวน 5 รูป กลุ่มที่ 2 พระสังฆาธิการในพื้นที่ จำนวน 2 รูป กลุ่มที่ 3 ผู้นำชุมชน/ครูโรงเรียนในตำบลหนองกวาง จำนวน 2 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- 3.1 แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือการวิจัย 2) สร้างเครื่องมือ 3) นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านด้านเนื้อหาสาระ รูปแบบ และโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีผลค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 4) หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.860 5) นำแบบสอบถามไปใช้จริงในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นการพัฒนางานสาธารณสุขเชิงสร้างสรรค์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) และตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะสำหรับยกระดับการปฏิบัติการพัฒนางานสาธารณสุขเชิงสร้างสรรค์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด

- 3.2 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้ 1) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์ 2) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณารายละเอียดต่างๆ ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามที่กำหนดไว้ 3) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

4) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 5) นำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อนำมาวิเคราะห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้ 1) สถิติพรรณนา สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สถิติอนุมาน ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test) ค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างก็จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. การปฏิบัติของประชาชนที่มีต่อการพัฒนางานสาธารณสุขของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนามาตรฐานอุปกรณ์ ด้านการพัฒนากิจการบำรุงรักษาด้านการพัฒนากิจการ และมียารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย คือ ด้านการพัฒนางบประมาณ ตามลำดับดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีต่อการปฏิบัติของประชาชนที่มีต่อการพัฒนางานสาธารณสุขของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ในภาพรวม

ที่	การปฏิบัติของประชาชนที่มีต่อการพัฒนางานสาธารณสุขของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	การพัฒนามาตรฐานอุปกรณ์	2.59	0.16	ปานกลาง
2	การพัฒนางบประมาณ	2.49	0.11	น้อย
3	การพัฒนามาตรฐานอุปกรณ์	3.18	0.11	ปานกลาง
4	การพัฒนากิจการบำรุงรักษา	3.11	0.15	ปานกลาง
ภาพรวม		3.06	0.08	ปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนางานสาธารณสุขของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานการวิจัย พบว่า

2.1. ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานสาธารณสุขของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.2. ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.3. ประชาชนที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

2.4. ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

2.5. ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนางานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

3.1 ปัญหา อุปสรรค ในการพัฒนางานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ได้แก่ คณะสงฆ์ขาดความสัมพันธ์ที่ดีในการติดต่อประสานงานในการทำงานร่วมกับหน่วยงานของภาครัฐในการสร้างความสามัคคีในชุมชน (บวร) และขาดความพร้อมทั้งบุคลากร สนับสนุน สถานที่ และระบบการจัดการจึงให้การทำงานสาธารณสุขสงเคราะห์ไปคนละทางขาดประสิทธิภาพ

3.2 ข้อเสนอแนะข้อเสนอแนะในการพัฒนางานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ควรมีการพัฒนาเตรียมความพร้อมให้ครอบคลุมในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจเพื่อทำหน้าที่หรือประสานงานร่วมกับหน่วยงานของภาครัฐในการสร้างความสามัคคีในชุมชน (บวร) บ้านวัด โรงเรียน เอกชน พร้อมทั้งการบริหารจัดการงานโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ พร้อมทั้งคณะสงฆ์ควรมีการรณรงค์ให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญของการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ชุมชนให้มากยิ่งขึ้น ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนางานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี มีดังนี้ สภาพปัจจุบันของการพัฒนางานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี พบว่า คณะสงฆ์ในตำบลหนองกวาง และอำเภอโพธาราม มีมติการทำงานร่วมกัน ทั้งนโยบาย และแผนงานการดำเนินงาน และมีการบูรณาการงาน พร้อมทั้งสนับสนุนการจัดกิจกรรมงานด้านงานสาธารณสุขสงเคราะห์ ดังนั้นคณะสงฆ์ในตำบลหนองกวาง เกือบทุกรูปให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือและสงเคราะห์ในส่วนต่าง ๆ แต่การปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขสงเคราะห์อีกหลายประการที่ตั้งเป้าไว้ ยังไม่บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์และยังติดขัดและมีปัญหาอยู่หลาย ๆ ประการ ดังนั้นคณะสงฆ์ต้องนำข้อมูลจากการทำงานเดิมมาประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหามา พร้อมทั้งบูรณาการปรับประยุกต์ให้เข้าสภาวะการสังคมและเศรษฐกิจสิ่งแวดล้อมให้รอบครอบ ตลอดจนคณะสงฆ์ควรมีการจัดทำแผนงบประมาณสนับสนุนงานสาธารณสุขสงเคราะห์เปิดโอกาสให้ภาครัฐและประชาชนมีส่วนร่วมวางแผนงานและปฏิบัติงานร่วม

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปรายดังนี้

1. การพัฒนางานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 จากผลการวิจัยนี้ แสดงให้เห็นว่า คณะสงฆ์ในตำบลหนองกวาง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ได้ดำเนินการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ ซึ่งเป็นภารกิจในการ

สงเคราะห์ช่วยเหลือเพื่อประชาชนทั่วไป ตามพันธกิจหลัก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนางบประมาณ ด้านการพัฒนาวัดอุปัชฌาย์ และด้านการพัฒนาการบริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมตามหลักการของการสาธารณสงเคราะห์ซึ่งเป็นภารกิจที่วัดหรือคณะสงฆ์ได้ดำเนินการช่วยเหลือสังคมชุมชนในรูปแบบต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งด้านร่างกาย และด้านจิตใจ โดยมุ่งประโยชน์และความสุขแก่ประชาชนเป็นสำคัญ ดังกล่าวนี้อสอดคล้องกับที่ พระมหาสุวณฺณ คุณวุฒโธ (สุแป้น) (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในตำบลบ้านฆ้อง อำเภอโศธาราม จังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัย พบว่า การจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในตำบลบ้านฆ้อง อำเภอโศธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองขวาง อำเภอโศธาราม จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ด้านเพศ พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองขวาง อำเภอโศธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ด้วยเหตุที่ คณะสงฆ์ในตำบลหนองขวาง อำเภอโศธาราม จังหวัดราชบุรี ได้ดำเนินการงานสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งเป็นภารกิจในการสงเคราะห์ช่วยเหลือเพื่อประชาชนทั่วไป ตามพันธกิจหลัก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนางบประมาณ ด้านการพัฒนาวัดอุปัชฌาย์ และด้านการพัฒนาการบริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมตามหลักการของการสาธารณสงเคราะห์ซึ่งเป็นภารกิจที่วัดหรือคณะสงฆ์ได้ดำเนินการช่วยเหลือสังคมชุมชนในรูปแบบต่างๆ โดยให้ความสำคัญกับการให้ความช่วยเหลือและสงเคราะห์แก่ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับภูมิปัญญา ทุกสาขาอาชีพ ดังนั้น ปัจจัยด้านเพศ จึงส่งผลให้เกิดการปฏิบัติที่แตกต่างกัน ดังกล่าวนี้อสอดคล้องกับที่ พระมหาไชยณรงค์ ภาทมนฺนี (เสริมแก้ว)(2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทด้านการสาธารณสงเคราะห์ของวัดชลประทานรังสฤษฎ์อำเภอบางเกร็ง จังหวัดนนทบุรี” พบว่า เพศ ทำให้เกิดความคิดเห็นของประชาชน ที่แตกต่างกัน จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 ด้านอายุ พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองขวาง อำเภอโศธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ด้วยเหตุที่ คณะสงฆ์ในตำบลหนองขวาง อำเภอโศธาราม จังหวัดราชบุรี ได้ดำเนินการงานสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งเป็นภารกิจในการสงเคราะห์ช่วยเหลือเพื่อประชาชนทั่วไป ตามพันธกิจหลัก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนางบประมาณ ด้านการพัฒนาวัดอุปัชฌาย์ และด้านการพัฒนาการบริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมตามหลักการของการสาธารณสงเคราะห์ซึ่งเป็นภารกิจที่วัดหรือคณะสงฆ์ได้ดำเนินการช่วยเหลือสังคมชุมชนในรูปแบบต่างๆ โดยให้ความสำคัญกับการให้ความช่วยเหลือและสงเคราะห์แก่ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับภูมิปัญญา ทุกสาขาอาชีพ ดังนั้น ปัจจัยด้านอายุ จึงส่งผลให้เกิดการปฏิบัติที่แตกต่างกัน ดังกล่าวนี้อสอดคล้องกับที่ จารุวรรณ บัวทุม (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกรณีศึกษาสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรสาขาจังหวัดพิจิตร” พบว่า อายุทำให้เกิดความเห็นของประชาชนที่แตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.3 ด้านการศึกษา พบว่า ประชาชนที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองขวาง อำเภอโศธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ด้วยเหตุที่ คณะสงฆ์ในตำบลหนองขวาง อำเภอโศธาราม จังหวัดราชบุรี ได้ดำเนินการงานสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งเป็นภารกิจในการสงเคราะห์ช่วยเหลือเพื่อประชาชนทั่วไป ตามพันธกิจ

หลัก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนางบประมาณ ด้านการพัฒนามาตรฐานอุปกรณ์ และด้านการพัฒนาการบริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมตามหลักการของการสาธารณสงเคราะห์ซึ่งเป็นภารกิจที่วัดหรือคณะสงฆ์ได้ดำเนินการช่วยเหลือสังคมชุมชนในรูปแบบต่างๆ โดยให้ความสำคัญกับการให้ความช่วยเหลือและสงเคราะห์แก่ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับภูมิปัญญา ทุกสาขาอาชีพ ดังนั้น ปัจจัยด้านการศึกษาก็ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน ดังกล่าวนี้อสอดคล้องกับที่ พระสมุห์จรัญ จารุณโม (จารุเจริญวงศ์)(2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทการปฏิบัติศาสนกิจด้านสาธารณสงเคราะห์ ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนครปฐม” พบว่า การศึกษาไม่มีผลทำให้เกิดความคิดเห็นของประชาชนที่ไม่แตกต่างกัน

2.4 ด้านอาชีพ พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ด้วยเหตุที่ คณะสงฆ์ในตำบลหนองกวาง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ได้ดำเนินการสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งเป็นภารกิจในการสงเคราะห์ช่วยเหลือเพื่อประชาชนทั่วไป ตามพันธกิจหลัก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนางบประมาณ ด้านการพัฒนามาตรฐานอุปกรณ์ และด้านการพัฒนาการบริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมตามหลักการของการสาธารณสงเคราะห์ซึ่งเป็นภารกิจที่วัดหรือคณะสงฆ์ได้ดำเนินการช่วยเหลือสังคมชุมชนในรูปแบบต่างๆ โดยให้ความสำคัญกับการให้ความช่วยเหลือและสงเคราะห์แก่ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับภูมิปัญญา ทุกสาขาอาชีพ ดังนั้น ปัจจัยด้านอาชีพ จึงส่งผลให้เกิดการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน ดังกล่าวนี้อสอดคล้องกับที่ พระปลัดอานนท์ ญาณธมโม (ศรีโสธร) (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์” พบว่า อาชีพ ส่งผลให้เกิดความคิดเห็นของประชาชนไม่แตกต่างกัน

2.5 ด้านรายได้ พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ด้วยเหตุที่ คณะสงฆ์ในตำบลหนองกวาง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ได้ดำเนินการสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งเป็นภารกิจในการสงเคราะห์ช่วยเหลือเพื่อประชาชนทั่วไป ตามพันธกิจหลัก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนางบประมาณ ด้านการพัฒนามาตรฐานอุปกรณ์ และด้านการพัฒนาการบริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมตามหลักการของการสาธารณสงเคราะห์ซึ่งเป็นภารกิจที่วัดหรือคณะสงฆ์ได้ดำเนินการช่วยเหลือสังคมชุมชนในรูปแบบต่างๆ โดยให้ความสำคัญกับการให้ความช่วยเหลือและสงเคราะห์แก่ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับภูมิปัญญา ทุกสาขาอาชีพ ดังนั้น ปัจจัยด้านรายได้ จึงส่งผลให้เกิดการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน ดังกล่าวนี้อสอดคล้องกับที่ พระสมุห์อนุรักษ์ ชีรสกโก (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาวัดเพื่อการท่องเที่ยวเชิงพุทธในจังหวัดสมุทรสาคร” พบว่า รายได้ มีผลให้เกิดความคิดเห็นของประชาชนไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

3.1 ปัญหา อุปสรรค ในการพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี พบว่า ปัญหา อุปสรรค ในการพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ได้แก่ คณะสงฆ์ขาดความสัมพันธ์ที่ดีในการติดต่อประสานงานในการทำงานร่วมกับหน่วยงานของภาครัฐในการสร้างความสามัคคีในชุมชน (บวร) และขาดความพร้อมทั้งบุคลากรสนับสนุน สถานที่ และระบบการจัดการจึงให้การทำงานสาธารณสงเคราะห์ไปคนละทางขาดประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะ ควรมีการพัฒนาเตรียมความพร้อมให้ครอบคลุมในทุกด้าน โดยเฉพาะด้าน

บุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจเพื่อทำหน้าที่หรือประสานงานร่วมกับหน่วยงานของรัฐในการสร้างความสามัคคีในชุมชน (บวร) บ้าน วัด โรงเรียน เอกชน พร้อมทั้งการบริหารจัดการงานโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานสาธารณสงเคราะห์ พร้อมทั้งคณะสงฆ์ควรมีการรณรงค์ให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญของงานสาธารณสงเคราะห์ชุมชนให้มากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับที่ พระมหาสันติ จานวโร (ประสพสุข) (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในงานสาธารณสงเคราะห์ ของคณะสงฆ์เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า คณะสงฆ์เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินงานในด้านสาธารณสงเคราะห์ที่มีต่อการพัฒนาชุมชนและสังคม โดยการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมที่สำคัญ มี หลักสังคหวัตถุ 4 สาราณียธรรม 6 และพรหมวิหาร 4 เป็นต้น มาดำเนินการช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ประชาชน ชุมชนและสังคม โดยมีเป้าหมายจุดประสงค์หลักๆ ให้คณะสงฆ์ดำเนินการช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนในด้านต่างๆ เป็นหลักสำคัญ ในการช่วยเหลือประชาชนในชุมชนและสังคมควรให้มีความเหมาะสมถูกต้องตามกาลเทศะ และยังเป็นการสร้าง ความผูกพันระหว่างบ้าน วัด และโรงเรียนอีกทางหนึ่งด้วย เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งทางด้านจิตใจ และทางด้านกายภาพคือ วัตถุสิ่งของ เพื่อให้มีความสมดุลทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ โดยมีวัดและพระสงฆ์เป็นผู้นำที่สำคัญในการดำเนินการช่วยเหลือสังคมในรูปแบบต่างๆ โดยมีจุดมุ่งหมายนำไปสู่การพัฒนาจิตใจ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาชุมชนและสังคม และการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม อันจะนำความสุขมาสู่ประชาชน สังคม และประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

3.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการการพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภโพนาราม จังหวัดราชบุรีพบว่าผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภโพนาราม จังหวัดราชบุรี มีดังนี้ สภาพปัจจุบันของการพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภโพนาราม จังหวัดราชบุรี พบว่า คณะสงฆ์ในตำบลหนองกวาง และอำเภโพนาราม มีมติการทำงานร่วมกัน ทั้งนโยบาย และแผนงานการดำเนินงาน และมีการบูรณาการงาน พร้อมทั้งสนับสนุนการจัดกิจกรรมงานด้านงานสาธารณสงเคราะห์ ดังนั้นคณะสงฆ์ในตำบลหนองกวาง เกือบทุกรูปให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือและสงเคราะห์ในส่วนต่างๆ แต่การปฏิบัติงานด้านสาธารณสงเคราะห์อีกหลายประการที่ต้งเป้าไว้ ยังไม่บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์และยังติดขัดและมีปัญหาอยู่หลายๆ ประการ ดังนั้นคณะสงฆ์ต้องนำข้อมูลจากการทำงานเดิมมาประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งบูรณาการปรับประยุกต์ให้เข้าสภาวะการสังคมและเศรษฐกิจสิ่งแวดล้อมให้รอบครอบ ตลอดจนคณะสงฆ์ควรมีการจัดทำแผนงบประมาณสนับสนุนงานสาธารณสงเคราะห์เปิดโอกาสให้ภาครัฐและประชาชนมีส่วนร่วมวางแผนงาน และปฏิบัติงานร่วม และยิ่งสอดคล้องกับที่ พระครูใบฎีกาสุรพล อาสโภ (แย้มชุ่ม) (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแบบงานสาธารณสงเคราะห์ตามกระบวนการทศนวิธิพุทธ” ผลการวิจัยพบว่า (1) การสาธารณสงเคราะห์ เป็นภารกิจสำคัญของพระสงฆ์ในการทำงานช่วยเหลือชาวบ้านหรือคนส่วนมากหรือคนทั่วไป ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของเจ้าอาวาสตามมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ข้อ 4 บัญญัติไว้ว่า “ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล” การพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์นั้น หลักพุทธธรรมแห่งพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือสำคัญที่ส่งเสริมและสนับสนุนการช่วยเหลือผู้อื่นเป็นอย่างมาก การพัฒนารูปแบบการพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ตามกระบวนการทศนวิธิพุทธของพระสงฆ์ต้องอาศัยหลักพุทธธรรมสำคัญคือ ไตรสิกขา พรหมวิหาร 4 ราชสังคหวัตถุ จักรวรรดิวัตร อปริหานิยธรรม ทศพิธราชธรรม สาราณียธรรม สปัจริยธรรม ฯลฯ โดยพระสงฆ์ควรมีรูปแบบการพัฒนางานสังคมสงเคราะห์ในส่วนที่สังคมคาดหวังไว้ ทั้ง 2 ส่วนคือการสงเคราะห์ทางวัตถุ และสงเคราะห์ทางจิตใจไปพร้อมๆ กัน โดยมีจุดมุ่งหมายอันจะนำไปสู่

การพัฒนาและบูรณาการสังคมอย่างยั่งยืนถาวร ต้องพัฒนาคุณภาพจิตใจ พัฒนาคุณภาพชีวิต พัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายใต้รูปแบบการพัฒนาตามกระบวนทัศน์วิถีพุทธ เพื่อความหลุดพ้นจากหล่มแห่งความทุกข์ ย่อมนำประโยชน์สุขอย่างสูงสุดมาสู่สังคมไทย

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยคือ การพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภोधาราม จังหวัดราชบุรี ดังในภาพที่ 1

การพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภोधาราม จังหวัดราชบุรี
ด้านการพัฒนาบุคลากร - พัฒนาการเสริมองค์ความรู้แก่บุคลากร พร้อมจัดสรรงานให้ที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร - พัฒนาสนับสนุนบุคลากรคณะสงฆ์ไปทำหน้าที่ร่วมกับหน่วยงานของรัฐ ผู้นำชุมชน เอกชน และชุมชน - สนับสนุนบุคลากรให้ร่วมพัฒนาวัดและชุมชนเป็นศูนย์กลางการสงเคราะห์และแหล่งเรียนรู้ของชุมชน
ด้านการพัฒนางบประมาณ - จัดทำแผนงบประมาณสนับสนุนงานสาธารณสงเคราะห์และเปิดโอกาสให้ภาครัฐและประชาชน - จัดตั้งกองทุนฌาปนกิจสงเคราะห์ จัดตั้งกองทุนอาหารเพื่อเลี้ยงเด็กนักเรียนและประชาชนผู้ยากไร้ - จัดตั้งกองทุนสนับสนุนบริจาคปัจจัยในการตรวจเยี่ยมและให้ความอนุเคราะห์ผู้ป่วยติดเตียงในชุมชน
ด้านการพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ - พัฒนาอาคารสถานที่ของวัดให้เป็นศูนย์กลางการแห่งการพัฒนาสงเคราะห์ชุมชน - พัฒนาพื้นที่ของวัดในการส่งเสริมชุมชนในการอนุรักษ์ศิลปและวัฒนธรรมประจำถิ่น - พัฒนาสถานที่วัดตามหลัก 5ส คือ สะอาด สะดวก สะอาด สร้างนิสัย สร้างมาตรฐาน
ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการ - พัฒนาระบบการบริหารจัดการ วางแผนเป้าหมาย จัดแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงาน - พัฒนาการบริหารจัดการโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (บวรอ) - พัฒนาระบบการจัดการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นของประชาชนในชุมชน

ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากภาพที่ 1 อธิบายได้ดังนี้ การพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภोधาราม จังหวัดราชบุรี ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาบุคลากร การพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภोधาราม จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ พัฒนาการเสริมองค์ความรู้แก่บุคลากร พร้อมจัดสรรงานให้ที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรลงไปทำหน้าที่ดำเนินกิจการช่วยเหลือสงเคราะห์แก่ผู้

ประชาชนในชุมชนเพื่อการพัฒนาการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ในการดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล และเพิ่มทักษะพัฒนาสนับสนุนบุคลากรคณะสงฆ์ไปทำหน้าที่ร่วมกับหน่วยงานของรัฐ ผู้นำชุมชน เอกชน และชุมชน อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสนับสนุนบุคลากรให้ร่วมพัฒนาวัดและชุมชนเป็นศูนย์กลางการสงเคราะห์ ศูนย์ฝึกสัมมาอาชีพ ศูนย์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และแหล่งเรียนรู้ของชุมชน

2. ด้านการพัฒนางบประมาณ การพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภोधุดาราม จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนางบประมาณ ได้แก่ จัดทำแผนงบประมาณสนับสนุนงานสาธารณสงเคราะห์ เปิดโอกาสให้ภาครัฐและประชาชนมีส่วนร่วมวางแผนงานด้านสาธารณสงเคราะห์ เพื่อนำมาดำเนินกิจกรรมนั้นเป็นประโยชน์แก่ประชาชน ควรให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ หากมีข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ก็ควรแนะนำ เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ และจัดตั้งกองทุนฌาปนกิจสงเคราะห์ จัดตั้งกองทุนอาหารเพื่อเลี้ยงเด็กนักเรียนและประชาชนผู้ยากไร้ จัดตั้งกองทุนสนับสนุนบริจาคปัจจัยในการตรวจเยี่ยมและให้ความอนุเคราะห์ผู้ป่วยติดเตียงในชุมชน

3. ด้านการพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ การพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภोधุดาราม จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ การพัฒนาอาคารสถานที่ของวัดให้เป็นศูนย์กลางการแห่งการพัฒนาสงเคราะห์ชุมชน พร้อมสนับสนุนดูแลอาคารหรือสิ่งก่อสร้างที่วัดสร้างมานั้น เพื่อใช้เป็นสาธารณสมบัติต่อส่วนรวม เพราะเป็นสถานที่ที่ประชาชนหรือหน่วยงานองค์กรในชุมชนสามารถขออนุญาตใช้ประโยชน์ในกิจต่างๆ คณะสงฆ์จึงต้องควรบำรุงรักษาให้สะอาด และพร้อมใช้งานอันเป็นสาธารณประโยชน์ตลอดเวลา พัฒนาเพิ่มพื้นที่ของวัดในการส่งเสริมชุมชนในการอนุรักษ์ศิลปะและวัฒนธรรมประจำถิ่น ตลอดจนพัฒนาสถานที่วัดให้เป็นวัดประชารัฐสร้างสุขด้วยหลัก 5ส คือ สะอาด สะดวก สะสาง สร้างนิสัย สร้างมาตรฐาน

4. ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการ การพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ตำบลหนองกวาง อำเภोधุดาราม จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการ ได้แก่ พัฒนาระบบการบริหารจัดการวางแผนเป้าหมาย จัดแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานด้านสาธารณสงเคราะห์ชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องและมีการพัฒนาการบริหารจัดการโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน บ้าน วัด โรงเรียน และเอกชน (บวร) จนเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันดำเนินโครงการหรือกิจกรรม จนทำให้วัดและชุมชนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนางานด้านสาธารณสงเคราะห์ให้ครอบคลุมอย่างสมบูรณ์มากขึ้น และมีการพัฒนาระบบการจัดการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นของประชาชนในชุมชน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 คณะสงฆ์ ควรมีระบบการบริหารจัดการ กำหนดแผนงานปฏิบัติการประจำปีด้านงานสาธารณสงเคราะห์ในการดำเนินกิจกรรมประจำปี ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาชุมชนของหน่วยงานราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ เพื่อพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

1.2 คณะสงฆ์ หน่วยงานราชการ สถานศึกษา และภาคเอกชน (บวร) ควรประสานความร่วมมือในการดำเนินงานการสาธารณสงเคราะห์ เพื่อประโยชน์มวลรวมแก่ประชาชนเป็นที่ตั้ง

1.3 คณะสงฆ์ ควรพัฒนางานเพื่อยกระดับการดำเนินงานของวัดที่มีฐานะเป็นหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล หรือ อปต. ให้มีศักยภาพเชี่ยวชาญด้านกายภาพ และจิตใจแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาความร่วมมือด้านสาธารณสงเคราะห์ของเครือข่าย บ-ว-ร-อ (บ้าน วัด โรงเรียน เอกชน) ในอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับ การสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาสนับสนุนด้านสัมมาอาชีพแก่ชุมชนเพื่อความยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎระเบียบและคำสั่งของคณะสงฆ์**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- คณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ จังหวัดราชบุรี. (2566). **แผนพัฒนาจังหวัดราชบุรี พ.ศ. 2566-2570**. ราชบุรี: คณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ จังหวัดราชบุรี.
- จารุวรรณ บัวทุม. (2556). **การพัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกรณีศึกษา สำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรรมสาขาจังหวัดพิจิตร**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ประยุทธ์ เจริญสวัสดิ์. (2547). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- พระครูใบฎีกาสุรพล อาสโณ (แย้มชุ่ม). (2557). **การพัฒนารูปแบบงานสาธารณสงเคราะห์ตามกระบวนการวัตรปฏิบัติ**. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2546). **จาริกบุญ-จาริกธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ สหธรรมิก.
- พระปลัดอานนท์ ญาณธมโม (ศรีโสธร). (2563). **การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาไชยณรงค์ ภัทมนี (เสริมแก้ว). (2556). **บทบาทด้านการสาธารณสงเคราะห์ของวัดชลประทานรังสฤษดิ์อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสันติ จานวโร (ประสพสุข). (2561). **การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในงานสาธารณสงเคราะห์ ของคณะสงฆ์เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุวัฒน์ คุณวุฒโธ (สุแป้น). (2564). **การจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในตำบลบ้านซ้อง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสมุห์จรัญ จารุธมโม (จารุเจริญวงษ์). (2556). **บทบาทการปฏิบัติศาสนกิจด้านสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสมุห์อนุรักษ์ อีรสุโก. (2556). **การพัฒนาวัดเพื่อการท่องเที่ยวเชิงพุทธในจังหวัดสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุทธิพงษ์ ตันตยาพิศาลสุทธิ. (2548). พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎกระทรวง กฎมหาเถรสมาคม พร้อมด้วย
ระเบียบและคำสั่งมหาเถรสมาคมเกี่ยวกับการคณะสงฆ์และการศาสนา. กรุงเทพมหานคร: โรง
พิมพ์กรรมการศาสนา.

P. Robbins Stephen & M. Coulter. (2545). **Management**. 7thed. New Jersey: Prentice Hall
International.

แนวทางการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ตามหลักสัปปุริสธรรม 7
ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

GUIDELINES FOR IMPLEMENTING RECESSION REVIVAL MEASURES ACCORDING
TO THE 7 PRINCIPLES OF SAPPURISADHAMMA OF SCHOOLS IN THE
EDUCATIONAL EFFICIENCY PROMOTION NETWORK GROUP 6 UNDER THE
OFFICE OF PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

^[1]พงษ์ศักดิ์ มากสูงเนิน Pongsak Maksungnoen ^[2]เกษม แสงนนท์ Kasem Sangnont
^[3]เผด็จ จงสกุลศิริ Padet Jongsakulsiri
^{[1] [2] [3]}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Pongsak_Maksungnoen@hotmail.com

Article Received: December 02, 2024. Revised: December 26, 2024. Accepted: December 27, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนามาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนามาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 180 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น และเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 คน สถิติที่ใช้เป็นแบบวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นของมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของโรงเรียน ที่มีความต้องการจำเป็นอยู่อันดับที่ 1 คือ ออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ที่ตอบสนองบริบทความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้เรียน อันดับที่ 2 คือ สร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาวะที่ดีของผู้เรียนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต อันดับที่ 3 คือ สร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อันดับที่ 4 คือ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย และสร้างขวัญและกำลังใจ และอันดับที่ 5 คือ เสริมพลังพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับ 2) วิธีการพัฒนามาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ได้แก่ การรู้หลักการ (ธัมมัญญา) การรู้ความมุ่งหมาย (อัตถัญญา) การรู้จักตน (อัตตัญญา) การรู้จักประมาณ (มัตตัญญา) การรู้จักเวลา (กาลัญญา) การรู้จักชุมชน (ปริสสัญญา) การรู้จักบุคคล (บุคคลัญญา) เพื่อพัฒนาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 และ 3) แนวทางการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ประกอบด้วยการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่เพื่อตอบสนองความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้เรียน โดยการสืบหาสาเหตุด้านต่างๆ (รู้หลักการ) การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาวะที่ดีของผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ ครูและผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี (รู้ความมุ่งหมาย) การสร้างสวัสดิการและความปลอดภัยในสถานศึกษาให้มีคุณภาพเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่น

ให้กับผู้ปกครอง (รู้จักตน) การยกระดับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการอุปกรณ์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของโรงเรียน (รู้จักประมาณ) การพัฒนาค้นคว้าวิจัยเพื่อการเรียนรู้แบบเปิด ทันสมัย สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว (รู้จักเวลา) การส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ที่ชุมชนมีส่วนร่วม ระหว่างผู้ปกครอง หน่วยงาน และโรงเรียน และ หน่วยงานการศึกษาอื่นๆ (รู้จักชุมชน) การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น Super Coach ในการจัดการเรียนรู้ พัฒนาครูให้เป็นโค้ชหรือผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และสร้างนวัตกรรมในการสอนร่วมกัน (รู้จักบุคคล)

คำสำคัญ: มาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้, หลักสัปปุริสธรรม 7, โรงเรียน, การจัดการศึกษา

ABSTRACT

This research aims to 1) study the needs of school learning regression recovery measures, 2) study the development method of learning regression recovery measures based on the 7 Sappurisa-dhamma principles (qualities of a good man), and 3) propose guidelines for the development of learning regression recovery measures based on the 7 Sappurisa-dhamma principles (qualities of a good man). This research is a mixed-methods research using a quantitative questionnaire with a sample of 180 people. The data were analyzed using research statistics, including mean, standard deviation, and needs. The qualitative research used an interview with 5 key informants. The statistics used were content analysis. The research results found that 1) the needs of the school learning regression recovery measures ranked first as: designing a new learning management process that responded to the changing context and needs of learners; second as: creating positive attitudes toward learning and good physical and mental health of learners; third as: creating effective participation in learning management among educational institutions, teachers, parents, communities, and all relevant sectors; fourth as: providing welfare, safety, and building morale and encouragement; and fifth as: empowering teachers and the school administrators, respectively. 2) The method of developing the learning regression recovery measure based on the 7 Sappurisa-dhamma principles was the implementation of the learning regression recovery measure based on the 7 Sappurisa-dhamma principles, namely, knowing the principle (Dhammaññutā), knowing the purpose (Atthaññutā), knowing oneself (Atthaññutā), knowing the amount (Mattaññutā), knowing the time (Kālaññutā), knowing the community (Parisaññutā), and knowing people (Puggalaññutā) in order to develop the schools in the education efficiency promotion network group 6, and 3) The implementation guidelines for the learning regression recovery measure based on the 7 Sappurisa-dhamma principles consisted of designing a new learning management process to respond to the changes and needs of the learners by investigating the various causes (knowing the principles), creating a good attitude towards learning and good health of the learners in the learning management, having good interaction between teachers and learners (knowing the purpose), creating quality welfare and safety in the educational institution to increase the confidence of the parents (knowing oneself),

elevating the learning management by using technology systematically and efficiently, and applying the sufficiency economy philosophy in the management of equipment and the school internet network (know the approximation), developing a digital media repository for open, modern learning that could access information quickly (know the proper time), promoting learning activities in which the community participated, between parents, agencies, schools, and other educational agencies (know the community), having school administrators act as Super Coaches in organizing learning, developing teachers to be coaches or learning facilitators, and creating innovations in teaching together (know the people).

Keywords: Learning Regression Recovery Measures, Seven Principles of Sappurisa-Dhamma, School, Educational Management

บทนำ

สืบเนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อย่างต่อเนื่องทั่วโลกตั้งแต่ปลายปี พุทธศักราช 2562 ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ ทั้งด้านสาธารณสุข ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และโดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งสถานศึกษาจำเป็นต้องปิดการเรียนการสอน บางพื้นที่ที่มีการแพร่ระบาดอย่างรุนแรงนั้น สถานศึกษาต้องปิดอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปีการศึกษา ส่งผลให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องปรับตัว ปรับบทบาท และปรับรูปแบบวิธีการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการจัดการศึกษาภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการเพื่อให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูผู้สอนจำเป็นต้องเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่ คือการเรียนการสอนผ่านทีวี (ON-AIR) ผ่านระบบดาวเทียม KU-BAND (จานทิป) ช่อง 186 - 200 ระบบเคเบิลทีวี (Cable TV) และระบบ IPTV การเรียนการสอนผ่านอินเทอร์เน็ต (ONLINE) ผ่านทางระบบ Video Conference ระบบอินเทอร์เน็ตของโรงเรียน การเรียนการสอนแบบ ON - DEMAND ผ่านทางเว็บไซต์ DLTV (อัมพร พิณสา, 2566) ส่งผลให้เกิดการปรับรูปแบบและวิธีการเรียนรู้พฤติกรรมกรเรียนรู้ของผู้เรียน อีกทั้งเทคโนโลยีจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาการศึกษาของประเทศในระยะยาว โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาโดยรวม เมื่อเปรียบเทียบกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาโดยรวมก่อนที่จะเกิดวิกฤติการณ์ทำให้เห็นจุดอ่อนที่ชัดเจนของระบบการศึกษาไทยในการรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งทางด้านทักษะ และความสามารถด้านภาษา ได้แก่ การพูด การเขียน ความคล่องแคล่วในการอ่าน และความเข้าใจในการอ่าน รวมถึงไปถึงทักษะคณิตศาสตร์และทักษะด้านสังคมและอารมณ์

ด้วยเหตุนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้จัดทำมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ อันประกอบไปด้วย 7 มาตรการ ได้แก่ 1) ออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ ที่ตอบสนองบริบทความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้เรียน 2) เสริมพลังพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษา 3) สร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง 4) พัฒนากล้องสื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้แบบเปิด และเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา 5) สร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาวะที่ดีของผู้เรียนทั้งสุขภาพกาย และสุขภาพจิต 6) ยกระดับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ 7) จัดสวัสดิการความปลอดภัยและสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อเป็นแนวทางในการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้

ภายหลังการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพในการจัดการการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

การดำรงชีวิตของมนุษย์ควรอาศัยหลักทางธรรมและการมีเหตุผลในการดำเนินชีวิตตลอดจนประกอบสัมมาอาชีพะ ในทางสุจริต คือทางกาย วาจาและใจ พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรมกล่าวว่า สัปปุริสธรรม 7 หมายถึง ธรรมของสัตบุรุษ ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ ธรรมที่เป็นข้อปฏิบัติของคนดีประกอบไปด้วย 1) ธัมมัญญตา (รู้เหตุ) 2) อัตถัญญตา (รู้ผล) 3) มัตตัญญตา (รู้ตน) 4) มัตตัญญตา (รู้ประมาณ) 5) กาลัญญตา (รู้กาล) 6) ปริสสัญญตา (รู้สังคม) 7) ปุคคัลโปปญญตา (รู้บุคคล) เป็นกุศลธรรมที่ทำให้บุคคลเป็นคนดี เป็นหลักธรรมของคนดีบุคคลที่มีคุณธรรมประจำใจ โดยยึดเอาหลักสัปปุริสธรรมเป็นหลักในการดำเนินชีวิตบุคคลที่ยึดเอาหลักสัปปุริสธรรม เป็นธรรมประจำใจยังได้ชื่อว่าเป็นผู้ดีเพราะเป็นผู้จักเหตุรู้จักผล รู้จักตนรู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน รู้จักบุคคล โดยเฉพาะผู้ที่ทำหน้าที่ปกครองคนอื่น จะสามารถบริหารงานได้อย่างราบรื่น มีบทบาทในการทำงานกับชุมชนและมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือมีฐานะดีจึงมีเวลาเสียสละเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถทำให้คนรัก ศรัทธา และเชื่อถือด้วยความจริงใจมีสัมพันธภาพอันดี หลักสัปปุริสธรรมจึงมีคุณค่าสำคัญในการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน และเกิดประสิทธิผลกับงานและองค์กร (พระพรหมคุณาพร (ป. อ. ปยุตโต), 2546)

ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาการดำเนินการตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ รวมไปถึงความต้องการจำเป็นของมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การเสนอแนวทางการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนามาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3. เพื่อเสนอแนวทางการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและคณะครูของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

เขต 1, 2566) ทั้งหมด 11 โรงเรียน จำนวน 338 คน และมีการกำหนดขนาดตัวอย่างได้ใช้หลักเกณฑ์พิจารณาโดยใช้สูตรคำนวณของ Krejcie & Morgan (1970) ได้ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจเท่ากับ 180 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 โดยเลือกแบบเจาะจงจำนวน 5 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือวิจัย โดยขอคำชี้แนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 4) สร้างเครื่องมือวิจัย 5) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาและเนื้อหาขยายจากนั้นนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวิจัย (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องได้ค่า IOC = 0.5 ขึ้นไป และตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา ความครอบคลุมในเนื้อหาและรูปแบบการพิมพ์ 6) แบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย (Try Out) จำนวน 30 ชุด เพื่อค่า Cronbach's Alpha ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งกำหนดค่าที่ยอมรับได้ไว้ที่ 0.91 7) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย

3.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเพื่อศึกษาวิธีการพัฒนามาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาตามวิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย และเขียนเรียบเรียงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ความต้องการจำเป็นของมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ ออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ที่ตอบสนองบริบทความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้เรียน อันดับที่ 2 คือ สร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาวะที่ดีของผู้เรียนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต อันดับที่ 3 คือ สร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อันดับที่ 4 คือ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย และสร้างขวัญและกำลังใจ และอันดับที่ 5 คือ เสริมพลังพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นและดัชนีความต้องการจำเป็นของมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้
ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวม

มาตรการฟื้นฟูภาวะ ถดถอยทางการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	PNI modified	อันดับ
1. ออกแบบกระบวนการ จัดการเรียนรู้ใหม่ ที่ ตอบสนองบริบทความ เปลี่ยนแปลงและความ ต้องการของผู้เรียน	3.44	0.56	มาก	4.73	0.44	มากที่สุด	0.374	1
2. เสริมพลังพัฒนาครู และ ผู้บริหารสถานศึกษา	3.48	0.56	มาก	4.70	0.46	มากที่สุด	0.349	5
3. สร้างการมีส่วนร่วมในการ จัดการเรียนรู้ อย่างมี ประสิทธิภาพระหว่าง สถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วนที่ เกี่ยวข้อง	3.40	0.55	มาก	4.63	0.48	มากที่สุด	0.363	3
4. พัฒนาลังสื่อดิจิทัลเพื่อ การเรียนรู้แบบเปิด และ เชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศ ทางการศึกษา	3.46	0.65	มาก	4.64	0.48	มากที่สุด	0.341	7
5. จัดสวัสดิการ ความ ปลอดภัย และสร้างขวัญและ กำลังใจ	3.40	0.55	มาก	4.61	0.49	มากที่สุด	0.355	4
5. ยกระดับการจัดการ เรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่าง เป็นระบบและมี ประสิทธิภาพ	3.43	0.56	มาก	4.61	0.49	มากที่สุด	0.344	6
6. สร้างทัศนคติที่ดีต่อการ เรียนรู้และสุขภาวะที่ดีของ ผู้เรียนทั้งสุขภาพกายและ สุขภาพจิต	3.44	0.56	มาก	4.71	0.46	มากที่สุด	0.370	2
ภาพรวม	3.47	0.56	มาก	4.66	0.47	มากที่สุด	0.356	

2. วิธีการพัฒนามาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ตามหลักสัปปริสรธรรม 7 ของโรงเรียน
ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 1 เป็นการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ตามหลักสัปปริสรธรรม 7
ได้แก่ การรู้หลักการ (อัมมัญญตา) การรู้ความมุ่งหมาย (อัตถัญญตา) การรู้จักตน (อัตตัญญตา) การรู้จัก

ประมาณ (มัตตัญญา) การรู้จักเวลา (กาลัญญา) การรู้จักชุมชน (ปริสัญญา) การรู้จักบุคคล (ปุคคลัญญา) เพื่อพัฒนาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการรู้หลักการ ได้แก่ การศึกษาองค์ความรู้ หลักการและสาเหตุของภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ โดยการสืบหาสาเหตุปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับการเรียนรู้ของผู้เรียน บริบทโดยรอบ โดยอาศัยการสังเกตของคณะครู แล้วนำปัญหานั้นมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เป็นแนวทางในการดำเนินการร่วมกัน ได้แก่ ด้านการบริหาร ด้านครู ด้านผู้เรียน ด้านการให้ความช่วยเหลือของชุมชน ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน ด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่ตอบสนองบริบทความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้เรียนและบริบทของโรงเรียน การปรับหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ อำนวยการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน และอำนวยความสะดวกในการสอนของครูเพื่อให้ได้วิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม มีการจัดตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์สภาพปัญหา มีหน้าที่ในการศึกษาปัญหาด้านผู้เรียน โดยให้สำรวจสภาพปัญหาเกี่ยวกับทักษะ สมรรถนะและ ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ แนวทางการการสนับสนุนทางสังคม จากครูและผู้ปกครอง วิเคราะห์และสังเคราะห์กระบวนการแก้ปัญหาการถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยครูผู้สอนจะต้องวิเคราะห์สภาพปัญหาของผู้เรียนในรายวิชาที่ตนเองสอน

2.2 ด้านการรู้ความมุ่งหมาย ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนในการแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ว่าผู้เรียนจะต้องมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการเรียนรู้ผู้เรียนมีสัมฤทธิ์ผลที่พัฒนาสูงขึ้น และทัศนคติที่ดีในการเรียนรู้และการดำเนินชีวิต ผลกระทบของภาวะถดถอยทางการเรียนรู้กระทบกับผู้เรียนและการจัดการเรียนการสอนอย่างไร เพื่อจุดประกายความคิดหาแนวทางในการแก้ไข กำหนดเป้าหมาย และทิศทางให้ชัดเจน ในการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาพที่ดีของผู้เรียนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต เพื่อให้ผู้เรียนกลับเข้าสู่ห้องเรียนและการเรียนรู้ได้อย่างสมบูรณ์ เสริมสร้างให้ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการเรียนรู้ มีทัศนคติที่ดีในการเรียนรู้และการดำเนินชีวิต มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่พัฒนาสูงขึ้น ครูและผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีให้แก่ผู้เรียน เพื่อชี้แจงกรอบแนวทางการดำเนินงาน สร้างความตระหนักและความเข้าใจในเป้าหมายร่วมกัน ในส่วนของการปฏิบัติการในชั้นเรียน

2.3 ด้านการรู้จักตน ได้แก่ การเสริมสร้างระบบและกลไกการดูแลความปลอดภัยของโรงเรียนให้แก่ผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองนักเรียน รู้จักว่าโรงเรียนหรือสถานศึกษานั้น มีความพร้อมในด้านใดบ้าง และจะต้องปรับปรุงแก้ไขในเรื่องใดบ้าง เพื่อเป็นการวิเคราะห์ในองค์รวมว่า ข้อจำกัดของโรงเรียน หรือสถานศึกษามีอย่างไรบ้าง เช่น ความปลอดภัยในสถานศึกษา สภาพแวดล้อมทางกายภาพ อาคารสถานที่ เป็นต้น เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญในการพัฒนา ครู และผู้เรียนทำความเข้าใจภายในโรงเรียนถึงข้อจำกัด ความสามารถ จุดอ่อน จุดแข็ง โดยใช้กระบวนการ swot analysis เพื่อให้มีความเข้าใจในโรงเรียนอย่างแท้จริง จึงจะสามารถจัดสวัสดิการ จัดการเกี่ยวกับความปลอดภัย และสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูกับนักเรียนได้ เสริมสร้างระบบและกลไกการดูแลความปลอดภัยของสถานศึกษาให้แก่ผู้เรียนอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน ใช้อองค์ความรู้เรื่องความปลอดภัยบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองนักเรียน การยกย่องเชิดชูแก่คุณครูที่ทุ่มเทเสียสละอุทิศตนเพื่อการจัดการเรียนการสอน

2.4 ด้านการรู้จักประมาณ ได้แก่ การดำเนินการจัดสรรอินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์ในการติดตั้งอินเทอร์เน็ต ตลอดจนอุปกรณ์ในการศึกษาทางไกลอย่างพอเพียงและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน รู้จัก

ความพอดีในด้านต่างๆอย่างเหมาะสม นั่นก็คือการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย คือฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหารทั่วไป และฝ่ายบริหารบุคคล ให้ตั้งอยู่บนความพอเพียง และยุติธรรม การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการด้วย ไม่ว่าจะเป็นการจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์สำหรับติดตั้งอย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อผู้เรียน พัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน และครูผู้สอน กำกับการดำเนินงาน ให้คำแนะนำ ให้กำลังใจคณะทำงาน เสริมแรงในรูปแบบต่างๆ คณะกรรมการด้านงบประมาณ มีหน้าที่ควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่โปร่งใสและยุติธรรม

2.5 ด้านการรู้จักเวลา ได้แก่ การพัฒนาคลังสื่อดิจิทัลในโรงเรียนให้ทันสมัยและทันเหตุการณ์ การเปลี่ยนแปลงต่างๆ อยู่ตลอดเวลา ทำงานต่างๆด้วยความตรงต่อเวลา ทันเหตุการณ์ รู้จักการวางแผนการบริหารจัดการเวลาเพื่อให้งานต่างๆ ในการช่วยเหลือผู้เรียนที่อยู่ในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้พัฒนาคลังสื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้แบบเปิด และเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ให้ทันสมัยทันเหตุการณ์อยู่เสมอ รวมไปถึงการสื่อสารในระบบออนไลน์กับผู้ปกครองเพื่อกำกับติดตามพฤติกรรมของผู้เรียนร่วมกับผู้ปกครอง บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นและสำคัญ ตลอดจนสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้อย่างรวดเร็วมีการวางแผนการใช้เวลาให้เหมาะสมกับการพัฒนาสื่อดิจิทัลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ทำให้ครูมีความสุขกับการพัฒนาสื่อการสอน และทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพให้บริการสื่อและเทคโนโลยีเพื่อให้การดำเนินงานสะดวกราบรื่น กำหนดช่วงระยะเวลาของการประเมินและรายงานเป็นระยะ เพื่อการแก้ปัญหาและการพัฒนางานให้ทันการณ์ ประชุมคณะกรรมการในแต่ละด้านอย่างน้อย 3 ครั้ง

2.6 ด้านการรู้จักชุมชน ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ชุมชนมีส่วนร่วม เพื่อใช้เครือข่ายของผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ วางแผนความร่วมมือระหว่างผู้ปกครอง หน่วยงานต่างๆ และโรงเรียน โดยการสร้างเครือข่ายการฟื้นฟูการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานการศึกษาอื่นๆ รวมไปถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน และทำความเข้าใจในวัฒนธรรมประเพณีภายในชุมชนให้เข้าใจและ เข้าถึงอย่างถ่องแท้ สร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันแก้ไขปัญหา จัดทำแผนการจัดการแก้ปัญหาเชิงรุกเน้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง โดยใช้กระบวนการของชุมชนวิชาชีพ PLC จัดกิจกรรมตามแผน ครูคอยอำนวยความสะดวก เสริมแรง ประสานความร่วมมือวิธีการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนกับชุมชนอย่างใกล้ชิด ครูร่วมถอดบทเรียนการแก้ปัญหาเพื่อแลกเปลี่ยน และกลับไปปรับปรุงรูปแบบกิจกรรมเพื่อพัฒนารูปแบบในครั้งถัดไป ประสานงานผู้ปกครอง ดำเนินการประชุมสร้างความเข้าใจ และหาจุดร่วมในการพัฒนาผู้เรียน ให้ผู้ปกครองรับรู้ถึงระดับสภาพปัญหาของผู้เรียน มีความตระหนักรู้และร่วมรับผิดชอบกับการแก้ปัญหาร่วมกัน ประสานขอความร่วมมือกับผู้ปกครอง ติดต่อสอบถามข้อมูลพัฒนาการของผู้เรียน

2.7 ด้านการรู้จักบุคคล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น Super Coach ในการจัดการเรียนรู้ ด้วยการส่งเสริมการพัฒนาครูให้เป็นโค้ชหรือผู้อำนวยการเรียนรู้ที่มีความมีประสิทธิภาพ ใช้คนให้ถูกกับงาน ให้ตรงกับความสามารถที่เขามีจัดครูให้ทำการสอนตรงวิชาเอก หรือวิชาที่ตนเองมีความถนัด ร่วมกันสร้างนวัตกรรมการสอน ตลอดจนพัฒนาเทคนิคการสอนและสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของครู รู้จักความแตกต่างของครู ในด้านความสามารถ วิชาเอก หรือวิชาที่ครูผู้สอนถนัด ให้ได้จัดการเรียนการสอนในสิ่งที่ครูมีความสามารถสอนในวิชานั้นๆ เป็นการเสริมพลังพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษาเป็น Super Coach ในการช่วยครูจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารควบคุมการดำเนินงานของคณะทำงานด้านต่าง ๆ คอยอำนวยความสะดวก

ตัดสินใจ สั่งการ ในเรื่องที่ได้รับผิดชอบไม่สามารถตัดสินใจเองได้ คณะกรรมการนิเทศกำกับติดตามตรวจสอบ การดำเนินงาน คอยให้กำลังใจเสริมแรง แนะนำวิธีการ ส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นแบบอย่างหรือต้นแบบในการ แก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ ตามความถนัดและความสามารถของครู

3. แนวทางการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ตามหลัก สัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีดังนี้

3.1 ด้านการรู้หลักการ (อัมมัญญาตา) ควรมีกระบวนการในการสืบหาสาเหตุของภาวะถดถอย ทางการเรียนรู้ ในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านผู้เรียน ด้านครูผู้สอน ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้าน การวัดและประเมินผลผู้เรียน ด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการศึกษาหาความรู้ และพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิธีการสอน นวัตกรรมและสมรรถนะด้านเทคโนโลยี มีการ พัฒนาองค์ความรู้ด้านมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ มีการปรับหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้อง กับมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญในการช่วยอำนวยความสะดวกการจัดการเรียนรู้ ให้ เหมาะสมกับผู้เรียน และอำนวยความสะดวกในการสอนของครูเพื่อให้ได้วิธีการจัดการเรียนการสอนที่ เหมาะสม

3.2 ด้านการรู้ความมุ่งหมาย (อัตถัญญาตา) ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการ เรียนรู้ มีทัศนคติที่ดีในการเรียนรู้และการดำเนินชีวิต เป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้และ ส่งผลให้นักเรียนมีสัมฤทธิ์ผลที่พัฒนาสูงขึ้น ครูและผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน มี การส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีให้แก่ผู้เรียน

3.3 ด้านการรู้จักตน (อัตตัญญาตา) ยกย่องเชิดชูแก่คุณครูที่ทุ่มเทเสียสละ อุทิศตนเพื่อการ จัดการเรียนการสอน เสริมสร้างระบบและกลไกการดูแลความปลอดภัยของสถานศึกษาให้แก่ผู้เรียนอย่างมี คุณภาพและได้มาตรฐาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองนักเรียน มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับ ภาวะถดถอยทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาย่างเหมาะสม ครูเป็น แบบอย่างที่ดีด้านระเบียบวินัยกับนักเรียน เช่น การตรงต่อเวลา การแต่งกายถูกต้องตามระเบียบของโรงเรียน การพูดจาให้เหมาะสม เป็นต้น ใช้อองค์ความรู้เรื่องความปลอดภัยบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน

3.4 ด้านการรู้จักประมาณ (มัตตัญญาตา) มีการดำเนินการจัดสรรอินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์ใน การติดตั้งอินเทอร์เน็ต ตลอดจนอุปกรณ์ในการศึกษาทางไกลอย่างพอเพียงและเหมาะสมกับโรงเรียนมีการ พัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน และครูผู้สอนน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้บูรณาการในการบริหารจัดการอุปกรณ์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของโรงเรียนนักเรียนตระหนัก ในคุณค่าของอินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์อันเป็นสมบัติของส่วนรวมภายในโรงเรียนครูและนักเรียนตระหนักใน การประหยัดพลังงาน

3.5 ด้านการรู้จักเวลา (กาลัญญาตา) พัฒนาล้างสื่อดิจิทัลกลางให้ทันสมัยและทันเหตุการณ์ การเปลี่ยนแปลงต่างๆอยู่เสมอ เลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับช่วงวัยของผู้เรียนบูรณาการเชื่อมโยง ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น และสำคัญ ตลอดจนสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้อย่างรวดเร็วมีการวาง แผนการใช้เวลาให้เหมาะสมกับการพัฒนาสื่อดิจิทัลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ครูมีความสุขกับการพัฒนาสื่อการ สอน และทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

3.6 ด้านการรู้จักชุมชน (ปริสัญญาตา) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ชุมชนมีส่วนร่วม วางแผนความร่วมมือระหว่างผู้ปกครอง หน่วยงานต่างๆ และโรงเรียน สร้างเครือข่ายการฟื้นฟูการศึกษาโดย

อาศัยความร่วมมือจากสถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงานการศึกษาอื่นๆ ผู้บริหารและครูมีการวางตัวและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ผู้บริหารและครูมีความเข้าใจในวัฒนธรรมประเพณีในชุมชน

3.7 ด้านการรู้จักบุคคล (บุคคลัญญา) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น Super Coach ในการจัดการเรียนรู้ ครูทำการสอนตรงวิชาเอก มีการพัฒนาครูให้เป็นโค้ชหรือผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาเทคนิคการสอนและสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของครู และร่วมกันสร้างนวัตกรรมการสอน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. การศึกษาความต้องการจำเป็นของมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของโรงเรียน ที่มีความต้องการจำเป็นอยู่อันดับที่ 1 คือ ออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ที่ตอบสนองบริบทความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้เรียน อันดับที่ 2 คือ สร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาวะที่ดีของผู้เรียนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต อันดับที่ 3 คือ สร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อันดับที่ 4 คือ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย และสร้างขวัญและกำลังใจ และอันดับที่ 5 คือ เสริมพลังพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับ ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายที่โรงเรียนเผชิญในการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเกิดจากปัจจัยหลายประการทั้งปัจจัยภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นอยู่อันดับที่ 1 คือ ออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ที่ตอบสนองบริบทความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้เรียน อาจเป็นเพราะการเรียนการสอนแบบเดิมอาจไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในยุคปัจจุบันได้อย่างเพียงพอ ผู้เรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งด้านความรู้ ทักษะ และความสนใจ จึงจำเป็นต้องมีการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและยืดหยุ่น ดังนั้น ควรมีการพัฒนาหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของเก็จกนก เอื้อวงศ์ และคณะ (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ใช้ในสถานการณ์โควิด-19 มี 2 แบบ คือ 1) รูปแบบการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่ใช้ในสถานการณ์โควิด - 19 ในช่วงก่อนเปิดภาคเรียน มี 3 รูปแบบหลัก คือ การเยี่ยมบ้าน มีเอกสาร ใบงาน และให้คำแนะนำ(On hand) การจัดการเรียนรู้ผ่านออนไลน์ (Online) และการจัดการเรียนรู้ผ่านโทรทัศน์ (On-air) ซึ่งส่วนใหญ่ใช้การเยี่ยมบ้านเป็นหลัก โดยผสมผสานกับรูปแบบอื่น ๆ เช่น รูปแบบการเยี่ยมบ้านกับการจัดการเรียนรู้ผ่านโทรทัศน์ การเยี่ยมบ้านกับการจัดการเรียนรู้ผ่านออนไลน์ เป็นต้น โดยสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการดำเนินการวิเคราะห์หลักสูตร/จัดทำโครงสร้างหลักสูตรให้เหมาะสม การปรับแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหาและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดลำดับความสำคัญของเนื้อหาให้เหมาะสมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ การเชื่อมโยงเนื้อหาให้เหมาะสมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ การนิเทศ กำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ มีการชี้แจงนโยบายให้ครูรับทราบ มีการอบรมครูเกี่ยวกับการใช้สื่อ เทคโนโลยี และการสำรวจความพร้อมของนักเรียน การปรับเนื้อหา/กิจกรรมเสริมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ มีการใช้ใบความรู้/ใบงานประกอบการเรียนรู้ และสอนเสริมให้กับผู้เรียน กรณีการจัดการเรียนรู้ผ่านออนไลน์ มีการใช้แพลตฟอร์มต่าง ๆ เช่น Google Meet, Zoom, MST การใช้สื่อ Social Media 2) รูปแบบการจัดการ

เรียนรู้ของสถานศึกษาที่ใช้ในสถานการณ์โควิด - 19 ในช่วงหลังเปิดภาคเรียน คือ การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน (On-site) โดยผสมกับรูปแบบอื่นๆ คือ การจัดการเรียนรู้ผ่านโทรทัศน์ (On-air) การจัดการเรียนรู้ผ่านออนไลน์ (Online) การจัดการเรียนรู้โดยการเยี่ยมบ้าน (On hand) โดยลักษณะการจัดการจะแตกต่างกันตามสภาพพื้นที่และความเสี่ยงในการติดเชื้อ คือ (1) ในพื้นที่ที่ไม่มีความเสี่ยงจัดการเรียนรู้ในลักษณะปกติ แต่มีการรักษาระยะห่างและดำเนินการตามมาตรการป้องกันของสาธารณสุข (2) สถานศึกษาขนาดใหญ่ที่มีนักเรียนจำนวนมาก ใช้การสลับวันเรียน โดยในวันนี้นักเรียนไม่ได้มาเรียนใช้การจัดการเรียนรู้ผ่านออนไลน์ หรือการจัดการเรียนรู้ผ่านโทรทัศน์ (3) สถานศึกษาบางแห่งใช้การลดจำนวนนักเรียนในแต่ละห้อง ซึ่งในบางห้องก็อาจใช้การจัดการเรียนรู้ผ่านโทรทัศน์ และการจัดการเรียนรู้ผ่านออนไลน์ โดยสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการดำเนินการวิเคราะห์หลักสูตร/จัดทำโครงสร้างหลักสูตรให้เหมาะสม การปรับแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหาและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดลำดับความสำคัญของเนื้อหาให้เหมาะสมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ การเชื่อมโยงเนื้อหาให้เหมาะสมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ การนิเทศ กำกับ ติดตามการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผลการเรียน มีการเตรียมอาคารสถานที่ และอุปกรณ์ต่างๆ ก่อนเปิดภาคเรียน โดยเฉพาะในกรณีที่ต้องขยายเพิ่มห้องเรียน การปรับเนื้อหา การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ การจัดลำดับความสำคัญของเนื้อหา การใช้ใบความรู้/ใบงานประกอบการเรียนรู้ การลดกิจกรรม เพื่อหลีกเลี่ยงการสัมผัสทางร่างกาย มีการปรับเนื้อหาการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ การปรับกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ การใช้ใบความรู้/ใบงานประกอบการเรียนรู้ สำหรับการจัดการเรียนรู้ผ่านออนไลน์ มีการใช้แพลตฟอร์มต่าง ๆ เช่น Google Meet, Zoom, MST การใช้สื่อ Social Media ในการจัดการเรียนรู้

2. การศึกษาวิธีการพัฒนามาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ตามหลักสัปปริสธรรม 7 ได้แก่ การรู้หลักการ (อัมมัญญตา) การรู้ความมุ่งหมาย (อัตถัญญตา) การรู้จักตน (อิตถัญญตา) การรู้จักประมาณ (มัตตัญญตา) การรู้จักเวลา (กาลัญญตา) การรู้จักชุมชน (ปริสสัญญตา) การรู้จักบุคคล (บุคคลัญญตา) เพื่อพัฒนาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 ซึ่งมีความสอดคล้องกับการวิจัยของสุรศักดิ์ ชะมารัมย์ และคณะ (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า การเชื่อมโยงแนวปฏิบัติเข้ากับเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ต่างๆ นั้น ตามหลักพระพุทธศาสนา ผู้ที่ได้ชื่อว่าคนดี คนมีปัญญา คนมีคุณธรรม เรียกว่าสัตบุรุษบ้าง บัณฑิตบ้าง ถ้าคนดี คนมีปัญญา คนมีคุณธรรม หรือสัตบุรุษนี้ หากหน้าที่ช่วยเหลือแนะนำสั่งสอน ชักน้าสัมาทิฏฐิให้แก่ผู้อื่นหรือบุคคลผู้แสวงหาสัมาทิฏฐิกระตือรือร้นไปหาไปปรึกษา ไปสดับฟัง ไปขอคำแนะนำสั่งสอน เข้าร่วมหมู่อยู่ใกล้ ศึกษาแบบอย่างแนวทางจากสัตบุรุษนั้น เรียกว่า สัปปริสสังเสวะ หรือ สัปปริสเสวนา แปลว่า การเสวนากับสัตบุรุษ หมายถึงการคบหากับคนดี และสัตบุรุษหรือคนดีนั้นก็เป็นผู้ได้ชื่อว่า กัลยาณมิตร ดังนั้นหลักสัปปริสธรรมจึงมีความหมายว่า ธรรมของสัตบุรุษหรือคุณสมบัติของคนดีมีอยู่ 7 ประการ ประกอบด้วย 1) อัมมัญญตา การรู้หลักการ 2) อัตถัญญตา การรู้ความมุ่งหมาย 3) อิตถัญญตา การรู้จักตน 4) มัตตัญญตา การรู้จักประมาณ 5) กาลัญญตา การรู้จักเวลา 6) ปริสสัญญตา การรู้จักชุมชน 7) บุคคลัญญตา หรือบุคคลปโรปรัญญตา การรู้จักบุคคล ทั้งนี้ หลักสัปปริสธรรมมีความสัมพันธ์กันกับเทคนิคการบริหารจัดการอยู่หลายประการมาก โดยครอบคลุมมิติการบริหารตน การบริหารคน และการบริหารงาน

3. การเสนอแนวทางการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วยกรอบกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่เพื่อตอบสนองความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้เรียน โดยการสืบหาสาเหตุด้านต่างๆ (รู้หลักการ) การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาวะที่ดีของผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ ครูและผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี (รู้ความมุ่งหมาย) การสร้างสวัสดิการและความปลอดภัยในสถานศึกษาให้มีคุณภาพเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครอง (รู้จักตน) การยกระดับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการอุปกรณ์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของโรงเรียน (รู้จักประมาณ) การพัฒนาลัทธิศรัทธาเพื่อการเรียนรู้แบบเปิด ทันสมัย สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว (รู้จักเวลา) การส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ที่ชุมชนมีส่วนร่วม ระหว่างผู้ปกครอง หน่วยงาน และโรงเรียน และหน่วยงานการศึกษาอื่นๆ (รู้จักชุมชน) การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น Super Coach ในการจัดการเรียนรู้ พัฒนาครูให้เป็นโค้ชหรือผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และสร้างนวัตกรรมในการสอนร่วมกัน (รู้จักบุคคล) ซึ่งมีความสอดคล้องกับการวิจัยของหยาดฝน เดชโอภาส (2565) ที่ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำหลักปฏิบัติที่สำคัญ 7 ด้านมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และการบริหารจัดการสถานศึกษาสร้างสมดุลระหว่างการมุ่งเน้นผลงานและความสุขของบุคลากร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับการวิจัยของ และสอดคล้องกับการวิจัยของพระยุทธิศิลป์ ยุทธิศิลป์ (อุปรา) (2554) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอนาทม จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสามารถนำหลักสัปปุริสธรรม 7 ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงานส่วนตำบลได้จริงทุกด้าน และแสดงให้เห็นออกมาในรูปของผลงาน เพราะว่าผลงานจะเป็นเครื่องชี้วัดว่าหลักสัปปุริสธรรมนั้นนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลได้จริง ย่อมเป็นผลต่อความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรในองค์การและในชุมชนให้ได้รับความสุขอย่างถ้วนหน้า

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัย คือ แนวทางการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดังนี้

1. การดำเนินการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ด้านการรู้หลักการ (อัมมัญญตา) ออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ ที่ตอบสนองบริบทความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้เรียน (Knowing the cause : Redesigning new learning process) ผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญในการช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน และอำนวยความสะดวกในการสอนของครูเพื่อให้ได้วิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม มีการพัฒนาองค์ความรู้ด้านมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ มีกระบวนการในการสืบหาสาเหตุของภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านผู้เรียน ด้านครูผู้สอน ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน ด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการศึกษาหาความรู้ และพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิธีการสอน นวัตกรรมและสมรรถนะด้านเทคโนโลยี ปรับหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้
2. การดำเนินการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ด้านการรู้ความมุ่งหมาย (อตัลัญญตา) สร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาวะที่ดีของผู้เรียนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต (Knowing the consequence :

Valuing positive attitudes and well-being) ผู้บริหารและครูจะต้องตระหนัก และให้ความสำคัญกับ สุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้เรียนในการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และจนส่งผลให้ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่พัฒนาสูงขึ้น ส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีให้แก่ผู้เรียน ส่งเสริมให้ ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีในการเรียนรู้และการดำเนินชีวิต สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ระหว่างครูกับผู้เรียน

3. การดำเนินการตามหลักสี่ปฐิธธรรม 7 ด้านการรู้จักตน (อัตตัญญตา) จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย และสร้างขวัญและกำลังใจ(Knowing oneself : Regarding safety and welfare) ผู้บริหารและครู จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีด้านระเบียบวินัยกับนักเรียน เช่น การตรงต่อเวลา การแต่งกายถูกต้องตามระเบียบ ของโรงเรียน การพูดจาให้เหมาะสม เป็นต้น เสริมสร้างระบบและกลไกการดูแลความปลอดภัยของสถานศึกษา ให้แก่ผู้เรียนอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองนักเรียน ครูใช้องค์ความรู้ เรื่องความปลอดภัยบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะถดถอยทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาย่างเหมาะสม และมีการยกย่อง เชิดชูแก่คุณครูที่ทุ่มเทเสียสละ อุทิศตนเพื่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ของครู

4. การดำเนินการตามหลักสี่ปฐิธธรรม 7 ด้านการรู้จักประมาณ (มัตตัญญตา) ยกระดับการ จัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ (Knowing how to be temperate : Elevating learning with edtech) ผู้บริหารและครูจะต้องบริหารจัดการ และจัดหาอุปกรณ์และเครือข่าย อินเทอร์เน็ตของโรงเรียน ดำเนินการจัดสรรอินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์ในการติดตั้งอินเทอร์เน็ต ตลอดจน อุปกรณ์ในการศึกษาทางไกลอย่างพอเพียงและเหมาะสมกับโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นอกจากนั้นจะต้องสร้างความตระหนักให้กับครูและนักเรียนในการประหยัดพลังงาน คุณค่าของอินเทอร์เน็ต และอุปกรณ์อันเป็นสมบัติของส่วนรวมภายในโรงเรียน ตลอดจนการพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่ หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียนและครูผู้สอน

5. การดำเนินการตามหลักสี่ปฐิธธรรม 7 ด้านการรู้จักเวลา (กาลัญญตา) : พัฒนาค้นสื่อดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้แบบเปิด และเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา (Knowing how to choose and keep time : Open educational resources) ผู้บริหารและครูจะต้องพัฒนาค้นสื่อดิจิทัลกลางให้ทันสมัยและทัน เหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆอยู่เสมอ มีการวางแผนการใช้เวลาให้เหมาะสมกับการพัฒนาสื่อดิจิทัลเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น และสำคัญ ตลอดจนสามารถเข้าถึงข้อมูล สารสนเทศได้อย่างรวดเร็ว เลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับช่วงวัยของผู้เรียน อีกทั้งยังเป็นการ เพิ่มพูนประสบการณ์ในการพัฒนาสื่อการสอน มีความสุขกับการทำงานและทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

6. การดำเนินการตามหลักสี่ปฐิธธรรม 7 ด้านการรู้จักชุมชน (ปริสัณญตา) สร้างการมีส่วนร่วมใน การจัดการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง (Knowing the society : Collaborating effective learning with stakeholders) ผู้บริหารและครูจะต้อง วางตัวและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน มีการวางแผนความร่วมมือระหว่างผู้ปกครอง หน่วยงานต่างๆ และ โรงเรียน สร้างเครือข่ายการฟื้นฟูการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือจากสถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงาน การศึกษาอื่นๆ เข้าใจในวัฒนธรรมประเพณีในชุมชน และส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ชุมชนมีส่วนร่วม

7. การดำเนินการตามหลักสี่ปฐิธธรรม 7 ด้านการรู้จักบุคคล (บุคคลัญญตา) เสริมพลังพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษา (Knowing the different individuals : Empowering teachers and principals)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น Super Coach ในการจัดการเรียนรู้และร่วมกันกับครูในการสร้างนวัตกรรมการสอน ครูทำการสอนให้ตรงกับวิชาเอกที่ตนเองสำเร็จการศึกษามีความเชี่ยวชาญ พัฒนาครูให้เป็นโค้ชหรือผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาเทคนิคการสอนและสมรรถนะด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลของครูอย่างเต็มศักยภาพและเท่าเทียมกัน ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ด้านการรู้จักบุคคล ควรเสริมพลังพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสรรหาบุคลากรที่เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน มาปฏิบัติแต่ละหน้าที่ในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิผลในการทำงาน
 - 1.2 ด้านการรู้หลักการ ควรออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ ที่ตอบสนองบริบทความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้เรียน เพื่อการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆในการจัดการเรียนรู้ในภาวะการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ของการศึกษา
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนามาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ของผู้เรียน
 - 2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อนวัตกรรมสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงของผู้เรียน
 - 2.3 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). **มาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้**. สมุทรปราการ: บริษัท เอส. บี. เค. การพิมพ์.
- เก็จกนก เอื้อวงศ์ และคณะ. (2564). **การศึกษารูปแบบการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด – 19**. รายงานการวิจัย. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- ธีรวิทย์ เอกะกุล. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- พระพรหมคุณาพร (ป. อ. ปยุตฺโต). (2546). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมมิก.
- พระยยุทธศิลป์ ยุทธศิลป์ (อุปครู). (2554). **การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม 7 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์จังหวัดนครพนม**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2566). **ข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา 2566**. ปทุมธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.
- สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ และคณะ. (2561). **การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติระหว่างหลักสัปปริสธรรมกับเทคนิค การบริหารจัดการสมัยใหม่**. วารสารวันม ฎองแหงพุทธศาสตรปริทรรศน์. 5(2). 67-77.
- หยาดฝน เดชโอภาส. (2565). **การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อัมพร พินะสา. (2566). **สพฐ. แจงเลือกวิธีเรียนได้หลายแบบหากไม่พร้อมเรียนออนไลน์**. แหล่งที่มา <https://www.obec.go.th/archives/377135> สืบค้น 28 ม.ค. 2566.
- Krejcie, R.V. & D.W. Morgan. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3). 607-610.**

แนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

GUIDELIES FOR ACADEMIC ADMINISTRATION IN THE DIGITAL ERA BASED ON
IDDHIBAT IV OF SCHOOLS UNDER THE SAKAEO PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

^[1]กัญสุญา บุญเกิด Kansuya Boonkerd ^[2]เกษม แสงนนท์ Kasem Sangnont

^[3]สมศักดิ์ บุญป๋อ Somsak Boonpoo

^[1] ^[2] ^[3] มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Kansuya_Boonkerd@hotmail.com

Article Received: December 09, 2024. Revised: December 23, 2024. Accepted: December 25, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล 2) เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามประชากรในการวิจัยที่เป็นผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 290 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในภาพรวมมีสภาพการบริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีสภาพการบริหารอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการวัดและการประเมินผล และด้านสื่อการเรียนการสอน ตามลำดับ 2) วิธีการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านวิชาการให้ประสบความสำเร็จ มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ ปรับปรุงระบบงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้ความสำคัญด้านการจัดการเรียนการสอนด้วยความเอาใจใส่ มีเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายน่าสนใจ การจัดระบบการติดตามสนับสนุนและช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครูในด้านงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาโดยให้เกิดผลที่ส่งตรงถึงตัวผู้เรียนให้มากที่สุด และ 3) การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 เป็นการบูรณาการการบริหารกับหลักอิทธิบาท 4 โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจมานะพยายาม มีความรับผิดชอบ รอบคอบรอบรู้ ในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ มีปัญญา มีศักยภาพ ในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพตามมาตรฐานและเทคนิควิธีการที่ทันสมัย ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัลในงานต่างๆ รวมทั้งกิจกรรมต่างๆ ที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อุทิศตนพัฒนาที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพโดยผู้เรียนเป็นผู้ลงมือกระทำตามวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนตรงตามที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, ยุคดิจิทัล, ผู้เรียน, โรงเรียน, หลักอิทธิบาท 4

ABSTRACT

This research aims to 1) study the academic administration in the digital age, 2) study the methods of academic administration in the digital age according to the principles of the Four basis for success (Iddhipāda), and 3) propose guidelines for academic administration in the digital age according to the principles of the Four basis for success (Iddhipāda). This research is a mixed-methods research, in term of a quantitative research using a questionnaire of the research population, consisting of 290 administrators and teachers of primary schools. Data were analyzed using basic statistics, including frequency, mean, and standard deviation. Qualitative research was conducted by interviewing 5 key informants. Data were analyzed using content analysis. The results of the research found that 1) The overall academic administration in the digital age of schools under the Office of the Primary Educational Service Area 1 of Sa Kaeo was at a high level. When considering each aspect, the administration was at a high level in all 5 aspects: curriculum, teaching, learning activities, measurement and evaluation, and teaching media, respectively. 2) The methods of academic administration in the digital age according to the principles of the Four basis for success (Iddhipāda) consist of good school administrators who must be committed to academic work to achieve success, aim to promote schools to organize learning processes, improve academic work systems to be efficient, use digital technology, and give importance to teaching and learning management with care. There are various interesting teaching techniques, organizing a system for monitoring, supporting and assisting teachers' work in academic and teaching within the educational institution to produce results that are most directly delivered to the learners. 3) Academic administration in the digital age according to the 4 Iddhipāda principles is an integration of administration and the 4 Iddhipāda principles. School administrators must be determined, diligent, responsible, careful and knowledgeable in their work in various areas, have wisdom and potential in continuing their studies and working in accordance with modern standards and techniques, and apply digital technology in various tasks, including activities that help learners learn and develop, allowing learners to learn by taking action according to the teaching and learning objectives as specified effectively.

Keywords: Academic Administration, The Digital Era, Iddhipāda IV

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตประเทศต่างๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถทันการเปลี่ยนแปลงในระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาซึ่งอัตลักษณ์ของประเทศในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของคนไทย ให้มีทักษะ มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกประเทศ จากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญเพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถก้าวข้ามอุปสรรคปัญหาของประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนา พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ถือได้ว่าเป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในการที่จะพัฒนาประเทศ ซึ่งในปัจจุบัน การศึกษาจะต้องกระทำไปพร้อมกับสถานะการที่เปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในเรื่องของวิชาการและเทคโนโลยี ทั้งการแข่งขันในระดับประเทศและระดับสากล การจัดการเรียนการสอนจึงต้องมีวิวัฒนาการไปตามเหตุปัจจัยที่เกื้อหนุน แต่สิ่งทั้งหลายทั้งปวงนั้นก็ต้องมีรากฐานที่ดี สามารถที่จะสร้างความรู้สึกรักที่มั่นคงให้กับสังคมได้ เมื่อให้ความสำคัญการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ จำเป็นต้องให้การศึกษาที่มีคุณภาพการศึกษาที่มีคุณภาพต้องมีการควบคุมคุณภาพ มีกลไกรักษาคุณภาพและยกระดับมาตรฐานคุณภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อจะทำให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายว่า การจัดการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐานและคงไว้ซึ่งมาตรฐาน (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2561)

การบริหารงานวิชาการจึงเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของการบริหารสถานศึกษาและป็นงานที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าสถานศึกษาระดับใดมาตรฐาน และคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจกงานวิชาการเกี่ยวข้อง กับงานหลักสูตร การจัดโปรแกรม การศึกษาและการจัดการเรียนการสอน จึงเป็นหัวใจของ สถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการนำเอาหลักสูตรไปใช้ เป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่จะต้องทำและมีความรู้เรื่องเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่ถูกต้องเหมาะสมจะเป็นเครื่องช่วยให้การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ งานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญในการจัดระบบงานให้มีความรัดกุมและมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545)

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเป็นการจัดกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนของครูและนักเรียนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด จึงเห็นสมควรที่จะนำหลักธรรมของการครองงานคือหลักอิทธิบาท 4 เป็นฐานแห่งความสำเร็จหมายถึงความสำเร็จคือสิ่งซึ่งมีคุณธรรมเครื่องให้ถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ความสำเร็จ ในสิ่งใดต้องทำตนให้สมบูรณ์ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อิทธิบาทซึ่งจำแนกไว้เป็น 4 คือ ฉันทะ พอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น วิริยะ ความพากเพียรในสิ่งนั้น จิตตะ ความเอาใจใส่ฝึกฝนในสิ่งนั้นและ วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น (จिरายู เกื้อทาน, 2557)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1
2. เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และ ครูวิชาการ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 290 คน และใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความรู้ด้านแนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 โดยการเลือกเจาะจง จำนวน 5 คน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ดังนี้ 1) ศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี วารสาร ตำราเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย และสร้างเครื่องมือ 3) นำแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบเบื้องต้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาและเนื้อหาารายข้อ จากนั้นนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวิจัย (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป 4) หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย จำนวน 30 ชุด เพื่อค่า Cronbach's Alpha ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม และได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.863 5) นำเครื่องมือไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 ซึ่งแบบสอบถามเป็นลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

3.2 แบบสัมภาษณ์ ขั้นตอนการสร้างดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ ตำรา วารสาร บทความวิจัยและงานเอกสารสิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 2) สร้างแบบสอบถามและขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครู วิชาการ ในสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 3) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร และ ครูวิชาการ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 290 คนและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์เชิงปริมาณ นำแบบสอบถามทั้งหมดที่รวบรวมมา เพื่อดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส (Coding Form) และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ดังนี้ 1) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้บริหารและครูวิชาการ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การสอน มาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถาม 2) ข้อคำถามปลายเปิดที่แสดงถึงข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 ทำการจัดกลุ่มตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามปลายเปิด จากนั้นจะทำการวิเคราะห์ โดยใช้การแจกแจงความถี่

4.2 การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ รวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ นำมาจัดกลุ่มข้อมูล (Data Grouping) ตามสาระสำคัญของประเด็นการสัมภาษณ์ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา พร้อมทั้งนำเสนอโดยวิธีการพรรณนาอ้างอิงคำพูดบุคคล

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในภาพรวมมีสภาพการบริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีสภาพการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ที่ ด้านการวัดและการประเมินผล และด้านสื่อการเรียนการสอน ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในภาพรวม

สภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว		N = 290			
		ระดับความคิดเห็น			
เขต 1		μ	σ	แปลผล	อันดับ
1.	หลักสูตร	4.27	0.57	มาก	1
2.	การเรียนการสอน	4.23	0.57	มาก	2
3.	สื่อการเรียนการสอน	3.57	0.73	มาก	5
4.	กิจกรรมการเรียนรู้	3.80	0.77	มาก	3
5.	การวัดและการประเมินผล	3.69	0.74	มาก	4
ภาพรวม		3.91	0.37	มาก	

2. วิธีการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

2.1. ด้านหลักสูตร- ฉันทะ (พอใจ) ผู้บริหารและครู ต้องมีความพอใจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน- วิจารณ์ (ตั้งใจ) ผู้บริหารและครู ต้องวางแผนการทำงานกำหนดภาระงานให้ชัดเจน แต่งตั้งหัวหน้างาน โดยมุ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน- จิตตะ (ใส่ใจ) ผู้บริหารและครู ต้องตรวจสอบการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อติดตามความก้าวหน้าของงาน- วิมังสา (ไตร่ตรอง) ผู้บริหารและครู พิจารณาศึกษาปัญหาที่เกิดจากการใช้หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน มีการพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักสูตรหลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสม

2.2. ด้านการเรียนการสอน ฉันทะ (พอใจ) ผู้บริหารและครู มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญ ให้ความสำคัญด้านการจัดการเรียนการสอนด้วยความเอาใจใส่ มีเทคนิค วิธีการสอนที่หลากหลายน่าสนใจ - วิจารณ์ (ตั้งใจ) ผู้บริหารและครู จัดทำแผนการเรียนรู้ และ จัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยความตั้งใจให้งานประสบผลสำเร็จ - จิตตะ (ใส่ใจ) ผู้บริหารและครู ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ให้ความสำคัญใส่ใจต่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน - วิมังสา (ไตร่ตรอง) ผู้บริหารและครู จัดประชุมวางแผนเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2.3. ด้านสื่อการเรียนการสอน - ฉันทะ (พอใจ) ผู้บริหารและครู จัดกระบวนการเรียนรู้ มีเทคนิคสื่อการสอน วิธีการสอนที่หลากหลายน่าสนใจ - วิจารณ์ (ตั้งใจ) ผู้บริหารและครู ร่วมกันปรับปรุงระบบงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามามีบทบาทในการทำงานวิชาการ อย่างเช่น โปรแกรมวัดผลประเมินผล ให้เกิดประสิทธิผลที่ยั่งยืน - จิตตะ (ใส่ใจ) ผู้บริหารและครู มีการคัดเลือกสื่อที่มีคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ - วิมังสา (ไตร่ตรอง) ผู้บริหารและครู มีการปฏิบัติงานในด้านการจัดหาสื่อที่เน้นทักษะและกระบวนการในการเรียนรู้ สามารถปฏิบัติได้ผลจริง

2.4. ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ - ฉันทะ (พอใจ) ผู้บริหารและครู จัดกระบวนการเรียนรู้ และ ให้ความสำคัญด้านการจัดการเรียนการสอนด้วยความพอใจ มีเทคนิค วิธีการสอนที่หลากหลายน่าสนใจ - วิจารณ์ (ตั้งใจ) ผู้บริหารและครู ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ และ จัดกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน นำสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพสูงสุด - จิตตะ (ใส่ใจ) ผู้บริหารและครู พัฒนาด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน เอาใจใส่รับผิดชอบหน้าที่ที่ตัวเองปฏิบัติ จัดทำแผนการสอน การวัดผลประเมินผล การเรียนรู้โดยเน้นสภาพจริงการ และมีเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ - ด้านวิมังสา (ไตร่ตรอง) ผู้บริหารและครู ประชุมวางแผนเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานในด้านงานวิชาการ ด้านการเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล ครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ

2.5. ด้านการวัดและการประเมินผล- ฉันทะ (พอใจ) ผู้บริหารและครู จัดทำระบบการติดตาม สนับสนุน และช่วยเหลือการปฏิบัติงาน ของครูในด้านงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา - วิจารณ์ (ตั้งใจ) ผู้บริหารและครู ปรับปรุงระบบงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการทำงานวิชาการ อย่างเช่น โปรแกรมวัดผลประเมินผล ให้เกิดประสิทธิผลที่ยั่งยืน เป็นการลดงานเอกสารต่างๆ - จิตตะ (ใส่ใจ) ผู้บริหารและครู ต้องตรวจสอบการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อติดตามความก้าวหน้าของงาน- วิมังสา (ไตร่ตรอง) ผู้บริหารและครู วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงาน ศึกษาไตร่ตรองระบบงานการวัดผลประเมินผล เพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

3. แนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

3.1 ฉันทะ (พอใจ) ด้านหลักสูตร ผู้บริหารและครู ต้องมีความพอใจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตร แกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารและครู มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญ ให้ความสำคัญด้านการจัดการเรียนการสอนด้วยความเอาใจใส่ มีเทคนิค วิธีการสอนที่หลากหลาย น่าสนใจ ด้านสื่อการเรียนการสอน ผู้บริหารและครู จัดกระบวนการเรียนรู้ มีเทคนิคสื่อการสอน วิธีการสอนที่หลากหลาย น่าสนใจ ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารและครู จัดกระบวนการเรียนรู้ และ ให้ความสำคัญด้านการจัดการเรียนการสอนด้วยความพอใจ มีเทคนิค วิธีการสอนที่หลากหลาย น่าสนใจ ด้านการวัดและการประเมินผล ผู้บริหารและครู จัดทำระบบการติดตามสนับสนุน และช่วยเหลือการปฏิบัติงาน ของครูในด้านงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

3.2 วิริยะ (ตั้งใจ) ด้านหลักสูตร ผู้บริหารและครู ต้องวางแผนการทำงานกำหนดภาระงานให้ชัดเจน แต่งตั้งหัวหน้างาน โดยมุ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารและครู จัดทำแผนการเรียนรู้ และ จัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยความตั้งใจให้งานประสบผลสำเร็จ ด้านสื่อการเรียนการสอน ผู้บริหารและครู ร่วมกันปรับปรุงระบบงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามามีบทบาทในการทำงานวิชาการ อย่างเช่น โปรแกรมวัดผลประเมินผล ให้เกิดประสิทธิผลที่ยั่งยืน ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารและครู ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ และ จัดกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน นำสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพสูงสุด ด้านการวัดและการประเมินผล ผู้บริหารและครู ปรับปรุงระบบงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการทำงานวิชาการ อย่างเช่น โปรแกรมวัดผลประเมินผล ให้เกิดประสิทธิผลที่ยั่งยืน เป็นการลดงานเอกสารต่างๆ

3.3 จิตตะ (ใส่ใจ) ด้านหลักสูตร ผู้บริหารและครู ต้องตรวจสอบการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อติดตามความก้าวหน้าของงาน ด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารและครู จัดทำแผนการเรียนรู้ และ จัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยความตั้งใจให้งานประสบผลสำเร็จ ด้านสื่อการเรียนการสอน ผู้บริหารและครู มีการคัดเลือกสื่อที่มีคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารและครู พัฒนาด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน เอาใจใส่รับผิดชอบหน้าที่ที่ตัวเองปฏิบัติ จัดทำแผนการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้โดยเน้นสภาพจริงการ และมีเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบด้านการวัดและการประเมินผล ผู้บริหารและครู ต้องตรวจสอบการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อติดตามความก้าวหน้าของงาน

3.4 วิมังสา (ไตร่ตรอง) ด้านหลักสูตร ผู้บริหารและครู พิจารณาศึกษาปัญหาที่เกิดจากการใช้หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน มีการพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักสูตรหลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสม ด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารและครู จัดประชุมวางแผนเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านสื่อการเรียนการสอน ผู้บริหารและครู มีการปฏิบัติงานในด้านการจัดหาสื่อที่เน้นทักษะและกระบวนการในการเรียนรู้ สามารถปฏิบัติได้ผลจริงด้านกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารและครู ประชุมวางแผนเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานในด้านงานวิชาการ ด้านการเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล ครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ ด้านการวัดและการประเมินผลผู้บริหารและครู วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มพูน

ความสามารถในการปฏิบัติงาน ศึกษาไตร่ตรองระบบงานการวัดผลประเมินผล เพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพแนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านหลักสูตร การจัดเอกสารหลักสูตร คู่มือครูและเอกสารประกอบหลักสูตรได้อย่างเหมาะสม รวดเร็วและเพียงพอแก่ความต้องการของครู มีการประชุมชี้แจงให้คำแนะนำความรู้ความเข้าใจในหลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง แนวทางดำเนินการ ของหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้แก่ครูได้เป็นอย่างดี สนับสนุนส่งเสริมครูเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสม กับสภาพของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิผล ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับหลักสูตรและการใช้หลักสูตรให้ผู้ปกครองทราบต่อเนื่อง มีความรวดเร็วและมีประสิทธิผล มีการนิเทศ ติดตาม กำกับการใช้หลักสูตรของครูอย่างสม่ำเสมอเป็นระบบ และเชื่อถือได้ การประเมินผลการใช้หลักสูตรต่อเนื่อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ แก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อยุคดิจิทัล มีวิธีการบริหารงานด้านหลักสูตร การจัดเอกสารหลักสูตรคู่มือครูและเอกสารประกอบหลักสูตรได้อย่างเหมาะสม การจัดเอกสารหลักสูตรรวดเร็วและเพียงพอแก่ความต้องการของครู มีความสอดคล้องกับการวิจัยของพิมพ์ใจ พุฒจันทร์ (2562) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน เพื่อใช้ในสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ด้านการวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้

1.2 ด้านการเรียนการสอน มีการจัดให้มีการสังเกตการสอนของครูอย่างต่อเนื่องด้วยเครื่องมือในยุคดิจิทัล การจัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการการเรียนรู้กับกลุ่มวิชาอื่นๆ และ/หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการจัดครูเข้าสอนตามความรู้ความสามารถตรงสาขาวิชา มีการจัดสอนสาระการเรียนรู้เพิ่มเติมตามความถนัด ความสนใจความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล สนับสนุนให้ครูทำการสอนโดยใช้เทคนิคที่หลากหลาย มีการสนับสนุนให้ครูใช้สื่อประกอบการสอน ให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มสาระวิชาที่รับผิดชอบ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอน มีวิธีการจัดการเรียนการสอนมีการจัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการการเรียนรู้กับกลุ่มวิชาอื่นๆ และ/หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการจัดให้มีการสังเกตการสอนของครูอย่างต่อเนื่องด้วยเครื่องมือในยุคดิจิทัล มีวิธีการบริหารงานวิชาการ ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การจัดทำแผนการสอน มีความสอดคล้องกับการวิจัยของยุทนา บัวบาล และคณะ (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ดังนี้ 1) ผู้บริหารใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับของการบริหารงานหลักสูตรด้วยความเป็นธรรมโดยคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้รับบริการ (วิมังสา) 2) ผู้บริหารจัดทำแผนการบริหารวิชาการและการจัดการเรียนรู้ไว้อย่างเป็นระบบมี ทิศทางยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ชัดเจนอย่างต่อเนื่อง (วิมังสา) 3) ผู้บริหารมีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐานติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างเป็นระบบ (วิริยะ) 4) ผู้บริหารจัดทำ เอกสารหลักฐานงานวิชาการเพื่อรองรับ การประเมินหรือนิเทศการศึกษาเป็น

ปัจจุบันโปร่งใสและสามารถ ตรวจสอบได้ (จิตตะ) 5) ผู้บริหารวางแผนในการสร้างหรือผลิตบุคลากรทางวิชาการที่มีคุณภาพโดยพึงเสียง ส่วนรวมเป็นหลักในการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการพัฒนาดตนเอง (วิม้งสา)

1.3 ด้านสื่อการเรียนการสอน มีการเลือกสื่อการสอนที่ทันสมัยและสอดคล้องกับหลักสูตรในยุคดิจิทัล ครูผู้สอนจัดทำเอกสารประกอบการสอนนอกเหนือจากตำราเรียน การใช้ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ในการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดให้มีแหล่งการเรียนรู้และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ จัดทำคู่มือให้นักเรียนไว้เป็นแนวทางการวางแผนการเรียนมี ใช้สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ สนับสนุนให้นักเรียนจัดแสดงผลงานในรูปแบบต่างๆ มีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ มีวิธีการบริหารงานวิชาการ มีจัดทำเอกสารประกอบการสอนนอกเหนือจากตำราเรียนมีการเลือกตำราเรียนที่ทันสมัยและสอดคล้องกับหลักสูตรในยุคดิจิทัล ซึ่งมีความสอดคล้องกับการวิจัยของทวี หนูพันธ์ (2565) ที่ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มศรีพุทธ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม และทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการจัดสื่อการเรียนการสอน มีกระบวนการคัดเลือกสื่อที่มีคุณภาพมีการพัฒนาจัดหาสื่อและเครื่องมือที่ช่วยในการใช้สื่อการสอน มีการใช้สื่อออนไลน์และบทเรียนสำเร็จรูป มีการใช้สื่อที่เน้นทักษะและกระบวนการในการปฏิบัติจริง

1.4 ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการวัดผล การเรียนรู้ของผู้เรียน จัดแหล่งเรียนรู้ที่ ผู้เรียนสามารถใช้เป็นแนวทางสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองในยุคดิจิทัล โรงเรียนเปิดโอกาสให้นักเรียนร่วมกันคิดกิจกรรมเพื่อดำเนินการ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะช่วยเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้ผู้เรียนได้เข้าใจมากยิ่งขึ้น มีการจัดโครงการเพิ่มพูนประสบการณ์เพื่อการแข่งขันวิชาการภายนอกสถานศึกษาจัดโครงการการศึกษานอกสถานที่ มีการจัดโครงการการประกวดโครงงานวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนจัดโครงการเพิ่มพูนประสบการณ์เพื่อการแข่งขันวิชาการภายในสถานศึกษา วิธีการบริหารงานวิชาการ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย โครงการต่างๆให้เหมาะสมแก่ช่วงวัยของผู้เรียน มีความสอดคล้องกับการวิจัยของนฤตล มะโนศรี (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตหลักเมืองเลย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมาก คือ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ รองลงมา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา

1.5 ด้านการวัดผลประเมินผล มีการวัดผลประเมินผลในยุคดิจิทัล การประเมินการเขียน การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีการประเมินการอ่าน การประเมินจากการสาธิต ให้ผู้เรียนแสดงหรือปฏิบัติกิจกรรมตามที่กำหนด การประเมินการคิดวิเคราะห์ การวางแผนการเรียนรู้และการประเมินผลระหว่างเรียน และมีการประเมินที่สอดคล้องกับภาระงานหรือกิจกรรมหลักที่กำหนดให้ผู้เรียนปฏิบัติ วิธีการบริหารงานวิชาการ มีการวัดผลประเมินผลในรูปแบบที่หลากหลาย มีความสอดคล้องกับการวิจัยของธิดิญา เพ็ชรแผ้ว และคณะ (2555) ที่ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารอยเอ็ด เขต 2 มีดังนี้ 1) ผู้บริหารควรมีใจรักในการวางแผนการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียน 2) ผู้บริหารควรบริการชุมชน ด้วยความเต็มใจ 3) ผู้บริหารควรรพยายามหาวิธีการทำงานและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรด้วย ความเต็มใจ วิริยะอุตสาหะ 4) จากการสัมภาษณ์ ดังนี้ 1) หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้มีการดำเนินการตามแผนงานบริหารวิชาการของโรงเรียนสรุปและประเมินผล การใช้หลักสูตรและนำไปปรับปรุงในการดำเนินงานวิชาการให้มีคุณภาพและ

ประสิทธิภาพสูงสุด 2) มีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในและการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก โดยมีการบวนการ ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพที่ชัดเจน 3) มีการจัดการเรียนการสอนจัดให้มีการสอนซ่อมเสริมแก่นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้มีการใช้ภูมิปัญญาในท้องถิ่น 4) มีการวัดผลประเมินผลการเรียนตลอดปีการศึกษาติดตาม ตรวจสอบเอกสารการวัดผลและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ 5) ผู้บริหารมีการออกนิเทศติดตามให้กำลังใจแก่ครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ

2. วิธีการแนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีดังนี้

2.1 ด้านหลักสูตร ได้แก่ 1) ฉันทะ (พอใจ) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ติดจะต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านวิชาการให้ประสบผลสำเร็จ ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตร แกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) วิริยะ (ตั้งใจ) มีความมุ่งมั่นและความพยายามในการปฏิบัติงานวิชาการให้เป็นไปตาม แผนงานที่ตั้งไว้โดยเฉพาะเรื่องการจัดทำหลักสูตรและแผนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของนักเรียน 3) จิตตะ (ใส่ใจ) มีความรอบคอบรวมถึงความรับผิดชอบในการร่วมกันวางแผนงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้ 4) วิมังสา (ไตร่ตรอง) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรอบคอบไตร่ตรองการปฏิบัติงานในด้านของ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาว่ามีความสอดคล้องกับบริบทและความสามารถของนักเรียน

2.2 ด้านการเรียนการสอน ได้แก่ 1) ฉันทะ (พอใจ) มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญสูงสุด ควรให้ความสำคัญด้านการจัดการเรียนการสอนด้วยความเอาใจใส่ มีเทคนิค วิธีการสอนที่หลากหลายน่าสนใจ 2) วิริยะ (ตั้งใจ) ส่งเสริมให้ครูมีตั้งใจพยายามในการจัดทำแผนการเรียนรู้และจัด กระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) จิตตะ (ใส่ใจ) ผู้บริหารมีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน ควรมีจิตใจโอปอ้อมอารีต่อบุคคลทั่วไป และมีความเสียสละในการอุทิศตน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ให้ความสำคัญต่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน 4) วิมังสา (ไตร่ตรอง) ผู้บริหารมีการจัดประชุมวางแผนเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานด้านหลักสูตรและการสอนของครู ด้านสื่อการเรียนการสอน

2.3 ด้านสื่อการเรียนการสอน ได้แก่ 1) ฉันทะ (พอใจ) จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญสูงสุด ควรให้ความสำคัญด้านการจัดการเรียนการสอนด้วยความเอาใจใส่ มีเทคนิคสื่อการสอน วิธีการสอนที่หลากหลายน่าสนใจ 2) วิริยะ (ตั้งใจ) ควรมีเพียรพยายามในการปรับปรุงระบบงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นบทบาทในการทำงานวิชาการ อย่างเช่น โปรแกรมวัดผล ประเมินผล ให้เกิดประสิทธิผลที่ยั่งยืน เป็นการลดงานเอกสารต่างๆได้ดีและนำเทคโนโลยีมาพัฒนาสื่อการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 3) จิตตะ (ใส่ใจ) ควรมีเพียรพยายามในการปรับปรุงระบบงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นบทบาทในการทำงานวิชาการ อย่างเช่น โปรแกรมวัดผล ประเมินผล ให้เกิดประสิทธิผลที่ยั่งยืน เป็นการลดงานเอกสารต่างๆได้ดีและนำเทคโนโลยีมาพัฒนาสื่อการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 4) วิมังสา (ไตร่ตรอง) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรอบคอบไตร่ตรองการปฏิบัติงานในด้านของ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาว่ามีความสอดคล้องกับบริบทและความสามารถของนักเรียน มีระบบการจัดกระบวนการเรียนรู้และการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัด กระบวนการเรียนรู้ว่าเกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.4 ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ฉันทะ (พอใจ) ส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญสูงสุด ควรให้ความสำคัญด้านการจัดการเรียนการสอนด้วยความเอาใจใส่

มีเทคนิค วิธีการสอนที่หลากหลายน่าสนใจ 2) วิริยะ (ตั้งใจ) ส่งเสริมให้ครูมีตั้งใจพยายามในการจัดทำแผนการเรียนรู้และจัด กระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน นำสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด 3) จิตตะ (ใส่ใจ) ผู้บริหารควรมีความรอบคอบในการบริหารงานด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและ พัฒนาด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูควรเอาใจใส่รับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ตัวเองปฏิบัติ จัดทำแผนการสอน การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้โดยเน้นสภาพจริงการ และมีเทียบโอนความรู้ ทักษะประสบการณ์ อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ 4) วิมังสา (ไตร่ตรอง) ประชุมวางแผนเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานในด้านงานวิชาการด้านการเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล ครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ

2.5 ด้านการวัดและการประเมินผล ได้แก่ 1) ฉันทะ (พอใจ) กระบวนการเรียนรู้ การจัดระบบการติดตามสนับสนุน และช่วยเหลือการปฏิบัติงาน ของครูในด้านงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาโดยให้เกิดผลที่ส่งตรงถึงตัวผู้เรียนให้มากที่สุด 2) วิริยะ (ตั้งใจ) ความมีเพียรพยายามในการปรับปรุงระบบงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการทำงานวิชาการอย่างเช่น โปรแกรมวัดผลประเมินผล ให้เกิดประสิทธิผลที่ยั่งยืน เป็นการลดงานเอกสารต่างๆ ได้ดี 3) จิตตะ (ใส่ใจ) กระบวนการเรียนรู้ การจัดระบบการติดตามสนับสนุน และช่วยเหลือการปฏิบัติงาน ของครูในด้านงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาโดยให้เกิดผลที่ส่งตรงถึงตัวผู้เรียนให้มากที่สุด 4) วิมังสา (ไตร่ตรอง) ผู้บริหารต้องคิดพิจารณาวางแผนงาน ทดลองปฏิบัติ เมื่อพบปัญหาต้องหาวิธีปรับปรุง แก้ไข ประชุมวางแผนเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานในด้านงานวิชาการ ด้านการเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล ครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ

3. แนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีดังนี้

3.1 ด้านหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ โดยเฉพาะงานวิชาการที่ถือเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ รู้จักการวิเคราะห์และจัดทำนำหลักสูตรไปใช้ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ จัดกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้เทคโนโลยีที่พัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้วยความเอาใจใส่ ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูมีเทคนิควิธีการสอนที่ หลากหลายน่าสนใจ มุ่งผลสำเร็จให้เกิดขึ้นจริงกับผู้เรียน

3.2 ด้านการเรียนการสอน มีการจัดทำหลักสูตร และหรือพัฒนาหลักสูตร เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่งมีปัญญามีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพตามมาตรฐาน ตัวชี้วัดสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษา โดยจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการ รูปแบบที่หลากหลาย และเหมาะสมเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ จัดทำแผนการสอน บันทึกหลังสอน

3.3 ด้านสื่อการเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้ คือ ตัวกลางหรือสิ่งต่างๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ และเทคนิควิธีการ รวมทั้งกิจกรรมต่างๆ ที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เกิดการพัฒนาและสามารถนำความรู้ไปใช้รับนั้นไปใช้ในการประกอบอาชีพ ตลอดจนการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ครูจึงเลือกสื่อการสอนที่ทันสมัยและสอดคล้องกับหลักสูตรในยุคดิจิทัล

3.4 ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ คือการกระทำสิ่งต่างๆ ที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยผู้เรียนเป็นผู้ลงมือกระทำฯ หรือผู้เรียนและผู้สอนเป็นผู้ร่วมกันกระทำเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการ

เปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่ได้กำหนดไว้และรวมถึงการเลือกวิธีสอนและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้

3.5 ด้านการวัดและการประเมินผล การจัดการเรียนการสอนหนึ่งๆควรมีการตรวจสอบคุณภาพของผู้เรียน ผู้สอน และกระบวนการสอนเป็น ระยะเวลา เพื่อพิจารณาตรวจสอบว่า ผู้เรียนมีคุณสมบัติหรือเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนตรงตามที่กำหนดไว้หรือไม่ กระบวนการวัดและประเมินผลนี้จะพยายามทำ ให้ได้ข้อมูลจากการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำมาใช้วิเคราะห์ และตัดสินใจว่า การสอนดังกล่าวนั้นบรรลุผลหรือไม่นำผลการตัดสินใจเพื่อประโยชน์ในการจัดลำดับ เลื่อนชั้นเรียนและพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนต่อไป

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย คือ แนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ดังภาพที่

ด้านหลักสูตร - มีการกำหนดกรอบแนวคิดการพัฒนางานวิชาการ ให้สอดคล้องกับหลักสูตรสาระการเรียนรู้
- มีการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคลและสภาพสังคม
- มีการกำหนดจุดประสงค์ของงานวิชาการให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา

ด้านการเรียนการสอน - จัดห้องเรียนให้เป็นห้องแห่งการเรียนรู้มีกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจัดหาอุปกรณ์ในการใช้สื่อช่วยสอน ICT

ด้านสื่อการเรียนรู้ (Technology media : สื่อเทคโนโลยี)

-คัดเลือกสื่อที่มีคุณภาพ เหมาะสมกับวัยผู้เรียน

-พัฒนานวัตกรรมสื่อการเรียนการสอน และออกแบบกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ใช้สื่อออนไลน์และบทเรียนสำเร็จรูป

พัฒนาสื่อการสอนให้เหมาะสม กับ เทคโนโลยีในยุคดิจิทัล

ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ -ส่งเสริมผู้เรียนและผู้สอนเป็นผู้ลงมือร่วมกันทำ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยให้ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือทำ เน้น การนำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน การแก้ปัญหา และการใช้ชีวิต เกิด ความรู้ด้านทักษะ ด้านเจตคติ

ด้านการวัดและการประเมินผล -มีเครื่องมือในการวัดผลและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

พัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการวัดผลและประเมินผลให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์กับผู้เรียน

มีการวัดผลและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพองค์ความรู้จากการวิจัย อธิบายได้ดังนี้

1. ด้านหลักสูตร มีการกำหนดกรอบแนวคิดการพัฒนางานวิชาการ ให้สอดคล้องกับหลักสูตรสาระการเรียนรู้ มี มีการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคลและสภาพสังคม การกำหนดจุดประสงค์ของงานวิชาการให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา

2. ด้านการเรียนการสอน จัดห้องเรียนให้เป็นห้องแห่งการเรียนรู้มีกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจัดหาอุปกรณ์ในการใช้สื่อช่วยสอน ICT

3. ด้านสื่อการเรียนรู้ (Technology media : สื่อเทคโนโลยี)คัดเลือกสื่อที่มีคุณภาพ เหมาะสมกับวัยผู้เรียนพัฒนานวัตกรรมสื่อการเรียนการสอน และออกแบบกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใช้ สื่อออนไลน์ และบทเรียนสำเร็จรูป พัฒนาสื่อการสอนให้เหมาะสม กับ เทคโนโลยีในยุคดิจิทัล

4. ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมผู้เรียนและผู้สอนเป็นผู้ลงมือร่วมกันทำ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยให้ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือทำ เน้นการนำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน การแก้ปัญหา และการใช้ชีวิตเกิด ความรู้ด้านทักษะ ด้านเจตคติ

5. ด้านการวัดและการประเมินผล มีเครื่องมือในการวัดผลและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพพัฒนา และปรับปรุงรูปแบบการวัดผลและประเมินผลให้เหมาะสม และเกิดประโยชน์กับผู้เรียนมีการวัดผลและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยเรื่อง การวิจัยวิธีการแนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่สถานศึกษาควรนำผลการวิจัย ด้านสื่อการเรียนการสอน ไปเป็นแนวทางพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ในสถานศึกษาต่อไป

1.2 ผลการวิจัยเรื่อง การวิจัยวิธีการแนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากแต่สถานศึกษาควรนำผลการวิจัย ปรับใช้หรือพัฒนาให้เหมาะสม มีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของสถานศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรดำเนินการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4

2.2 ควรดำเนินการวิจัยเรื่อง ส่งเสริมให้กับผู้บริหาร ครูรู้แนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4

2.3 ควรดำเนินการวิจัยเรื่อง ความรู้ความเข้าใจของผู้บริหาร ในการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4

2.4 ควรดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนางานวิชาการ ด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการวัดและการประเมินผลตามหลักอิทธิบาท 4

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- จิรายุ เกื้อทาน. (2557). การบริหารงานวิชาการตามหลักอริยบท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ทวี หนูพันธ์. (2565). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักอริยบท 4 ของโรงเรียนกลุ่มศรีพุทธ จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลั.
- ธิดิญา เพ็ชรแพว และคณะ. (2555). การใช้หลักอริยบท 4 ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นฤดล มะโนศรี. (2564). การบริหารงานวิชาการตามหลักอริยบท 4 ของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตหลักเมืองเลย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิมพ์ใจ พุฒจัตูรัส. (2562). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ยุทธนา บัวบาล และคณะ. (2564). แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักอริยบท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560- 2579. กรุงเทพมหานคร: พรินทวนกราฟฟิค.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2561). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5
ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี
PEOPLE SATISFACTION TOWARDS THE IMPLEMENTATION OF THE 5 PRECEPTS
VILLAGE PROJECT OF SANGHA IN POTHARAM DISTRICT,
RATCHABURI PROVINCE

^[1]พระครูคุณสารานุกูล (ประพัช คุณสารโ) Phrakru KhunSaranukul (Praphat Khunsaro)

^[2]พระราชสมุทรวชิรโสภณ PhraratSamutrawachirasophon

^[3]พระครูวิสุทธธานันทคุณ PhrakhuWisutthanantakhun

^{[1] [2] [3]}วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Ratchaburi Buddhist College,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: KhunSaranukul@hotmail.com

Article Received: July 23, 2024. Revised: December 25, 2024. Accepted: December 26, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะสำหรับความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 399 คน วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที ค่าเอฟ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความพึงพอใจที่อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านร่างกาย ด้านสังคม และรายด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย คือ ด้านปัญญา ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ มีผลให้ความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ การศึกษา อาชีพและรายได้ ไม่มีผลให้ความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ 3) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ (1) ปัญหา อุปสรรค พบว่า เด็กเยาวชนมีปัญหาด้านการทะเลาะขัดแย้งสภาพสังคมเศรษฐกิจทำให้ประชาชนมีปัญหาด้านอารมณ์ไม่เสมอต้นเสมอปลาย ขาดการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับประยุกต์กับหลักธรรมอันเหมาะสมพร้อมนำไปใช้ให้ก่อเกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม และปัญหาเด็กเยาวชนเป็นโรคสมาธิสั้นเพราะติดเกมมากเกินไปทำให้สติปัญญาลดน้อยลง (2) ข้อเสนอแนะ ได้แก่

ควรมีการรณรงค์สนับสนุนให้ประชาชนน้อมนำเอาหลักโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ไปพัฒนาคุณภาพชีวิตและป้องกันยาเสพติด ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตใจของตนโดยการรักษาศีลฝึกสมาธิเพื่อต้านกับสภาพเศรษฐกิจ ควรสนับสนุนการนำหลักธรรมมันเหมาะสมดั่งงามมาปรับใช้เศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินวิถีชีวิตสัมาอาชีพอายเป็นรูปธรรม และควรสนับสนุนการเพิ่มทักษะความรู้ด้วยการเข้ารับการฝึกอบรมด้านการพัฒนาสติปัญญา

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ, ประชาชน, การดำเนินงานโครงการ, หมู่บ้านรักษาศีล 5, คณะสงฆ์

ABSTRACT

This research aims to 1) study the satisfaction of the people towards the implementation of the 5 Precepts Village Project, 2) compare the opinions towards the satisfaction of the people towards the implementation of the 5 Precepts Village Project of the Sangha of Photharam District, Ratchaburi Province, classified by personal factors, and 3) study the problems, obstacles, and suggestions for the satisfaction of the people towards the implementation of the 5 Precepts Village Project. This research is a mixed-method research. The quantitative research used a questionnaire with a sample of 399 people. The data were analyzed by finding the frequency, percentage, mean, standard deviation, and testing the hypothesis by using t-test, F-test, and one-way analysis of variance. The qualitative research was conducted by interviewing 9 key informants. The data were analyzed by content analysis. The results of the research were as following: 1) The satisfaction of the people towards the implementation of the 5 Precepts Village Project of the Sangha of Photharam District, Ratchaburi Province was at a moderate level overall. When considering each aspect, there was a moderate level of satisfaction in 3 aspects: emotional, physical, and social, and the aspect with a low level of satisfaction was intellectual, respectively. 2) Comparison of opinions on public satisfaction with the implementation of the 5 Precepts Village Project of the Sangha of Photharam District, Ratchaburi Province, classified by personal factors, found that personal factors, namely age, had a statistically significant effect on public opinions on the overall satisfaction of the 5 Precepts Village Project at the 0.01 level. As for personal factors, namely gender, education, occupation, and income, had no effect on public opinions on the overall satisfaction of the 5 Precepts Village Project. 3) Problems, obstacles, and suggestions (1) Problems, obstacles, found that children and youth had problems with conflicts, the social and economic conditions caused people to have inconsistent emotional problems, lacked application of the sufficiency economy principle with appropriate Dhamma principles and ready to be applied to create tangible benefits, and the problem of children and youth having attention deficit hyperactivity disorder because they were addicted to games, which reduced intelligence. (2) Suggestions included: There should be a campaign to encourage people to use the 5 Precepts Village Project principles to develop their quality of life and prevent drug addiction. They should organize activities to promote their mental health by keeping the

precepts and practicing meditation to keep up with the economic situation. They should support the application of the principles of Dhamma, which were appropriate and good, to apply the Sufficiency Economy to their way of life and proper occupations in a tangible way. They should also support the increase of their skills and knowledge by participating in training in intellectual development.

Keywords: Satisfaction, People, Project Implementation, 5 Precepts Village, Sangha

บทนำ

เมื่อการกล่าวถึงศีลโดยเฉพาะศีล 5 จะเป็นที่ทราบกันดีในหมู่ชาวพุทธ เพราะเป็นหลักปฏิบัติที่มีมาก่อนการอุบัติขึ้นแห่งพระพุทธเจ้า ดังปรากฏในอรรถกถาสังคหสูตรศีล 5 และศีล 10 มีมาก่อนการเกิดขึ้นของพระพุทธเจ้า ในอรรถธรรมบท ภิกขุวรรคได้แสดงไว้ว่า ศีล 5 ชื่อว่า กุศลธรรม (หลักปฏิบัติของชาวพุทธในอดีต) อนึ่งหลักปฏิบัติที่มีลักษณะคล้ายกับศีล 5 นี้มีปรากฏในศาสนาอื่น เช่น ศาสนาเซน เป็นต้น แต่หลักปฏิบัติที่คล้ายศีล 5 ในศาสนาเซนเรียกว่า มหาพรต เป็นข้อปฏิบัติสำหรับนักบวช และจัดเรียงลำดับไม่ตรงกัน ซึ่งนักบวชในศาสนาจะต้องปฏิบัติตามกฎมหาพรตนี้ กล่าวคือ ละเว้นการทำร้ายสิ่งมีชีวิตทุกชนิด ไม่พูดเท็จ ไม่ลักขโมย ไม่เสพเมถุน ไม่ครอบครองทรัพย์สิน และไม่บริโภคอาหารในเวลากลางคืน (ธนู แก้วโอภาส, 2547) ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ศีล 5 เป็นหลักปฏิบัติสากลของมนุษย์ผู้ปรารถนาความสงบสุขเพราะมนุษย์เป็นสัตว์โลกที่ต้องอยู่ร่วมกัน เป็นหมู่เป็นพวกสืบเนื่องมาตั้งแต่สมัยดึกดำบรรพ์ ในขณะที่มนุษย์มีไม่มากปัญหาก็ไม่มาก แต่เมื่อมนุษย์มีจำนวนมากปัญหาและความยุ่งยากก็มีมากขึ้น ดังเงาตามตัว ฉะนั้น (ธนิต อยู่โพธิ์, 2546) ในพระไตรปิฎกมีการกล่าวถึงหลักศีล 5 ในคัมภีร์อังคุตตรนิกายปัญจกนิบาต กล่าวไว้ว่าธรรมเป็นเหตุให้ถูกเชิญไปอยู่ในสวรรค์ ความว่า “ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย บุคคลผู้ประกอบด้วยธรรม 5 ประการ ย่อมเป็นเหมือนถูกเชิญไปอยู่ในสวรรค์ คือ บุคคลเป็นผู้งดเว้นจากปาณาติบาต 1 เป็นผู้งดเว้นจากอกุศลนาทาน 1 เป็นผู้งดเว้นจากกาเมศุมิฉฉาจาร 1 เป็นผู้งดเว้นจากมุสาวาท 1 เป็นผู้งดเว้นจากการดื่มน้ำเมาคือสุราและเมรัยเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท 1 (อง.ปญจก. (ไทย) 22/145/141-142)

ปัจจุบัน มีโครงการสร้างความปรองดองสมานฉันท์โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา หรือโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 โดยคณะสงฆ์ทุกจังหวัด และหน่วยงานราชการในพื้นที่ได้ร่วมกันนำหลักของศีล 5 ให้เข้าถึงประชาชนทุกระดับ เพื่อสร้างความสามัคคีปรองดองและประโยชน์สุขของประชาชน และเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีโดยยึดมั่นตามคาสอนทางพระพุทธศาสนาอันจะส่งผลให้ประเทศชาติมีความสงบร่มเย็น ตามดำริที่เจ้าประคุณสมเด็จพระมหาธีรราชเจ้าได้ประทานโอวาทไว้ เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2556 ความว่า อันว่าศีล 5 เป็นการสำคัญมนุษย์ เมื่อทุกคนมีศีล 5 ด้วยกัน สังคมนั้นๆ คือ ประชาชนย่อมจะอยู่เป็นสุข เมื่อเป็นไปได้ ขอให้ชื่อหมู่บ้านนั้นว่า “หมู่บ้านรักษาศีล 5” (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2547)

คณะสงฆ์อำเภอโพธาราม เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ได้มุ่งส่งเสริมให้ประชาชนนำหลักทางพระพุทธศาสนา “ศีล 5” เป็นหลักในการดำเนินชีวิต ภายใต้โครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 เพื่อมุ่งแก้ไขปัญหาดังกล่าว อย่างไรก็ตาม กระบวนการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม ยังคงประสบปัญหาอุปสรรคเช่นเดียวกับในพื้นที่อื่น ดังที่ปรากฏในผลการวิจัยจำนวนมาก อาทิเช่น พฤติกรรมการนำศีล 5 ไปใช้ในชีวิตประจำวันของนิสิตนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีความรู้เรื่องความหมาย

ของศิลปิน และรู้ว่าการตีพิมพ์ที่มีแอลกอฮอล์เป็นการละเมิดลิขสิทธิ์ 5 โดยจะรับรู้เรื่องลิขสิทธิ์ 5 จากสื่อโทรทัศน์มากกว่าสื่ออื่นๆ ส่วนพฤติกรรมการนำลิขสิทธิ์ 5 ไปใช้ในชีวิตประจำวันจะละเมิดลิขสิทธิ์ข้อ 1 เพราะต้องตบยุงหรือแมลงที่มารบกวน ละเมิดลิขสิทธิ์ข้อ 2 โดยทุจริตในการสอบ ลอกการบ้านหรือรายงานของเพื่อน ละเมิดลิขสิทธิ์ข้อ 4 โดยเล่าเรื่องไม่ตรงกับความจริงต่อพ่อแม่และละเมิดลิขสิทธิ์ข้อ 5 โดยตีพิมพ์ที่มีแอลกอฮอล์ สำหรับลิขสิทธิ์ข้อ 3 พบว่า ไม่ค่อยละเมิดหรือนานๆ ครั้งจึงจะทำผิดลิขสิทธิ์ข้อนี้ เพราะส่วนใหญ่จะรักและซื่อสัตย์ต่อแฟน (เสาวรีย์ ตะโพนทอง, กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร และมนตรี คู่ควร, 2558)

นอกจากนี้ การปฏิบัติตามลิขสิทธิ์ 5 ในชีวิตประจำวันของประชาชน พบว่า 1) ด้านปณาดิบัติ ได้แก่ ขาดการจัดอบรมการปฏิบัติตามหลักลิขสิทธิ์ 5 ให้แก่ประชาชนหลักเกี่ยวกับการประกอบอาชีพขัดกับศีลธรรม เช่น คำสวดที่มีชีวิต 2) ด้านอนินนาทาน ได้แก่ ขาดการสร้างความรู้ในการปฏิบัติตามหลักลิขสิทธิ์ 5 ซึ่งควรนำลิขสิทธิ์ข้อ 2 มาปฏิบัติอย่างเคร่งครัด 3) ด้านกาเมสุมิฉาจาร ได้แก่ ขาดแสดงให้เห็นโทษของการผิดลิขสิทธิ์ข้อ 3 อย่างเป็นรูปธรรม 4) ด้านมุสาวาท ได้แก่ ขาดปลูกฝังให้ประชาชนมีพฤติกรรมเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว และ 5) ด้านสุราเมรัย ได้แก่ ขาดการอบรมให้ประชาชนรู้เท่าทันถึงโทษของ สุราของมีนเมาที่มีต่อร่างกาย รวมถึง บุหรี่ ยาเสพติด (อุทัย เอกสะพัง, พระครูโกศลศรัทธาธรรม และดิเรก หนุนกลา, 2558)

จากประเด็นปัญหาที่กล่าวมา ประกอบกับการที่ผู้วิจัยเป็นหนึ่งในคณะกรรมการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี จึงสนใจศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี” ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้จะนำไปสู่การพัฒนาการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยผสมวิธีเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนในอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี จำนวน 136,745 คน (คณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ จังหวัดราชบุรี, 2565) โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 หรือ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นประชาชนในอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี จำนวน จำนวน 399 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ได้แก่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) จำนวน 3 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 9 รูปหรือคน ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 พระสังฆาธิการในพื้นที่ จำนวน 5 รูป กลุ่มที่ 2 ผู้นำชุมชนในพื้นที่อำเภอโพธาราม จำนวน 2 คน กลุ่มที่ 3 ผู้อำนวยการสถานศึกษาในอำเภอโพธาราม จำนวน 2 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือการวิจัย 2) สร้างเครื่องมือ 3) นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านด้านเนื้อหาสาระ รูปแบบและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีผลค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 4) หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.804 5) นำแบบสอบถามไปใช้จริงในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) และตอนที่ 3 ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตปกครองตำบลเขาชะงุ้ม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

3.2 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้ 1) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์ 2) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณารายละเอียดต่าง ๆ ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามที่กำหนดไว้ 3) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ 4) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 5) นำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อนำมาวิเคราะห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้ 1) สถิติพรรณนา สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สถิติอนุมาน ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test) ค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างก็จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความพึงพอใจที่อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านร่างกาย ด้านสังคม และรายด้านมีความพึงพอใจที่อยู่ในระดับน้อย คือ ด้านปัญญา ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ในภาพรวม

ที่	ความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านร่างกาย	3.05	0.27	ปานกลาง
2	ด้านอารมณ์	3.35	0.23	ปานกลาง
3	ด้านสังคม	2.94	0.18	ปานกลาง
4	ด้านปัญญา	2.50	0.16	น้อย
ภาพรวม		3.46	0.11	ปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานการวิจัย

2.1. ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2. ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.3. ประชาชนที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.4. ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะสำหรับพัฒนาความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

3.1 ปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี พบว่า 1) เด็กเยาวชนมีปัญหาด้านการทะเลาะขัดแย้ง และปัญหาด้านยาเสพติดก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมตามมา 2) สภาพเศรษฐกิจทำให้ประชาชนมีปัญหาด้านอารมณ์ไม่เสมอต้นเสมอปลาย 3) ขาดการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับประยุกต์กับหลักธรรมอันเหมาะสมพร้อมนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม 4) ปัญหาเด็กเยาวชนเป็นโรคสมาธิสั้นเพราะติดเกมมากเกินไปทำให้สติปัญญาลดน้อยลง

3.2 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี พบว่า 1) ควรมีการรณรงค์สนับสนุนให้ประชาชนน้อมนำเอาหลักโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ไปพัฒนาคุณภาพชีวิตและป้องกันยาเสพติด 2) ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตใจของตนโดยการรักษาศีลฝึกสมาธิเพื่อทันกับสภาพเศรษฐกิจ 3) ควรสนับสนุนการนำหลักธรรมมันเหมาะสมดั่งงามมาปรับใช้เศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินวิถีชีวิตสมาธิอย่างป็นรูปธรรม 4) ควรสนับสนุนการเพิ่มทักษะความรู้ด้วยการเข้ารับการฝึกอบรมด้านการพัฒนาสติปัญญา

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน แสดงให้เห็นว่า ประชาชนในอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ใช้โครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 เป็นเครื่องในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ทุกชุมชน โดยเชื่อมั่นในศักยภาพของสมาชิกในชุมชนในฐานะมนุษย์ที่มีความสามารถในการยกระดับการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยยึดหลักปฏิบัติตามหลักการของ ศีล 5 ตามโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 เป็นหลัก แต่โครงการนี้ยังไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เท่าที่ควร เพราะยังเข้าไม่ถึงกับกลุ่มคนอีกหลายกลุ่ม อีกทั้งประชาชนยังมีสภาพปัญหาต่างๆ ที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข เช่น ปัญหาด้านสังคม เศรษฐกิจ ปัญหาด้านยาเสพติด และปัญหาเด็กเยาวชนติดเกมส่งผลทำให้การศึกษาเสื่อมถอยลง ดังนั้นทุกฝ่ายจึงร่วมกันเป็นหนึ่งในกลไกทางสังคมที่มีหน้าที่สร้างเสริมจิตสำนึกในศีลธรรมแก่คนในสังคม ส่งเสริมให้เล็งเห็นความสำคัญของศีลในระดับสูง เป็นพื้นฐานแห่งการปฏิบัติสมาธิและปัญญา เพื่อหวังผลในปัจจุบัน คือ ประโยชน์ในการพัฒนาการดำรงวิถีชีวิตประจำวันของชาวบ้านและชุมชนให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข สรรวมระว่างกายวาจาของตนไม่ให้เบียดเบียนคนอื่นทั้งชีวิตและทรัพย์สิน ไม่พูดเท็จทุจริต และไม่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่อาจก่อให้เกิดความประมาทต่างๆ ด้วย ดังกล่าวข้างต้นนี้ สอดคล้องกับที่ นาคพล เก็นชัย (2560) ได้วิจัยเรื่อง “วิธีวิทยาการประเมินผลการดำเนินการตามโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ในจังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า สภาพ (การปฏิบัติ) การดำเนินการตามโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านบริบทโครงการ โดยมีการปลูกฝังจิตสำนึกและสร้างความตระหนักรู้ เชิดชูสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และประเทศชาติ ให้เกิดความสงบสุข ร่มเย็น สนับสนุนให้พุทธศาสนิกชนนำหลักศีล 5 กลับคืนมาสู่ชีวิตประจำวัน โดยส่งเสริมให้ประชาชนเข้าวัดปฏิบัติธรรมรักษาศีล 5 ทุกวันพระและเข้าร่วมกิจกรรมที่เหมาะสมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา วันสำคัญของชาติและปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรมที่ดั่งงามของท้องถิ่น ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติรองลงมาคือ ด้านผลผลิต โดยสมาชิกในครอบครัวและในหมู่บ้านสามารถรักษาศีล 5 ได้ทุกข้อ โดยเฉพาะข้อที่ 3 เว้นจากการประพฤติดินในกามและประชาชนนิยมเข้าวัดปฏิบัติธรรมเพิ่มขึ้น ปฏิบัติตนในกรอบศีลธรรม เป็นคนดี เสียสละ มีจิตอาสา งดการจำหน่ายสุราในวันพระ ทั้ง ละ เลิกอบายมุขเพิ่มขึ้น และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านปัจจัยนำเข้า โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐยังมีน้อยไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน ซึ่งโดยทั่วไปได้รับการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ สิ่งของและสิ่งอำนวยความสะดวกจากภาคเอกชนทุกภาคส่วนและญาติโยมผู้เข้าปฏิบัติธรรมและมีการจัดสภาพแวดล้อมในหมู่บ้านให้สะอาดร่มรื่นร่มเย็นถูกสุขอนามัยตามวิถีอีสาน สอดคล้องกับที่พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ และคณะ (2559) ได้วิจัยเรื่อง “หมู่บ้านรักษาศีล 5: รูปแบบและกระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันของสังคมไทย”

ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดในการดำเนินงานของโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 โดยตรง ได้กำหนดไว้ใน 2 ประการ คือ (1) การสร้างเครือข่าย คือการดำเนินการเพื่อเชิญชวนให้คนในหมู่บ้านมาร่วมกันรักษาศีล 5 เพื่อเชื่อมโยงกลุ่มคนที่สมัครใจที่จะมาร่วมกันรักษาศีล 5 ภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน โดยมีหลักการ คือ ความสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่ายต้องเป็นโดยสมัครใจ มีการรับรู้และมุมมองที่เหมือนกัน การมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในเครือข่าย มีการเสริมสร้างซึ่งกัน และกันและการเกื้อหนุนพึ่งพากัน (2) การประชาสัมพันธ์ส่งต่อความดี คือการประกาศ เชิญชวนประชาชนในพื้นที่ต่างๆ ทำความดี ด้วยการรักษาศีล 5 ในชีวิตประจำวัน สำหรับแนวทางการสร้างวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันของชุมชนภายใต้โครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ชุมชนจะต้องสร้างชุมชนต้องมีผู้นำที่ตั้งตนอยู่ในศีล 5 มีการสร้างกฎกติกาและมีการเคารพกฎกติกา อยู่ร่วมกันโดยใช้หลักความเมตตา ไม่ตามกระแสวัตถุนิยม คือมีความพอเพียง ความพอใจในสิ่งที่มีอยู่ และมีความพร้อมเพียง มีความสามัคคีของหมู่คณะ สอดคล้องกับที่สมจันทร ศรีปรัชยานนท์ (2559) ได้วิจัยเรื่อง “กระบวนการสร้างหลักประกันชีวิตตามหลักศีล 5 ในจังหวัดลำปาง” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างหลักประกันชีวิต มีดังนี้ (1) บุคคล: ควรมีการให้ความรู้ สร้างความเข้าใจนำไปสู่การสร้างจิตสำนึกตระหนัก (2) ครอบครัว: ผู้ใหญ่ทั้งที่เป็นปู่ ย่า ตา ยายและพ่อแม่ ควรประพฤติปฏิบัติตนเองให้เป็นต้นแบบที่ดีแก่เยาวชน ฝึกฝนให้ใช้หลักการโยนิโสมนสิการคือการพิจารณาไตร่ตรองถึงคุณค่าการดำรงชีวิต เพื่อให้อยู่บนรากฐานแห่งความพอดีและเพียงพอต่อการดำรงในโลกปัจจุบัน ไม่หลงไปตามกระแสของโลกมาয়া (3) สังคม: เคารพและเชื่อฟังในกฎสังคม ไม่คิดร้าย ปองร้าย ไม่เอาัดเอาเปรียบกันและกัน อีกทั้งยังเป็นรากเหง้าของการสร้างวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของชุมชน (4) สื่อ: บทบาทให้ความรู้ ข้อมูลที่ถูกต้องแก่บุคคล ชุมชน บุคคล และสังคมมีความรู้และเข้าใจอย่างง่ายต่อการปกครองของผู้นำ ทำให้สังคมอยู่สงบสุขร่มเย็น (5) องค์กร: ปกครองท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐและเอกชนก็ตาม ควรมีการสนับสนุนกิจกรรม การโฆษณา ประชาสัมพันธ์ และสร้างรูปแบบกิจกรรมที่กระตุ้นเตือนให้ทุกคนได้เข้าใจในหลักศีล 5 เพื่อให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข สร้างรูปแบบและวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมและประเพณีอันดีงามแก่ชุมชน สอดคล้องกับที่ พูลศักดิ์ หอมสมบัติ (2559) ได้วิจัยเรื่อง “ครอบครัวรักษาศีล 5: รูปแบบและการเสริมสร้างวัฒนธรรมการดำเนินชีวิตของครอบครัวในจังหวัดอุบลราชธานี” ผลการวิจัยพบว่า หลักเบญจศีล คือ การรักษากายและวาจาให้มีความเป็นปกติมี 5 อย่าง คือ (1) การห้าม ฆ่าสัตว์ (2) ห้ามลักทรัพย์ (3) การห้ามประพฤติดินในกาม (4) การห้ามพูดปด และ (5) การห้ามดื่มสุราและเมรัย โดยมีหลักธรรมที่ส่งเสริมการรักษาศีลจำนวน 5 อย่าง คือ (1) หลักเบญจธรรม (2) หลักกิริยา (3) หลักขันติโลภจะ (4) หลักสติสัมปชัญญะ และ (5) หลักปัญญา การรักษาศีลเป็นประโยชน์ ต่อตนเองและสังคม ส่วนการไม่รักษาศีลเป็นโทษต่อตนเองและสังคม โครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5: ชาวประชาเป็นสุขมีหน่วยงานขับเคลื่อนของโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 มี 3 หน่วยงาน คือ (1) วัด/พระสงฆ์ (2) บ้าน/ชุมชน และ 3 สถานศึกษา/ หน่วยงานอื่นๆ มีวัตถุประสงค์คือทำให้พุทธศาสนิกชนตระหนักถึงคุณสมบัติ และความสำคัญและหน้าที่ความเป็นพุทธศาสนิกชนตลอดจนประโยชน์ของการรักษาศีล 5 รูปแบบและกิจกรรมเสริมสร้างการรักษาศีล 5 ของครอบครัวในจังหวัดอุบลราชธานีมี 3 อย่างคือ (1) การให้ทาน (2) การฟังธรรม และ (3) การปฏิบัติธรรม ส่วนรูปแบบการดำเนินชีวิตตามหลักของศีล 5 มี 3 อย่าง คือ (1) การมีศรัทธา (2) ความเป็นกัลยาณมิตร (3) ความมีปัญญา โดยการรักษาศีลมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงการดำเนินชีวิต

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นมีต่อความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล อภิพรายผลได้ดังนี้

2.1 เพศ จากผลการวิจัย พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ในอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ด้วยเหตุที่ การขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายคือ บ้าน วัด โรงเรียน (บวร) โดยไม่แบ่งแยกเพศ อายุ การศึกษา สาขาอาชีพ และรายได้ ดังนั้น ปัจจัยด้านเพศ จึงส่งผลให้เกิดความคิดเห็นที่ ไม่แตกต่างกัน ดังกล่าวนี้อสอดคล้องกับที่ พระสมุห์ชัยรัตน์ สีลวฑฒโน (ภูมาลี) (2569) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาพฤติกรรมการรักษาศีล 5 เพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนบ้านสวนหลวง จังหวัดสมุทรสาคร” พบว่า เพศ ทำให้ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 อายุ จากผลการวิจัย พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ในอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานการวิจัย ด้วยเหตุที่ การขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายคือ บ้าน วัด โรงเรียน (บวร) โดยไม่แบ่งแยกเพศ อายุ การศึกษา สาขาอาชีพ และรายได้ ดังนั้น ปัจจัยด้านอายุ จึงส่งผลให้เกิดความคิดเห็นที่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยที่สำคัญทางสถิติ 0.01 ดังกล่าวนี้อสอดคล้องกับที่ พระมหาอภิวร อภิวชโร (โศภสวัสดิ์) (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตของประชาชนตามแนวโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของชุมชนหนองจอก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี” พบว่า อายุ ทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมี

2.3 การศึกษา จากผลการวิจัย พบว่า ประชาชนที่มีการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ในอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ด้วยเหตุที่ การขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายคือ บ้าน วัด โรงเรียน (บวร) โดยไม่แบ่งแยกเพศ อายุ การศึกษา สาขาอาชีพ และรายได้ ดังนั้น ปัจจัยด้านการศึกษา จึงส่งผลให้เกิดความคิดเห็นที่ ไม่แตกต่างกัน ดังกล่าวนี้อสอดคล้องกับที่ พระครูพัฒนวิสิทธิ์ (สมชาย อนุชลโย) (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ในตำบลบ่อกระดาน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี” พบว่า การศึกษา ทำให้ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.4 อาชีพ จากผลการวิจัย พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความพึงพอใจต่อโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ในอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ด้วยเหตุที่ การขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายคือ บ้าน วัด โรงเรียน (บวร) โดยไม่แบ่งแยกเพศ อายุ การศึกษา สาขาอาชีพ และรายได้ ดังนั้น ปัจจัยด้านอาชีพ จึงส่งผลให้เกิดความคิดเห็นที่ ไม่แตกต่างกัน ดังกล่าวนี้อสอดคล้องกับที่ จิรัชย์ วงศ์ขารี (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการรักษาศีล 5 ของหมู่บ้านรักษาศีล 5 ในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดยโสธร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “พบว่า อาชีพ ส่งผลให้เกิดความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

2.5 รายได้ จากผลการวิจัย พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ในอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ด้วยเหตุที่ การขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม ได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยไม่แบ่งแยกเพศ วัย การศึกษา ภูมิปัญญา หรือสาขาอาชีพ ดังนั้น ปัจจัยด้านรายได้ จึงส่งผลให้เกิดความคิดเห็นที่ ไม่แตกต่างกัน ดังกล่าวนี้อสอดคล้องกับที่ สุภาพร

วัชรคุปต์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมการรักษาศีล 5 ของประชาชนในหมู่บ้าน รักษาศีล 5 นำร่องอำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว” พบว่า รายได้ ทำให้ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะสำหรับพัฒนาความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

3.1 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ดังนี้ ด้านร่างกาย ควรมีการรณรงค์สนับสนุนให้ประชาชนน้อมนำเอาหลักโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ไปพัฒนาคุณภาพชีวิตและป้องกันยาเสพติด ด้านอารมณ์ ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตใจของตนโดยการรักษาศีลฝึกสมาธิเพื่อทันกับสภาพเศรษฐกิจด้านสังคม ควรสนับสนุนการนำหลักธรรมมันเหมาะสมดั่งมาปรับใช้เศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินวิถีชีวิตสัมาวาซีพออย่างป็นรูปธรรม และด้านปัญญา ควรสนับสนุนการเพิ่มทักษะความรู้ด้วยการเข้ารับการฝึกอบรมด้านการพัฒนาสติปัญญา สอดคล้องกับที่ พระมหายุทธนา นรเชฏโฐ และจุฑารัตน์ ทองอินจันทร์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แนวคิด ตัวชี้วัด องค์ประกอบ บทเรียน และบูรณาการตามโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5” จากผลการวิจัยพบว่า การตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมไทยด้วยการประยุกต์ใช้หลักการและแนวปฏิบัติตามศีล 5 ในทางพุทธศาสนาให้เป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวัน ตามตัวชี้วัดที่มีทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โดยมีองค์ประกอบ คือ คณะกรรมการดำเนินงานโครงการ ระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด และระดับชาติ ทั้งนี้ การถอดบทเรียนจากหมู่บ้านรักษาศีล 5 ตามโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 พบว่า ชุมชน/หมู่บ้านแต่ละแห่งมีจุดเด่นหรือลักษณะเฉพาะตนที่แตกต่างกันไป ตัวอย่างเช่น ชุมชนบ้านพระพุทธรูปห้วยต้ม ตำบลนาทราย อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน มีจุดเด่นที่สำคัญ คือ การที่ชาวบ้านทุกคนมีความเคารพศรัทธาในครูบาชัยวงศาพัฒนา (ครูบาวงค์) เป็นอย่างมาก แม้ว่าท่านจะมรณภาพไปแล้วเป็นเวลานานถึง 17 ปี แต่บาร์มีหรือคุณความดีของท่าน โดยเฉพาะคำสอนของท่านที่ให้ชาวบ้านบริโภคอาหารมังสวิรัต ไม่ให้บริโภคเนื้อสัตว์ ไม่ให้เลี้ยงสัตว์ เป็นคำสอนที่ชาวบ้านยังคงยึดถือปฏิบัติจนถึงปัจจุบัน คนในชุมชนแห่งนี้จึงไม่มีปัญหาเรื่องการละเมิดศีล 5 ข้อที่ 1 ว่าด้วยการงดเว้นจากการฆ่าสัตว์ แต่สิ่งที่ป็นปัญหาของชุมชนนี้ที่สำคัญ คือการขาดความรู้ความเข้าใจในหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาอย่างถูกต้อง แม้ว่าคนในชุมชนแห่งนี้จะมีวิถีชีวิตที่เคร่งครัดในการปฏิบัติตามหลักการของศีล 5 แต่พวกเขารักษาและปฏิบัติในฐานะที่เป็นหลักปฏิบัติที่สืบต่อกันมา จากข้อห้ามของครูบาวงค์เท่านั้น ไม่ได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับศีล 5 มากนัก แม้แต่จะเรียงลำดับศีล 5 อย่างถูกต้องยังไม่ได้เลย ในขณะที่บ้านลำทับ ตำบลลำทับ อำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ มีลักษณะเฉพาะตนที่สำคัญคือคนในชุมชนมีความรู้ ตระหนักถึงภัยที่มีต่อพระพุทธศาสนาและพยายามหาทางที่จะปกป้องคุ้มครองพระพุทธศาสนาอย่างมีระบบ รูปแบบที่จะดำเนินการในอนาคตอาจจะเป็นการจัดตั้งอาสาสมัครปกป้องพระพุทธศาสนาเลยก็ได้ นับว่าเป็นชุมชนชาวพุทธที่ดำเนินงานตามโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 อย่างก้าวกระโดดตามระยะเวลาที่ 3 ของโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ระหว่างปี พ.ศ. 2558-2560 มีความคิดก้าวไกลไปถึงการมีอาสาสมัครปกป้องคุ้มครองพระพุทธศาสนาในพื้นที่หมู่บ้านหรือชุมชน เพราะพวกเขาเริ่มตระหนักถึงภัยที่กำลังเกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อชุมชนชาวพุทธโดยตรง

3.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี พบว่าการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี พบว่า สภาพการดำเนินงานขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ทั้งด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านอารมณ์ อยู่ในระดับคุณภาพที่ดี โดยมีการขับเคลื่อนดำเนินโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 มาตลอด มีการปรับประยุกต์บูรณาการ

โครงการร่วมกับงานสาธารณสุขสงเคราะห์ชุมชน และการศึกษาสงเคราะห์ในสถานศึกษา โดยผ่านรูปแบบกิจกรรมการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วนทั้งส่วนราชการ ผู้นำชุมชน พ่อค้าประชาชน จนก่อให้เกิดความสามัคคีปรองดองกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 นี้ นับได้ว่าคณะสงฆ์อำเภอโพธารามมีบทบาทหน้าที่สำคัญหลักเป็นเป็นฟันเฟืองใหญ่ในการขับเคลื่อนโครงการจนเกิดเป็นรูปธรรมที่สามารถเข้าถึง เข้าใจ ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับที่ พระอธิการกิตติ ยุติธโร (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ศีล 5 เพื่อสร้างความมั่นคงใน ชีวิตของชุมชนสวาทิ” ผลการวิจัยพบว่า ศีล 5 นั้นเป็นหลักปฏิบัติขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็น หลักปฏิบัติของ ชาวพุทธและชาวโลกด้วย ซึ่งมนุษย์ในสมัยก่อนนั้นยังเป็นผู้มีความปกติดีอยู่ คือ ไม่ฆ่า สัตว์ ไม่ลัก ททรัพย์ ไม่ประพฤติดินในกาม ไม่พูดเท็จ และไม่เสพของมีนเมา เมื่อต่อมาได้วิวัฒนาการขึ้น ทั้งใน ด้านดีและด้านไม่ดี ซึ่งในปัจจุบันนี้สังคมมนุษย์ให้ความสำคัญวัตถุนอกมาก แต่ตรงกันข้าม ทางด้านจิตใจกับเสื่อมถอยลงจากศีลธรรมและคุณธรรมไปเรื่อย ๆ ผู้คนให้ความสำคัญกับวัตถุ ภายนอกที่เป็นทรัพย์สินเงินทอง ไม่ให้ความสำคัญทางด้านจิตใจ ด้วยเหตุนี้คนในสังคมปัจจุบัน จึงมี กิเลสครอบงำจิตใจ ทำให้เกิดความโลภ ความโกรธ ความหลง และประพฤติดินในศีล 5 ซึ่งก่อให้เกิด การเบียดเบียนชีวิตและทรัพย์สินกัน การจะมีความสงบสุขในการอยู่ร่วมกันของบุคคลากร วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์นั้น จะต้องประยุกต์ศีล 5 เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลากรวิทยาลัยสงฆ์ บุรีรัมย์ ต้อง ประกอบด้วยหลักการ คือ (1) หลักป้องกันการฆ่าสัตว์ (2) หลักป้องกันการลักทรัพย์ (3) หลักป้องกัน การประพฤติดินในกาม (4) หลักป้องกันการพูดเท็จ และ(5) หลักป้องกันการเสพ ของมีนเมา

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย คือ การพัฒนาความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ดังนี้

1. ความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ด้านร่างกาย ความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ด้านร่างกาย ได้แก่ การจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อความสามัคคีปรองดองสมานฉันท์ ไม่ทะเลาะขัดแย้งกันและมีส่วนทำให้มีความคิดที่ดี พุทธิ ทำดี คนรอบข้างดีมีความสุข และการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยมีมีเหตุผลความพอประมาณในการดำเนินชีวิต โดยการน้อมนำหลักพุทธธรรมตามหลักการของศีล 5 ไปปรับประยุกต์ประพฤติดิปฏิบัติในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

2. ความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ด้านอารมณ์ ความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ด้านอารมณ์ ได้แก่ การเพิ่มทักษะทางอารมณ์เพื่อพัฒนาด้านจิตใจเป็นหลักช่วยทำให้การรักษาสัมพันธภาพอันมีจิตอาสาที่ดีต่อกัน สร้างอารมณ์อันสงบร่มเย็นอันก่อให้เกิดการสร้างที่ดีต่อกัน และการส่งเสริมสุขภาพจิตศีลฝึกสมาธิเป็นนิตย เพิ่มศักยภาพและเพิ่มทักษะในการควบคุมทางอารมณ์ โดยการนำหลักพุทธธรรมมาปรับประยุกต์เพื่อพัฒนาอารมณ์ตนเองสามารถรู้จักใช้หลักของเหตุและผลในการแก้ปัญหาดีกว่าการแก้ปัญหาด้วยอารมณ์

3. ความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ด้านสังคม ความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ด้านสังคม ได้แก่ การส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสร้างความประพฤดีเรียบร้อยดีงาม มีระเบียบวินัย มีจิตอาสา มีจิตอาสา มีจิตอาสาสามัคคีปรองดองทางสังคมร่วมกัน และมีกรอบความ

ร่วมมือระหว่าง บ้าน วัด โรงเรียน (บวร) ในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข สร้างความรู้ความเข้าใจ ความสามัคคี
ปรองดองในโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ตลอดจนการมีส่วนร่วมช่วยรณรงค์ให้คนในสังคมช่วยกันป้องกันโทษภัย
จากการดื่มสุราและเสพยาเสพติด

4. ความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์อำเภอ
โพธาราม จังหวัดราชบุรี ด้านปัญญา ความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล
5 ของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ด้านปัญญา ได้แก่การเพิ่มทักษะความรู้ทางปัญญาเพื่อพัฒนา
สร้างหลักประกันให้กันชีวิตในทุกด้าน และการเพิ่มทักษะความรู้ทางปัญญาเพื่อพัฒนาสร้างภูมิคุ้มกันให้กับ
ชีวิตในการดำเนินชีวิตให้มีความสงบและความปลอดภัย ตลอดจนการเพิ่มทักษะความรู้ทางปัญญาเพื่อนำไป
พัฒนาโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 พร้อมนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต และใช้เป็นหลักในการ
ตัดสินใจแก้ปัญหา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 หน่วยงานทางรัฐบาลควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ให้เพียงพอต่อความต้องการหรือความจำเป็นตามสภาพจริง เพราะว่าโครงการนี้สามารถช่วยแบ่งเบาภาระงานภาครัฐในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้แก่ประชาชนได้อย่างยั่งยืน
 - 1.2 คณะสงฆ์พร้อมเครือข่ายทุกฝ่ายภาคส่วนที่เกี่ยวข้องควรนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 โดยมีภาครัฐเป็นผู้ให้การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น และพัฒนาบุคลากร
 - 1.3 คณะสงฆ์ผู้นำชุมชนและหน่วยงานที่มีส่วนร่วมควรสร้างกิจกรรมทางสังคมเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความสามัคคีปรองดองของคนในชุมชน
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาองค์ความรู้และเครือข่ายหมู่บ้านรักษาศีล 5 ในระดับจังหวัด
 - 2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาการมีส่วนร่วมในของสถาบันทางสังคมในการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ระดับจังหวัด

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ จังหวัดราชบุรี. (2565). **แผนพัฒนาจังหวัดราชบุรี พ.ศ. 2566-2570**. ราชบุรี: คณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ จังหวัดราชบุรี.
- ธนิต อยู่โพธิ์. (2546). **อานิสงส์ศีล 5**. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธนู แก้วโอภาส. (2547). **ศาสนาโลก**. กรุงเทพมหานคร: เอมีเทรดดิ้ง.
- นาคพล เก็นชัย. (2560). **วิธีวิทยาการประเมินผลการดำเนินการตามโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ในจังหวัดขอนแก่น**. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นายจิรัชย์ วงศ์ชาลี. (2564). **การศึกษาวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการรักษาศีล 5 ของหมู่บ้านรักษาศีล 5 ในอำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูพัฒนวิสิทธิ์ (สมชาย อดุลโย). (2564). **ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ในตำบลบ่อกระดาน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ และคณะ. (2559). **หมู่บ้านรักษาศีล 5: รูปแบบและกระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันของสังคมไทย**. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหายุทธนา นรเชฏโฐ และจุฑารัตน์ ทองอินจันทร์. (2561). **แนวคิด ตัวชี้วัด องค์ประกอบ บทเรียน และบูรณาการตามโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระมหาอภิวัชร อภิวัชรโร (โภคสวัสดิ์). (2563). **คุณภาพชีวิตของประชาชนตามแนวโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของชุมชนหนองจอก อำเภอยาง่าง จังหวัดเพชรบุรี**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสมุห์ชัยรัตน์ สีสวตโน (ภูมาลี). (2565). **ศึกษาพฤติกรรมการรักษาศีล 5 เพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนบ้านสวนหลวง จังหวัดสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระอธิการกิตติ ยุติธโร. (2559). **การประยุกต์ศีล 5 เพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิตของชุมชนสาวะถี**. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พูลศักดิ์ หอมสมบัติ. (2559). **ครอบครัวรักษาศีล 5: รูปแบบและการเสริมสร้างวัฒนธรรมการดำเนินชีวิตของครอบครัวในจังหวัดอุบลราชธานี**. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมจันทร์ ศรีปรัชยานนท์. (2559). **กระบวนการสร้างหลักประกันชีวิตตามหลักศีล 5 ในจังหวัดลำปาง**. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2547). **คู่มือการดำเนินงาน โครงการสร้างความปรองดองสมานฉันท์โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา “หมู่บ้านรักษาศีล 5”**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สุภาพร วัชรคุปต์. (2558). **พฤติกรรมการรักษาศีล 5 ของประชาชนในหมู่บ้านรักษาศีล 5 นำร่อง อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสาวรีย์ ตะโพนทอง, กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร และมนตรี คู่ควร. (2558). **พฤติกรรมการนำศีล 5 ไปใช้ในชีวิตประจำวันของนิสิตนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษารัฐบาลในกรุงเทพมหานคร**. รายงานการวิจัย. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- อุทัย เอกสะพัง, พระครูโกศลศรัทธาธรรม และดิเรก นุ่นกลา. (2558). **ศึกษาการปฏิบัติตามศีล 5 ในชีวิตประจำวันของชาวบ้านชุมชนคู้ยง ตาบลท่าข้าม อำเภอพนมพิณ จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. วารสารมหาจุฬานาครทรรณ. 2(2). 53-65.

ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*

THE NEED FOR TRUE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE
OFFICE OF THE PRIMARY EDUCATION AREA

^[1]กัญชพร ปานเพ็ชร Gunchaporn Panphet ^[2]อินตา ศิริวรรณ Intha Siriwan

^[3]พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน PhramahaYannawat Thitavaddhano

^{[1] [2] [3]}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Guncha2915@gmail.com

Article Received: December 13, 2024. Revised: December 28, 2024. Accepted: December 29, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 368 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNIModified) ผลการวิจัยพบว่าความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวมมีดัชนีความต้องการจำเป็น (PNIModified) อยู่ระหว่าง 0.035-0.052 องค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ความมีกระบวนการที่สมดุล รองลงมา คือ ความตระหนักรู้ในตนเอง ความยุติธรรม ความโปร่งใส และความมีการมองโลกเชิงบวก ตามลำดับ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำที่แท้จริง, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนประถมศึกษา

ABSTRACT

This research aims to study the need for authentic leadership of school administrators under the Office of the Primary Education Area. The research is quantitative by using a questionnaire with a sample of 368 primary school teachers. The data were analyzed using research statistics, including percentage, mean, standard deviation, and the need index (PNIModified). The results of the research found that the need for authentic leadership of school administrators under the Office of the Primary Education Area as a whole had a need index (PNIModified) between 0.035-0.052. The component with the highest need was balanced process, followed by self-awareness, justice, transparency, and positive outlook, respectively.

Keywords: True Leadership, School Administrators, Primary School

*บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของชุดนิพนธ์เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำที่แท้จริงตามหลักทฤษฎีธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

บทนำ

ในปัจจุบันสังคมไทยก้าวเข้าสู่โลกยุคดิจิทัลอย่างเต็มตัว และวิวัฒนาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ ที่เกิดขึ้น เป็นสิ่งที่ทุกภาคส่วนต้องพิจารณาอย่างเข้าใจและหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องมีการปรับรูปแบบการดำเนินธุรกิจรวมถึงกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดและแข่งขันได้ในยุค 4.0 (New Normal) เพื่อการขับเคลื่อนประเทศ การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคนที่รัฐต้องจัดให้ เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะคุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขอันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ในประเทศ เพื่อเตรียมกำลังคน ให้พร้อมในการเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทยสู่เวทีเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุค 4.0 (New Normal) ต้องมีบทบาทที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำในสถานศึกษา รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นนักคิด นักพัฒนา มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่พร้อมรับกับเปลี่ยนแปลง บริหารงานแบบประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหากับบุคลากรในองค์กรพัฒนาโดยคำนึงถึงการบรรลุผลในวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาเป็นหลัก (สุกัญญา รอดระกำ, 2565)

หลักภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรทางด้านการศึกษามีเป้าหมายสำคัญสูงสุดในการจัดการศึกษาคือการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานตามที่สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้รวมถึง ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมโดยอาศัยความรู้ความสามารถ และ ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานั้นก็คือทักษะทางด้านภาวะผู้นำ เพื่อนำพาสถานศึกษา ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน โดยในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานตามที่กฎหมายกำหนดไว้แล้วผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับ ค่านิยม ความเชื่อ ประเพณี วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่นับวันจะยิ่งมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น อันเนื่องมาจากปัจจัยทางด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในและต่างประเทศ เช่น โรคระบาด การเมือง เศรษฐกิจ และสังคมเป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน เพื่อให้มีความรู้และ ทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะทางด้านภาวะผู้นำ เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นปรากฏการณ์ที่บุคคลที่เป็นผู้นำ สามารถทำให้บุคคลอื่นหรือผู้ตาม ปฏิบัติงานตามที่ต้องการได้ ซึ่งเกิดจากคุณลักษณะ ความสามารถ พฤติกรรม หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของผู้นำ โดยในการปฏิบัติงานนั้น ผู้ปฏิบัติมีความเต็มใจหรือสมัครใจที่จะทำ ซึ่งอาจเกิดจากความเชื่อถือศรัทธา หรือพลังอำนาจที่มีอยู่ในตัวผู้นำ เพราะโดยทั่วไปแล้วผู้บริหารสถานศึกษาย่อมมีอำนาจที่จะสั่งการให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามที่ได้มอบหมายอยู่แล้วหากการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นเป็นการปฏิบัติที่เต็มใจหรือพอใจก็ถือว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำ (สันติ บุรณะชาติ, 2558)

แต่เดิมนั้นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำนั้น มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับคุณลักษณะและยุทธศาสตร์ แต่ในปัจจุบันพบว่ามุ่งให้ความสำคัญไปที่พฤติกรรม ซึ่งภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นการปฏิบัติเป็นประจำทุกวัน เพื่อแสดงออกให้เห็นถึงค่านิยม หลักความเชื่อ วัตถุประสงค์ ซึ่งจะเป็แนวทางในการนำไม่ว่าทั้งเวลาที่ดีและไม่ดี Bob Ulrich กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นแนวทางของผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ตระหนักถึงสิ่งที่ดีที่สุดใน

ผู้รับบริการผู้ร่วมงานและหมู่คณะ ดังข้อความที่ปรากฏอยู่ในหนังสือ Leadership for the Twenty First Century ซึ่งเขียนโดย Joseph Rost ว่า “เราต้องการผู้นำที่แท้จริง คนที่มีความซื่อสัตย์สูง มุ่งมั่นที่จะสร้างองค์การให้มีความยั่งยืนเราจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีคนที่มีเจตนาที่มาจากค่านิยมหลักที่เป็นความจริงจากภายใน จำเป็นจะต้องมีผู้นำที่มีความกล้าหาญที่จะสร้างโรงเรียนเพื่อตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของนักเรียนทุกคนและเป็นผู้ที่ตระหนักถึงความสำคัญในการให้บริการกับสังคม” ซึ่งข้อความดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการผู้นำที่แสดงออกจากภายใน (Sinclair, A., 2010) แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายของตนเอง ปฏิบัติด้วยการมองคุณค่าของตนเอง เป็นผู้นำด้วยหัวใจและสมองมีการสร้างความสัมพันธ์ที่มีความหมายยาวนาน และการมีวินัยในตนเอง เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ดังที่ตั้งเป้าหมาย (George, B., 2003) ภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นบุคคลที่มีความลุ่มลึกในวิธีคิดและการประพฤติตน และบุคคลอื่นสามารถรับรู้ได้ถึงความตระหนักในค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ความเข้มแข็ง รวมทั้งตระหนักถึงบริบทในที่ทำงาน มีความมั่นใจ ความหวังดี มีความยืดหยุ่น และเปี่ยมด้วยคุณธรรมจริยธรรม (Avolio, B. & Gardner, W.L., 2005)

จากแนวคิดภาวะผู้นำที่แท้จริง พบว่า มีความสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานในมาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ที่จะนำไปสู่ผลดีทางบวกโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน ผู้บริหารมีอาชีพแสดงความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และชุมชน ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธาและความรู้สึกเป็นที่พึงได้ของบุคคลทั้งปวง มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ความสำเร็จของการบริหารอยู่ที่การดำเนินการ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรหรือผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารมีอาชีพต้องหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยการศึกษาจุดเด่น จุดด้อย ของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้นๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมิน ปรับปรุง ให้ผู้ร่วมงานรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตน และลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารมีหน้าที่แนะนำ ตักเตือน ควบคุม กำกับดูแลบุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพจะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน จนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ

นอกจากนี้ ภาวะผู้นำที่แท้จริงยังสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งจรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อวิชาชีพ ต่อผู้รับบริการ ต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และต่อสังคม ดังนี้ จรรยาบรรณต่อตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวินัยในตนเองพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรักศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ไม่กระทำการเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา

พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ และจรรยาบรรณต่อสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อมรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552)

จากการปฏิรูปการศึกษาของไทยที่ผ่านมา ซึ่งมีเป้าหมายในการยกระดับการศึกษาทั้งผลการเรียนรู้ และสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนยังไม่บรรลุเป้าหมาย จากผลการประเมินความสามารถในการแข่งขันด้าน การศึกษา พบว่า ผลประเมิน PISA หลายสิบปีที่ผ่านมา พบว่าไทยยังคงได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยในการสอบ วัดความรู้ทั้ง 3 ด้าน คือ การอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ โดยเฉพาะในเรื่องของการอ่านที่นักเรียนที่ คะแนนต่ำลง และผลจากการประเมินดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าการจัดการศึกษาอย่างขาดคุณภาพและมาตรฐานใน ทุกระดับเมื่อพิจารณาคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) พบว่า ในกลุ่มสาระหลักมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ในขณะที่ด้านคุณธรรมจริยธรรมของเด็กและเยาวชนต้องมีการ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมเพิ่มขึ้น เนื่องจากผู้เรียนขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัยความ ซื่อสัตย์สุจริตและการมีจิตสาธารณะของคนไทย คนไทยส่วนใหญ่ยังมีปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และ ไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริตและการมีจิตสาธารณะ กระแสการ เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่หลั่งไหลเข้าสู่ประเทศไทยในสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ซึ่งปัญหาดังกล่าวยัง ครอบคลุมถึงนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนั้นจึงเป็น ภาระงานของภาวะผู้นำในสถานศึกษาที่ต้องปรับแก้ไขเพื่อยกระดับการศึกษาให้ดีขึ้น

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องความ ต้องการจำเป็นภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารต่อสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 8,204 คน และมีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 368 คน โดยการเปิด ตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie, R.V. & D.W. Morgan (1970)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาความ ต้องการจำเป็นภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ดังนี้ 1) สร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแบบสอบถาม โดยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแปร

ค่าเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเกิร์ต (Likert) 2) นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในเบื้องต้น 3) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนของภาษา ด้วยการตรวจและประเมินดัชนีความสอดคล้องใน 3 ระดับ คือ มีความเหมาะสม ไม่แน่ใจ ไม่เหมาะสม โดยใช้สูตรในการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) ซึ่งถือเกณฑ์ IOC มากกว่า 0.5 จึงยอมรับว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสม ซึ่งได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.5-1.00 ถือได้ว่าแบบสอบถามได้รับการยอมรับจากผู้เชี่ยวชาญ 4) นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างทดสอบในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา หรือวิธีของ Cronbach L. J. (1974) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.962 5) ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ก่อนนำไปแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณจากแบบสอบถามด้วยระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) (สุวิมล ว่องวานิช. (2542) ซึ่งสุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้ปรับปรุงสูตรการคำนวณมาจากดัชนี PNI โดยการหารหาค่าผลต่างของ (I-D) โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับของสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น ได้ดังนี้ (Modified Priority Needs Index: PNI_{Modified}) = (I-D)/D

สรุปผลการวิจัย

ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบผลการวิจัยจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า PNI_{Modified} นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ 1 การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวม

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	I	D	PNI _{Modified}	อันดับ
ด้านที่ 1 ความตระหนักรู้ในตนเอง	๐4.60	4.37	๐.๐๕๑	2
ด้านที่ 2 ความมีกระบวนการที่สมดุล	4.64	4.41	๐.๐๕๒	1
ด้านที่ 3 ความมีการมองโลกเชิงบวก	4.65	4.49	0.035	5
ด้านที่ 4 ความยุติธรรม	4.68	4.49	0.043	3
ด้านที่ 5 ความโปร่งใส	4.67	4.49	0.040	4
ภาพรวม	4.65	4.45	0.044	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกขั้นตอน $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.035-0.052 โดยภาพรวม $PNI_{Modified} = 0.044$ เมื่อเรียงอันดับรายด้านจากมากไปน้อยตามความต้องการจำเป็นที่มีค่า $PNI_{Modified}$ สูงสุด คือ อันดับที่ 1 ความมีกระบวนการที่สมดุล ($PNI_{Modified} = 0.052$) อันดับที่ 2 ความตระหนักรู้ในตนเอง ($PNI_{Modified} = 0.051$) อันดับที่ 3 ความยุติธรรม (Justice) ($PNI_{Modified} = 0.043$) อันดับที่ 4 ความโปร่งใส ($PNI_{Modified} = 0.040$) และอันดับที่ 5 ความมีการมองโลกเชิงบวก ($PNI_{Modified} = 0.035$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกขั้นตอน $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.035-0.052 โดยภาพรวม $PNI_{Modified} = 0.044$ เมื่อเรียงอันดับรายด้านจากมากไปน้อยตามความต้องการจำเป็นที่มีค่า $PNI_{Modified}$ สูงสุด คือ อันดับที่ 1 ความมีกระบวนการที่สมดุล ($PNI_{Modified} = 0.052$) อันดับที่ 2 ความตระหนักรู้ในตนเอง ($PNI_{Modified} = 0.051$) อันดับที่ 3 ความยุติธรรม (Justice) ($PNI_{Modified} = 0.043$) อันดับที่ 4 ความโปร่งใส ($PNI_{Modified} = 0.040$) และอันดับที่ 5 ความมีการมองโลกเชิงบวก ($PNI_{Modified} = 0.035$) ตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา อันดับที่ 1 คือ ความมีกระบวนการที่สมดุล อาจเป็นเพราะความมีกระบวนการที่สมดุลของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นการบริหารจัดการสถานศึกษาที่คำนึงถึงทุกองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เน้นหนักไปด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไป ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจึงควรมีกระบวนการบริหารจัดการที่สมดุลทั้งในด้านวิชาการ การบริหารงาน และความสัมพันธ์กับชุมชน นอกจากนี้ ความสำคัญของความมีกระบวนการที่สมดุลของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้ 1) ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีกระบวนการบริหารจัดการที่สมดุล จะสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งด้านวิชาการ ด้านทักษะ และด้านคุณธรรม จริยธรรม ส่งผลให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิต และมีคุณธรรม จริยธรรมที่ดี 2) ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีกระบวนการบริหารจัดการที่สมดุลจะสามารถสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความร่วมมือและร่วมแรงร่วมใจกันในการพัฒนาสถานศึกษา 3) ส่งผลดีต่อความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีกระบวนการบริหารจัดการที่สมดุล จะสามารถสร้างความร่วมมือและความเข้าใจที่ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ทำให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา และสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของธนปรกรณ์ เกตุวิเศษกุล (2563) ที่ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงที่มีประสิทธิภาพต่อการบริหารสถานศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การประมวลผลที่สมดุล 3) ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ 4) มุมมองเชิงจริยธรรมในตน และยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สรุปลักษณะที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่มีความตระหนักรู้ในตนเอง รู้จักตนเอง เข้าใจข้อบกพร่องของ มีความน่าเชื่อถือ มีความจริงใจ มีความซื่อสัตย์ รวมทั้ง ตระหนักถึงบริบทในที่ทำงาน มีความมั่นใจ ความหวังดี มีความยืดหยุ่น และเปี่ยมด้วยคุณธรรม จริยธรรม สามารถนำผู้อื่นและองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ 5 ประการ ได้แก่

1. ความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีสติ รู้เท่าทันความรู้สึก ความคิดและอารมณ์ ของตนเอง มีการรับรู้และเข้าใจจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง ยอมรับตนเองประเมินตนเองได้ถูกต้องตามความเป็นจริง มั่นใจในคุณค่าและความสามารถของตนเอง
2. ความมีกระบวนการที่สมดุล (Balanced Processing) พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้สารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ มีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีความตรงไปตรงมา ไม่บิดเบือนข้อมูลที่เป็นจริง และเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นที่ต่างกันได้
3. การมองโลกในเชิงบวก (Positive Thinking) พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมองโลกในแง่ดี มีทัศนคติและเจตคติที่ดีต่อผู้อื่นมีความฉลาดทางอารมณ์ มีความยืดหยุ่น การเอาใจใส่ดูแล พุ่มพัก รวมถึงการให้โอกาสที่จะช่วยเหลือและพัฒนาผู้อื่นด้วยจิตใจที่มีความเมตตา
4. ความยุติธรรม (Justice) พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล ใช้แหล่งข้อมูลที่หลากหลายประกอบการตัดสินใจ ไม่มีอคติ ไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใด

ฝ่ายหนึ่ง ตรงไปตรงมา ไม่ปฏิเสธหรือบิดเบือนข้อมูล โดยมีการตัดสินใจที่อยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นจริงเท่านั้น

5. ความโปร่งใส (Transparency) พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการสร้างความสัมพันธ์อันดี มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยมีความจริงใจ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วม พร้อมรับการตรวจสอบ และเปิดเผยถึงบุคลิกลักษณะ ความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติของตน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ ความมีกระบวนการที่สมดุล เหตุนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดการอบรมพัฒนาผู้บริหารด้านความมีกระบวนการที่สมดุล

1.2 ผลการวิจัยความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านความมีกระบวนการที่สมดุล ข้อที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการนำข้อมูลมาจัดกระทำเป็นสารสนเทศเพื่อใช้ในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง เหตุนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนงบประมาณเพื่ออบรมความรู้ผู้บริหารเกี่ยวกับการนำข้อมูลมาจัดกระทำเป็นสารสนเทศเพื่อใช้ในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการวิจัยความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ ความมีกระบวนการที่สมดุล เหตุนี้ ควรมีการทำการวิจัยเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาความมีกระบวนการที่สมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาและสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความมีกระบวนการที่สมดุลในการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู**. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- ธนปกรณ์ เกตุวิเศษกุล. (2563). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่แท้จริงที่มีประสิทธิผลต่อการบริหารสถานศึกษาเอกชน**. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสารคาม.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2553). **วิธีการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สันติ บุรณะชาติ. (2558). การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำที่แท้จริง. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา*. 26(3). 1-13.
- สุกัญญา รอดระกำ. (2565). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0. แหล่งที่มา <http://journalgrad.ssru.ac.th/index.php/miniconference/article/view/1652> สืบค้นเมื่อ 10 มี.ค. 2565.
- Avolio, B. & Gardner, W.L. (2005). Authentic Leadership Development: Getting to the Root of Positive Forms of Leadership. *The Leadership Quarterly*. 16. 315-338.
- Cronbach L. J. (1974). **Essentials of Psychological Testing**. 3 rd ed. New York: Harper and Row.
- George, B. (2003). **Authentic Leadership: Rediscovering the Secrets to Creating Lasting Value**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Krejcie, R.V. & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3). 607-610.
- Sinclair, A. (2010). Placing self: How might we place ourselves in leadership studies differently. *Leadership*. 6(4). 447-460.

แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในกลุ่มภาชีระพีพัฒน์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1
GUIDELINES FOR EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATION ACCORDING
TO THE FOUR PRINCIPLES OF SANGAHAVATTHU OF THE PHACHIRAPEEPHAT
SCHOOL GROUP UNDER THE OFFICE OF PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

^[1]ชนะศักดิ์ ลาภเวช Chanasak Lapwech ^[2]พระครูวิรุฬห์สุตคุณ PhrakhruWirunsuttakun
^[3]พระครูโสภาสนนทกิตติ PhrakhruOpatnontakitti
^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Chanasak_Lapwech@hotmail.com

Article Received: December 03, 2024. Revised: December 26, 2024. Accepted: December 27, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มภาชีระพีพัฒน์ 2) เพื่อศึกษาวิธีการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางในการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามประชากรทั้งหมดในการวิจัยที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 101 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มภาชีระพีพัฒน์ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ ตามลำดับ 2) วิธีการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นการนำหลักการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป บูรณาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน (การให้) ปิยวาจา (พูดจาไพเราะ) อตถจริยา (ทำตนให้เป็นประโยชน์) สมานัตตตา (ทำตนให้เสมอต้นเสมอปลาย) เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และ 3) แนวทางในการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย (1) การบริหารงานวิชาการ ให้รู้จักให้อภัยในการทำงานร่วมกัน ให้ความช่วยเหลือแบ่งปัน ใช้คำพูดที่เกิดความรักความสามัคคี ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความเข้าใจการปรับเปลี่ยนโยกย้าย มอบหมายหน้าที่อย่างเป็นธรรม (2) การบริหารงานงบประมาณ ให้คำแนะนำการบริหารงบประมาณ การวางแผนงาน ร่วมมือกับบุคลากรในฝ่ายงบประมาณจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ในสถานศึกษา ควบคุมการดำเนินงานการเงินตามกฎหมาย (3) การบริหารงานบุคคล แบ่งปันความรู้ให้ครูบุคลากรอย่างดี ใช้คำพูดที่เหมาะสมและนุ่มนวลต่อครูและบุคลากร มอบหมายงานให้กับเวลาราชการร่วมกับครูและบุคลากรด้วยความเป็นธรรม รับฟังความเห็นของครูและบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน (4) การบริหารงานทั่วไป ส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีในการศึกษา ให้คำแนะนำและคำปรึกษาในการจัดทำนโยบาย

แผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา เป็นแบบอย่างในการวางแผน กำหนดนโยบายและแนวทางพัฒนาการศึกษา จัดทำป้ายประชาสัมพันธ์กิจกรรมโรงเรียนผ่านสื่อที่หลากหลาย

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, หลักสังคหวัตถุ 4, โรงเรียนประถมศึกษา

ABSTRACT

This research aims to 1) study the school administration conditions of the schools in the Phachiraphiphat group, 2) study the school administration methods according to Four Saṅgahavatthu (bases of social solidarity), and 3) propose guidelines for school administration according to the four principles Saṅgahavatthu (bases of social solidarity). This research is a mixed-methods research. In part of quantitative research, using a questionnaire of the entire population of the research, consisting of 101 teachers. Data were analyzed using research statistics, including percentages, means, and standard deviations, and qualitative research by interviewing 5 key informants. Data were analyzed using content analysis. The research results found that 1) Overall, the school administration conditions of the schools in the Phachiraphiphat group had the highest opinions, and the opinions in each aspect were the highest in all 4 aspects, namely, academic administration, general administration, personnel administration, and budget administration, respectively. 2) The school administration method according to the Four Saṅgahavatthu principles was the application of the four school administration principles, namely, academic administration, budget administration, personnel administration, and general administration integrated according to the principles of the Four Saṅgahavatthu: (1) Dāna, giving (2) Piyavācākindly speech, (3) Atthacariyā, useful conduct, (4) Samānattatā, equality consisting in impartiality to be beneficial to the school administration for efficiency. 3) Guidelines for school administration according to the principles of the Four Saṅgahavatthu included (1) Academic administration: knowing how to forgive in working together, providing assistance, using words that creating love and unity, performing duties strictly, being a good example, creating understanding in adjustment and transfer, and assigning duties fairly. (2) Budget administration: providing advice on budget administration, planning, cooperating with personnel in the budget department to create a database of assets in the educational institution, and controlling financial operations according to the rules. (3) Personnel administration: sharing knowledge with teachers and personnel well, using appropriate and gentle words towards teachers and personnel, assigning work during official hours with teachers and personnel fairly, and listening to teachers and personnel's opinions equally. (4) General administration: promoting the development of educational technology, providing suggestions and consultation in the formulation of educational development policies and plans, and being a model in planning, setting educational development policies and guidelines, and creating signs to publicize school activities through various media.

Keywords: Educational Institution Administration, Four Principles of Saṅgahavatthu, Primary school

บทนำ

ปัจจุบันนี้แนวทางการบริหารการศึกษามีกระบวนการเรียนรู้เพื่อความรู้และความเจริญของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางการศึกษา การสร้างองค์ความรู้ขึ้นจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การสร้างกลยุทธ์ใหม่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล สังคมไทย ให้ผู้เรียนมีศักยภาพในการแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในสังคมโลก การศึกษาจึงต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ พัฒนาตนเอง ในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม (สมชาย รัตนทองคำ, 2556)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยกำหนดเป็นกรอบภารกิจในการบริหารจัดการ 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากร และงานบริหารทั่วไป สำหรับสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจและขอบข่ายงานเกี่ยวข้องกับผู้เรียนโดยตรง เพื่อให้เกิดคุณภาพและผลประโยชน์แก่ผู้เรียนอย่างสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบการบริหารทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ ให้การสนับสนุน ส่งเสริม และติดตามการทำงานของครูผู้สอน เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุจุดประสงค์ของหลักสูตร และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้บริหารต้องทำการบริหารอย่างเป็นขั้นตอน เป็นผู้กำหนดแบบแผนวิธีการ และจัดลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้ต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ ซึ่งต้องอาศัยหลักคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารเป็นเครื่องมือในการที่จะช่วยให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545)

การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในทัศนะของพระพุทธศาสนา ผู้นำต้องเป็นคนดี และเก่งในสายตาประชาคมแล้วต้องอาศัยหลักพุทธธรรมในการสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้ เป็นคนที่เปี่ยมบารมีของผู้นำได้บังคับบัญชา และชุมชน สังคม โดยมีหลักธรรมสำหรับผู้นำในสถานศึกษา ต้องเก่งสองอย่างพร้อมๆ กันคือ การเก่งคน ประยุกต์ใช้กับภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสาร เพื่อเกื้อกูลกัน ผู้บริหาร การศึกษาควรยึดหลักธรรมนี้เพื่อการครองใจคน ด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 (พระครูโสภาสนนทกิตติ์ (ศักดิ์ แสงทอง), 2557) ซึ่งประกอบด้วย 1) ทาน คือการอนุเคราะห์ หรือสงเคราะห์ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามฐานะานุรูป 2) ปิยวาจา คือการพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ และ จริงใจ 3) อัตถจริยา คือการสงเคราะห์ทุกชนิด หรือการประพาสในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น 4) สมานัตตตา คือการเป็นผู้มีความสม่ำเสมอหรือมีความประพฤติเสมอด้านเสมอปลาย ปฏิบัติต่อคน อื่นอย่างเสมอภาควางตัวอย่างเหมาะสมกับสถานภาพความเป็นอยู่ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2552)

โรงเรียนในกลุ่มภาคีระพีพัฒน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีภารกิจจัดการศึกษาเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษา ซึ่งมีประกอบด้วย 8 โรงเรียน ครูจำนวน 101 คน สภาพความพร้อมในโรงเรียนนั้นมีการจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่วนใหญ่มีปัญหาด้านการวางแผนอัตรากำลังคน การเสริมสร้างการปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด คุณภาพของบุคลากร จำนวนครูและบุคลากรไม่ครบตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด จึงทำให้มีผลกระทบถึงงานทางด้านวิชาการ แต่ทั้งนี้ ล้วนส่งผลต่อการบริหารงานในด้านต่างๆของผู้บริหารทั้งสิ้น ซึ่งถือว่าเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จที่ยั่งยืนต่อการปฏิบัติงาน ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารในโรงเรียนว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด โดยเฉพาะผู้บริหารมีคุณธรรมในการบริหารสถานศึกษาเพียงใด ความเคยชินในการ

ประพัตติติงามอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนั้น คุณธรรมสำหรับผู้บริหารเป็นคุณลักษณะที่เป็นความดีงามและความจริงที่มีอยู่ใน ตัวผู้บริหารและจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมหรือกระทำกิจกรรมจากสภาพจิตที่เป็นกุศลอันจะยังประโยชน์ให้กับตนเอง ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา นักเรียน เพื่อนร่วมงาน สถานศึกษาและ สังคมประเทศชาติ (แสงจันทร์งาม, 2550) ซึ่งหลักธรรมที่มีความเหมาะสมกับการบริหารงานของผู้บริหารนั้น คือ หลักสังคหวัตถุ ซึ่งเป็นหลักธรรมเบื้องต้นในการปกครองและดูแลคน เพื่อยึดเหนี่ยวจิตใจคนและกำกับดูแลความประพฤติของผู้ปฏิบัติให้อยู่ในทำนองคลองธรรม ความถูกต้องความโปร่งใส เป็นบุคคลที่น่าเคารพและนำความร่วมมือมาสู่ระบบการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิเคราะห์การนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้เพื่อหาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในกลุ่มภาชีระพีพัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ซึ่งจะทำให้ทราบถึงผลของการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา รวมทั้งการศึกษาผลของการบริหารสถานศึกษาจากครุว่ามีปัญหาและอุปสรรคใดบ้าง เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอื่นๆ อีกทั้งจะได้นำไปประกอบการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการการศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ อันจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาที่ก้าวหน้าและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มภาชีระพีพัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1
2. เพื่อศึกษาวิธีการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในกลุ่มภาชีระพีพัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1
3. เพื่อเสนอแนวทางในการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนภาชีระพีพัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครู จำนวน 101 คน ที่อยู่ในกลุ่มโรงเรียนภาชีระพีพัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ได้แก่ ข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง ครูพี่เลี้ยง ครูผู้ช่วย และใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มภาชีระพีพัฒน์ อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 5 ท่าน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิดหลักการที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือวิจัยโดยขอคำชี้แนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 4) สร้างเครื่องมือวิจัย 5) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ

จำนวน 5 คน (รายละเอียดในภาคผนวก) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนของภาษา ด้วยการตรวจและประเมินดัชนีความสอดคล้องระดับ คือ เนื้อหาตรงกับวัตถุประสงค์หรือไม่แน่ใจ เนื้อหาไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ โดยใช้สูตรในการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง ตามวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ซึ่งถือเกณฑ์ IOC มากกว่า 0.8 จึงยอมรับว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องตรงกันวัตถุประสงค์ ซึ่งค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8 – 1.0 ถือได้ว่าแบบสอบถามได้รับการยอมรับจากผู้เชี่ยวชาญ และตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา ความครอบคลุมในเนื้อหาและรูปแบบการพิมพ์ 6) นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วนำไปใช้ทดลอง (Try Out) จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficients) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ .912 7) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มภาษีระพีพัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

3.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเพื่อศึกษาวิธีการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในกลุ่มภาษีระพีพัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์ โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์การสัมภาษณ์โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มภาษีระพีพัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มภาษีระพีพัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวม

การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มภาษีระพีพัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1	N = 101 คน ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. การบริหารงานวิชาการ	4.76	0.62	มากที่สุด	1
2. การบริหารงานงบประมาณ	4.70	0.54	มากที่สุด	4
3. การบริหารงานบุคคล	4.74	0.61	มากที่สุด	3
4. การบริหารงานทั่วไป	4.75	0.55	มากที่สุด	2
ภาพรวม	4.74	0.61	มากที่สุด	

2. วิธีการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในกลุ่มภาคีระพีพัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 เป็นการนำหลักการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป บูรณาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน (การให้) ปิยวาจา (พูดจาไพเราะ) อตถจริยา (ทำตนให้เป็นประโยชน์) สมานัตตตา (ทำตนให้เสมอดันเสมอปลาย) เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

2.1 ด้านทาน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความรู้จักรการให้อภัยอยู่เสมอ เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในโรงเรียนและการทำงานร่วมกัน โดยควรให้ความช่วยเหลือและแบ่งปันในเรื่องของอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างยืดหยุ่นตามสถานการณ์รวมทั้งให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมในด้านงบประมาณ ผู้บริหารควรสร้างความยืดหยุ่นของนโยบายและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมวางแผนบริหารงบประมาณ พร้อมรับฟังความคิดเห็นอย่างเสมอภาค นอกจากนี้ ผู้บริหารควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในด้านการบริหารงบประมาณ และส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพย์สินที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ในส่วนของบุคลากร ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการตรวจสอบติดตาม และป้องกันความเสี่ยงสำหรับโครงการที่มีความเสี่ยงสูง รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร พร้อมเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการจัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษา และการพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความเสียสละทั้งด้านเวลา ความรู้ และทรัพย์สิน เพื่อประโยชน์ของครูและบุคลากร โดยให้คำปรึกษาแนะนำได้ทุกเรื่องทั้งในและนอกเวลาราชการ

2.2 ด้านปิยวาจา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา การใช้คำพูดและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้คำพูดที่ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี และการให้กำลังใจ ส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา พูดจาด้วยน้ำเสียงที่เป็นมิตร และใช้ถ้อยคำที่สุภาพนุ่มนวล นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพูดตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ โดยให้คำชี้แจงอธิบายเหตุผลอย่างเหมาะสม พูด "ขอบคุณ" เมื่อภารกิจที่ปฏิบัติร่วมกันสำเร็จลุล่วงด้วยดี และมีบุคลิกท่าทางเป็นมิตร ผู้บริหารควรให้คำแนะนำในการตรวจสอบและข้อเสนอแนะเพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาทำหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง รวมถึงให้คำแนะนำในการวางแผนงาน การตรวจสอบ และการจัดทำรายงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรชี้แจงบทบาทหน้าที่ของบุคลากรด้านงบประมาณในสถานศึกษาให้ชัดเจน และให้คำแนะนำคำปรึกษาที่ดีแก่บุคลากรด้วยถ้อยคำที่สุภาพ และถ้อยคำที่ส่งเสริมและให้กำลังใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้คำพูดที่เหมาะสม รวมถึงกล่าวชมเชยและแสดงความยินดีเมื่อครูและบุคลากรได้รับตำแหน่งหรือรางวัลส่วนตัวในการประชุมหรือร่วมกันทำงาน ผู้บริหารควรพูดด้วยความจริงใจ และให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้ชี้แจงเหตุผล หากกระทำผิดวินัยจริง ก็ควรใช้วาจาที่เหมาะสมในการสืบสวนสอบสวน ผู้บริหารต้องให้ความเห็น คำเสนอแนะ และคำปรึกษาในการจัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษา

2.3 ด้านอตถจริยา ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด เข้มงวด และตรงต่อเวลานั้น เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะไม่เพียงแต่จะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ยังจะช่วยส่งเสริมให้เกิดบรรทัดฐานหรือกฎเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านสื่อการเรียนรู้ และแหล่งการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีน้ำใจในการช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา และรู้จักสละความสุขส่วนตนเพื่อบำเพ็ญประโยชน์เป็นแบบอย่างที่ดี

ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถด้านความรู้ และสามารถนำไปปรับใช้ในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีความยินดีและพร้อมรับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา และให้คำปรึกษาอยู่เสมอ และในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ผู้บริหารควรร่วมมือกับบุคลากรในการรวบรวมข้อมูล การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์

2.4 ด้านสมานัตตตา ได้แก่ ก่อนมีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหรือมอบหมายหน้าที่พิเศษ ควรจัดให้มีการประชุมโดยส่วนรวมเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน โดยเน้นความเป็นธรรมและความเหมาะสม ควบคุมอารมณ์เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน รู้จักคิด พุด และทำกิจกรรมการงานได้อย่างเหมาะสมและถูกต้องตามกาลเทศะ เมื่อมีการกระทำที่ไม่ถูกต้องจากผู้ใต้บังคับบัญชา ควรให้การตักเตือนด้วยเหตุผล ไม่ใช่อคติหรือความรู้สึกส่วนตัว และวางตนเป็นผู้มีเหตุและผล มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความเสมอภาคในการบริหารงาน ยึดหยุ่นตามเหตุการณ์ไม่ตึงเกินไปหรือหย่อนเกินไป ควรมีความเป็นกลาง มีความยุติธรรม ไม่อคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่สุ่มรอบคอบในการตัดสินใจ และมีความเที่ยงตรงและโปร่งใส ไม่ควรถือตนเย่อหยิ่งกับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่วางตนให้เหมาะสมกับบุคลากรตามเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ไม่เลือกปฏิบัติกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ควรเป็นแบบอย่างในบทบาทผู้ฟังที่ดี รับฟังความเห็นของครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องงบประมาณอย่างเท่าเทียมกัน ควรควบคุมการดำเนินงานการเงินตามกฎหมายที่กำหนดไว้ให้เป็นกลางมากที่สุด มีการบริหารงานงบประมาณอย่างตรงไปตรงมา มีความชัดเจน และมีความกระตือรือร้นตรวจสอบได้ในทุกระดับ โดยรวมแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีความสุ่มรอบคอบ มีความเป็นธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในกลุ่มภาชีระพีพัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 1 มีดังนี้

3.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ ทาน (การให้) ผู้บริหารศึกษาควรให้รู้จักให้อยู่เสมอและในการทำงานร่วมกันควรรู้จักให้ความช่วยเหลือและแบ่งปันในเรื่องของอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ปิยวาจา (พูดจาไพเราะ) ผู้บริหารควรใช้คำพูดที่ก่อให้เกิดความรักความสามัคคีการให้กำลังใจ ความเป็นกัลยาณมิตร อตถจริยา (ทำตนให้เป็นประโยชน์) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัดเข้มงวดตรงต่อเวลาเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีบรรทัดฐานหรือกฎเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับ สมานัตตตา (ทำตนให้เสมอต้นเสมอปลาย) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมโดยร่วมสร้างความเข้าใจก่อนมีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งทุกครั้งตลอดถึงการมอบหมายหน้าที่พิเศษที่นอกเหนือจากหน้าที่หลักอย่างเป็นธรรม

3.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ทาน (การให้) ผู้บริหารควรให้คำแนะนำในการพัฒนาบุคลากรในด้านการบริหารงบประมาณและการใช้ทรัพย์สินอย่างคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุด ปิยวาจา (พูดจาไพเราะ) ผู้บริหารควรให้คำแนะนำในการตรวจสอบและข้อเสนอแนะเพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาทำหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ผู้บริหารควรให้คำแนะนำในการวางแผนงาน ตรวจสอบ และปฏิบัติ ตามขั้นตอนการตรวจสอบ และจัดทำรายงานข้อมูลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา อตถจริยา (ทำตนให้เป็นประโยชน์) ผู้บริหารควรร่วมมือกับบุคลากรในฝ่ายงบประมาณเพื่อจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ในสถานศึกษา ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อกำหนดแผนความต้องการการใช้สินทรัพย์ สมานัตตตา (ทำตนให้เสมอต้นเสมอปลาย) ควรควบคุมการดำเนินงานการเงินตามกฎหมายที่กำหนดไว้ให้เป็นกลางมากที่สุดเพื่อเพิ่ม

ประสิทธิภาพของสถานศึกษาตามระเบียบทางราชการ และต้องมีการบริหารงานงบประมาณอย่างเป็นระบบ และเป็นมาตรฐาน

3.3 ด้านการบริหารงานบุคคล ทาน (การให้) ผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งปันความรู้ให้ครู บุคลากรอย่างดี คำปรึกษาทุกเรื่องในและนอกเวลาราชการ เสริมพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพิ่มโอกาสในการ พัฒนาตนเอง ปิยวาท (พูดจาไพเราะ) ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้คำพูดที่เหมาะสมและนุ่มนวลต่อครูและ บุคลากร พูดด้วยน้ำเสียงไพเราะและอ่อนหวาน เชยชมและแสดงความยินดีอย่างจริงใจในการประชุมหรือ ร่วมกันทำงาน อรรถจริยา (ทำตนให้เป็นประโยชน์) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้กับเวลาราชการ ร่วมกับครูและบุคลากรด้วยความเป็นธรรม โดยให้เหมาะสมกับความสามารถของพวกเขา เพื่อส่งเสริมให้ครู และบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สมานัตตตา (ทำตนให้เสมอต้นเสมอปลาย) ผู้บริหารสถานศึกษาควร รับฟังความเห็นของครูและบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน มอบหมายงานให้กับครูและบุคลากรอย่างเท่าเทียม

3.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป ทาน (การให้) ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีใน การศึกษาเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน ต้องให้การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมใน สถานศึกษา ปิยวาท (พูดจาไพเราะ) ผู้บริหารมีหน้าที่สำคัญในการให้คำแนะนำและคำปรึกษาในการจัดทำ นโยบายแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งในสถานศึกษาและสร้างความสัมพันธ์ ดีๆ กับสถาบันอื่นๆ มีการคำปรึกษาและการจัดทำนโยบายที่ดีจะส่งผลให้สถานศึกษาเติบโตและพัฒนาอย่าง เห็นได้ชัดทั้งด้านคุณภาพการเรียนการสอนและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในระยะยาว อรรถจริยา (ทำ ตนให้เป็นประโยชน์) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการวางแผน กำหนดนโยบายและแนวทาง พัฒนาการศึกษា สมานัตตตา (ทำตนให้เสมอต้นเสมอปลาย) ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันสถานศึกษามีการจัดทำ ป้ายประชาสัมพันธ์กิจกรรมโรงเรียนผ่านสื่อที่หลากหลาย รวมไปถึงการแจ้งข่าวสารต่างๆ ของสถานศึกษา โดยผ่านช่องทาง เพจ Facebook Line ทำให้เกิดความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อประโยชน์สูงสุด ของโรงเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มภาคีระพีพัฒน์ ในภาพรวมมี ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ การ บริหารงานวิชาการ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ ตามลำดับ แสดง ให้เห็นว่า โรงเรียนในกลุ่มภาคีระพีพัฒน์มีความแข็งแกร่งในด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และสามารถ ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เป็นอย่างดี ส่นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ มีการ พัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย และมีการวัดผลประเมินผลที่เป็นธรรม ด้านการบริหารงานทั่วไป อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนมีการบริหารจัดการด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การบริหารอาคารสถานที่ การบริหารงบประมาณ และการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ด้านการบริหารงานบุคคล อาจเป็น เพราะโรงเรียนมีการบริหารบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และมีการ พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และด้านการบริหารงานงบประมาณ อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนมีการบริหาร จัดการงบประมาณได้อย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างรอบคอบ

และมีการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับการวิจัยของรวิวรรณ พลทะกลาง (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นกิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับตั้งแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลอาศัยทรัพยากร ตลอดจน เทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่ สอดคล้องกับการวิจัยของอรสิณียา ศรีสองเมือง (2560) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงบประมาณเป็นงานที่เกี่ยวกับการเงินและพัสดุซึ่งเป็นงานที่อำนวยความสะดวกแก่งานต่างๆ มุ่งเน้นความเป็นอิสระมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้รวมทั้งการดำเนินงานตามแผน โครงการกิจกรรมที่สถานศึกษาจัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการวิจัยของพระเดชากิตติโก (โชติธรรมา) (2556) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคลากรเป็นกระบวนการทางการบริหารเกี่ยวกับการจัดระบบการทำงานของคนในองค์กรโดยเริ่มจากการสรรหาบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานและมีการจัดวางบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนมีการบำรุงรักษา และพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและต้องมีมาตรการในการบริหารงาน และสอดคล้องกับการวิจัยของสุชิน เรืองบุญส่ง (2551) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานทั่วไปเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรที่ช่วยประสานส่งเสริมและสนับสนุนให้การบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบเพื่อมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

2. วิธีการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในกลุ่มภาคีระพีพัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 เป็นการนำหลักการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป บูรณาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน (การให้) ปิยวาจา (พูดจาไพเราะ) อตถจริยา (ทำตนให้เป็นประโยชน์) สมานัตตตา (ทำตนให้เสมอต้นเสมอปลาย) เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับที่ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2554) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาคือการบริหาร คือศิลปะของการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น นักบริหารมีหน้าที่วางแผนจัดองค์การอำนวยความสะดวก และ ควบคุมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่นๆ ให้ดำเนินการไปตามทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย และ สอดคล้องกับการวิจัยของพระครูธำรงวงศ์วิสุทธิ (ธีรศักดิ์ ธีรสกโก), พระมหาสมบัติ ธนบุญญ และลำพอง กลมกุล (2566) ที่ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ ได้แก่ สงเคราะห์ แก้อุปถัมภ์ บำรุงการ 2) หลักวิถีพุทธ (สังคหวัตถุ 4) ได้แก่ โอปปาติกะ (ทาน) วจีไพเราะ (ปิยวาจา) สงเคราะห์ ชุมชน (อตถจริยา) วางตนพอดี (สมานัตตตา) และ 3) การจัดการงานสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธของคณะสงฆ์ไทย ได้แก่ สร้างความรู้รักสามัคคี ปลูกความศรัทธาเลื่อมใส เชื่อมจิตใจคณะสงฆ์กับชุมชน และพัฒนาเครือข่ายจิตอาสา

3. การเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนภาคีระพีพัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ประกอบด้วย 1) การบริหารงานวิชาการ ให้รู้จักให้อภัยในการทำงานร่วมกัน ให้ความช่วยเหลือแบ่งปัน ใช้คำพูดที่เกิดความรักสามัคคี ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความเข้าใจการปรับเปลี่ยนโยกย้าย มอบหมายหน้าที่อย่างเป็นธรรม 2) การบริหารงานงบประมาณ ให้คำแนะนำการบริหารงบประมาณ การวางแผนงานร่วมมือกับบุคลากรในฝ่ายงบประมาณจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ในสถานศึกษา ควบคุมการดำเนินงาน

การเงินตามกฎหมายเกณฑ์ 3) การบริหารงานบุคคล แบ่งปันความรู้ให้ครูบุคลากรอย่างดี ใช้คำพูดที่เหมาะสมและนุ่มนวลต่อครูและบุคลากร มอบหมายงานให้กับเวลาการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรด้วยความเป็นธรรม รับฟังความเห็นของครูและบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน และ 4) การบริหารงานทั่วไป ส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีในการศึกษา ให้คำแนะนำและคำปรึกษาในการจัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา เป็นแบบอย่างในการวางแผน กำหนดนโยบายและแนวทางพัฒนาการศึกษา จัดทำป้ายประชาสัมพันธ์กิจกรรมโรงเรียนผ่านสื่อที่หลากหลาย สอดคล้องกับที่ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต) (2552) กล่าวว่า หลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งประกอบด้วย 1) ทาน คือการอนุเคราะห์ หรือสงเคราะห์ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันตาม ฐานานุรูป 2) ปิยวาจา คือการพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ และ จริงใจ 3) อัตถจริยา คือการสงเคราะห์ทุกชนิด หรือการประพฤตินในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น 4) สมานัตตตา คือการเป็นผู้มีความสม่ำเสมอหรือมีความประพฤติเสมอด้านเสมอปลาย ปฏิบัติต่อคน อื่นอย่างเสมอภาควางตัวอย่างเหมาะสมกับสถานภาพความเป็นอยู่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรวาล สุขไมตรี (2562) ที่ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา ซึ่งต้องแก้ไขที่ตัวบุคลากรในองค์การเป็นสำคัญซึ่งมีอยู่ 4 ด้าน คือ ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอัตถจริยา และด้านสมานัตตตา โดยจะต้องบริหารตน บริหารคน และบริหารงาน และสอดคล้องกับการวิจัยของโยธิกา เลิศรัตยากุล, พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน, สมศักดิ์ บุญปู และเกษญา นันทเพ็ชร (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่าระบบการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 5 ส่วน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ (1) การส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียน (2) สังคหวัตถุ 4 (3) บริบทของโรงเรียน (4) กฎหมาย (5) บริบทของชุมชน 2) กระบวนการ (Process) ได้แก่ (1) กระบวนการส่งเสริมนักเรียน 5 ด้าน คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน การป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน การส่งต่อนักเรียน (2) การบูรณาการพุทธธรรม คือ สังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน การให้ ปิยวาจา วาจาเป็นที่รัก อัตถจริยา การประพฤตินประโยชน์ สมานัตตตา ความมีตนเสมอ 3) ผลลัพธ์ (Output) (1) วัตถุประสงค์ที่แน่นอน (2) มีเป้าหมาย (3) หลักการ (4) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) และ 5) สภาพแวดล้อม (Environment) (1) สภาพแวดล้อมภายนอก (2) สภาพแวดล้อมภายใน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัย คือ แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในกลุ่มอาชีพพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารศึกษาต้องรู้จักให้อยู่เสมอ ผู้บริหารใช้คำพูดที่ก่อให้เกิดความรักความสามัคคีการให้กำลังใจความเป็นกัลยาณมิตร ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัดเข้มงวดตรงต่อเวลาเป็นแบบอย่างที่ดี ควรมีการมอบหมายหน้าที่พิเศษหลักอย่างเป็นธรรม 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ผู้บริหารควรให้คำแนะนำในการพัฒนาบุคลากรในด้านการบริหารงบประมาณและการใช้ทรัพย์สินให้เกิดประโยชน์สูงสุด ให้คำแนะนำในการตรวจสอบและเพื่อช่วยให้ทำหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ร่วมมือกับบุคลากรในฝ่ายงบประมาณเพื่อจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ในสถานศึกษา 3) ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพิ่มโอกาสในการพัฒนาตนเอง ใช้คำพูดที่เหมาะสมและนุ่มนวลต่อครู และบุคลากร พูดด้วยน้ำเสียงไพเราะและ ควรมอบหมายงานให้ในเวลาการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรด้วยความเป็นธรรม และรับฟังความเห็นของครู 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนวัสดุ

อุปกรณ์ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในสถานศึกษา ให้คำแนะนำและคำปรึกษาในการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันสถานศึกษามีการจัดทำป๋ายประชาสัมพันธ์กิจกรรมโรงเรียนผ่านสื่อที่หลากหลาย สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้าน การบริหารงานงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับเปลี่ยนการวางแผน จัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ในสถานศึกษา เพื่อกำหนดแผนความต้องการการใช้สินทรัพย์

1.2 ผลการวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในกลุ่มภาชีระพีพัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปปรับใช้หรือพัฒนาให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ปัจจุบันของสถานศึกษาหรือองค์กรต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณตามหลักสังคหวัตถุ 4

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ีระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน เกี่ยวกับงานในหน้าที่ตามหลักสังคหวัตถุ 4

2.3 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการบริหารงานของสถานศึกษา ระหว่างผู้บริหาร ครูผู้สอน และชุมชน เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ตามหลักสังคหวัตถุ 4

2.4 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนางานและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรตามแนวการบริหารงานของสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2). กรุงเทพมหานคร :โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์
- จักรวาล สุขไมตรี. (2562). การบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะตงอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. วารสารราชพลฤกษ์. 17(2). 105-106
- ชิน เรืองบุญส่ง. (2551). การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พระครูธำรงวงศ์วิสุทธ์ (ธีรศักดิ์ ธีรสุโก), พระมหาสมบัติ ธนปญโญ และลำพอง กลมกุล. (2566). ศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาการจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์วิถีพุทธของคณะสงฆ์ไทย. วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์. 4(1). 1-9.
- พระครูโสภาสนนทกิตต์ (ศักดิ์ แสงทอง). ภาวะผู้นำที่ดี เก่ง ในศตวรรษที่ 21 ในทัศนะพระพุทธศาสนา. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 1(2). 135-144.
- พระเดชา กิตติโก (โชติธรรม). (2556). การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนธรรมวิรักษ์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2554). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2552). พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- โยธิกา เลิศรติยากุล, พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน, สมศักดิ์ บุญปู และภุชญา นันทเพ็ชร. (2564). ระบบการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 8(3). 166-178.
- รวีวรรณ พลทะกลาง. (2564). การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมชาย รัตนทองคำ. (2556). ปรัชญาการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- แสง จันทรงาม. (2550). คู่มือพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: กรมการศาสนา.
- อรสิณียาห์ ศรีสองเมือง. (2560). การประเมินความต้องการจำเป็นด้านการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักกัลยาณมิตร 7 ของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
GUIDELINES FOR PARTICIPATORY MANAGEMENT ACCORDING TO
KALYANAMITTA VII OF SCHOOLS UNDER THE SA KAEO
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

[1] สุรัชชัย คำดีราช Surachai Khamdeerach

[2] พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐริปญโญ Prakrusangkarak Chakkit Bhuripanno

[3] สมศักดิ์ บุญปู Somsak Boonpoo

[1] [2] [3] มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Khamdeerach@hotmail.com

Article Received: September 15, 2024. Revised: December 23, 2024. Accepted: December 25, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักกัลยาณมิตร 7 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักกัลยาณมิตร 7 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 322 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ตามลำดับ 2) วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักกัลยาณมิตร 7 ประกอบด้วย (1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจประกอบด้วยความเมตตา (ปิโย น่ารัก) ถือหลักการเป็นสำคัญ (ครู นำเคารพ) มีความรอบรู้ และเจริญด้วยคุณธรรม (ภาวนีโย นำเจริญใจ) (2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและสามารถชี้แจงให้คนอื่นเข้าใจได้โดยง่าย (วตฺตา รู้จักพูดให้ได้ผล) ไม่ตัดสินใจด้วยตนเอง และยังสามารถควบคุมอารมณ์ได้ (วจนฺทฺขโม ทนต่อถ้อยคำ) (3) มีไหวพริบชี้แจงได้ด้วยเหตุผลและติดตามประเมินผลงาน (คฺมภิรณฺจ กถํ กตฺตา ชี้แจงล้าลึก) (4) ตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมและเป็นการป้องกันที่จะนำสู่ทางเสื่อมเสียต่อการบริหาร (โน จฏฺฐาเน นิโยชเย ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย) และ 3) แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักกัลยาณมิตร 7 ประกอบด้วย (1) บริหารให้ความเสมอภาคต่อทุกคนและมีความเมตตา เปิดโอกาสให้ทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารร่วม ยึดถือหลักการตามระเบียบและแนวทางปฏิบัติ และเจริญด้วยคุณธรรม (2) ชี้แจงนโยบายสอดคล้องกับข้อบังคับ กฎระเบียบทางราชการ พิจารณาก่อนตัดสินใจ ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน (3) มีไหวพริบชี้แจงและติดตามโดยให้ทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน (4) ยึดประโยชน์ส่วนรวมที่จะเกิดขึ้นและไม่นำสู่ทางแห่งความเสื่อม

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม, หลักกัลยาณมิตร 7, โรงเรียนประถมศึกษา

ABSTRACT

This research aims to 1) study the participatory administration of schools, 2) study the participatory administration methods based on the 7 Kalyāṇamitta-dhamma principles (Qualities of good friend), and 3) propose a participatory administration guideline based on the 7 Kalyāṇamitta-dhamma principles. This research is a mixed-methods study applying a quantitative research by using a questionnaire with a sample of 322 primary school teachers. Data were analyzed using research statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Qualitative research was conducted by interviewing 5 key informants. Data were analyzed using content analysis. The results of the research found that 1) the overall participatory administration of schools had high opinions and high opinions in all 4 aspects: participation in decision-making, participation in operations, and participation in evaluation, and participation in receiving benefits, respectively. 2) The participatory management method based on the 7 Kalyāṇamitta-dhamma principles consisting of (1) participation in decision-making consisting of kindness (Piyo, loveable), holding principles as important (Garu, respectable), being knowledgeable and growing in morality (Bhāvanīyo, delightful). (2) Participating in the operation so that everyone could express their opinions and be able to explain to others easily (Vattā, knowing how to speak to get results), not making decisions by oneself and still being able to control one's emotions (Vacanakkhamo, endure words). (3) Being quick-witted, able to explain with reason and follow up and evaluate the work (Gambhīrañca kathāṃ kattā, explaining in depth). (4) Being aware of the public interest and being a prevention that would lead to the deterioration of the administration (No cattāhāne niyojaye, do not lead in a deteriorating direction). And 3) The participatory management method based on the 7 Kalyāṇamitta-dhamma principles consisted of (1) administering with equality for everyone and with kindness, giving everyone an opportunity to participate in joint administration, adhering to principles according to the regulations and practices, and growing in morality. (2) Explaining policies in accordance with the regulations, considering before making a decision, allowing everyone to participate in every step of the operation. (3) Being tactful in explaining and following up, allowing everyone to participate in the evaluation of the work. (4) Adherence to the common good that would not lead to deterioration.

Keywords: Participatory Management Based, Kalyāṇamitta-Dhamma Principle, Primary School

บทนำ

ปัจจุบันการทำงานของสังคมมุ่งเน้นการทำงานแบบประชาธิปไตย หรือการทำงานเป็นทีม เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สังคมไทยได้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ทำงานร่วมกันอย่างเข้าใจซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมเช่นเดียวกันในสถานศึกษา มีบุคลากรที่มีความสามารถในการทำงานอย่างมากมาย ซึ่งภายในองค์กรมีการทำงานร่วมกัน โดยเน้น หลักการทำงานแบบมีส่วนร่วม มีการกระจายงานเป็นส่วนๆ ตามความสามารถจนสามารถสำเร็จได้ตาม เป้าหมายที่วางไว้ซึ่งการทำงานร่วมกันจะทำให้งานสำเร็จได้อย่างรวดเร็วกว่าทำงานเพียงคนเดียว ฉะนั้นแล้ว การทำงานเป็นทีม หรือการทำงานแบบมีส่วนร่วม จะต้องแบ่งหน้าที่รับผิดชอบตาม ความสามารถมีความเอาใจใส่ในการทำงานมีความรับผิดชอบและคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตนจึงจะทำให้องค์กรมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่วางไว้อย่างสูงสุด (เมตต์ เมตการุณจิต, 2554)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 25452 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และทั่วไปส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง โดยกำหนดนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ 2558 ไว้ 11 ประการ โดยในข้อที่ 8 ได้กล่าวไว้ว่า “สร้างวัฒนธรรมในการทำงานเร่งรัดการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบต่อปรับปรุงระบบของโรงเรียนให้เป็นแบบร่วม คิดและมีส่วนร่วม และการประสานงาน สามารถใช้เครือข่ายการพัฒนา การศึกษาระหว่างโรงเรียนกับ โรงเรียน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพกลุ่มบุคคล องค์กร เอกชนองค์กรชุมชน และองค์กร สังคมอื่น” ซึ่งโรงเรียนหรือสถานศึกษาได้แบ่งอำนาจการบริหารออกเป็น 4 งาน คือการบริหาร งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป และการบริหารงานวิชาการ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2547)

การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและ ขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่างๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพัง คนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544) โดยการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านให้มีคุณภาพสอดคล้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนและความต้องการของบุคคลและสังคมนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการจัดการศึกษาของโรงเรียน มีหน้าที่และรับผิดชอบในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไป โดยเป็นไปตามความต้องการของนักเรียนและชุมชน ซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะสร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกคนในสถานศึกษานั้น มิใช่ของง่าย เพราะไม่เพียงแต่ต้องเผชิญกับความยุ่งยากจากบุคคลภายในสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยัง ต้องเผชิญกับบุคคลภายนอกสถานศึกษาด้วย บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญ ในการรวมกลุ่ม และจูงใจคนเพื่อก่อให้เกิดผลต่อการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานและเสริมสร้าง ความก้าวหน้าของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามนโยบายที่กำหนดไว้ (วิรัตน์ มะโนวัฒนา, 2548)

การบริหารงานโรงเรียนถือเป็นบทบาทที่สำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องเป็นผู้นำในการจัดการทรัพยากรทางการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ มาจัดการตามกระบวนการบริหารโดยจัดการเรียนการสอนเพื่อให้

เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายของการศึกษาอันจะส่งผลในการช่วยพัฒนาสติปัญญาของนักเรียนให้คิดเป็นทำเป็นและแก้ปัญหาเป็น

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำเอาหลักกรรมกัลยาณมิตร 7 มาบูรณาการกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เพื่อที่จะนำไปเป็นแนวทางสภาพปัญหาและวิธีการเพื่อเสนอแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
2. เพื่อศึกษาวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักกัลยาณมิตร 7 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักกัลยาณมิตร 7 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยโดยดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารจากหนังสือ บทความ ตำรา งานวิจัย website เกี่ยวกับสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

1.2 การวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาจากการแจกแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 145 แห่ง รวม 1,931 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1, ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน พ.ศ. 2565, 2566) โดยกำหนดสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (อานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% สร้างแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเกิร์ต (Likert) (1967) โดยใช้เกณฑ์แปลความหมายระดับความคิดเห็นจากการใช้ค่าน้ำหนัก การวิเคราะห์ข้อมูล 1) ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย 2) ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักกัลยาณมิตร 7 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 กลุ่มเป้าหมายที่ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ผู้ให้ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โดยการเลือกแบบเจาะจง โดยใช้เทคนิคสโนบอลล์ (Snow ball) ในการคัดเลือกข้อมูลสำคัญนั้น ได้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน

2.2 ขั้นตอนการสร้างและการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลจากการออกแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยให้ครอบคลุมเนื้อหากรอบความคิดของการวิจัย 2) สร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักกัลยาณมิตร 7 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1”3) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างแล้วมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในเบื้องต้น จัดพิมพ์เครื่องมือแบบสัมภาษณ์ให้เป็นฉบับสมบูรณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปผลข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง

ขั้นตอนที่ 3 เสนอแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักกัลยาณมิตร ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 มีวิธีดำเนินการวิจัย ด้วยการปรับปรุงแก้ไขและแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักกัลยาณมิตร 7 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก,อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม, ผู้วิจัย เครื่องมือที่ใช้คือการศึกษเอกสาร (Document Study) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ตามลำดับ ดังในตารางที่1

ตารางที่ 1 สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในภาพรวม

ด้าน	สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.12	0.57	มาก	1
2	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.12	0.51	มาก	2
3	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	3.64	0.67	มาก	4
4	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.86	0.69	มาก	3
	ภาพรวม	4.15	0.74	มาก	

2. วิธีการการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักกลไก 7 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ดังนี้

2.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making)

ปิโย (น่ารัก) ผู้บริหารมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหาร การจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวม ของสถานศึกษา ด้วยพูดจาอ่อนหวาน มีท่าทางเป็นมิตร

ครู (นำเคารพ) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเอาใจบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนอย่างมีคุณธรรม และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารได้

ภาวนีโย (นำเจริญใจ) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความเข้าใจ ความจริงใจ และละเว้นกระทำที่เป็นอันตรายต่อการบริหารมีการวางแผน และ กำหนดทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน เชื่อมั่น ชื่นชม ภูมิใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด เป็น แบบอย่างที่ดียกย่องชมเชยบุคลากรที่ประสบผลสำเร็จเกี่ยวกับการสอน แสดงออกทางกาย วาจา อย่างสง่างาม เหมาะสมกับกาลเทศะ

วตตา (รู้จักพูดให้ได้ผล) ผู้บริหารกำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน หรือการชี้แจงทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเพื่อการกระตุ้นใน การสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรให้รู้เหตุผล

วจนกขโม (ทนต่อถ้อยคำ) ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมที่จะรับฟังคำ ปรีกษา และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมบริหารงาน และยินดีรับฟังปัญหาด้วยความเต็มใจไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก

คมภริณจ ถก กตดา (ชี้แจงล้าลึก) ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริง ล้าลึก ชัดเจนเข้าใจง่าย วิเคราะห์ข้อมูลซับซ้อนให้เข้าใจได้ชัดเจนแจ่มชัด มีแนวคิดใหม่ๆ อธิบายเข้าใจและนำมาปฏิบัติได้อธิบายเรื่องยุ่งยาก ซับซ้อนให้สามารถเข้าใจได้โดยง่าย มีการวางแผนงานรอบคอบทุกครั้ง

โน จณฐาเน นิโยชเย (ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีอัธยาศัยที่ดีมีน้ำใจและไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะแก่ผู้ร่วมงานด้วยจิตเมตตาตามมีความเป็น ผู้รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองที่เกิดขึ้นให้การส่งเสริมสนับสนุนในบุคลากรปฏิบัติตามระเบียบและมีคุณธรรม และประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง

2.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation)

ปิโย (น่ารัก) ผู้บริหารควรจะมีส่วนร่วมในการทำงานกับครูส่งเสริมให้ครูทำงานอย่างมีชีวิตชีวาแม้ว่างานนั้นจะน่าเบื่อหน่ายหรือยากต่อการปฏิบัติ เพื่อให้ครูมีความสุขในการทำงาน

ครู (นำเคารพ) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีต้องมีคุณธรรมจริยธรรมรวมถึงมีบุคลิกภาพที่ดีและการวางตัวให้ถูกกาลเทศะ กับบุคลากรทุกคน - ภาวนีโย (นำเจริญใจ) การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศมาพัฒนาการบริหารจัดการในองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อม ในการปฏิบัติงาน

วตตา (รู้จักพูดให้ได้ผล) ผู้บริหารควรจัดรูปแบบการทำความเข้าใจหรือ จัดประชุมแบบเป็นทางการ คือ กลุ่มของ ผู้ฟังที่มีหลายระดับ

วจนกขโม (ทนต่อถ้อยคำ) บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท แม้ จะมีปัญหาและข้อจำกัดของสถานศึกษาในการบริหารพร้อมที่แก้ไข ปรับปรุงให้ดีขึ้นเสมอในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป โดยไม่ย่อท้อ เพื่อให้การ บริหารให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีถึงแม้ว่าจะใช้เวลานานก็ต้องอดทน

คมภริณจ ถก กตดา (ชี้แจงล้าลึก) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถ คิดริเริ่มกล้าหาญและเด็ดขาดในการบริหารและสามารถชี้แจงทุกประเด็นได้ ชัดเจน แจ่มแจ้ง

โน จงฐาเน นิโยชเย (ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย) บริหารสถานศึกษาต้องมึลักษณะของการเป็นผู้นำที่มี ความมั่นคงไม่ฝักใฝ่ไปในทางที่ผิด

2.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits)

ปิโย (น่ารัก) ผู้บริหารมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหาร การ จัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวม ของสถานศึกษา ด้วยพูดจาอ่อนหวาน มีท่าทางเป็นมิตร

ครุ (น่ารัก) ผู้บริหารควรจะเป็นคนรักความยุติธรรมเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจะให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง มีความเมตตากรุณากับครูทุกคนอย่างเท่าเทียม และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ภาวนีโย (น่ารักใจ) การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศมาพัฒนาการบริหารจัดการในองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อม ในการปฏิบัติงาน

วตดา (รู้จักพูดให้ได้ผล) ผู้บริหารควรจัดรูปแบบการทำความเข้าใจหรือ จัดประชุมแบบเป็นทางการ คือ กลุ่มของ ผู้ฟังที่มีหลายระดับ

วจนกขโม (ทนต่อถ้อยคำ) ผู้บริหารต้องยอมรับคำแนะนำที่ดีที่ทำให้ เกิดผลประโยชน์สูงสุด คือ รับฟังทุกฝ่ายเพื่อหาข้อเสนอแนะหรือ ทางออกที่ดีที่สุดร่วมกัน

คมกริณจ ถถ กตดา (ชี้แจงล้าลึก)ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเข้าใจสถานการณ์เปลี่ยนแปลง ใน ปัจจุบันและรู้เท่าทันเทคโนโลยีที่ทันสมัย

โน จงฐาเน นิโยชเย (ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย) บริหารสถานศึกษาต้องมีความจริงใจปรารถนาดีให้ ลูกน้องมีการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

ปิโย (น่ารัก) ผู้บริหารควรมีความประพฤติปฏิบัติตนที่น่ารัก ทั้งการมอบหมายงานแก่บุคลากรให้ทำงานตรงกับความต้องการโดยไม่ กระทบทางจิตใจบุคลากรที่เป็นเพื่อนร่วมงานแบบเป็นกันเอง- ครุ (น่ารัก)ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความประพฤติปฏิบัติที่ดีเป็นที่ไว้วางใจบุคลากร แสดงความชื่นชมบุคลากรทุกคนประพฤติปฏิบัติเป็น แบบอย่างที่ดีในด้านการบริหาร

ภาวนีโย (น่ารักใจ) ผู้บริหารควรจะอธิบายขั้นตอนและเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้แก่ครูอย่างเป็นรูปธรรม

วตดา (รู้จักพูดให้ได้ผล) ผู้บริหารกำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน หรือการชี้แจงทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเพื่อการกระตุ้นใน การสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรให้รู้เหตุผล

วจนกขโม (ทนต่อถ้อยคำ)ผู้บริหารต้องยอมรับคำแนะนำที่ดีที่ทำให้ เกิดผลประโยชน์สูงสุด คือ รับฟังทุกฝ่ายเพื่อหาข้อเสนอแนะหรือ ทางออกที่ดีที่สุดร่วมกัน

คมกริณจ ถถ กตดา (ชี้แจงล้าลึก) ผู้บริหารควรจะสามารถอธิบายยกตัวอย่างประกอบการอธิบายให้เกิดภาพพจน์อย่างเป็นรูปธรรมและเข้าใจง่าย

โน จงฐาเน นิโยชเย (ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย) ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ชักนำบุคลากรของในองค์กรไป ในทางที่ผิดศีลธรรมทุกประเภท

3. แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักกัลยาณมิตร 7 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

3.1 ปิโย (น่ารัก) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหาร การ จัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวม ของสถานศึกษา ด้วยพูดจาอ่อนหวาน มี

ทำทางเป็นมิตร การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการทำงานกับครูส่งเสริมให้ครูทำงานอย่างมีชีวิตชีวาแม้ว่างานนั้นจะน่าเบื่อหน่ายหรือยากต่อการปฏิบัติ เพื่อให้ครูมีความสุขในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ผู้บริหารมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหาร การ จัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวม ของสถานศึกษา ด้วยพูดจาอ่อนหวาน มีท่าทางเป็นมิตร การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ผู้บริหารควรมีความประพฤติปฏิบัติตนที่น่ารัก ทั้งการมอบหมายงานแก่บุคลากรให้ทำงานตรงกับความต้องการโดยไม่ กระทบทางจิตใจบุคลากรที่เป็นเพื่อนร่วมงานแบบเป็นกันเอง

3.2 ครู (นำเคารพ) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเอาใจบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนอย่างมีคุณธรรม และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารได้ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีต้องมีคุณธรรม จริยธรรมรวมถึงมีบุคลิกภาพที่ดีและการวางตัวให้ถูกกาลเทศะ กับบุคลากรทุกคนการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ผู้บริหารควรจะเป็นคนรักความยุติธรรมเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจะให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง มีความเมตตากรุณากับครูทุกคนอย่างเท่าเทียม และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความประพฤติปฏิบัติที่ดีเป็นที่ ไว้วางใจบุคลากร แสดงความชื่นชมบุคลากรทุกคนประพฤติปฏิบัติเป็น แบบอย่างที่ดีในด้านการบริหาร

3.3 ภาวนีโย (นำเจริญใจ) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความเข้าใจ ความจริงใจ และละเว้นกระทำที่เป็นอันตรายต่อด้านการบริหาร มีการวางแผน และ กำหนดทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน เชื่อมั่น ชื่นชม ภูมิใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด เป็น แบบอย่างที่ดียกย่องชมเชยบุคลากรที่ประสบผลสำเร็จเกี่ยวกับการสอน แสดงออกทางกาย วาจา อย่างสง่างาม เหมาะสมกับกาลเทศะการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ควรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศมาพัฒนาการบริหารจัดการในองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อม ในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศมาพัฒนาการบริหารจัดการในองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อม ในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผู้บริหารควรจะอธิบายขั้นตอนและเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้แก่ครูอย่างเป็นรูปธรรม

3.4 วตตะ (รู้จักพูดให้ได้ผล) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารกำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน หรือการชี้แจงทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเพื่อการกระตุ้นใน การสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรให้รู้เหตุผล การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ผู้บริหารควรจัดรูปแบบการทำความเข้าใจหรือ จัดประชุมแบบเป็นทางการ คือ กลุ่มของ ผู้ฟังที่มีหลายระดับการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ผู้บริหารควรจัดรูปแบบการทำความเข้าใจหรือ จัดประชุมแบบเป็นทางการ คือ กลุ่มของ ผู้ฟังที่มีหลายระดับการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผู้บริหารกำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน หรือการชี้แจงทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเพื่อการกระตุ้นใน การสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรให้รู้เหตุผล

3.5 วจนกขโม (ทนต่อถ้อยคำ) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมที่จะรับฟังคำ ปรีกษา และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมบริหารงาน และยินดีรับฟังปัญหาด้วยความเต็มใจไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท แม้ จะมีปัญหาและข้อจำกัดของสถานศึกษาในการบริหารพร้อมที่แก้ไข ปรับปรุงให้ดีขึ้นเสมอในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป โดยไม่ย่อท้อ เพื่อให้การ บริหารให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีถึงแม้ว่าจะใช้เวลานานก็อดทน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ผู้บริหารต้องยอมรับคำแนะนำที่ดีที่ทำให้ เกิดผลประโยชน์สูงสุด

คือ รับฟังทุกฝ่ายเพื่อหาข้อเสนอนะหรือ ทางออกที่ดีที่สุดร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผู้บริหารต้องยอมรับคำแนะนำที่ดีที่ทำให้ เกิดผลประโยชน์สูงสุด คือ รับฟังทุกฝ่ายเพื่อหาข้อเสนอนะหรือ ทางออกที่ดีที่สุดร่วมกัน

3.6 คมกริณจ กถ กตดา (ชี้แจงล้าลึก) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริง ล้าลึก ชัดเจนเข้าใจง่าย วิเคราะห์ข้อมูลซับซ้อนให้เข้าใจได้ชัดเจนแจ่มชัด มีแนวคิดใหม่ๆ อธิบายเข้าใจและนำมาปฏิบัติได้อธิบายเรื่องยุ่งยาก ซับซ้อนให้สามารถเข้าใจได้โดยง่าย มรการวางแผนงานรอบคอบทุกครั้ง การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถ คิดริเริ่ม กล้าหาญและเด็ดขาดในการบริหารและสามารถชี้แจงทุกประเด็นได้ ชัดเจน แจ่มแจ้ง การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเข้าใจสถานการณ์เปลี่ยนแปลงใน ปัจจุบันและรู้เท่าทันเทคโนโลยีที่ทันสมัย การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผู้บริหารควรจะสามารถอธิบายยกตัวอย่างประกอบกรอธิบายให้เกิดภาพพจน์อย่างเป็นรูปธรรมและเข้าใจง่าย

3.7 โน จฐฐาเน นิโยชเย (ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีอธยาศัยที่ดีมีน้ำใจและไม่ชัก นำไปในทางที่เสื่อมเสีย ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะแก่ผู้ร่วมงานด้วยจิตเมตตา มีความเป็นผู้รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองที่เกิดขึ้นให้การ ส่งเสริมสนับสนุนในบุคลากรปฏิบัติตามระเบียบและมีคุณธรรมและ ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน บริหารสถานศึกษาต้องมีลักษณะของการเป็นผู้นำที่มี ความมั่นคงไม่ฝักใฝ่ไปในทางที่ผิด การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ บริหารสถานศึกษาต้องมีความจริงใจ ปราศจากอคติให้ ลูกน้องมีการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ชักนำบุคลากรของในองค์กรไป ในทางที่ผิดศีลธรรมทุกประเภท

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ตามลำดับ อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งในด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ซึ่งมีความสอดคล้องกับการวิจัยของทับทิม แสงอินทร์ (2557) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก มีความสอดคล้องกับการวิจัยของโสฬส เพ็งเหมือน (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยมีหลักการ ดังนี้ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การมีส่วนร่วมปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีความสอดคล้อง พระสมุห์ขวัญชัย ปณญาวโร (สาละรักษ์) ที่ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4 รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานทั่วไปแบบมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4 และด้านการบริหารงานงบประมาณแบบมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4 และ

มีความสอดคล้องกับการวิจัยของกนกวรรณ บุราณสาร (2560) ที่ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นรูปแบบที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์ ปฏิบัติได้ มีประโยชน์ และควรนำไปทดลองใช้ในสถานศึกษาอื่นๆต่อไป และรูปแบบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา

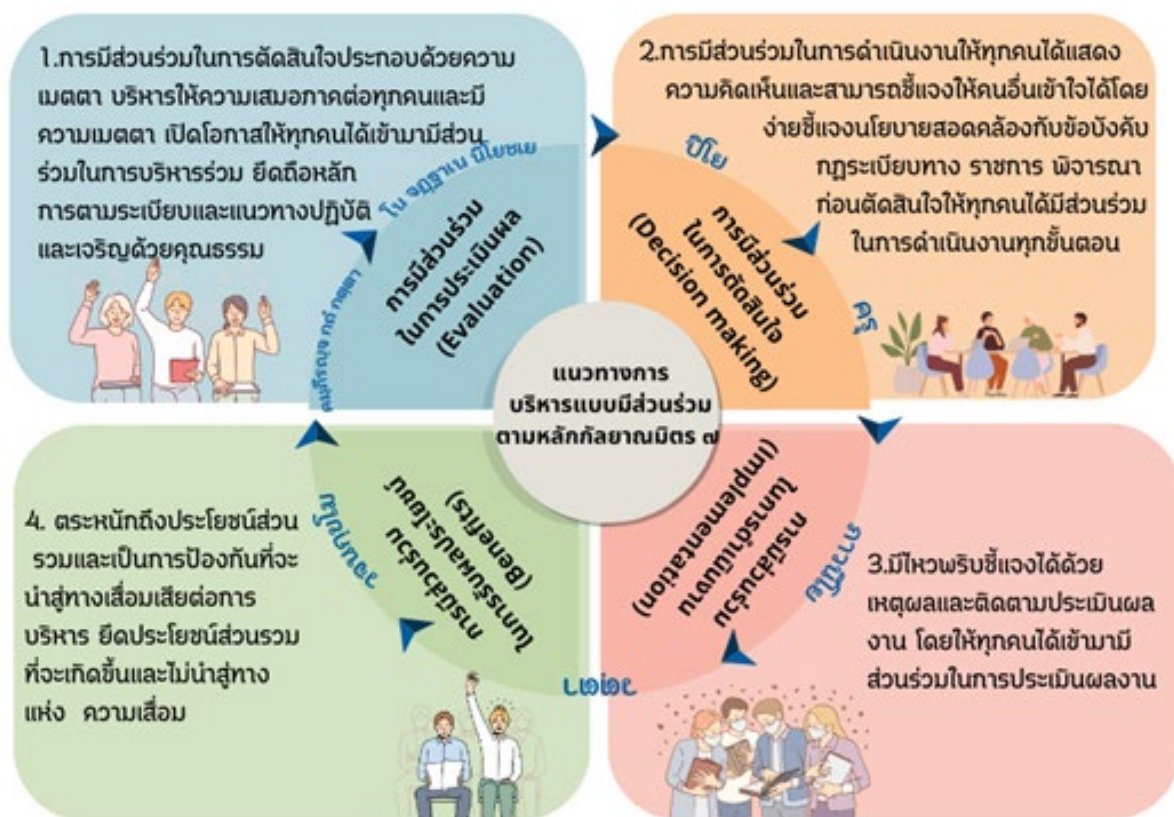
2. การศึกษาวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักกลายามิตร 7 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ประกอบด้วย (1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจประกอบด้วย ความเมตตา (ปิโย น่ารัก) ถือหลักการเป็นสำคัญ (ครุ น่ารัก) มีความรอบรู้ และเจริญด้วยคุณธรรม (ภาวนียะ น่ารัก) (2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและสามารถชี้แจงให้คนอื่นเข้าใจได้ง่าย (วตตะ รุจกพุดให้ได้ผล) ไม่ตัดสินใจด้วยตนเองและยังสามารถควบคุมอารมณ์ได้ (วณกขโม ทนต่อถ้อยคำ) (3) มีไหวพริบชี้แจงได้ด้วยเหตุผลและติดตามประเมินผลงาน (คัมภีรณจ กถิตตา ชี้แจงล้าลึก) (4) ตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมและเป็นการป้องกันที่จะนำสู่ทางเสื่อมเสียต่อการบริหาร (โน จณฐาเน นิโยชเย ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย) มีความสอดคล้องกับการวิจัยของราตรี รัตนโสภา, สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย และพระมหาญาณวัฒน์ จิตตพจนโน (2563) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมในการบริหาร 4 ประการ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การที่โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานและโรงเรียนที่สมัครใจเข้าร่วมดำเนินงานตามโครงการโรงเรียนวิถิพุทธ ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวางแผนริเริ่มโครงการ/งาน/กิจกรรม โดยได้ร่วมอภิปรายเสนอแนะ แสดงความคิดเห็น การตัดสินใจเลือกโครงการ/งาน/กิจกรรม รวมถึงในระหว่างการดำเนินโครงการ/งาน/กิจกรรม 2) การมีส่วนร่วมดำเนินงาน การที่โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานและโรงเรียนที่สมัครใจเข้าร่วมดำเนินงานตามโครงการโรงเรียนวิถิพุทธ ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนในด้านทรัพยากร งบประมาณ บุคลากร สถานที่ในการดำเนินโครงการ/งาน/กิจกรรม 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ การที่โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานและโรงเรียนที่สมัครใจเข้าร่วมดำเนินงานตามโครงการโรงเรียนวิถิพุทธ ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการได้รับผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ/งาน/กิจกรรม ทั้งผลด้านบวก ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงาน การได้รับค่ายกย่องชมเชย เป็นต้น และผลด้านลบ ได้แก่ เมื่อเกิดข้อบกพร่อง หรือข้อผิดพลาดในการดำเนินงานทุกฝ่ายให้การยอมรับและพร้อมช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งด้านงบประมาณ และด้านบุคลากร 4) การมีส่วนร่วมการประเมินผล การที่โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานและโรงเรียนที่สมัครใจเข้าร่วมดำเนินงานตามโครงการโรงเรียนวิถิพุทธ ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศ ติดตามสรุปผลรายงานผลและข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน เมื่อสิ้นสุดการดำเนินโครงการได้มีการเผยแพร่ให้บุคลากรทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานต่อไป

3. แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักกลายามิตร 7 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ประกอบด้วย (1) บริหารให้ความเสมอภาคต่อทุกคนและมีความเมตตา เปิดโอกาสให้ทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารร่วม ยึดถือหลักการตามระเบียบและแนวทางปฏิบัติ และเจริญด้วยคุณธรรม (2) ชี้แจงนโยบายสอดคล้องกับข้อบังคับ กฎระเบียบทางราชการ พิจารณาก่อนตัดสินใจ ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน (3) มีไหวพริบชี้แจงและติดตามโดยให้ทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน (4) ยึดประโยชน์ส่วนรวมที่จะเกิดขึ้นและไม่นำสู่ทางแห่งความเสื่อม มีความสอดคล้องกับการวิจัยของมนัสนันท์ บุญปู, พระครูสาทรปริยัติคุณ (สนิท ฉนทปาโล) และพระมหาญาณวัฒน์ จิตตพจนโน (2565) ที่ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะความเป็นกลายามิตรของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ทั้ง 7 ด้าน คือ เป็นผู้น่ารัก คือ เข้าถึงจิตใจ (ปิโย) เป็นผู้น่ารัก คือ มีความประพฤติ

สมควรแก่ฐานะ (ครู) เป็นผู้นำเจริญใจ คือ มีความรู้จริง (ภาวนีโย) เป็นผู้รู้จักพูดให้ได้ผล คือ รู้จัดพูดชี้แจงให้เข้าใจ (วตตะ จ) เป็นผู้ทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมที่จะรับฟัง (วจนกฺขโม) เป็นผู้ชี้แจงเรื่อง และแนวการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วยคุณลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรของอาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิธีการพัฒนา สื่ออุปกรณ์ 4) การประเมินผลการพัฒนางานล้าลึกให้เข้าใจได้ และเป็นผู้ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย (โน จมฺฐาเน นิโยชเย)

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย คือ การศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักกัลยาณมิตร 7 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย สามารถอธิบายความได้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) ผู้บริหารควรให้บุคลากรช่วยในการการดำเนินการในการปฏิบัติงานใช้เหตุผลในการตัดสินใจปัญหาเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดจรรยาบรรณวิชาชีพในการปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา รวมไปถึงการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนที่เคยปฏิบัติอย่างเคร่งครัด โดยยึดนำหลักธรรมกัลยาณมิตรธรรม 7 เข้ามาช่วยในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) ผู้บริหาร มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติที่วางไว้ บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีความเอื้ออำนวยช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่ง

กันและกัน โดยได้ยิ่ดนำหลักธรรมกัลยาณมิตรธรรม 7 เข้ามาช่วยในการดำเนินงานต่างๆให้ลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ผู้บริหาร ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นอกจาก ความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้วยังต้องพิจารณาถึง ผลประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบ ควรยิ่ดนำหลักธรรมกัลยาณมิตรธรรม 7 เข้ามาช่วยในการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์เพราะจะช่วยให้มีผลดีมากกว่าผลเสีย

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ผู้บริหาร มีการประเมินที่ให้โอกาสกับผู้ปฏิบัติงาน เป็นไปตามแผนงาน โครงการที่วางไว้ด้วยความรอบรู้ และรอบคอบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด บุคลากรมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นอย่างมีเหตุผล ด้วยความรอบรู้อันเป็นประโยชน์ต่อการประเมินผลยิ่ดนำหลักธรรมกัลยาณมิตรธรรม 7 เข้ามาช่วยในการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ไปเป็นแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ในสถานศึกษาต่อไป
 - 1.2 สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปปรับใช้หรือพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการต่างๆของสถานศึกษาของสถานศึกษาต่อไป
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรดำเนินการวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักกัลยาณมิตร 7
 - 2.2 ควรดำเนินการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักกัลยาณมิตร 7 เพื่อส่งเสริมให้กับผู้บริหาร และ ครู รู้แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักกัลยาณมิตร 7
 - 2.3 ควรดำเนินการวิจัยเรื่อง ความรู้ความเข้าใจของผู้บริหาร ในการทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักกัลยาณมิตร 7
 - 2.4 ควรดำเนินการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามหลักกัลยาณมิตร 7

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ บุราณสาร. (2560). แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มนัสนันท์ บุญปุ้, พระครูสาทรปริยัติคุณ (สนิท ฉันทปาโล) และพระมหาญาณวิวัฒน์ จิตวฑฒโน. (2565). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะกัลยาณมิตรของอาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 9(1). 327-338.

- ราตรี รัตนโสภา, สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย และพระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน. (2563). ศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารเครือข่ายแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน. *วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์*. 1(1). 28-36.
- ทับทิม แสงอินทร์. (2559). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 15. นนทบุรี: เอส.อาร์.พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.(2544). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- พระสมุห์ขวัญชัย ปญญาวโร (สาละรักษ์). (2562). การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เมตต์ เมตการุณจิต. (2554). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์.
- วิรัตน์ มะโนวัฒนา.(2548). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. (2566). ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน พ.ศ. 2565. แหล่งที่มา <https://www.sk1edu.go.th/sk1school/> สืบค้นเมื่อ 21 เม.ย. 2566.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2547). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) 2545*. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- โสฬส เพ็งเหมือน. (2564). แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Likert, Rensis. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale in Reading in Attitude Theory and Measurement*. Fishbein, Martin, Ed, New York: Wiley & Son.

แนวทางการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4
THE GUIDELINES FOR INTERNAL SUPERVISION OF SCHOOLS UNDER THE
NAKHON SAWAN PROVINCIAL OFFICE OF LEARNING ENCOURAGEMENT
ACCORDING TO THE IDDHIPATHA IV

^[1]วราภรณ์ ทรัพย์ประสม Warapron Subprasom ^[2]วินัย ทองมัน Winai Tongmun

^[3]อานนท์ เมธีวรฉัตร Anond Metheewarachatra

^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Subprasom@hotmail.com

Article Received: November 19, 2024. Revised: December 23, 2024. Accepted: December 25, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ และ 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี คือ 1) การวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาพิเศษ และคณะครู จำนวน 133 คน มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนและประมาณค่าได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือวิจัยเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมด คือ การศึกษาสภาพปัญหาและความจำเป็นการนิเทศภายในสถานศึกษา การรายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษา การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา การเตรียมการนิเทศภายในสถานศึกษา และการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา และ 2) แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย (1) การศึกษาสภาพปัญหาและความจำเป็นการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้บริหารควรประชุมร่วมกับผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจัดลำดับความสำคัญในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา วิเคราะห์งบประมาณ วางแผนพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้นิเทศ ผู้บริหารติดตาม ตรวจสอบ การนิเทศเพื่อนำปัญหามาทบทวน และแก้ไขต่อไป (2) การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้บริหารควรสร้างทัศนคติที่ดีให้ทุกคนพร้อมรับการนิเทศ ชี้ให้เห็นประโยชน์ของแผนนิเทศ นอกจากนี้ควรร่วมกันจัดทำคู่มือกรอบแนวทางการนิเทศ รวมถึงมีคำสั่ง ปฏิทิน และวิธีการนิเทศ ผู้บริหารหมั่นเพียรติดตามรายงานผลการนิเทศด้วยความเอาใจใส่ และประชุมทบทวน ปรับปรุงกรอบการนิเทศ (3) การเตรียมการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณในการนิเทศให้ทุกคนได้ร่วมกันตัดสินใจอย่างรอบคอบ และนำเทคโนโลยีแบบออนไลน์มาใช้ในการนิเทศ ผู้บริหารติดตาม ตรวจสอบ ปรับปรุงการใช้งบประมาณในการนิเทศอย่างคุ้มค่า (4) การปฏิบัติการนิเทศภายใน

สถานศึกษา ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นให้ครูว่าสามารถเป็นผู้นิเทศได้ มีเทคนิคการนิเทศอย่างกัลยาณมิตร จัดตั้งศูนย์แนะแนวการนิเทศให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหารทบทวน ปรับปรุงการนิเทศอย่างต่อเนื่อง (5) การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา ตาม ผู้บริหารควรชี้แจงและวางแผนประเมินผลกิจกรรมหลัง ได้รับการนิเทศ สร้างระบบประเมินผลตามคู่มือการพัฒนาหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตรวจสอบวิธีการประเมินผล หากมีข้อบกพร่องในการประเมินผลให้ปรับปรุงแก้ไขวิธีการต่อไป (6) การรายงาน ผลการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้บริหารควรชี้แจงให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการจัดทำรายงานการนิเทศที่ ถูกต้องตามหลักวิชาการ พัฒนาบุคลากรให้เขียนรายงานผลการนิเทศที่ถูกต้อง ผู้บริหารตรวจสอบรายงานการ นิเทศ หากพบข้อผิดพลาดควรให้ข้อแนะนำและปรับปรุงแก้ไขการเขียนรายงานการนิเทศให้ถูกต้อง

คำสำคัญ: การนิเทศ, สถานศึกษา, หลักอิทธิบาท 4

ABSTRACT

This research aims to 1) study the condition of internal supervision in educational institutions under the Office of Non-Formal Education Promotion, Nakhon Sawan Province, and 2) propose guidelines for the development of internal supervision in educational institutions under the Office of Non-Formal Education Promotion, Nakhon Sawan Province, according to the principle of the Four Basis of Success (Iddhipāda). The research methodology used was mixed methods: 1) quantitative research, collecting data from a sample group of 133 educational administrators, school administrators, educational supervisors, and teachers. The research instrument was a scaled questionnaire with a reliability of 0.98. The data were analyzed by finding frequency, percentage, mean, and standard deviation. 2) qualitative research, the research instrument was a structured interview, collecting data from 12 key informants. The data were analyzed by content analysis. The results of the research found that 1) the condition of internal supervision in educational institutions under the Office of Non-Formal Education Promotion, Nakhon Sawan Province, overall, had a high level of opinions. When considering each of the 6 aspects, it was found that the opinions were all at a high level, namely, studying the problems and necessity of internal supervision in educational institutions, reporting the results of internal supervision in educational institutions, and planning internal supervision in educational institutions. Evaluation of internal supervision in educational institutions, preparation for internal supervision in educational institutions, and implementation of internal supervision in educational institutions, and 2) Guidelines for the development of internal supervision in educational institutions under the Office of the Promotion of Learning in Nakhon Sawan Province according to the principle of the Four Basis of Success (Iddhipāda), consisting of (1) Studying the problems and necessity of internal supervision in educational institutions; Administrators should meet with supervisors and those being supervised to prioritize solving problems in educational institutions, analyze budgets, and develop personnel who act as supervisors. Administrators should follow up and inspect the supervision in order to review and resolve problems further. (2) Planning internal

supervision in educational institutions; Administrators should create a good attitude for everyone to be ready for supervision, point out the benefits of the supervision plan. In addition, they should jointly create a manual for the supervision framework, including instructions, calendars, and supervision methods. Administrators should diligently follow up on the supervision results report with care, and hold a meeting to review and improve the supervision framework. (3) Preparing for internal supervision in educational institutions; Administrators should allocate a budget for supervision so that everyone can make decisions together carefully and use online technology in supervision. Administrators should follow up, inspect, and improve the use of the supervision budget to be worthwhile. (4) Implementation of internal supervision in educational institutions; Administrators should build confidence in teachers that they can be supervisors, have friendly supervision techniques, set up a supervision guidance center for teachers to exchange knowledge, and administrators review and improve supervision continuously. (5) Evaluation of supervision results within the educational institution: Administrators should explain and plan the evaluation of activities after supervision, create an evaluation system according to the manual for continuous development after organizing learning activities, check the evaluation method, and if there are any deficiencies in the evaluation, improve the method. (6) Reporting of supervision results within the educational institution: Administrators should explain to personnel the importance of preparing supervision reports that are correct according to academic principles, and develop personnel to write correct supervision reports. Administrators should check the supervision report. If any errors are found, provide suggestions and improve the writing of the supervision report to be correct.

Keywords: Internal Supervision, Schools, The Iddhipāda IV Principle

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการปฏิบัติอย่างหลากหลายซึ่งประกอบด้วย กระบวนการที่สำคัญ คือ กระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนรู้และกระบวนการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และการนิเทศภายในมีกำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พ.ศ. 2561 ซึ่งกำหนดการกำกับ นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ((กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) นอกจากนี้ เกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้กำหนดให้การนิเทศภายในเป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานการประเมิน เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้ตระหนักถึงความสำคัญ และนำไปปฏิบัติในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและได้ผลอย่างเป็นรูปธรรม

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็น การส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนโดยกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ร่วมมือกันในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพของการเรียนการสอน จึงทำให้การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงและเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพ การสอนของครู รวมทั้งพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน (วีชรา เล่าเรียนดี, 2554)

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ มีศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ จำนวน 15 อำเภอ มี ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับตำบลทั้งสิ้น จำนวน 128 ตำบล โดยเฉพาะ ศกร.ตำบลที่เป็นสถานที่จัดการศึกษาให้กับนักศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย จากการประเมินผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านการศึกษานอกระบบ (N-NET) ปีการศึกษา 2564 ในภาคเรียนที่1และ2 พบว่าคะแนนในภาพรวมระดับประถมศึกษาเฉลี่ยร้อยละ 42.10 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเฉลี่ยร้อยละ 36.81 และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเฉลี่ยร้อยละ 30.57 พบว่าในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ค่าคะแนนไม่ผ่านเป้าหมาย ปีการศึกษา 2565 พบว่าภาคเรียนที่1 พบว่าในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ค่าคะแนนไม่ผ่านเป้าหมาย และภาคเรียนที่ 2 พบว่าในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ค่าคะแนนไม่ผ่านเป้าหมาย (กลุ่มการพัฒนาระบบการทดสอบ, 2566) จากเหตุผลข้างต้น จึงจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และส่งผลต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ซึ่งการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการนิเทศการศึกษาเข้ามาช่วยเพื่อศึกษาสภาพการดำเนินการปัจจุบันและนำไปเป็นประโยชน์ในการบริหารการศึกษาในด้านการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปตามนโยบายของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ แผนพัฒนาการศึกษาชาติ ยุทธศาสตร์การศึกษาแห่งชาติ รวมถึงยุทธศาสตร์ประเทศในด้านการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษาต่อไป

นอกจากนี้ยังมีการศึกษาที่เชื่อมโยงระหว่างหลักธรรมกับหลักการบริหารการศึกษาโดยนำหลักอิทธิบาท 4 (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) ซึ่งเป็นหลักธรรมในพุทธศาสนามาสร้างหลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมให้ถูกต้อง และดำเนินไปตามขั้นตอนที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งหลักอิทธิบาท 4 แปลว่า ความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น 2) วิริยะ ความพากเพียรในสิ่งนั้น 3) จิตตะ ความเอาใจใส่ ผึกฝนในสิ่งนั้น 4) วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น (ที.ปา. (ไทย) 11/231/233) ซึ่งธรรมทั้ง 4 ข้อนี้สอดคล้องกัน แต่ละข้อมีความสำคัญดังนี้ ฉันทะ คือความพอใจและความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ วิริยะ คือ ความพากเพียรที่ท้ออย่างต่อเนื่องเป็นระยะยาวจนประสบความสำเร็จ จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ ตรวจสอบ วิมังสา คือ ความมีใจจดจ่อกับงาน ตรวจสอบ แก้ไขในสิ่งที่บกพร่อง เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ที่ผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สามารถนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง แนวทางการนิเทศภายในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาพิเศษ ข้าราชการครู ครูอาสาสมัคร และครู ศร.ตำบล ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ รวมทั้งสิ้น 207 คน กลุ่มตัวอย่าง มีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน จากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 6 คน ผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษา จำนวน 3 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา ได้เปรียญธรรม 6 ประโยคขึ้นไป จำนวน 3 รูป/คน โดยเลือกแบบเจาะจง และกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- 3.1 แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ 3) สร้างเครื่องมือ จากกรอบเนื้อหาในคำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้ 4) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว พร้อมทั้งกรอบแนวคิดและนิยามเชิงปฏิบัติการ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม รวมทั้งความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดค่าดัชนี คือ IOC (Index of Item Objective Congruence) อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 และตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา ความครอบคลุมในเนื้อหาและรูปแบบการพิมพ์ 5) หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัคร และครู กศน.ตำบล ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อหาความเชื่อมั่น 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ความเชื่อมั่นที่ระดับ .98 6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert 5 ระดับ ซึ่งมีเนื้อหา 6 ด้าน

- 3.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับการแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4 แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เป็นข้อสัมภาษณ์ ที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพการนิเทศภายใน

สถานศึกษาของผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ จากระยะที่ 1 ที่มีสภาพการดำเนินการน้อยที่สุด
ด้านละ 2 รายการ ตามเนื้อหา 6 ด้านและหลักอิทธิบาท 4

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้ 1) วิเคราะห์สภาพการการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์นำแบบสอบถามสภาพการการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ที่ได้มาด้วยการคำนวณหา ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาตามวัตถุประสงค์การวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้านพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมด คือ การศึกษาสภาพปัญหาและความจำเป็นการนิเทศภายในสถานศึกษา การรายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษา การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา การเตรียมการนิเทศภายในสถานศึกษา และการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามลำดับดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพการการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวม

ที่	สภาพการการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	การศึกษาสภาพปัญหาและความจำเป็นการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.35	0.65	มาก	1
2	การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.32	0.65	มาก	3
3	การเตรียมการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.32	0.66	มาก	5
4	การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.25	0.68	มาก	6
5	การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.32	0.65	มาก	3
6	การรายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.33	0.63	มาก	2
ภาพรวม		4.35	0.65	มาก	

2. แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4 มีดังนี้

2.1 ด้านการศึกษาสภาพปัญหาและความจำเป็นการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้บริหารควรจัดประชุมร่วมกันกับผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศให้ทุกคนยอมรับปัญหา จากรายงานผลการนิเทศที่ผ่านมา แล้วร่วมกันวิเคราะห์เรื่องงบประมาณที่ได้รับจัดสรร วางแผนงบประมาณเป็นรายไตรมาส

สำหรับการนิเทศ และงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในการทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ วางโครงสร้างการแบ่งสายงานการนิเทศการศึกษา มีคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรในการนิเทศ และจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความจำเป็นในการนิเทศเน้นแก้ไขปัญหาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยความตั้งมั่น ขยันหมั่นเพียร ผู้บริหารเอาใจใส่ ร่วมติดตามการดำเนินการนิเทศ และตรวจสอบการรายงานผลการนิเทศอย่างถี่ถ้วน และเมื่อพบปัญหาจากการนิเทศให้นำข้อมูลปัญหาต่างๆ มาประชุมเพื่อหาวิธีการแก้ไขพัฒนาต่อไป

2.2 ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามหลักอริยบท 4 ผู้บริหารควรสร้างทัศนคติที่ดีต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สร้างการยอมรับ เพื่อให้ทุกฝ่ายพร้อมรับการนิเทศชี้ให้เห็นประโยชน์และความจำเป็นของการร่วมกันวางแผนในการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้บริหารจัดการประชุมให้ความรู้ เกี่ยวกับการรอบแนวทางการนิเทศให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคน เปิดโอกาสในที่ประชุมเสนอแผนการนิเทศ และหารือร่วมกันในการวิเคราะห์รอบการนิเทศว่าจะใช้เครื่องมือใดในการนิเทศ ร่วมกันจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในการนิเทศ เทคนิควิธีการนิเทศ จัดทำแผนการนิเทศประจำปีงบประมาณ ปฏิทินการนิเทศเป็นรายไตรมาส ด้วยความขยันหมั่นเพียร มีคำสั่งแต่งตั้งคณะนิเทศ ผู้บริหารติดตามรายงานผลการนิเทศของผู้นิเทศด้วยความเอาใจใส่ ตรวจสอบการรายงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน ว่าดำเนินการเป็นไปตามกรอบแนวทางที่กำหนดไว้ในแผนการนิเทศหรือไม่ และให้คณะครูทุกคนได้ประชุมหารือร่วมกันแบบ PLC ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทบทวนรอบการนิเทศอีกครั้งถึงข้อบกพร่องของรอบการนิเทศ และปรับปรุงแก้ไขต่อไป

2.3 ด้านการเตรียมการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามหลักอริยบท 4 ผู้บริหารควรชี้แจงงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากกรมส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรเข้าใจยอมรับกับงบประมาณที่ได้รับจัดสรรมา พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันตัดสินใจ กำหนดค่าใช้จ่ายในการใช้งบประมาณในการนิเทศเพื่อพัฒนาด้านวิชาการเป็นอันดับแรก ผู้บริหารเอาใจใส่ในการกำหนดรายละเอียดการใช้งบประมาณ วางแผนการใช้งบประมาณอย่างรอบคอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน รวมทั้งจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการนิเทศอย่างเท่าเทียม โดยมีคำสั่งแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ด้านการเงิน บัญชี พัสดุ ที่จะดูแลงบประมาณให้เป็นไปตามระเบียบการเบิกจ่ายที่ถูกต้อง ผู้บริหารมีความขยันหมั่นเพียรที่จะศึกษาข้อมูลการใช้แบบออนไลน์ มาช่วยในการนิเทศ

2.4 ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามหลักอริยบท 4 ผู้บริหารควรสร้างการยอมรับ เชื่อมมั่นให้ครูทุกคนสามารถทำหน้าที่ผู้นิเทศได้ ผู้บริหารประสานหน่วยงานต้นสังกัดพัฒนาครูทุกคนให้มีความรู้ ความสามารถในการนิเทศ ด้วยเทคนิควิธีการการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีในความขยันหมั่นเพียรในการชี้แนะ แบ่งปันประสบการณ์และความรู้ในการนิเทศอย่างต่อเนื่อง มีคำสั่งการนิเทศโดยมีหัวหน้าผู้นิเทศ ครูผู้ทำหน้าที่นิเทศ ให้ครูทุกคนร่วมพิจารณา ผู้บริหารจัดตั้งศูนย์แนะแนวการนิเทศให้ครูได้ปรึกษากัน และการใช้ระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันประสบการณ์ (PLC) เข้ามาพัฒนางานการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารส่งเสริมให้การใช้กระบวนการนิเทศเป็นตัวชี้วัดในการประเมินครู อย่างน้อยต้องมีการนิเทศเดือนละ 1 ครั้ง ผู้บริหารใส่ใจ ตรวจสอบงานนิเทศในทุกขั้นตอน รวมถึงการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ครูทุกคนได้กำกับติดตามการนิเทศ พร้อมทั้งรายงานผลการนิเทศ สรุปผลการนิเทศเป็นรายไตรมาส ผู้บริหารตรวจสอบรายงานการนิเทศอย่างรอบคอบ หากพบปัญหาหรือข้อบกพร่องในการปฏิบัติการนิเทศ ผู้บริหารจัดประชุมเพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไข

2.5 ด้านการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามหลักอริยบท 4 ผู้บริหารควรประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจให้ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศและผู้รับการนิเทศเข้าใจ ยอมรับ ที่จะร่วมกันสร้างเครื่องมือวัดผลเกณฑ์การประเมินเป็นคู่มือประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หลังการได้รับการนิเทศ มีการแต่งตั้ง

คณะกรรมการประเมินผลกิจกรรมต่าง ๆ หลังการนิเทศ 1 เดือน โดยให้ผู้นิเทศสรุปข้อมูลที่ได้จากการสังเกต การสัมภาษณ์ รายงานต่อผู้บริหารว่ามีการพัฒนา/เปลี่ยนแปลง อย่างไร ตามหัวข้อประเด็นต่างๆ ตามคู่มือการ ประเมินผลหลังการนิเทศ เพื่อให้ทราบว่าผู้ที่ได้รับการนิเทศ ได้มีความตั้งใจในการที่ปรับปรุงแก้ไขตาม คำแนะนำ นำข้อมูลจากการรายงานการนิเทศเปรียบเทียบกับรายงานกิจกรรมหลังได้รับการนิเทศ เพื่อ ตรวจสอบการพัฒนางานการนิเทศ หากพบข้อบกพร่องเกิดขึ้น ต้องนำผลเข้าที่ประชุม ให้มีการเสนอแนะ แนวทางใหม่ที่สามารถปฏิบัติได้ เพื่อสร้างระบบการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และพัฒนากิจกรรม หลังการนิเทศให้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารใส่ใจที่จะกระตุ้นบุคลากรทุกคนด้วยการชมเชย มอบเกียรติบัตรให้กับครูผู้ที่ ได้รับการนิเทศ ที่สามารถเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม

2.6 ด้านการรายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้บริหารควรสร้าง ความเข้าใจให้บุคลากรผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเห็นความสำคัญและยอมรับเรื่องการจัดทำรายงานการนิเทศที่ ถูกต้องเป็นไปตามหลักวิชาการ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการขึ้นเตรียมการจัดทำรายงานไปจนถึงการ จัดทำรายงานที่ถูกต้อง โดยผู้บริหารร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด ศึกษาวิเคราะห์ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเขียน การรายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษาตามรูปแบบที่กำหนด ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นใส่ใจ ตรวจสอบข้อมูล อย่างละเอียดถี่ถ้วน ผู้บริหารใส่ใจในการนำเสนอรายงานในรูปแบบต่างๆ อาทิ การใช้กราฟ แผนภูมิ หรือ ตารางสามารถช่วยให้ข้อมูลมีความชัดเจนและสื่อความหมายได้ดียิ่งขึ้น มีการตรวจติดตามรายงานด้วยตนเอง มีการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาทั้งหมด ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิง คุณภาพ มาวิเคราะห์ถึงปัญหาและแนวทางการแก้ไข เพื่อลดการผิดพลาดในการนำเสนอข้อมูล พร้อมให้ ข้อแนะนำในการเขียนรายงาน โดยมีหัวหน้าผู้นิเทศตรวจสอบรูปแบบการรายงานผลให้ถูกต้องตามหลัก วิชาการอีกทางหนึ่ง และให้หน่วยงานต้นสังกัดให้การยกย่อง สถานศึกษาที่มีการเขียนรายงานผลการนิเทศ ภายในสถานศึกษาตามรูปแบบที่ถูกต้องอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารร่วมกับศึกษานิเทศก์ต้นสังกัดตรวจสอบแบบ ให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ และการยกย่องสถานศึกษาที่มีการรายงานผลการนิเทศที่มีรูปแบบที่ถูกต้องตาม หลักวิชาการและสม่ำเสมอ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด นครสวรรค์ จากการวิเคราะห์ สภาพการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด นครสวรรค์ ด้านการศึกษาสภาพปัญหาและความจำเป็นการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการวางแผนการ นิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการเตรียมการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายใน สถานศึกษา ด้านการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการรายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินการตามกฎหมายกระทรวงการ ประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ข้อ 3 กำหนดไว้ว่าให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบการประกัน คุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา และดำเนินการอย่างเป็นระบบด้วยวงจรคุณภาพ PDCA ซึ่งขั้นตอน การตรวจสอบนั้นสถานศึกษาได้นำการนิเทศมาเป็นกระบวนการดำเนินติดตาม ตรวจสอบ และในขั้นตอนการ ปรับปรุงพัฒนา ได้มีการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ซึ่งข้อมูลได้นำมาจัดทำรายงานการประเมินตนเอง นั้น ส่วนหนึ่งมาจากการดำเนินงานการนิเทศการศึกษา ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารงาน นิเทศการศึกษา เพราะสามารถนำผลจากการนิเทศภายในสถานศึกษามาประเมินผล ปรับปรุง พัฒนา

การศึกษาได้ ทำให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรินทร์ อุตสาหะ (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการประเมินงานนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการปรับปรุงแก้ไขการนิเทศภายใน และด้านการตรวจสอบการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลจากการศึกษาข้อเสนอแนะการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ ด้วยการวางแผนการนิเทศภายในร่วมกับบุคลากรของสถานศึกษา และส่งเสริมบุคลากรในด้านการปฏิบัติงานนิเทศภายใน รวมถึงการตรวจสอบการนิเทศภายใน สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการตรวจสอบการนิเทศภายใน มีการประเมินงานนิเทศภายใน และปรับปรุงแก้ไขการนิเทศภายใน เพื่อให้การดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาอย่างแท้จริง

2. การศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4 มีผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ด้านการศึกษาสภาพปัญหาและความจำเป็นการนิเทศภายในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 คือ ผู้บริหารจัดประชุมร่วมกันกับผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศให้ทุกคนยอมรับปัญหา วางแผนงบประมาณเป็นรายไตรมาสสำหรับการนิเทศ และงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในการทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ ผู้บริหารวางโครงสร้างการแบ่งสายงานการนิเทศการศึกษา มีคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรในการนิเทศ และจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความจำเป็นในการนิเทศเน้นแก้ไขปัญหในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารขยันหมั่นเพียร และเอาใจใส่ ร่วมติดตามการดำเนินการนิเทศ และตรวจสอบการรายงานผลการนิเทศอย่างถี่ถ้วน และเมื่อพบปัญหาจากการนิเทศให้นำข้อมูลปัญหาต่างๆ มาประชุมเพื่อหาวิธีการแก้ไขพัฒนาต่อไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาทุกแห่งได้ดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา ที่ใช้วงจรคุณภาพ PDCA ที่มีการนิเทศเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการปฏิบัติงาน และมีการจัดทำรายงานการประเมินตนเองประจำปี โดยนำผลสรุปปัญหา อุปสรรคจากโครงการ กิจกรรมต่างๆ มาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อแก้ไขในแผนปฏิบัติการประจำปีในปีถัดไป จึงทำให้มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และดำเนินการแก้ไขอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจริยา ศรีชนะ (2563) ที่ผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานต้นสังกัดควรกระตุ้นและพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษาให้มีการนิเทศการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และมอบหมายให้กลุ่มนิเทศก์ติดตามได้ออก ติดตามการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2.2 ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้บริหารสร้างทัศนคติที่ดีต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา และสร้างการยอมรับ เพื่อให้ทุกฝ่ายพร้อมรับการนิเทศชี้ให้เห็นประโยชน์และความจำเป็นของการร่วมกันวางแผนในการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้บริหารจัดการประชุมให้ความรู้เกี่ยวกับกรอบแนวทางการนิเทศให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคน เปิดโอกาสในที่ประชุมเสนอแผนการนิเทศ และหารือร่วมกันในการวิเคราะห์กรอบการนิเทศ เครื่องมือในการนิเทศ ร่วมกันจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในการนิเทศ เทคนิควิธีการนิเทศ จัดทำแผนการนิเทศประจำปีงบประมาณ ปฏิทินการนิเทศเป็นรายไตรมาส ด้วยความขยันหมั่นเพียร มีคำสั่งแต่งตั้งคณะนิเทศ ผู้บริหารติดตามรายงานผลการนิเทศของผู้นิเทศด้วยความเอาใจใส่ ตรวจสอบการรายงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน ให้ดำเนินการเป็นไปตามกรอบแนวทางที่กำหนดไว้ในแผนการนิเทศ และให้คณะครูทุกคนได้ประชุมร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) ทบทวนกรอบการนิเทศอีกครั้ง หากพบข้อบกพร่องให้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขต่อไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ หน่วยงานต้นสังกัดได้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี การจัดทำคู่มือการนิเทศ ต่อเนื่องในทุกปี นอกจากนี้สถานศึกษาทุกแห่งต้องแจ้งกำหนดการการจัดโครงการ กิจกรรม และการจัดการเรียนการสอน ให้ทาง

หน่วยงานต้นสังกัดทราบ เพื่อดำเนินการวางแผนการลงนิเทศจากผู้บริหาร ศึกษาวิเคราะห์ และผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้นิเทศ ร่วมกับสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาวางแผนดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันสุไลมาน แวสุหลง (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรเผยแพร่แผนปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน และปฏิทินปฏิบัติงานแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง

2.3 ด้านการเตรียมการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามหลักอริยาบท 4 ผู้บริหารชี้แจงงบประมาณที่ได้รับจัดสรรมาให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันตัดสินใจกำหนดค่าใช้จ่ายในการใช้งบประมาณในการนิเทศ ผู้บริหารกำหนดรายละเอียดการใช้งบประมาณ วางแผนการใช้งบประมาณอย่างรอบคอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ด้วยความสะดวกสบาย เอาใจใส่ในการจัดสรรงบประมาณสำหรับการนิเทศอย่างเท่าเทียม โดยมีคำสั่งแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ด้านการเงิน บัญชี พัสดุ ที่จะดูแลงบประมาณให้เป็นไปตามระเบียบการเบิกจ่ายที่ถูกต้อง ผู้บริหารมีความขยันหมั่นเพียรที่จะศึกษาข้อมูลการใช้เทคโนโลยีแบบออนไลน์ อาทิ ZOOM LINE มาช่วยในการนิเทศ เนื่องจากงบประมาณที่จำกัด และจัดประชุมร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) หาข้อสรุปในที่ประชุมถึงการใช้งบประมาณในการนิเทศ ผู้บริหารติดตามการรายงานผลการใช้งบประมาณในการนิเทศ ตรวจสอบข้อบกพร่องร่วมกัน เพื่อให้เกิดการใช้งบประมาณอย่างรอบคอบและคุ้มค่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กรมส่งเสริมการเรียนรู้มีนโยบายในการนิเทศติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษาทุกแห่ง จึงทำให้สถานศึกษาต้องมีการประชุม เตรียมการดำเนินการนิเทศตามนโยบายของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. (2555) เสนอไว้ว่า การเตรียมการนิเทศเพื่อสามารถปฏิบัติการนิเทศให้บรรลุเป้าหมาย โดยเตรียมการอนุมัติโครงการ งบประมาณ การประสานงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง กำหนดเนื้อหาในการนิเทศ จัดเตรียมเครื่องมือ/สื่อ/นิเทศ วิธีการนิเทศ วิธีการติดตามผลและการรายงานผลการนิเทศ และสอดคล้องกับกระบวนการนิเทศของ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสรรพเพชญ ศิริเกตุ (2563) ที่ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาควรนำผลที่ได้จากการวางแผนนิเทศมาประชุมไปใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติการนิเทศและผู้บริหารนิเทศร่วมกันจัดทำปฏิทินการนิเทศ ดำเนินการหาคุณภาพของเครื่องมือประกอบการนิเทศ ผู้รับการนิเทศจัดส่งข้อมูลด้านการประกันคุณภาพการศึกษาสำหรับรับการนิเทศให้แก่ผู้นิเทศ ผู้นิเทศตรวจสอบแบบนิเทศของผู้รับการนิเทศและสรุปข้อมูล และเปรียบเทียบผลที่ได้เพื่อประเมินความสำเร็จของการนิเทศ

2.4 ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามหลักอริยาบท 4 ผู้บริหารสร้างการยอมรับให้ครูทุกคนสามารถทำหน้าที่ผู้นิเทศได้ ประสานหน่วยงานต้นสังกัดพัฒนาครูทุกคนให้มีความรู้ความสามารถในการนิเทศ ด้วยเทคนิควิธีการการนิเทศอย่างกัลยาณมิตร ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีในความขยันหมั่นเพียรในการนิเทศ ชี้แนะ แบ่งปันประสบการณ์และความรู้ในการนิเทศอย่างต่อเนื่อง มีคำสั่งการนิเทศโดยมีหัวหน้าผู้นิเทศ ครูผู้ทำหน้าที่นิเทศ ให้ครูทุกคนร่วมพิจารณา ผู้บริหารจัดตั้งศูนย์แนะแนวการนิเทศให้ครูได้ปรึกษากัน และการใช้ระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันประสบการณ์ (PLC) เข้ามาพัฒนางานการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารส่งเสริมให้การใช้กระบวนการนิเทศเป็นตัวชี้วัดในการประเมินครู ผู้บริหารใส่ใจตรวจสอบงานนิเทศในทุกขั้นตอนอย่างรอบคอบ รวมถึงการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ครูทุกคนได้กำกับติดตามการนิเทศ พร้อมทั้งรายงานผลการนิเทศรายไตรมาส หากพบปัญหาหรือข้อบกพร่องในการปฏิบัติการนิเทศ ผู้บริหารจัดประชุมเพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไข ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาทุกแห่งได้ปฏิบัติการนิเทศเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง โดยมีผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารศึกษานิเทศก์ ครู ผู้นำชุมชน เป็นผู้มีบทบาทในการเป็นผู้นิเทศ และปฏิบัติการนิเทศตามหลักกัลยาณมิตรในการนิเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสายวินิตย์ ดวงสนาม (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรให้การ

สนับสนุนในด้านของการจัดทำคำสั่งอย่างชัดเจนและการนิเทศที่เป็นแนวทางเดียวกัน โดยมีเอกสารเป็นตัวบ่งชี้ที่ชัดเจน บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่จะต้องได้รับการอบรม หรือผู้ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการออกนิเทศ แบบกัลยาณมิตร มีเทคนิคในการสังเกตในการนิเทศและประเมินตาม สภาพจริงเพื่อที่จะได้นำผลการประเมินไปใช้ในการแก้ไขปัญหาต่อไป

2.5 ด้านการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามหลักอริยบท 4 ผู้บริหารประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจให้ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศและผู้รับการนิเทศเข้าใจ ยอมรับ ที่จะร่วมกันสร้างเครื่องมือวัดผลเกณฑ์การประเมินเป็นคู่มือประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หลังการได้รับการนิเทศ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลกิจกรรมต่าง ๆ หลังดำเนินการนิเทศแล้ว โดยให้ผู้นิเทศสรุปข้อมูลที่ได้จากการสังเกต การสัมภาษณ์ รายงานต่อผู้บริหารว่ามีการพัฒนาเปลี่ยนแปลง ตามคู่มือการประเมินผลหลังการนิเทศ ผู้บริหารใส่ใจที่จะกระตุ้นบุคลากรทุกคนด้วยการชมเชย มอบเกียรติบัตรให้กับครูผู้ได้รับการนิเทศ ที่สามารถเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารนำข้อมูลจากการรายงานการนิเทศเปรียบเทียบกับรายงานกิจกรรมหลังได้รับการนิเทศ เพื่อตรวจสอบการพัฒนางานการนิเทศ หากพบข้อบกพร่องเกิดขึ้น ต้องนำผลเข้าที่ประชุมให้มีการเสนอแนะแนวทางใหม่ที่สามารถปฏิบัติได้ เพื่อสร้างระบบการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องและพัฒนากิจกรรมหลังการนิเทศให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาทุกแห่งได้มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทำให้สถานศึกษาดำเนินการได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของปจรรย์ หงส์แก้ว (2563) ที่ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารด้านการประเมินผลการนิเทศนั้น ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดวิธีการ และเกณฑ์การประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการนิเทศภายใน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน จัดให้มีการประชุมอภิปรายเพื่อประมวลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงงาน มีการประชุมร่วมกันหลังปฏิบัติการนิเทศเสร็จสิ้นวิพากษ์ผลการปฏิบัติการนิเทศ ร่วมกันวิเคราะห์การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการประเมินผลการดำเนินการนิเทศ การจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่กำหนด นำผลการประเมินมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อสรุปผลการประเมิน นำผลการประเมินมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อสรุปผลการประเมินสถานศึกษามีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการโดยพิจารณาจาก การพัฒนาของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการนิเทศให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2.6 ด้านการรายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามหลักอริยบท 4 ผู้บริหารสร้างความเข้าใจให้บุคลากรผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเห็นความสำคัญและยอมรับเรื่องการจัดทำรายงานการนิเทศที่ต้องเป็นไปตามหลักวิชาการ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการขึ้นเตรียมการจัดทำรายงานไปจนถึงการจัดทำรายงานที่ถูกต้อง โดยผู้บริหารร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด ศึกษาวิเคราะห์ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเขียนการรายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษาตามรูปแบบที่กำหนด ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นใส่ใจ ที่จะพัฒนาบุคลากรให้สามารถเขียนรายงานการนิเทศที่ถูกต้อง ผู้บริหารใส่ใจในการนำเสนอรายงานในรูปแบบต่างๆ อาทิ การใช้กราฟ แผนภูมิ หรือตารางสามารถช่วยให้ข้อมูลมีความชัดเจนและสื่อความหมายได้ดียิ่งขึ้น มีการตรวจติดตามรายงานด้วยตนเอง ตรวจสอบข้อมูลอย่างละเอียดถี่ถ้วน มีการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาทั้งหมด ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มาวิเคราะห์ถึงปัญหาและแนวทางการแก้ไข เพื่อลดการผิดพลาดในการนำเสนอข้อมูล พร้อมให้ข้อเสนอแนะในการเขียนรายงาน โดยมีหัวหน้าผู้นิเทศตรวจสอบรูปแบบการรายงานผลให้ถูกต้องตามหลักวิชาการอีกทางหนึ่ง และให้หน่วยงานต้นสังกัดให้การยก

ย่องสถานศึกษาที่มีการเขียนรายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษาตามรูปแบบที่ถูกต้องอย่างต่อเนื่องโดยผู้บริหารร่วมกับศึกษานิเทศก์ต้นสังกัดตรวจสอบรูปแบบให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ ทั้งนี้อาจเพราะ หน่วยงานต้นสังกัดได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ เกี่ยวกับกระบวนการนิเทศ และมีคู่มือการรายงานผลการนิเทศสำหรับสถานศึกษา และให้สถานศึกษาทุกแห่งได้ดำเนินการรายงานผลการนิเทศเป็นประจำทุกไตรมาส และสถานศึกษาได้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นประจำทุกเดือน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของศรีนพรัตน์ วงศ์วิเศษ (2560) ที่ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ควรมีการรายงานผลการนิเทศได้หลากหลาย ทั้งทางวาจา เป็นหนังสือราชการ และทางออนไลน์ เพราะว่าการนิเทศภายในเกิดจากการวางแผนร่วมกันของผู้บริหารและครูผู้สอนตามกรอบงานที่รับผิดชอบของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัย คือ แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4 สรุปองค์ความรู้ดังในภาพที่ 1 มีอธิบายดังนี้

วงกลมชั้นนอกสุด ได้แก่ การบูรณาการหลักธรรมอิทธิบาท 4 กับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา 6 ด้าน ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัญหาและความจำเป็นการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 คือ ผู้บริหารจัดประชุมร่วมกันกับผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศให้ทุกคนยอมรับปัญหา วางแผนงบประมาณเป็นรายไตรมาสสำหรับการนิเทศ และงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในการทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ ผู้บริหารวางแผนโครงสร้างการแบ่งสายงานการนิเทศการศึกษา มีคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรในการนิเทศ และจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความจำเป็นในการนิเทศเน้นแก้ไขปัญหาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารขยันหมั่นเพียร และเอาใจใส่ ร่วมติดตามการดำเนินการนิเทศ และตรวจสอบการรายงานผลการนิเทศอย่างถี่ถ้วน และเมื่อพบปัญหาจากการนิเทศให้นำข้อมูลปัญหาต่าง ๆ มาประชุมเพื่อหาวิธีการแก้ไขพัฒนาต่อไป

2. การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้บริหารสร้างทัศนคติที่ดีต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา และสร้างการยอมรับ เพื่อให้ทุกฝ่ายพร้อมรับการนิเทศ ชี้ให้เห็นประโยชน์และความจำเป็นของการร่วมกันวางแผนในการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้บริหารจัดการประชุมให้ความรู้เกี่ยวกับกรอบแนวทางการนิเทศให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคน เปิดโอกาสในที่ประชุมเสนอแผนการนิเทศ และหารือร่วมกันในการวิเคราะห์กรอบการนิเทศ เครื่องมือในการนิเทศ ร่วมกันจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในการนิเทศ เทคนิควิธีการนิเทศ จัดทำแผนการนิเทศประจำปีงบประมาณ ปฏิทินการนิเทศเป็นรายไตรมาส ด้วยความขยันหมั่นเพียร มีคำสั่งแต่งตั้งคณะนิเทศ ผู้บริหารติดตามรายงานผลการนิเทศของผู้นิเทศด้วยความเอาใจใส่ ตรวจสอบการรายงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน ให้ดำเนินการเป็นไปตามกรอบแนวทางที่กำหนดไว้ในแผนการนิเทศ และให้คณะครูทุกคนได้ประชุมร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) ทบทวนกรอบการนิเทศอีกครั้ง หากพบข้อบกพร่องให้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

3. การเตรียมการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้บริหารชี้แจงงบประมาณที่ได้รับจัดสรรมาให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันตัดสินใจ กำหนดค่าใช้จ่ายในการใช้งบประมาณในการนิเทศ ผู้บริหารกำหนดรายละเอียดการใช้งบประมาณ วางแผนการใช้งบประมาณอย่างรอบคอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ด้วยความสะดวกถี่ถ้วน เอาใจใส่ในการจัดสรรงบประมาณสำหรับการ

นิเทศอย่างเท่าเทียม โดยมีคำสั่งแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ด้านการเงิน บัญชี พัสดุ ที่จะดูแลงบประมาณให้เป็นไปตามระเบียบการเบิกจ่ายที่ถูกต้อง ผู้บริหารมีความขยันหมั่นเพียรที่จะศึกษาข้อมูลการใช้เทคโนโลยีแบบออนไลน์ อาทิ ZOOM LINE มาช่วยในการนิเทศ เนื่องจากงบประมาณที่จำกัด และจัดประชุมร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) หาข้อสรุปในที่ประชุมถึงการใช้งบประมาณในการนิเทศ ผู้บริหารติดตามการรายงานผลการใช้งบประมาณในการนิเทศ ตรวจสอบข้อบกพร่องร่วมกัน เพื่อให้เกิดการใช้งบประมาณอย่างรอบคอบและคุ้มค่า

4. การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้บริหารสร้างการยอมรับให้ครูทุกคนสามารถทำหน้าที่ผู้นิเทศได้ ประสานหน่วยงานต้นสังกัดพัฒนาครูทุกคนให้มีความรู้ ความสามารถในการนิเทศ ด้วยเทคนิควิธีการการนิเทศอย่างกัลยาณมิตร ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีในความขยันหมั่นเพียรในการนิเทศ ชี้แนะ แบ่งปันประสบการณ์และความรู้ในการนิเทศอย่างต่อเนื่อง มีคำสั่งการนิเทศโดยมีหัวหน้าผู้นิเทศ ครูผู้ทำหน้าที่นิเทศ ให้ครูทุกคนร่วมพิจารณา ผู้บริหารจัดตั้งศูนย์แนะแนวการนิเทศให้ครูได้ปรึกษากัน และ การใช้ระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันประสบการณ์ (PLC) เข้ามาพัฒนางานการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารส่งเสริมให้การใช้กระบวนการนิเทศเป็นตัวชี้วัดในการประเมินครู ผู้บริหารใส่ใจ ตรวจสอบงานนิเทศในทุกขั้นตอนอย่างรอบคอบ รวมถึงการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ครูทุกคนได้กำกับติดตามการนิเทศ พร้อมทั้งรายงานผลการนิเทศรายไตรมาส หากพบปัญหาหรือข้อบกพร่องในการปฏิบัติการนิเทศ ผู้บริหารจัดประชุมเพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไข

5. การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้บริหารประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจให้ผู้ทำหน้าที่นิเทศและผู้รับการนิเทศเข้าใจ ยอมรับ ที่จะร่วมกันสร้างเครื่องมือวัดผล เกณฑ์การประเมินเป็นคู่มือประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หลังการได้รับการนิเทศ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลกิจกรรมต่าง ๆ หลังดำเนินการนิเทศแล้ว โดยให้ผู้นิเทศสรุปข้อมูลที่ได้จากการสังเกต การสัมภาษณ์ รายงานต่อผู้บริหารว่ามีการพัฒนาเปลี่ยนแปลง ตามคู่มือการประเมินผลหลังการนิเทศ ผู้บริหารใส่ใจที่จะกระตุ้นบุคลากรทุกคนด้วยการชมเชย มอบเกียรติบัตรให้กับครูผู้ที่ได้รับการนิเทศ ที่สามารถเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารนำข้อมูลจากการรายงานการนิเทศเปรียบเทียบกับรายงานกิจกรรมหลังได้รับการนิเทศ เพื่อตรวจสอบการพัฒนางานการนิเทศ หากพบข้อบกพร่องเกิดขึ้น ต้องนำผลเข้าที่ประชุมให้มีการเสนอแนะแนวทางใหม่ที่สามารถปฏิบัติได้ เพื่อสร้างระบบการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และพัฒนากิจกรรมหลังการนิเทศให้ดียิ่งขึ้น

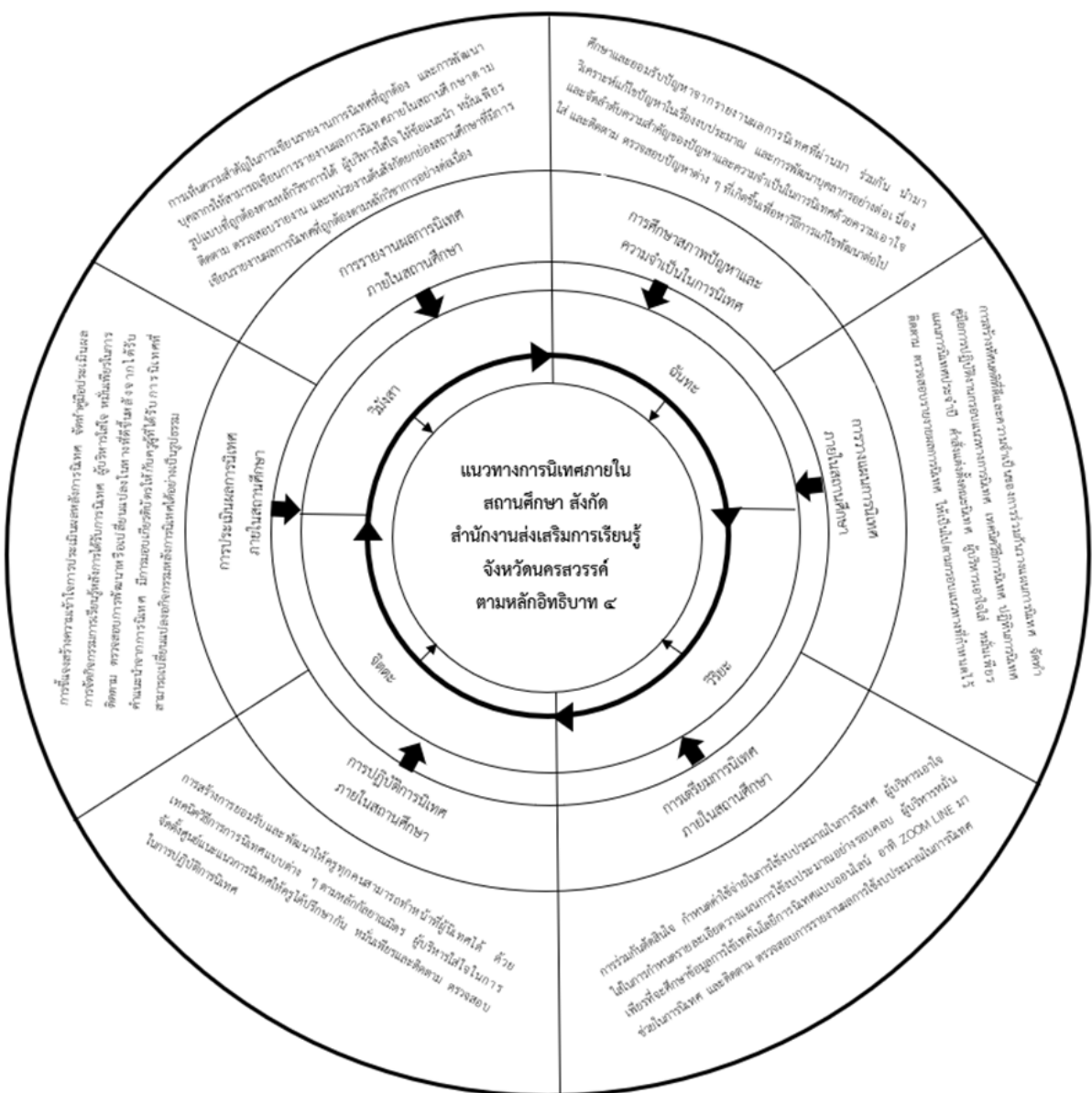
6. การรายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้บริหารสร้างความเข้าใจให้บุคลากรผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเห็นความสำคัญและยอมรับเรื่องการจัดทำรายงานการนิเทศที่ถูกต้องเป็นไปตามหลักวิชาการ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการขั้นเตรียมการจัดทำรายงานไปจนถึงการจัดทำรายงานที่ถูกต้อง โดยผู้บริหารร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด ศึกษาเทคนิค จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเขียนการรายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษาตามรูปแบบที่กำหนด ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นใส่ใจ ที่จะพัฒนาบุคลากรให้สามารถเขียนรายงานการนิเทศที่ถูกต้อง ผู้บริหารใส่ใจในการนำเสนอรายงานในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ การใช้กราฟ แผนภูมิ หรือตารางสามารถช่วยให้ข้อมูลมีความชัดเจนและสื่อความหมายได้ดียิ่งขึ้น มีการตรวจติดตามรายงานด้วยตนเอง ตรวจสอบข้อมูลอย่างละเอียดถี่ถ้วน มีการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาทั้งหมด ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มาวิเคราะห์ถึงปัญหาและแนวทางการแก้ไข เพื่อลดการผิดพลาดในการนำเสนอข้อมูล พร้อมให้ข้อเสนอแนะในการเขียนรายงาน โดยมีหัวหน้าผู้นิเทศตรวจสอบรูปแบบการรายงานผลให้ถูกต้องตามหลักวิชาการอีกทางหนึ่ง และให้หน่วยงานต้นสังกัดให้การยกย่อง

สถานศึกษาที่มีการเขียนรายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษาตามรูปแบบที่ถูกต้องอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารร่วมกับศึกษานิเทศก์ต้นสังกัดตรวจรูปแบบให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ

วงกลมชั้นที่ 2 ได้แก่ กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการศึกษาสภาพปัญหาและความจำเป็นการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา 3) ด้านการเตรียมการนิเทศภายในสถานศึกษา 4) ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา 5) ด้านการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา 6) ด้านการรายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

วงกลมชั้นที่ 3 ได้แก่ หลักธรรมอิทธิบาท 4 ได้แก่ 1) ฉันทะ 2) วิริยะ 3) จิตตะ 4) วิมมังสา

วงกลมชั้นในสุด ได้แก่ เป้าประสงค์ที่ผู้วิจัยได้ตั้งเป้าหมาย คือ แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 สภาพการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดนครสวรรค์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครู โดยรวมมีสภาพการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ดังนั้น สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ควรสร้างระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไปสู่ความเป็นเลิศ มีแนวทางการปฏิบัติการนิเทศภายในของสถานศึกษาที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนเห็นความสำคัญของการนิเทศ และดำเนินการนิเทศอย่างต่อเนื่อง จนสามารถเป็นสถานศึกษาตัวอย่างในการนิเทศภายในของสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน
 - 1.2 สภาพการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดนครสวรรค์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครู ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา มีผลรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด ดังนั้น สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ควรส่งเสริมสถานศึกษาปฏิบัติการนิเทศอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ผู้บริหารพัฒนาวิธีการนิเทศที่หลากหลายตามความเหมาะสมของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม โดยบูรณาการหลักอิทธิบาท 4
 - 2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยบูรณาการหลักอิทธิบาท 4
 - 2.3 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการนิเทศภายในของสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษา โดยบูรณาการหลักอิทธิบาท 4

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กลุ่มการพัฒนาระบบการทดสอบ. (2566). ประเมินผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านการศึกษานอกระบบ (N-NET). แหล่งที่มา <http://203.159.251.151/nfetesting/> สืบค้นเมื่อ 27 มี.ค. 2566.
- จรินทร์ อุตสาหะ. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จริยา ศรีชนะ. (2563). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชลธิชา หอมฟุ้ง. (2557). การพัฒนารูปแบบการสอนวรรณคดีไทยโดยประยุกต์ใช้วิธีวิจัยเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการอ่านอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนมัธยมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้นฉบับปรับปรุง. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ปาจริย์ หงส์แก้ว. (2563). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วัชร เล่าเรียนดี. (2554). นิเทศการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 9. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วันสุไลมาน แสฺหุล. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ศรีนพรัตน์ วงศ์วิเศษ. (2560). สภาพการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สรรเพชญ ศิริเกตุ. (2563). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สายวินิตย์ ดวงสนาม. (2561). การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. (2555). คู่มือการนิเทศภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์รังสีการพิมพ์.

แนวทางการจัดการเรียนการสอนตามหลักอริยสัจ 4 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
TEACHING MANAGEMENT GUIDELINES BASED ON THE FOUR NOBLE TRUTHS
FOR TEACHERS AT SECONDARY SCHOOLS IN PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA
DISTRICT, PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

^[1]พิธิพัฒน์ รัตนชัยกุล Phithiphat Rattanachaikun ^[2]พีรวัฒน์ ชัยสุข Peerawat Chaisuk

^[3]พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ภูริปัญญา Phrakhrusangkharak Chakkit Bhuripaño

^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author E-mail: Rattanachaikun@hotmail.com

Article Received: November 17, 2024. Revised: December 25, 2024. Accepted: December 27, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการจัดการเรียนการสอนของครู 2) เพื่อศึกษาวิธีการจัดการเรียนการสอนตามหลักอริยสัจ 4 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการจัดการเรียนการสอนตามหลักอริยสัจ 4 เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีโดยการเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 217 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 8 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ ด้านหลักสูตร รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านครูผู้สอน 2) วิธีการจัดการเรียนการสอนตามหลักอริยสัจ 4 เป็นการจัดการเรียนการสอนประกอบด้วยด้านครูผู้สอน ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล บูรณาการตามหลักอริยสัจ 4 (1) ทุกข์ การกำหนดรู้ปัญหา (2) สมุทัยการกำหนดรู้สาเหตุปัญหา (3) นิโรธ การดับความทุกข์อย่างมีจุดหมาย (4) มรรค วิธีการปฏิบัติเพื่อกำจัดปัญหา และ 3) แนวทางการจัดการเรียนการสอนตามหลักอริยสัจ 4 ประกอบด้วย (1) ด้านหลักสูตร ปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพทันสมัย เหมาะสมกับระดับความรู้ของนักเรียน สร้างหลักสูตรที่เน้นพัฒนาการคิดวิเคราะห์และทักษะการแก้ปัญหา สอดคล้องกับสถานการณ์ในชีวิตประจำวัน (2) ด้านการจัดการเรียนการสอน สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและเปิดกว้างให้นักเรียนในการเรียนรู้ กิจกรรมที่ช่วยสนับสนุนให้นักเรียนเข้าใจสาเหตุปัญหา พิจารณาวิธีปรับปรุงแก้ไขปัญหาหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ (3) ด้านการวัดผลและประเมินผล ปรับปรุงให้เหมาะสมต่อความต้องการและระดับความรู้ของนักเรียน ใช้เครื่องมือการวัดที่มีมาตรฐาน, ถูกต้อง, และมีประสิทธิภาพ นำผลที่ได้จากการวัดผลไปปรับปรุงในการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนนักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินและการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง (4) ด้านสื่อการเรียนการสอน การเลือกสื่อที่เหมาะสมกับระดับของนักเรียน พัฒนาสื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ให้คำแนะนำเพื่อให้นักเรียนสามารถนำสื่อไปใช้ได้ สถานการณ์ต่างๆ (5) ด้านครูผู้สอน เข้าใจสภาพจิตของนักเรียน เพื่อปรับการสอนให้

เหมาะสม ช่วยเหลือนักเรียนให้เข้าใจสาเหตุของปัญหาที่นักเรียนเผชิญ สนับสนุนนักเรียนในการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการแก้ไขปัญหา

คำสำคัญ: การจัดการเรียนการสอน, หลักอริยสัจ 4, ครู, โรงเรียนมัธยมศึกษา

ABSTRACT

This research article aims to 1) study the needs of teachers in teaching management, 2) study the methods of teaching management according to Four Ariyasacca (Four Noble Truths), and 3) propose the guidelines for teaching management according to Ariyasacca (Four Noble Truths). This was a mixed-method research, quantitative research using a questionnaire with a sample group of 217 administrators and teachers at secondary schools. The statistics used for analysis were mean, standard deviation, and need values. The qualitative research used a semi-structured interview with 8 key informants. The data were analyzed using content analysis. The research results found that 1) The needs of teaching management of secondary school teachers in Phra Nakhon Si Ayutthaya District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, the aspect with the highest ranking of needs was the curriculum, followed by teaching management, measurement and evaluation, teaching media, and teachers. 2) The method of teaching and learning according to the principles of Ariyasacca (Four Noble Truths) was teaching and learning management, which included the aspects of teachers, curriculum, teaching and learning management, teaching and learning media, measurement and evaluation, integrated according to the principles of the Ariyasacca; (1) Dukkha: knowing the problem, (2) Samudaya: knowing the cause of the problem, (3) Nirodha: the purposeful cessation of suffering, (4) Magga: the method of practice to eliminate the problem. 3) Guidelines for teaching and learning according to the principles of Ariyasacca included (1) In terms of curriculum: improving the curriculum to be of modern quality, appropriate for the students' knowledge level, creating a curriculum that emphasized the development of analytical thinking and problem-solving skills, consistent with situations in daily life. (2) In terms of teaching management, creating good surroundings and open for students to learn activities that supported students in understanding the causes of problems, considering ways to improve and solve problems or achieve the set goals. (3) In terms of measurement and evaluation, it was adjusted to be appropriate for students' needs and knowledge level, using standard, correct and efficient measurement tools, using the results of the measurement to improve teaching and learning, and supporting students' participation in the evaluation process and the development of their own learning. (4) In terms of teaching media, selecting media appropriate to the level of students, developing media that was consistent with learning objectives, and providing advice so that students could use media in various situations. (5) In terms of teachers, understanding students' mental states in order to adjust their teaching

appropriately, making students understand the causes of the problems they were facing, supporting students in setting goals and planning solutions.

Keywords: Teaching Management, The Four Noble Truths, Teachers, Secondary Schools

บทนำ

การศึกษาคือกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตมาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ดังที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในหมวด 4 ได้เน้นและให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งหมายถึง การจัดการกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการนำไปใช้ในชีวิตจริงสามารถนำไปปฏิบัติและประยุกต์ใช้ได้ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริงได้พัฒนากระบวนการคิด วิเคราะห์ ศึกษาค้นคว้า ทดลองและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองตามความถนัด ความสนใจ ด้วยกระบวนการและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งในและนอกห้องเรียน สามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน สังคม และส่วนรวมในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนมุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้จึงได้้นำการสอนแบบการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องได้มีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว ต้องจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้โดยการอ่าน การเขียน การโต้ตอบและการวิเคราะห์ปัญหา อีกทั้งให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545)

การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ ที่เน้นความสามารถในการคิดขั้นสูงซึ่งประกอบด้วย การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตัวเอง หรือเพื่อเป็นทักษะชีวิตในการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างถูกต้องเหมาะสม การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เหตุนี้ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 คือ การเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ ความสนใจความกระตือรือร้น และการมีส่วนร่วมของนักเรียน มุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองในตัวนักเรียนมากขึ้น โดยนักเรียนมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งการเรียนรู้นั้นจะไม่ใช่การฟังเพียงอย่างเดียวจะต้องเกิดการเรียนรู้ผ่านการอ่าน การเขียน การอภิปราย การแก้ปัญหา หรือการประยุกต์ใช้สู่สถานการณ์จริงร่วมกันด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย ครูต้องยึดนักเรียนเป็นสำคัญโดยครูเปลี่ยนบทบาทจากผู้ถ่ายทอดมาเป็นผู้แนะนำหรือที่ปรึกษา ออกแบบระบบการสอนให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง ส่งเสริมให้นักเรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง วัดและประเมินผลนักเรียนด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย และเหมาะสมกับรูปแบบการสอนจัด

สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 คือ ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยีและทักษะด้านชีวิตและอาชีพ (สุพรรณิ ชาญประเสริฐ, 2557)

ในสังคมมีความซับซ้อนมากขึ้น เด็กหรือเยาวชนต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆอยู่ตลอดเวลา ต้องคิดเพื่อแก้ปัญหาอย่างไม่หยุดยั้งเพื่อให้สามารถปรับตัวให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาอย่างรวดเร็ว การคิดแก้ปัญหาจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องปลูกฝังให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้เขามีความสามารถคิดแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีรูปแบบการสอนแบบต่างๆ หลากหลาย ซึ่งรูปแบบการสอนเรื่องการคิดที่มีชื่อเสียงมากรูปแบบหนึ่งคือรูปแบบอริยสัจ 4 ตามแนวคิดของสาโรช บัวศรี (2526) ซึ่งนำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาใช้แก้ปัญหาในกระบวนการเรียนการสอน การสอนแบบอริยสัจ 4 ใช้ปัญหาเป็นสื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกกระบวนการคิดเพื่อแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการไปตามขั้นตอนของอริยสัจ 4 ซึ่งมีขั้นทุกข์ หรือขั้นกำหนดปัญหา ขั้นสมุทัย หรือขั้นตั้ง สมมติฐานขั้นนิโรธ หรือขั้น การทดลองและเก็บข้อมูล และขั้นมรรคหรือขั้นวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการสอนดังกล่าวเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยยึดหลักพุทธวิธีเป็นแนวทางโดยในทางพระพุทธศาสนาถือว่าชีวิตมนุษย์ จะต้องเผชิญกับความทุกข์ คือปัญหาต่างๆ และแนวทางแก้ปัญหา คือการรู้จักพัฒนาปัญญา เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาต่างๆ ในการจัดการศึกษาจึงต้องมีการฝึกอบรมคนให้มีปัญญา เมื่อมีปัญญารู้ความเป็นจริงแล้วก็สามารถแก้ไขปัญหาก็ได้ การเรียนรู้ โดยใช้รูปแบบอริยสัจ 4 ตามแนวคิดศาสตราจารย์ ดร. สาโรช บัวศรี เป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาการเรียนการสอนที่สามารถช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนของนักเรียนได้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในเบื้องต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแนวทางการจัดการเรียนการสอนตามหลักอริยสัจ 4 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อศึกษาวิธีการจัดการเรียนการสอนตามหลักอริยสัจ 4 และเสนอแนวทางการจัดการเรียนการสอนตามหลักอริยสัจ 4 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาวิธีการจัดการเรียนการสอนตามหลักอริยสัจ 4 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อเสนอแนวทางการจัดการเรียนการสอนตามหลักอริยสัจ 4 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมวิธีคือการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพระนครศรีอยุธยา รวมเป็นจำนวน 501 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการสุ่มทั้งหมดโดยกำหนดสุ่ม

ตัวอย่างแบบง่าย ด้วยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของ Krejcie, R.V. & D.W. Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 217 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ด้านหลักพุทธธรรม จำนวน 8 คน ด้วยการเลือกเจาะจง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยให้ครอบคลุมเนื้อหากรอบความคิดของการวิจัย 2) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย โดยขอคำปรึกษาจากกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 3) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา (Content Validity) และภาษา ที่ใช้ จำนวน 5 คน โดยหาค่าความสอดคล้องดัชนีระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index = IOC) สำหรับพิจารณาเนื้อหาและภาษาของข้อคำถามแต่ละ ข้อว่า เหมาะสม ไม่แน่ใจ และไม่เหมาะสม 4) นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดย คำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา หรือวิธีของ Cronbach ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .978 5) นำเครื่องมือไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมะนังศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert)

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์โดยให้ครอบคลุมเนื้อหากรอบความคิดของการวิจัย 2) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างแล้วมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามเบื้องต้น 3) นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในเบื้องต้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้ 4) นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์แล้วนำไปสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ด้วยระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้ 1) ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย 2) ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมะนังศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ความต้องการจำเป็นการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ ด้านหลักสูตร รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านครูผู้สอน ในภาพรวม สรุปผลการวิจัย ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความต้องการจำเป็นการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การจัดการเรียนการสอนของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา		n = 217 คน					PNI Modified ลำดับ		
		ระดับความคิดเห็น							
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์				
$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล				
1	ด้านครูผู้สอน	3.40	0.75	ปานกลาง	4.58	0.56	มากที่สุด	0.35	5
2	ด้านหลักสูตร	2.76	0.78	ปานกลาง	4.72	0.48	มากที่สุด	0.71	1
3	ด้านการจัดการเรียนการสอน	2.90	0.72	ปานกลาง	4.46	0.60	มาก	0.56	2
4	ด้านสื่อการเรียนการสอน	3.28	0.83	ปานกลาง	4.54	0.68	มากที่สุด	0.38	4
5	ด้านการวัดผลและประเมินผล	3.17	0.75	ปานกลาง	4.46	0.76	มาก	0.41	3
ภาพรวม		3.10	0.77	ปานกลาง	4.55	0.60	มากที่สุด	0.48	

2. วิธีการจัดการเรียนการสอนตามหลักอริยสัจ 4 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการจัดการเรียนการสอนประกอบด้วยด้านครูผู้สอน ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล บุคลากรตามหลักอริยสัจ 4 (1) ทุกข์ การกำหนดรู้ปัญหา (2) สมุทัยการกำหนดรู้สาเหตุปัญหา (3) นิโรธ การดับความทุกข์อย่างมีจุดหมาย (4) มรรค วิธีการปฏิบัติเพื่อกำจัดปัญหา ดังนี้

2.1 ด้านหลักสูตร กำหนดเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทัศนคติของผู้เรียน เช่น การสร้างความเข้าใจในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ หรือการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ใช้เนื้อหาที่สอดคล้องและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทัศนคติ สร้างกิจกรรมที่ช่วยในการเสริมสร้างทัศนคติ, เช่น การอภิปราย การสนทนา หรือโครงการที่เน้นการแก้ปัญหา ใช้วิธีการประเมินที่สามารถวัดผลทัศนคติของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม เช่น การประเมินผลงาน การสัมภาษณ์, หรือการทดสอบที่เน้นทัศนคติ สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างสนับสนุนการแสดงออกและการแบ่งปันทัศนคติ จะช่วยในการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่าและส่งเสริมการพัฒนาทัศนคติของผู้เรียนในทางที่เชื่อถือได้ การทำตามหลักอริยสัจ 4 ด้านหลักสูตรนี้จะช่วยในการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่าและส่งเสริมการพัฒนาทัศนคติของผู้เรียนในทางที่เชื่อถือได้

2.2. ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน การผสมการเรียนรู้ออนไลน์และการเรียนรู้ในห้องเรียนประจำเพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่หลากหลาย ใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ วิดีโอ และเนื้อหาที่มีเดีย สร้างกิจกรรมที่ให้โอกาสในการสนทนา, การถาม-ตอบ, และการทำงานกลุ่ม ใช้เทคโนโลยีที่สนับสนุนการปฏิสัมพันธ์ เช่น ชุดคำถามออนไลน์ สนับสนุนการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง การทดลอง หรือการฝึกปฏิบัติ ให้โอกาสในการศึกษาสถานที่ การเข้าร่วมกิจกรรมภายนอกห้องเรียน หรือการฝึกงานให้โอกาส

ในการแบ่งปันประสบการณ์ส่วนตัว ให้โอกาสในการสร้างผลงานที่สะท้อนประสบการณ์และความรู้ของผู้เรียน สนับสนุนการทํากิจกรรมที่เน้นการสะท้อนกลับเกี่ยวกับประสบการณ์และความรู้ ให้โอกาสในการเขียนบทความ การสนทนา หรือการสัมภาษณ์เพื่อให้ผู้เรียนได้ทํากิจกรรมวิเคราะห์และประเมินความเข้าใจของตนเอง สนับสนุนกิจกรรมที่ผู้เรียนสามารถใช้ความรู้ที่ได้รับมาในการแก้ปัญหาหรือสร้างผลงาน ให้โอกาสในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและใช้ทักษะทางความรู้ที่หลากหลาย การใช้วิธีการที่หลากหลายในกิจกรรมการเรียนการสอนจะช่วยให้การเรียนการสอนมีความน่าสนใจและเป็นประสบการณ์ที่สมบูรณ์แบบสำหรับผู้เรียน

2.3 ด้านการวัดผลและประเมินผล การเก็บรวบรวมข้อมูลและการประเมินเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้ครูและนักเรียนเข้าใจความคืบหน้าและพัฒนาการของนักเรียนได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ การใช้เครื่องมือการเก็บข้อมูลที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและนักเรียน พัฒนาแบบสอบถาม, แบบประเมิน, หรือแบบสัมภาษณ์ที่ทันสมัยมีความน่าสนใจ ตรวจสอบความถูกต้องและประสิทธิภาพของเครื่องมือก่อนนำไปใช้ในสถานการณ์จริง วิเคราะห์ผลการประเมินอย่างรอบคอบเพื่อทำการปรับปรุงในกระบวนการเรียนรู้นำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอน

2.4 ด้านสื่อการเรียนการสอน การเลือกและใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสำคัญต่อการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่เต็มไปด้วยคุณค่า และสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน ปรับแต่งสื่อเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมการเรียนรู้, ระดับความรู้และพัฒนาการของนักเรียน เลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีความหลากหลายและมีคุณภาพ จะสร้างการเรียนรู้ที่น่าสนใจและมีประสิทธิภาพสูง

2.5 ด้านครูผู้สอน ครูต้องเข้าใจความต้องการและสภาพจิตของนักเรียนเพื่อปรับการสอนให้เหมาะสมของแต่ละคน ใช้วิธีการที่ทำให้ผู้เรียนรู้สึกสบายและมีความเพลิดเพลินในการเรียนรู้ สอนและสนับสนุนนักเรียนในการพัฒนาจริยธรรมและคุณค่าทางจิตใจ สนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านจิตใจของนักเรียน ให้การสนับสนุนทางจิตวิทยาเมื่อนักเรียนเผชิญกับปัญหา สร้างบรรยากาศที่ยอมรับความหลากหลายของนักเรียน ให้การสนับสนุนแก่นักเรียนทุกคน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่าง สร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตสร้างการกระตุ้นสนใจในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะทางการเรียนรู้ ให้ตัวอย่างในการเป็นผู้เรียนที่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ สร้างการเรียนรู้ร่วมกับนักเรียนและแสดงให้เห็นถึงการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ การกระทำตามแนวทางเหล่านี้จะช่วยให้การพัฒนาจิตใจของนักเรียน ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน และสร้างผลลัพธ์การเรียนรู้ที่มีความหมายและยั่งยืน

3. แนวทางการจัดการเรียนการสอนตามหลักอริยสัจ 4 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีดังนี้

3.1 ด้านหลักสูตร เนื้อหาที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านทัศนคติ ได้แก่ทุกข์ การกำหนดรู้จักสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติที่ต้องการพัฒนา สมุทัย การทำความเข้าใจถึงสาเหตุของทัศนคติที่ต้องการพัฒนา, เช่น ตัวตน, สังคม, หรือสิ่งที่มีผลต่อทัศนคติ นิโรธ การพัฒนาแผนการสนับสนุนในการดับความทุกข์ในทางที่สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนทัศนคติที่ดี มรรค การกำหนดวิธีการในการสร้างเนื้อหาที่ส่งเสริมและพัฒนาทัศนคติที่ดี และเนื้อหาที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ ได้แก่ ทุกข์ การกำหนดรู้จักสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความรู้ที่ต้องการพัฒนา สมุทัย การทำความเข้าใจถึงสาเหตุของความไม่รู้หรือขาดความเข้าใจในเนื้อหา นิโรธ การพัฒนาแผนการสนับสนุนในการดับความไม่รู้หรือขาดความเข้าใจในทางที่สร้างสภาพแวดล้อมเชิงบวก มรรค การกำหนดวิธีการในการสร้างเนื้อหาที่ส่งเสริมและพัฒนาความรู้

3.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน ใช้วิธีการที่หลากหลายในกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ ทุกข์ การกำหนดรู้จักสภาพปัญหาในการจัดการเรียนการสอน ทำการสำรวจหาปัญหาหรือความทุกข์ที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนการสอน เช่น ความน่าสนใจที่น้อย ความสับสนหรือข้อจำกัดในการเข้าใจของนักเรียน สมุทัย การทำความเข้าใจถึงสาเหตุของปัญหา ศึกษาสาเหตุและปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหา และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ทราบถึงสาเหตุที่เป็นจุดกำเนิดของปัญหาที่เกิดขึ้น นิโรธ การดับความทุกข์อย่างมีจุดหมาย สร้างแผนการปรับปรุงหรือใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดการเรียนการสอน เพื่อดับความทุกข์และปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ มรรค ทำการสร้างแผนการสนับสนุนในการปรับปรุงสภาพการเรียนการสอน โดยการใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การใช้สื่อการเรียนการสอนที่เข้ากับนักเรียน การใช้เทคโนโลยีในการสอน หรือการนำเข้ากิจกรรมที่สร้างสรรค์

3.3 ด้านการวัดและประเมินผล มีกระบวนการในการเก็บรวบรวมหลักฐาน ได้แก่ ทุกข์ การกำหนดรู้จักสภาพปัญหาในการวัดผลและประเมินผล ทำการสำรวจหาปัญหาหรือความทุกข์ที่เกิดขึ้นในการวัดผลและประเมินผล เช่น ข้อจำกัดในการเก็บข้อมูล ความไม่แม่นยำในการประเมิน หรือการไม่สอดคล้องกับเป้าหมาย สมุทัย การทำความเข้าใจถึงสาเหตุของปัญหา ศึกษาสาเหตุและปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาในการวัดผลและประเมินผล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อค้นหาสาเหตุที่เป็นจุดกำเนิดของปัญหา นิโรธ การดับความทุกข์อย่างมีจุดหมาย สร้างแผนการปรับปรุงหรือใช้วิธีการที่หลากหลายในการวัดผลและประเมินผล เพื่อดับความทุกข์และปรับปรุงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพ มรรค ทำการปรับปรุงกระบวนการวัดผลและประเมินผล โดยการใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การใช้เครื่องมือทางการเทคโนโลยี การพัฒนาตัวชี้วัดที่เหมาะสม หรือการเพิ่มความหลากหลายในวิธีการประเมิน

3.4 ด้านสื่อการเรียนการสอน เป็นสื่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ทุกข์ การกำหนดรู้จักสภาพปัญหาเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน ทำการวิเคราะห์สื่อที่ใช้ในการเรียนรู้และการสอน ทราบถึงปัญหาหรือข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น เช่น ขาดความน่าสนใจไม่เข้ากับนักเรียน หรือขาดความกระตือรือร้น สมุทัย การทำความเข้าใจถึงสาเหตุของปัญหา ทำความเข้าใจถึงสาเหตุของปัญหาที่พบ ว่ามีเหตุผลอะไรทำให้สื่อการเรียนการสอนไม่ได้ผลตามที่คาดหวัง เช่น ขาดการปรับให้เหมาะสมกับนักเรียน นิโรธ การดับความทุกข์อย่างมีจุดหมาย พัฒนาแผนการปรับปรุงหรือปรับแต่งสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพปัญหา โดยการเพิ่มความน่าสนใจ ทำให้เข้ากับนักเรียนมากขึ้น และสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่น่าทึ่ง มรรค แผนการสนับสนุนในการปรับปรุง กำหนดแผนการปรับปรุงที่เน้นการปรับสื่อการเรียนการสอนให้เข้ากับความต้องการและสภาพของนักเรียน โดยใช้เทคนิคและวิธีการที่สนับสนุนการเรียนรู้ เช่น การใช้เทคโนโลยี การใช้ภาพและสื่อต่างๆ และการปรับเปลี่ยนกระบวนการสอน

3.5 ด้านครูผู้สอน เป็นผู้พัฒนาจิตใจของผู้เรียน ได้แก่ ทุกข์ การกำหนดรู้จักสภาพปัญหาที่นักเรียนกำลังเผชิญหน้า การทำ ความเข้าใจถึงความทุกข์ทางจิตใจที่อาจเกิดขึ้นในนักเรียน สมุทัย การกำหนดรู้สาเหตุที่ทำให้เกิดความทุกข์ เช่น ปัจจัยทาง สังคม การเรียน หรือความกดดัน การทำความเข้าใจเกี่ยวกับตัวตนและสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อจิตใจของนักเรียน นิโรธ การพัฒนาแผนการทำความเข้าใจและการแก้ไข ปัญหา เพื่อลดหรือกำจัดความทุกข์ การสร้างแผนการสนับสนุนในการดับความทุกข์ มรรค การกำหนดวิธีการในการสร้างการเรียนรู้และพัฒนาทักษะทางชีวิตของนักเรียน การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับหลัก อริยสัจ 4 และส่งเสริมความรู้สึกมีส่วนร่วมและความมุ่งมั่นในการเรียนรู้

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพรนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ ด้านหลักสูตร รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านครูผู้สอน ผลการวิจัยที่ได้แสดงให้เห็นถึงความต้องการที่ชัดเจนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพรนครศรีอยุธยา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านหลักสูตรซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญของการจัดการเรียนการสอน การที่ด้านหลักสูตรมีความต้องการจำเป็นสูงสุดนั้นสะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายและความต้องการในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบันและความต้องการของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2556) ได้กล่าวไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง สิ่งที่ถูกกล่าวไว้ 5 ประการ ได้แก่ 1) หลักสูตรเป็นศาสตร์ที่มีทฤษฎีหลักการและการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามที่มุ่งหมายไว้ 2) หลักสูตรมีเนื้อหาสาระที่มีความเหมาะสมกับระดับชั้น ตามที่กำหนดไว้ 3) หลักสูตรเป็นแผนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งประสงค์จะอบรมฝึกฝนผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ 4) หลักสูตรเป็นแผนพัฒนาการเรียนการสอนที่ทันสมัยเหมาะสมกับวัยของผู้เรียนอย่างเป็นระบบที่สามารถทำให้ผู้เรียนบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 5) หลักสูตรเป็นระบบในการจัดการศึกษาโดยมีปัจจัยนำเข้าได้แก่ครูนักเรียนวัสดุอุปกรณ์อาคารสถานที่ กระบวนการได้แก่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนผลผลิตได้แก่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนความสำเร็จทางการศึกษาเป็นต้น และสอดคล้องกับแนวคิดของภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2556) ได้กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ทักษะและเจตคติค่านิยมพัฒนานักเรียนในทุกๆ ด้านและเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศให้ยั่งยืนก้าวหน้าบุคคลที่นำพาสิ่งเหล่านี้ให้ประสบผลสำเร็จ

2. การศึกษาแนวทางการจัดการเรียนการสอนตามหลักอริยสัจ 4 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพรนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการจัดการเรียนการสอนประกอบด้วยด้านครูผู้สอน ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล บุรณา การตามหลักอริยสัจ 4 (1) ทุกข์ การกำหนดรู้ปัญหา (2) สมุทัยการกำหนดรู้สาเหตุปัญหา (3) นิโรธ การดับความทุกข์อย่างมีจุดหมาย (4) มรรค วิธีการปฏิบัติเพื่อกำจัดปัญหา สอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต) (2551) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึงการฝึกตัวเองพัฒนาชีวิตของตัวเองให้มีความสามารถที่จะอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างดีตามหลักไตรสิกขาที่เป็นหลักการฝึกหัดอบรมกาย วาจา จิตใจ และปัญญาของตนเอง ที่เรียกว่า ศีล สมาธิ ปัญญา 1) ศีล การฝึกอบรมในด้านความประพฤติระเบียบ วินัย ความสุจริต ทางกาย วาจา และ อาชีวะ 2) สมาธิการฝึกอบรมทางใจ การปลูกฝังคุณธรรมสร้างเสริมคุณภาพสมรรถภาพของจิต 3) ปัญญาการศึกษาอบรมทางปัญญา ให้เกิดความรู้ความเข้าใจในสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงอันเป็นสิ่งที่ทำให้ชีวิตเป็นอยู่ได้อย่างดีซึ่งเราต้องพยายามอยู่ตลอด และสอดคล้องกับแนวคิดของสาโรช บัวศรี (2526) ซึ่งนำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาใช้แก้ปัญหาในกระบวนการเรียนการสอน การสอนแบบอริยสัจ 4 ใช้ปัญหาเป็นสื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกกระบวนการคิดเพื่อแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลดำเนินการไปตามขั้นตอนของอริยสัจ 4 ซึ่งมีขั้นทุกข์ หรือขั้นกำหนดปัญหา ขั้นสมุทัยหรือขั้นตั้ง สมมติฐานขั้นนิโรธ หรือขั้น การทดลองและเก็บข้อมูล และขั้นมรรคหรือขั้นวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการสอนดังกล่าวเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยยึดหลักพุทธวิธีเป็นแนวทางโดยในทางพระพุทธศาสนาถือว่าชีวิตมนุษย์ จะต้องเผชิญกับความทุกข์ คือปัญหาต่างๆ และแนวทางแก้ปัญหา คือการรู้จักพัฒนาปัญญา เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา

นั้นๆ ในการจัดการศึกษาจึงต้องมีการฝึกอบรมคนให้มีปัญญาเมื่อมีปัญญารู้ความเป็นจริงแล้วก็สามารถแก้ไข
ปัญหาได้

3. แนวทางการจัดการเรียนการสอนตามหลักอริยสัจ 4 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอ
พระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 1) ด้านหลักสูตร ปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพ
ทันสมัย เหมาะสมกับระดับความรู้ของนักเรียน สร้างหลักสูตรที่เน้นพัฒนาการคิดวิเคราะห์และทักษะการ
แก้ปัญหา สอดคล้องกับสถานการณ์ในชีวิตประจำวัน 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน สร้างสภาพแวดล้อมที่
ดีและเปิดกว้างให้นักเรียนในการเรียนรู้ กิจกรรมที่ช่วยสนับสนุนให้นักเรียนเข้าใจสาเหตุปัญหา พิจารณาวิธี
ปรับปรุงแก้ไขปัญหาหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ 3) ด้านการวัดผลและประเมินผล ปรับปรุงให้เหมาะสมต่อความ
ต้องการและระดับความรู้ของนักเรียน ใช้เครื่องมือการวัดที่มีมาตรฐาน, ถูกต้อง, และมีประสิทธิภาพ นำผลที่
ได้จากการวัดผลไปปรับปรุงในการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนนักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมิน
และการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง 4) ด้านสื่อการเรียนการสอน การเลือกสื่อที่เหมาะสมกับระดับของ
นักเรียน พัฒนาสื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ให้คำแนะนำเพื่อให้นักเรียนสามารถนำสื่อไปใช้ได้
ในสถานการณ์ต่างๆ 5) ด้านครูผู้สอน เข้าใจสภาพจิตของนักเรียน เพื่อปรับการสอนให้เหมาะสม ช่วยเหลือ
นักเรียนให้เข้าใจสาเหตุของปัญหาที่นักเรียนเผชิญ สนับสนุนนักเรียนในการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการ
แก้ไขปัญหา สอดคล้องกับ Ondrashek (2017) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนใน
ศตวรรษที่ 21 การวิจัยแสดงให้เห็นว่า นักเรียนที่ได้รับการสอนโดยใช้รูปแบบการสอนในศตวรรษที่ 21 ประสบ
ความสำเร็จมากขึ้นเมื่อนักเรียนจบการศึกษาการวิจัยนี้ศึกษาถึงความสำคัญของรูปแบบการจัดการเรียนการ
สอนและการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 การวิจัยนี้เริ่มต้นจากพิจารณาและพูดถึงบทบาทของครูใน
สภาพแวดล้อมการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 บทบาทของครูคือการเป็นผู้แนะแนวทางของนักเรียนการ
วิจัยนี้ใช้เป็นแนวทางและคำแนะนำในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งพิจารณาถึงประโยชน์และการจัดการเรียน
การสอนแบบยืดหยุ่นและวิธีการที่ครูสามารถสร้างห้องเรียน โดยมีวิธีการจัดและใช้ที่นั่งแบบยืดหยุ่นได้ สุดท้าย
การวิจัยนี้จะพิจารณาถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีที่มีความหมายมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่ง
รวมถึงจุดมุ่งหมายของการสร้างกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเป็นอัจฉริยะของนักเรียน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย คือ การจัดการเรียนการสอนตามหลักอริยสัจ 4 ของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยองค์ความรู้จากการวิจัย AKVGMS
อธิบายได้ดังนี้

A: Attitude การให้ความสำคัญกับการพัฒนาทัศนคติของผู้เรียน การเลือกใช้เนื้อหาที่สอดคล้อง
กับวัตถุประสงค์ สร้างกิจกรรมที่เสริมสร้างทัศนคติ

K: Knowledge การให้ความสำคัญกับเนื้อหาที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สร้างกิจกรรมที่
เชื่อมโยงกับสถานการณ์จริง เพื่อให้ผู้เรียนได้นำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน

V: Variety จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนทุกคนมี
ส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับ
หลักอริยสัจที่เน้นการลดความทุกข์และสร้างความสุขในการเรียนรู้

G: Gathering เก็บรวบรวมข้อมูลและประเมินเพื่อเข้าใจความคืบหน้าและพัฒนาการของนักเรียน
ใช้เครื่องมือการเก็บข้อมูลที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้

M: Media เลือกและใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ปรับแต่งสื่อเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และระดับความรู้ของนักเรียน เลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายและมีคุณภาพ สร้างการเรียนรู้ที่น่าสนใจและมีประสิทธิภาพสูง

S: Spirit เข้าใจความต้องการและสภาพจิตของนักเรียนเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะปรับการสอนให้เหมาะสม สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่นักเรียนรู้สึกสบายและมีความน่าสนใจจะส่งผลในการเรียนที่มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนนักเรียนในด้านจริยธรรมและคุณค่าทางจิตใจ สรุปลงภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย AKVGMS

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ครูผู้สอนควรนำผลการวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับเนื้อหาที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านทัศนคติ และเนื้อหาที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
 - 1.2 ครูผู้สอนควรนำผลการวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับใช้วิธีการที่หลากหลายในกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสารสนเทศเพื่ออำนวยความสะดวกในการไปแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษาต่อไป
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรศึกษาแนวทางการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่อื่นๆ ด้วยเพื่อจะได้เปรียบเทียบความแตกต่าง หรือความสอดคล้อง เพราะอาจเกิดจากความแตกต่างของบริบทในแต่ละสถานศึกษา
 - 2.2 ควรดำเนินการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร 4 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **นิยามคำศัพท์หลักสูตร**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- จันทราณี สงวนนาม. (2551). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บริษัทบุ๊คพอยท์จำกัด.
- ทิตินา แคมมณี. (2559). **ศาสตร์การสอน**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS**. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพมหานคร: เอส.อาร์.พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ชมรมเด็ก.
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2553). **การพัฒนาหลักสูตร**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทแอคทีฟพรินท์จำกัด.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2551). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสมบัติ อาภากร (ระสารักษ์). (2555). **การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2550). **การจัดและการบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2555). **การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สมสกุล รสชาติ. (2548). **รูปแบบการบริหารงานวิชาการของงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- สาโรช บัวศรี. (2526). **วิธีสอนตามขั้นทั้งสี่ของอริยสัจในการศึกษาตามแนวพุทธศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.
- สุพรรณิ ขาญประเสริฐ. (2557). **Active Learning: การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21**. นิตยสาร สสวท. 42(188). 3-6.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2553). **หลักการสอน (ฉบับปรับปรุง)**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรินต์ติ้ง เฮาส์.
- Cronbach. Lee J. (1971). **Essentials of psychological testing**. 4th ed. New York: Harper & Row.
- Jeff Daniel Arrington. (2014). **Creating 21st Century Classrooms: What District Level Instructional Leaders Know about Leading 21st Century Learning**. The Degree of Doctor of Education. Major: Educational Administration. University of Nebraska-Lincoln, United States.
- Likert Rensis. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale**. In Reading in Attitude Theory and Measurement. Fishbein. Martin, Ed, New York: Wiley & Son.

- Macquarie Thesaurus. (1992). **Collins co build dictionary English Language**. Sydney: The Macquarie Library Pty.
- Ondrashek. (2017). **N. 21st century learning**. Master's thesis. Northwestern College Orange City.
- Rosenshine. B. & Furst N.F. (1971). **Research on Teacher Performance Criteria**. in Research in Teacher Education. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall.

แนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
THE GUIDELINES FOR CONFLICT MANAGEMENT IN EDUCATIONAL
INSTITUTIONS ACCORDING TO PRINCIPLES OF THE FOUR NOBLE TRUTHS OF
OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOL UNDER THE PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

^[1]สิริวัฒน์ ไตรบุตร Siriwat Traiboot ^[2]พระครูกิตติญาณวิสิฐ Phrakhrukittiyanawisit

^[3]ทองดี ศรีตระการ Thongdee Sritragarn

^[1] ^[2] ^[3] มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Siriwat_Trai@hotmail.com

Article Received: November 18, 2024. Revised: December 23, 2024. Accepted: December 25, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาวิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 และ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านแบบการเอาชนะ ด้านแบบการร่วมมือ ด้านแบบการประนีประนอม ด้านแบบการหลีกเลี่ยง ด้านแบบการยอมให้ ตามลำดับ 2) วิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 เป็นการนำหลักการบริหารความขัดแย้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านแบบการเอาชนะ ด้านแบบการร่วมมือ ด้านแบบการประนีประนอม ด้านแบบการหลีกเลี่ยง ด้านแบบการยอมให้ โดยบูรณาการกับหลักอริยสัจ 4 ได้แก่ ขันทุภะ การกำหนดปัญหา ขันสมุทัย การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ขันนิโรธ การกำหนดเป้าหมาย ขันมรรค การกำหนดวิธีการแก้ปัญหา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา และ 3) แนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ (1) แบบการเอาชนะ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นโดยวิเคราะห์สาเหตุบนพื้นฐานของความถูกต้องและชอบธรรมภายใต้ระเบียบข้อบังคับทางราชการ (2) แบบการร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาก่อนว่าอะไรคือปัญหาและปรับความเข้าใจกันเองในลำดับต่อไป (3) แบบการประนีประนอม ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายการแก้ปัญหาพิจารณาถึงข้อมูลที่ยอมรับความคิดเห็นของทุก ๆ ฝ่าย เพื่อพบกันคนละครึ่งทาง (4) แบบการหลีกเลี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาประวิงเวลาจนปัญหาลี้คลายปัญหา และ (5) ด้านแบบการยอมให้ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามถอยร่นน้ำใจคณะครูผู้มีส่วนร่วมในการขัดแย้งเพื่อรักษาสัมพันธภาพอันดีในการทำงานร่วมกัน

คำสำคัญ: การบริหารความขัดแย้ง, สถานศึกษา, หลักอริยสัจ 4, โรงเรียนขยายโอกาส

ABSTRACT

This research aims: 1) to study the state of conflict management in educational institutions, 2) to study the methods of conflict management in educational institutions according to the principle of the Four Noble Truths (Ariyasacca), and 3) to propose a guideline for conflict management in educational institutions according to the principle of the Four Ariyasacca (Four Noble Truths). This research was conducted using a mixed-method method. The quantitative research used a questionnaire with a sample size of 260 persons. Data were analyzed using statistics, including percentages, means, and standard deviations. The qualitative research studied interviews with 7 key informants. Data were analyzed using content analysis. The research results revealed that: 1) The overall state of conflict management in educational institutions was at a high level and each aspect was at a high level in all 5 aspects, namely, winning, cooperation, compromise, avoidance, and concession, respectively. 2) The method of conflict management in educational institutions according to the principle of the Four Ariyasacca (Four Noble Truths) involved applying the 4 principles of conflict management, namely, winning, cooperation, compromise, avoidance, and concession. By integrating with the principle of the Four Noble Truths, namely, Dukkha (suffering stage), problem determination, Samudaya (origination stage), problem cause analysis, Nirodha (cessation stage), goal setting, and Magga (path stage), problem solving method determination, to be beneficial to conflict resolution in educational institutions, and 3) conflict management guidelines in educational institutions according to the principle of the Four Noble Truths, which were divided into 5 aspects as following: (1) Overcoming style, educational institution administrators could determine the problem that had occurred by analyzing the cause on the basis of correctness and legitimacy under government regulations. (2) Cooperation style, educational institution administrators first considered what the problem was and reached an understanding among themselves later. (3) Compromise style, educational institution administrators set a problem-solving policy, considering information that accepts the opinions of all parties in order to meet halfway. (4) Avoidance style, educational institution administrators delayed until the problem was resolved. And (5) Permissive style, educational institution administrators tried to preserve the feelings of teachers involved in the conflict in order to maintain good relationships in working together.

Keywords: Conflict Management, Educational Institutions, The Principles of the Four Noble Truths, Opportunity Expansion Schools

บทนำ

ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ในแทบทุกองค์กรจนเป็นสิ่งที่ธรรมดาที่ทุกคนจะได้พบเห็นผ่านทุกคนร่วมมือกันจัดการความขัดแย้งอย่างเหมาะสมก็จะทำให้งานรู้ล่องไปได้ด้วยดี แต่หากมีความขัดแย้งเกิดขึ้นมากจนไม่สามารถจัดการได้ก็อาจทำให้ต้องยุบหรือล้มเลิกหน่วยงานได้ ความขัดแย้งในองค์กรอาจเกิดจากบุคคลหรือบางครั้งเกิดจากการเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานการดำเนินงานผิดพลาด ประสงค์ การแยกทรัพยากรที่มีจำกัด ในบางครั้งความขัดแย้งทางก่อให้เกิดผลเสียกับบุคคลและองค์กรก็ตามแต่บางครั้งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทางก่อให้เกิดผลดีได้เหมือนกันด้วยเหตุนี้องค์กรธุรกิจในปัจจุบันจึงมีแนวโน้มที่จะสนับสนุนให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในระดับที่มีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ผู้บริหารผู้นำหรือหัวหน้าไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานเล็กหรือหน่วยงานใหญ่หน่วยงานราชการหรือเอกชนย่อมมีบทบาทที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่มีใครปรารถนามักจะเกิดขึ้นเมื่อเป้าหมายมีการขัดกัน (ปรารถนา หลีกภัย, 2564) ตราบใดที่มนุษย์เรายังรวมกันอยู่และต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันความขัดแย้งก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงไปได้ ดังนั้นจึงควรที่จะต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องความขัดแย้งทั้งนี้เพราะความขัดแย้งไม่ได้ทำให้เกิดผลเสียแต่เพียงอย่างเดียว ความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์สามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ความขัดแย้งจึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความเครียดในการทำงาน

การบริหารความขัดแย้งเป็นภารกิจที่ยากที่สุดอย่างหนึ่งของผู้บริหารผู้บริหารจำเป็นต้องดำเนินการให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยไม่สามารถจะเลือกได้ว่าจะต้องทำงานกับ ใครก็ได้ไม่ว่าผู้บริหารจะต้องทำงานกับคนที่ตนเองชอบหรือไม่ชอบในโลกแห่งความเป็นจริงนั้นหากผู้บริหารเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดีแล้วย่อมมั่นใจได้ว่างานที่ทำงานจะประสบความสำเร็จ (เสริมศักดิ์ วิชาสารณ์, 2564) ดังนั้น ถ้าผู้บริหารสามารถเรียนรู้วิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหน่วยงานลงได้ก็จะสามารถลดที่มาของความเครียดในการทำงานในองค์กรลงได้

โดยได้มีผู้บริหารนักการศึกษาและนักวิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งโดยใช้ทฤษฎีตะวันตกที่กล่าวมาแต่ยังขาดการบูรณาการกับการบริหารความขัดแย้ง หลักธรรมในพระพุทธศาสนาซึ่งอาจจะเป็นวิธีที่เหมาะสมกับสังคมไทยที่เป็นเมืองพุทธประชากรส่วน ใหญ่ล้วนนับถือพระพุทธศาสนา ดังนั้นหากมีการนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนาบูรณาการกับการบริหารความขัดแย้งตามทฤษฎีตะวันตกจนเกิดเป็นองค์ความรู้ “การบริหารความขัดแย้งเชิงพุทธ” ขึ้นอาจทำให้มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาและองค์กรทั่วไปที่ตรงกับบริบทสังคม ไทยได้ โดยเฉพาะหลักพุทธธรรม คือ หลักอริยสัจ 4 (วิ.ม. (ไทย) 4/12/20) อันเป็นหลักธรรมที่สามารถแก้ไขปัญหาการบริหารความขัดแย้งได้เป็น อย่างดี อริยสัจ 4 คือความจริงอันประเสริฐ ความจริงของอริยะอันเป็นหลักธรรมที่สามารถแก้ไขปัญหาการบริหารความขัดแย้งได้เป็น อย่างดี อริยสัจ 4 คือความจริงที่ทำให้ผู้เข้าถึงกลายเป็น อริยะ ได้แก่ 1) ทุกข์ : ความทุกข์สภาพที่ทนได้ยากสภาวะที่บีบคั้นขัดแย้งบกพร่องขาดแก่นสารและความเที่ยงแท้ ไม่ให้ความพึงพอใจแท้จริงได้แก่ชาติชราตมรณะการประจวบกับสิ่งอันไม่เป็นที่รักการพลัดพรากจากสิ่งที่รัก ความปรารถนาไม่สมหวัง โดยย่อว่าอุปาทานขันธเป็นทุกข์ 2) ทุกข สมุทัย : เหตุเกิดแห่งทุกข์ สาเหตุให้ทุกข์เกิด ได้แก่ ตัณหา 3 คือ กามตัณหา ภวตัณหา และ วิภวตัณหา 3) ทุกข นิโรธ ความดับทุกข์ : ได้แก่ภาวะที่ตัณหาดับสิ้นไปภาวะที่เข้าถึงเมื่อกำจัด อวิชชาสารอก ตัณหาสิ้นแล้ว ไม่ติดข้อง หลุดพ้น สงบ ปลอดภัย เป็นอิสระ คือ นิพพาน 4) ทุกขนิโรธคามินี ปฏิปทา:ปฏิบัติที่นำไปสู่ความดับแห่งทุกข์ข้อปฏิบัติ หลังความดับทุกข์ ได้แก่ อริยอัฐังคิยมรรค หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า มัชฌิมาปฏิปทา แปลว่า ทางสายกลาง

จากสภาพการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีความไม่สามัคคีหรือความไม่พร้อมเพรียง ทำให้ที่สมควรเสร็จกลายเป็นไม่เสร็จเพราะบุคคลกรไม่เพียงพอและไม่เคารพต่อคำสั่งของผู้บังคับบัญชาทำให้การทำงานเกิดข้อเปรียบเทียบ ไม่มีความยุติธรรม ไม่เกิดความคล่องตัว จากการสังเคราะห์แนวคิดของความขัดแย้งในบริบทต่างๆ ผู้วิจัยเห็นว่า ปัญหาความ ขัดแย้งดังกล่าว ยังมีบริบทที่ควรศึกษาอีกก็คือ ความขัดแย้งในสถานศึกษามุ่งเน้นสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานโดยเฉพาะโรงเรียนขยายโอกาส สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายกลยุทธ์แผนงานและโครงการที่เป็นรูปธรรมสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาได้อย่างได้ผลและยั่งยืนเพราะในปัจจุบันความ ขัดแย้งในโรงเรียนที่ผู้วิจัยลงพื้นที่สำรวจเบื้องต้นยังมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มความถี่และความรุนแรงไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในโรงเรียนความขัดแย้งของบุคลากรระหว่างโรงเรียนรวมทั้งชุมชนหน่วยงานหรือองค์กรอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงานในโรงเรียนทั้ง โดยทางตรงและทางอ้อม

จากสภาพปัญหาปรากฏการณ์และจุดมุ่งหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะศึกษาแนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เพื่อเป็นการรวบรวมองค์ความรู้ตลอดจนวิธีการแก้ไขปัญหาและประสบความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
2. เพื่อศึกษาวิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี(Mixed Method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 792 คน และได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน โดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling)
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 7 คน โดยเลือกแบบเจาะจง และกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.1 แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ3) สร้างเครื่องมือ จากกรอบเนื้อหาในคำนิยามศัพท์

เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย 4) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้ 5) หาความเที่ยงตรง (validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของรูปแบบสอบถามตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ถึง 1.0 6) หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ความเชื่อมั่นที่ระดับ .942 7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อกีดขวางแนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ ประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวทฤษฎีของลิเคิร์ท (Likert) ที่ 5 ระดับและตอนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-end questions) ในรายด้าน 5 ด้าน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

3.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 7 คน และใช้คำถามแบบปลายเปิดประเด็นการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้ 1) ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำ มาหาค่าความถี่ และ ค่าร้อยละ 2) การวิเคราะห์ข้อมูล ระดับทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม ในรายด้านทั้ง 4 ด้าน นำมาหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย และนำเสนอโดยวิธีการพรรณนาและการอ้างอิงคำพูดบุคคล

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านแบบการเอาชนะ (Competition) ด้านแบบการร่วมมือ (Collaboration) ด้านแบบการประนีประนอม (Compromising) ด้านแบบการหลีกเลี่ยง (Avoiding) ด้านแบบการยอมให้ (Accommodation) ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีต่อสภาพแนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา
ของโรงเรียนขยายโอกาส ในภาพรวม

สภาพการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของ โรงเรียนขยายโอกาสโดยภาพรวม	n=260 คน			
	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. แบบการเอาชนะ (Competition)	3.87	0.95	มาก	1
2. แบบการร่วมมือ (Collaboration)	3.87	1.01	มาก	2
3. แบบการประนีประนอม (Compromising)	3.84	0.96	มาก	3
4. แบบการหลีกเลี่ยง (Avoiding)	3.83	0.98	มาก	4
5. แบบการยอมให้ (Accommodation)	3.78	0.96	ปานกลาง	5
ภาพรวม	3.83	0.97	มาก	

2. วิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เป็นการนำหลักการบริหารความขัดแย้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านแบบการเอาชนะ ด้านแบบการร่วมมือ ด้านแบบการประนีประนอม ด้านแบบการหลีกเลี่ยง ด้านแบบการยอมให้ โดยบูรณาการกับหลักอริยสัจ 4 ได้แก่ ขันทุภะ การกำหนดปัญหา ขันสมุทัย การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ขันนิโรธ การกำหนดเป้าหมาย ขันมรรค การกำหนดวิธีการแก้ปัญหา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ด้านแบบการเอาชนะ (Competition) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความคิดเห็นของตนเองเด็ดขาดในการแก้ไขความขัดแย้งผู้ใต้บังคับบัญชาวิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 การแก้ไขความขัดแย้งแบบการเอาชนะสามารถกำหนดสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นโดยวิเคราะห์สาเหตุบนพื้นฐานของความถูกต้องและชอบธรรมกำหนดวิธีการแก้ปัญหาโดยมองที่ผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลักและเลือกวิธีการปฏิบัติภายใต้ระเบียบข้อบังคับทางราชการที่เป็นการยอมกันไปด้วยปริยาย

2.2 ด้านแบบการร่วมมือ (Collaboration) ผู้บริหารสถานศึกษาความคิดเห็นของครูและทุกฝ่ายก่อนตัดสินใจแก้ไขปัญหาคือการขัดแย้งวิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นให้พิจารณาก่อนว่าอะไรคือปัญหาและปรับความเข้าใจกันเองในลำดับต่อไปการรับฟังจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งการปรับความเข้าใจด้วยความร่วมมือจะทำให้ทำงานร่วมกันเป็นไปตามธรรมชาติ

2.3 ด้านแบบการประนีประนอม (Compromising) ครูมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ที่คนทั่วไปไม่สามารถทำได้แล้วนำมาสร้างสรรค์และพัฒนาเป็นการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในโดยวิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 การที่ครูมีทักษะในการเชื่อมโยงความรู้กับประสบการณ์ร่วมกันกำหนดนโยบายการแก้ปัญหาพิจารณาถึงข้อมูลที่ยอมรับความคิดเห็นของทุกฝ่ายซึ่งตามวัตถุประสงค์ของการแก้ไขปัญหาคือได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายซึ่งบางครั้งจำเป็นต้องยอมเสียสละบางส่วนเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ในลักษณะพบกันคนละครึ่งทาง

2.4 ด้านแบบการหลีกเลี่ยง (Avoiding) ผู้บริหารเลือกครูที่มีทักษะในการประสานงานและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อแก้ไขปัญหาคือการขัดแย้งโดยวิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาประวิงเวลาจนปัญหาลดลงผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะวิเคราะห์ถึงปัญหา ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเล็กน้อยซึ่งเป็นการหาสภาพปัญหาไม่ควรมีผลกระทบกับผู้บริหารการหลีกเลี่ยงเป็นสิ่งที่ช่วยลด

ผลกระทบโดยกำหนดวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหาให้เวลาทำให้ปัญหาเจือจางลงการหลีกเลี่ยงช่วยความโกรธลดลงทางเลือกที่ดีที่สุดการหลีกเลี่ยงจะทำให้ทุกอย่างคลี่คลายไปเองตามที่คุณบริหารได้เลือกที่จะหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า

2.5 ด้านแบบการยอมให้ (Accommodation) ผู้บริหารไม่ต้องการหรือกระทำการใดๆ ที่จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างครูให้เกิดความขัดแย้งวิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามถนอมน้ำใจคณะครูผู้มีส่วนร่วมในการขัดแย้งเพื่อรักษาสัมพันธภาพอันดีในการทำงานร่วมกันเป็นหลักใหญ่ซึ่งเป็นสภาพของปัญหามีการพิจารณาถึงการที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคอยมองบริบทวัฒนธรรมองค์กรของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาวิเคราะห์ตามสถานการณ์ว่าสิ่งที่คณะครูต้องการกับสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดวัตถุประสงค์เป็นไปได้แค่ไหนคณะครูมีเหตุผลเพียงพอเป็นประโยชน์ร่วมกันและไม่ผิดระเบียบข้อบังคับทางราชการก็ควรพิจารณาทางที่ดีที่สุดยอมให้ไปเพื่อความสงบองค์การสามารถดำเนินการต่อไปได้ด้วยความสะดวกสบายและเพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น

3. แนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีดังนี้

3.1 แบบการเอาชนะ (Competition) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความคิดเห็นของตนเด็ดขาดในการแก้ไขความขัดแย้งผู้ได้บังคับบัญชาวิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 การแก้ไขความขัดแย้งแบบการเอาชนะสามารถกำหนดสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นโดยวิเคราะห์หาสาเหตุบนพื้นฐานของความถูกต้องและชอบธรรมกำหนดวิธีการแก้ปัญหาโดยมองที่ผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลักและเลือกวิธีการปฏิบัติภายใต้ระเบียบข้อบังคับทางราชการที่เป็นการยอมกันไปด้วยปริยาย

3.2 แบบการร่วมมือ (Collaboration) ผู้บริหารสถานศึกษาความคิดเห็นของครูและทุกฝ่ายก่อนตัดสินใจแก้ไขปัญหาการขัดแย้งวิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นให้พิจารณาก่อนว่าอะไรคือปัญหาและปรับความเข้าใจกันเองในลำดับต่อไปการรับฟังจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งการปรับความเข้าใจด้วยความร่วมมือจะทำให้ทำงานร่วมกันเป็นไปตามธรรมชาติ

3.3 แบบการประนีประนอม (Compromising) ผู้บริหารมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ที่คนทั่วไปไม่สามารถทำได้แล้วนำมาสร้างสรรค์และพัฒนาเป็นการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในโดยวิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 การที่ครูมีทักษะในการเชื่อมโยงความรู้กับประสบการณ์ร่วมกันกำหนดนโยบายการแก้ปัญหาพิจารณาถึงข้อมูลที่ยอมรับความคิดเห็นของทุกๆ ฝ่ายซึ่งวัตถุประสงค์ของการแก้ไขปัญหาคือได้รับการยอมรับจากทุกๆ ฝ่ายซึ่งบางครั้งจำเป็นต้องยอมเสียสละบางส่วนเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ในลักษณะพบกันคนละครึ่งทาง

3.4 แบบการหลีกเลี่ยง (Avoiding) ผู้บริหารเลือกครูที่มีทักษะในการประสานงานและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อแก้ไขปัญหาคัดแย้งโดยวิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาประวิงเวลาจนปัญหาค่อยคลี่คลายผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะวิเคราะห์ถึงปัญหา ไม่ว่าจะเป็นปัญหาน้อย น้อย ๆ ซึ่งเป็นการหาสภาพปัญหาไม่ควรมีผลกระทบกับผู้บริหารการหลีกเลี่ยงเป็นสิ่งที่ช่วยลดผลกระทบโดยกำหนดวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหาให้เวลาทำให้ปัญหาเจือจางลงการหลีกเลี่ยงช่วยความโกรธลดลงทางเลือกที่ดีที่สุดการหลีกเลี่ยงจะทำให้ทุกอย่างคลี่คลายไปเองตามที่คุณบริหารได้เลือกที่จะหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า

3.5 แบบการยอมให้ (Accommodation) ผู้บริหารไม่ต้องการหรือกระทำการใดๆ ที่จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างครูให้เกิดความขัดแย้งวิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามถนอมน้ำใจคณะครูผู้มีส่วนร่วมในการขัดแย้งเพื่อรักษาสัมพันธ์ภาพอันดีในการทำงานร่วมกันเป็นหลักใหญ่ซึ่งเป็นสภาพของปัญหาที่มีการพิจารณาถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมองบริบทวัฒนธรรมองค์กรของคณะครูและบุคลากร

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านแบบการเอาชนะ ด้านแบบการร่วมมือ ด้านแบบการประนีประนอม ด้านแบบการหลีกเลี่ยง ด้านแบบการยอมให้ ตามลำดับ นับเป็นเรื่องที่ดี เพราะแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและบุคลากรมีความตระหนักและให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับการวิจัยของพระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (2547) ที่ผลการวิจัยพบว่า ความขัดแย้งในลุ่มน้ำแม่ตาช้างนั้น เป็นความขัดแย้งที่เกี่ยวกับการแย่งชิงทรัพยากรน้ำ และความต้องการของมนุษย์โดยไร้ขีดจำกัด ซึ่งผู้อยู่อาศัยในท้องถิ่นได้จัดการความขัดแย้งด้วยการเจรจากันเอง การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง และสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างประชาชนในลุ่มน้ำ จนทำให้การแย่งชิงน้ำดำเนินไปสู่การแบ่งปัน สอดคล้องกับการวิจัยของรัชนิวรรณ พวงวรินทร์ (2559) ที่ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความขัดแย้งที่ผู้บริหารโรงเรียนเลือกใช้มากที่สุดเรียง คือ การประนีประนอม การผสมผสาน การยอมตาม การเอาชนะ และการ หลีกเลี่ยง ยังมีความสอดคล้องกับการวิจัยของฐนบดีนทร์ รัตนวิชัย, อินดา ศิริวรรณ และพระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺฒโน (2566) ที่ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารความขัดแย้งด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้งหมด รวมถึงสอดคล้องกับการวิจัยของสุภาพ ถึกป้อง (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการกระตุ้นให้เกิดความขัดแย้งที่มีลักษณะสร้างสรรค์การป้องกันความขัดแย้งที่มีลักษณะไม่สร้างสรรค์และการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่มีลักษณะไม่สร้างสรรค์ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของประภาทิพย์ ผาสุก (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลาพูน เขต 1 มีพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้ง แบบการประนีประนอมมากที่สุด รองลงมาคือการร่วมมือ การหลีกเลี่ยง การยอมให้ และการเอาชนะน้อยที่สุด และสอดคล้องกับการวิจัยของนริศ กรุงกาญจนา (2559) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารด้านการเผชิญหน้าและการประนีประนอมอยู่ในระดับมาก

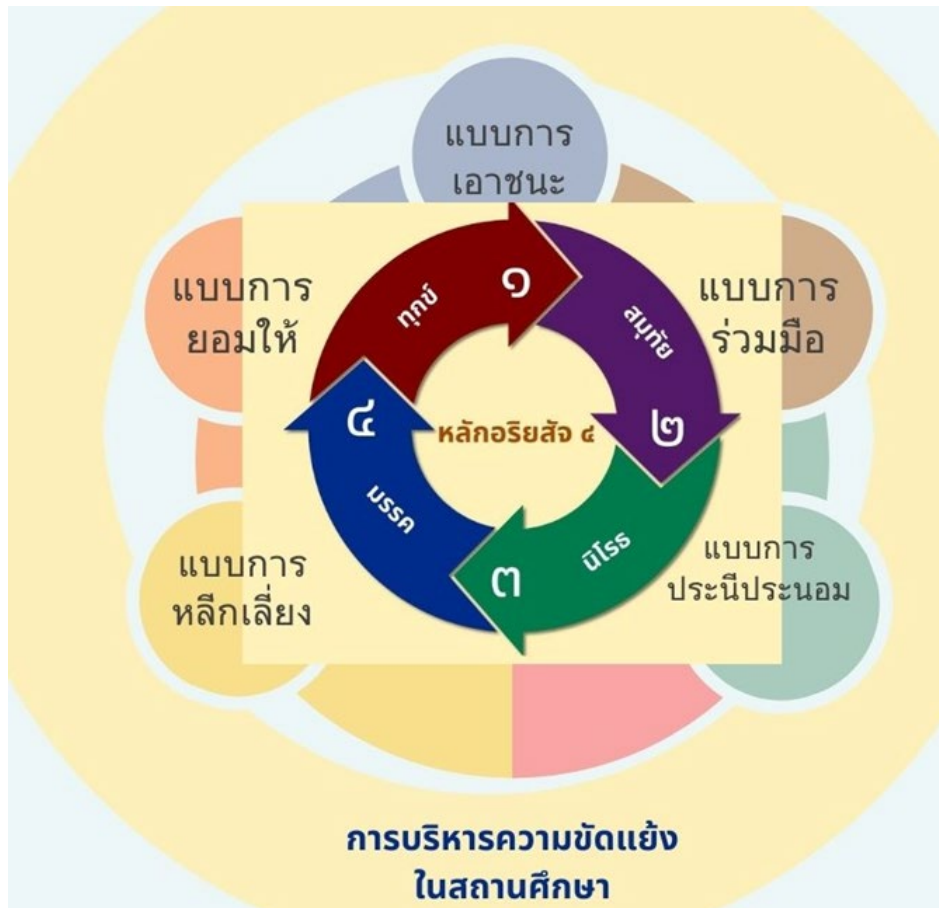
2. การศึกษาวิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เป็นการนำหลักการบริหารความขัดแย้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านแบบการเอาชนะ ด้านแบบการร่วมมือ ด้านแบบการประนีประนอม ด้านแบบการหลีกเลี่ยง ด้านแบบการยอมให้ โดยบูรณาการกับหลักอริยสัจ 4 ได้แก่ ขันทุกข์ การกำหนดปัญหา ขันสมุทัย การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ขันนิโรธ การกำหนดเป้าหมาย ขันมรรค การกำหนดวิธีการแก้ปัญหา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา ซึ่งมีความสอดคล้องกับการวิจัยของพระมหาศิวะเสน ญาณเมธี (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า อริยสัจ 4 เป็นวิธีการจัดการกับความขัดแย้งวิธีหนึ่งซึ่งถือว่าเป็นวิธีการที่น่าจะมีการสูญเสียอย่างน้อยที่สุด ทั้งระยะสั้นระยะยาว ทั้งรูปธรรมและนามธรรม เพราะความเชื่อว่าจะให้ผลที่

ยั่งยืนและเป็นไปตามหลักจริยธรรม หรือศาสนาธรรม ซึ่งล้วนเป็นไปตามหลักการบริหารเพื่อลดความขัดแย้ง โดยไม่ใช้ความรุนแรง สอดคล้องกับการวิจัยของพูนสุข มาศรีงสรรค์ (2559) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบูรณาการเชิงพุทธเพื่อใช้จัดการความรุนแรงในครอบครัวในงานนี้ คือ การเข้าไปจัดการกับฐานของใจปัจเจกด้วยการฝึกฝน บ่มเพาะจิตใจให้ตั้งมั่น แน่วแน่ มีสัมมาสมาธิในการปรับปรุงพัฒนาตนให้มีสัมมาทิฐิ มีสติสัมปชัญญะอยู่ในปัจจุบันขณะ ไม่ตกเป็นทาสของอารมณ์ร้ายต่างๆ โดยเริ่มจากการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบภายในจิตใจตนเอง ได้แก่ ตณฺหา มานะ ทิฐิ เพื่อลด ละ เลิก ความยึดมั่นในตัวตน ความเห็นแก่ตัว ความตระหนี่ ความมักได้ และความไม่เห็นอกเห็นใจผู้อื่น อันเป็นสาเหตุแห่งความก้าวร้าวรุนแรงร่วมกับการพัฒนารูปแบบของการดำเนินชีวิตครอบครัวของปัจเจกให้เศรษฐกิจกับจิตใจไปด้วยกันในหลักแห่งความสันโดษพอเพียงในทางสายกลางอันอุดมด้วยศีล สมาธิ และปัญญา (ไตรสิกขา) และสอดคล้องกับการวิจัยของชลธิชา หอมพุง (2557) ที่ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการสอนวรรณคดีไทยโดยประยุกต์ใช้ร้อยสัจ 4 เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการอ่านอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการเรียน การสอน และปัจจัยสนับสนุนการนำรูปแบบการสอนไปใช้ กระบวนการ เรียนการสอนมี 7 ขั้นตอน ประกอบด้วยเร้าความสนใจ อ่านวรรณคดี วิเคราะห์ความขัดแย้ง วิเคราะห์สาเหตุ ค้นหาวิธีแก้ไข ผลของการแก้ปัญหา และสรุปและประเมินผล

3. แนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ (1) แบบการเอาชนะ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นโดยวิเคราะห์สาเหตุบนพื้นฐานของความถูกต้องและชอบธรรมภายใต้ระเบียบข้อบังคับทางราชการ (2) แบบการร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณา ก่อนว่าอะไรคือปัญหาและปรับความเข้าใจกันเองในลำดับต่อไป (3) แบบการประนีประนอม ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายการแก้ปัญหาพิจารณาถึงข้อมูลที่ยอมรับความคิดเห็นของทุก ๆ ฝ่าย เพื่อพบกันคนละครึ่งทาง (4) แบบการหลีกเลี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาประวิงเวลาจนปัญหาลี้กลายปัญหา และ (5) ด้านแบบการยอมให้ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามถนอมน้ำใจคณะครูผู้มีส่วนร่วมในการขัดแย้งเพื่อรักษาสัมพันธภาพอันดีในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของสมศักดิ์ วิเศษ (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่าวิธีการบริหารความเสี่ยงด้านบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 การบริหารความเสี่ยงด้านงานบุคคลยุคดิจิทัลดอลแล้วนั้นยังต้องอาศัยหลักอริยสัจ 4 เพื่อให้การบริหารด้านงานบุคคล เกิดผลสำเร็จและมีความเสี่ยงน้อยที่สุด และสอดคล้องกับการวิจัยของเศรษฐินันท์ ศิริสกุลเขมทัต (2560) ที่ผลการวิจัยพบว่าปรัชญาแนวพุทธถือว่าความขัดแย้งเป็นวิถีแห่งธรรมชาติที่เกิดขึ้นจากปัจจัยภายในที่เป็นแกนกลางอยู่ลึกที่สุดในตัวบุคคล ประกอบด้วย อกุศลมูลคือ โลภะ โทสะ โมหะ และเมื่อเหตุของปัจจัยภายใน รวมกับปัจจัยภายนอก ได้แก่ ทิฐิมานะแล้วกลายเป็นแรงผลักดันให้เกิดสภาวะของความขัดแย้งขึ้น และนำไปสู่ความรุนแรงในที่สุด ดังนั้นเมื่อสาเหตุเกิดจากตัวบุคคลเป็นหลักสำคัญ การแก้ปัญหาจึงจำเป็นต้องแก้ที่ต้นเหตุหรือสาเหตุของปัญหาที่ทำให้เกิดทุกข์ คือ ความขัดแย้ง ดังนั้น หลักอริยสัจ 4 ตามปรัชญาแนวพุทธ คือ วิธีการมองปัญหา และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (system thinking) และการแก้ปัญหาทางการเมืองด้วยแนวทางเช่นนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจ หลักและวิธีคิดอย่างถูกต้อง เป็นระบบด้วยการปลูกฝังให้คนในสังคมได้เข้าถึงคุณธรรมตามหลักปรัชญาแนวพุทธเพื่อการพัฒนาไปสู่การแก้ปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัย คือ แนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 สรุปผลองค์ความรู้ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพองค์ความรู้จากการวิจัย อธิบายได้ดังนี้

การบริหาร Managerial problems solving ขั้นตอน 4 ดังนี้ 1) การพิจารณาหลักการหรือสภาพของปัญหา 2) การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา 3) การกำหนดวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา 4) การหาทางเลือกที่ดีที่สุด ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับอริยสัจ 4 แล้วก็มีหลักฐานมาจากแนวคิดเดียวกันคือ 1) ทุกข์ ความทุกข์ ความขัดแย้ง ความบกพร่องขาดแก่นสารและความเที่ยงแท้ 2) สมุทัย สาเหตุแห่งทุกข์ 3) นิโรธ ความดับทุกข์ภาวะที่เข้าถึงเมื่อกำจัดอวิชชา และ 4) มรรค ข้อปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์หรือทางเลือกเพื่อเข้าไปสู่ทางดับทุกข์

การบริหารตามหลักอริยสัจ 4 คือ การร่วมมือกันดำเนินการพัฒนาแก้ไขปัญหขององค์กรตามหลักอริยสัจ 4 ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้กับการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยบุคคลากรในองค์กรนั้นๆ ร่วมมือกันในการดำเนินงานขององค์กร 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขั้นทุกข์ คือการกำหนดปัญหา เป็นขั้นตอนของการร่วมระดมความคิดและทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาขององค์กรหรือกิจการนั้นๆ บุคลากรที่เป็นผู้บริหารสูงสุด หรือกลุ่มบุคคลมาร่วมกันทำความเข้าใจให้แจ่มชัดว่าปัญหาขององค์กรคืออะไร
2. ขั้นสมุทัย คือการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา เมื่อทราบว่าจะอะไรคือปัญหาแล้วขั้นนี้เป็นการร่วมกันคิดวิเคราะห์ให้แจ่มชัดว่า ปัญหาต่างๆ ขององค์กรนั้นมีสาเหตุเกิดจากอะไรเป็นสาเหตุที่เกิดจากภายในหรือภายนอกองค์กร ฯลฯ เช่น บุคคลขาดคุณภาพ บุคคลขาดความรับผิดชอบ เงินทุนไม่พอเพียง เครื่องมือและอุปกรณ์ล้าหลัง กฎระเบียบล้าหลัง เป็นต้น
3. ขั้นนิโรธคือการกำหนดเป้าหมาย หรือสิ่งที่จะทำให้เกิดขึ้นภายหลังแก้ปัญหาเป็นขั้นการกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ เวลา การเงิน ที่สอดคล้องกับปัญหาและสาเหตุของปัญหา เป็นเป้าหมายที่สามารถสังเกตและวัดได้ในการแก้ปัญหาแต่ละปัญหา
4. ขั้นมรรค คือ กำหนดวิธีการแก้ปัญหาเป็นการร่วมกันวางแผนและลงมือดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับปัญหา สาเหตุของปัญหาและเป้าหมายในการแก้ปัญหา ปัญหาหนึ่งๆ อาจมีวิธีแก้ปัญหาได้หลายวิธีแต่ละวิธีก็มีข้อดี ข้อเสีย ข้อจำกัดต่างๆ กันเลือกวิธีที่ดีที่สุดประหยัดทั้งเวลาและเงินทุนสามารถปฏิบัติได้นำไปใช้แก้ปัญหาได้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้าน เพื่อให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก สถานศึกษาจะได้ไม่เกิดความขัดแย้งที่รุนแรงจนเกินจะรับไหวหรือหาแนวทางหลีกเลี่ยงเรื่องที่จะเกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที
 - 1.2 สถานศึกษาควรพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประเมินสภาพของสถานศึกษาตามมาตรฐานของสถานศึกษา
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการกำหนดระยะเวลาและแนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 และการติดตาม ตรวจสอบการแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานของสถานศึกษา
 - 2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษาและการจัดตั้งคณะกรรมการแนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4

เอกสารอ้างอิง

- ชลธิชา หอมฟุ้ง. (2557). การพัฒนารูปแบบการสอนวรรณคดีไทยโดยประยุกต์ใช้อริยสัจสี่เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการอ่านอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนมัธยมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฐนบดีนทร์ รัตนวิชัย, อินดา ศิริวรรณ และพระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน (2566). สภาพการบริหารความขัดแย้งด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

- กรุงเทพมหานคร. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 10(1). 433.
- นริศร กรุงกาญจนา. (2559). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำ งานเป็น ทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประภาทิพย์ ผาสุก. (2561). การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปรารธนา หลีกภัย. (2564). การบริหารความขัดแย้งการบริหารความขัดแย้งจากการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดตรัง. วารสารสถาบันพระปกเกล้า. 19(1). 93-113.
- พระมหาศีวเสน ญาณเมธี. (2561). รูปแบบการบริหารจัดการความขัดแย้งในพระพุทธศาสนา : วิเคราะห์จากพระไตรปิฎก. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสยาม.
- พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส. (2547). รูปแบบการบริหารจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี : ศึกษาวิเคราะห์กรณีลุ่มน้ำแม่ตาช้าง จ.เชียงใหม่. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พูนสุข มาศรีงสรรค์. (2559). การจัดการความรุนแรงในครอบครัวเชิงพุทธบูรณาการ. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2537). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รัชนีวรรณ พวงวรินทร์. (2559). การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เศรษฐินันท์ ศิริสกุลเขมทัต. (2560). ปรัชญาแนวพุทธ: การแก้ปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมศักดิ์ วิเศษ. (2564). การบริหารความเสี่ยงด้านงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 ของกลุ่มโรงเรียนปทุมเบญจา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุภาพ ถึกป้อง. (2561). การบริหารจัดการความขัดแย้งในองค์กรของผู้บริหารองค์การบริหารส่วน ตำบลท่าบอน อำเภอร่อนนุช จังหวัดสงขลา. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2564). ความขัดแย้ง: การบริหารเพื่อสร้างสรรค์. วารสารธรรมศาสตร์. 17(1). 9.
- R.V. Krejcie. & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3). 601 – 610.

แนวทางการบริหารสถานศึกษาบูรณาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
กลุ่มศูนย์เจ้าพระยา จังหวัดอ่างทอง
GUIDELINES FOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION INTEGRATING SELF -
SUFFICIENCY ECONOMY PHILOSOPHY OF CHAOPRAYA CENTER ANGTHONG
PROVINCE EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

^[1]สุภาวดี ปิติเขตต์ Supawadee Pitikhet ^[2]ลำพอง กลมกุล Lampong Klomkul
^[3]ยุดธวีร์ แก้วทองใหญ่ Yudthawee Keawtongyai
^{[1] [2] [3]}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya, Thailand
Corresponding Author E-mail: Supawadee_pit@hotmail.com

Article Received: September 08, 2024. Revised: December 23, 2024. Accepted: December 25, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษากลุ่มศูนย์เจ้าพระยา จังหวัดอ่างทอง 2) เพื่อพัฒนาวิธีการบริหารสถานศึกษาบูรณาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาบูรณาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี คือ 1) การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มศูนย์เจ้าพระยา จังหวัดอ่างทอง จำนวน 164 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารสถานศึกษากลุ่มศูนย์เจ้าพระยา จังหวัดอ่างทอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงอันดับการปฏิบัติจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีผลการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านบริหารทั่วไปอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีผลการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านกิจการนักเรียนอยู่ในระดับมาก 2) วิธีการบริหารสถานศึกษาบูรณาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย (1) ด้านบริหารทั่วไป สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายการบริหารให้สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในแผนปฏิบัติการประจำปี (2) ด้านวิชาการ วิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตรโดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้าไปสอดแทรกในแผนการจัดการเรียนการสอนรายวิชา (3) ด้านกิจการนักเรียน สถานศึกษาควรจัดตั้งเครือข่ายการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับชุมชน (4) ด้านบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาตามแหล่งเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและนำมาดำเนินชีวิตประจำวัน (5) ความสัมพันธ์ชุมชน ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาใช้ และ 3) แนวทางการบริหารสถานศึกษาบูรณาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย (1) ด้านบริหารทั่วไป มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาจัดทำนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี (2) ด้านวิชาการ มีการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น สอดแทรกหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้าไปในรายวิชา (3) ด้านกิจการนักเรียน จัดกิจกรรมให้กับผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (4) ด้านบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมแลกเปลี่ยน

เรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิตประจำวัน (5) ความสัมพันธ์ชุมชน ชุมชนมีส่วนร่วม กำหนดนโยบายสถานศึกษาโดยเชิญผู้นำชุมชน หรือผู้มีทักษะด้านอาชีพเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, บุคลากร, หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the conditions of educational administration in the Chaophraya Center, Angthong Province, 2) to develop methods for educational administration integrating self-sufficiency economy philosophy, and 3) to propose guidelines for educational administration integrating self-sufficiency economy philosophy. Mixed methods research was conducted which consisted of 1) quantitative research, a questionnaire was used for data collection from a sample group of educational administrators and educational personnel in the Chaophraya Center, Angthong Province of 164 samples. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and 2) qualitative research, by using in-depth interview with 7 key informants with purposive sampling and data were analyzed by using analytic induction. The research results found that: 1) Conditions of educational administration in the Chaophraya Center, Angthong Province in overall was at a high level. When considering each aspect by ranking practices from highest to lowest found that the highest in practice was general administration and it was at a high level, and the lowest in practice was student affairs which was at a high level. 2) Methods for educational administration integrating self-sufficiency economy philosophy found that (1) General administration, educational institutions had established educational administration policies related to the philosophy of Sufficiency Economy into the annual action plan; (2) Academics, analyzing and developing the curriculum by incorporating the self-sufficiency economy philosophy into the course teaching plans; (3) Student affairs, education institutions should create a network of learning activities integrating with the self-sufficiency economy philosophy by cooperating with community; (4) Personnel, supporting personnel to attend training, seminars, and studying at various learning resources to gain knowledge and understanding about applying self - sufficiency economy philosophy in performing duties and living life; and (5) Community relations, communities participated in learning activities by applying the self - sufficiency economy philosophy in utilization. 3). Guidelines for educational administration integrating self-sufficiency economy philosophy consisted of (1) General administration, the educational institution had an analysis of the educational institution's data to be used to create policy, vision, mission, and goals of the educational institution and annual action plan; (2) Academics, having an analysis of the educational institution's curriculum and the local curriculum by inserting learning units about self-sufficiency economy philosophy into the teaching plan; (3) Student affairs, organizing activities for students to encourage students

to learn about self-sufficiency economy philosophy; (4) Personnel, encouraging personnel to attend training or seminars on self-sufficiency economy philosophy to be used in daily life; and (5) Community relations, communities participated in policy making and operations by inviting community leaders or people with professional skills to participate in teaching and learning.

Keywords: Educational Administration, Integrating, Self - Sufficiency Economy Philosophy

บทนำ

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อทิศทางการพัฒนาประเทศ สะท้อนให้เห็นว่า ประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศที่เปลี่ยนแปลงและผันผวนอยู่ตลอดเวลาทำให้การคาดการณ์ผลกระทบในอนาคตนั้นเป็นไปได้ยาก ถึงแม้ว่าในภาพรวมแล้วประเทศไทยมีภูมิคุ้มกันในด้านต่างๆที่เพิ่มขึ้นและแข็งแกร่งแตกต่างกันไป ทั้งในระดับตัวบุคคล ครอบครัว ชุมชนและสังคม แต่ยังไม่เพียงพอที่จะรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ประเทศไทยเผชิญกับความเสี่ยงในหลายมิติจึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นภายในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยเสริมสร้างทุนที่มีอยู่ในประเทศให้เข้มแข็ง ทั้งทุนทางสังคม ทุนทางเศรษฐกิจและทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งใช้ประโยชน์ของทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อเตรียมพร้อมให้ประเทศสามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554)

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงมีพระราชดำรัสในเรื่อง เศรษฐกิจพอเพียง แก่คณะบุคคลต่างๆ ที่เข้าเฝ้าถวายพระพรชัยมงคลเนื่องในวโรกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ณ ศาลาดุสิดาลัย สวนจิตรลดา พระราชวังดุสิต เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ.2540 มีสาระสำคัญตอนหนึ่งได้ว่า “เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่ชี้ให้เห็นแนวทางการดำรงชีวิตและการปฏิบัติตน ของคนในทุกระดับตั้งแต่ระดับบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2551) และกันระหว่างกันระหว่างกลุ่มและระหว่างชุมชน อันจะทำให้การเอารัดเปรียบกันหรือความเหลื่อมล้ำในสังคมหมดไปได้และก่อให้เกิดความพอเพียง อันเป็นเกราะที่เข้มแข็งให้เกิดขึ้นกับครอบครัวชุมชนและประเทศได้ (สิริชัย วิชโรท, 2525)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564) ได้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพคนในสังคมไทยโดยยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้เป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ตีรับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาอารมณ์และศีลธรรม สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่สังคมฐานความรู้ได้อย่างมั่นคง แนวการพัฒนาคนดังกล่าวคือ มุ่งเตรียมเด็กและเยาวชนให้มีพื้นฐานจิตใจที่ดีงาม มีทักษะและทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดีมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม พร้อมทั้งมีสมรรถนะ ทักษะและความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิต อันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศอย่างมั่นคงและยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) ซึ่งแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ในการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม รักความเป็นไทย ให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์สร้างสรรค์มี

ทักษะด้านเทคโนโลยีสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

กระทรวงศึกษาธิการมีความตระหนักในภารกิจดังกล่าวและให้ความสำคัญกับการพัฒนาซึ่งเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มุ่งเน้นการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาพัฒนาประเทศจึงดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์เพื่อดำเนินการขับเคลื่อนโครงการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนรู้จักการใช้ชีวิตที่พอเพียง เห็นคุณค่าของทรัพยากรต่างๆ มีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม เล็งเห็นถึงคุณค่าของวัฒนธรรมและเอกลักษณ์ความเป็นไทยโดยหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการนำสู่วิถีชีวิตของประชาชน สามารถพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้ตามแนวพระราชดำริสและนโยบายของรัฐบาล ทั้งเป็นการเริ่มต้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยใช้รูปแบบการจัดการศึกษาบนพื้นฐานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554)

จากความสำคัญและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาบูรณาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกลุ่มศูนย์เจ้าพระยา จังหวัดอ่างทอง ซึ่งครอบคลุมการบริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารทั่วไป 2) ด้านวิชาการ 3) ด้านกิจการนักเรียน 4) ด้านบุคลากร 5) ความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อเป็นแนวทางในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา โดยส่งเสริมให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ มีความพอประมาณ มีเหตุผลและเกิดภูมิคุ้มกันแก่องค์กรในการดำเนินงานภายใต้เงื่อนไขของความรู้ควบคู่คุณธรรม ดังนั้น การทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาบูรณาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกลุ่มศูนย์เจ้าพระยา จังหวัดอ่างทอง เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาของกลุ่มศูนย์เจ้าพระยา จังหวัดอ่างทองและพัฒนาวิธีการบริหารสถานศึกษาบูรณาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเสนอเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาของกลุ่มศูนย์เจ้าพระยา จังหวัดอ่างทอง
2. เพื่อพัฒนาวิธีการบริหารสถานศึกษาบูรณาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาบูรณาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้งานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นงานวิจัยสนับสนุนเชิงปริมาณ มีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 การออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มศูนย์เจ้าพระยาจังหวัดอ่างทอง จำนวน 10 โรงเรียน คิดเป็นจำนวน 284 คน และมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 123 คน โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ R. V. Krejcie กับ D. W. Morgan และทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ดังนี้ 1) ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามจากคู่มือการประเมินสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และบริหาร

จัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สถานศึกษาพอเพียง) ซึ่งประกอบไปด้วยการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านวิชาการ ด้านกิจการนักเรียน ด้านบุคลากรและความสัมพันธ์กับชุมชน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยใช้เกณฑ์กำหนดขั้นตอนน้ำหนักคะแนน 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) 2) นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในเบื้องต้น 3) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเบื้องต้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนของภาษา ด้วยการตรวจและประเมินดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้สูตรในการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) ซึ่งถือเกณฑ์ IOC มากกว่า 0.7 จึงยอมรับว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสม ซึ่งได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.7 – 1.00 4) นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างทดสอบในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา หรือวิธีของ Cronbach ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.982 5) นำเครื่องมือไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิทางศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาบูรณาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกลุ่มศูนย์เจ้าพระยา จังหวัดอ่างทอง

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามแนวทางการบริหารสถานศึกษาบูรณาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกลุ่มศูนย์เจ้าพระยา จังหวัดอ่างทอง ด้วยระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีเกณฑ์ระดับการให้คะแนนของบุญชม ศรีสะอาด ดังนี้ 1) เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาแจกแจงความถี่ของคำตอบแต่ละข้อด้วยการลงรหัสคำตอบในแต่ละข้อให้เป็นตัวเลขประจำแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป 2) นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงในแบบฟอร์มการลงรหัสทั่วไป (general coding form) ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูล เพื่อส่งไปบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ 3) การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย และ ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาบูรณาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกลุ่มศูนย์เจ้าพระยา จังหวัดอ่างทอง ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าเฉลี่ยของคำตอบโดยภาพรวมรายขั้นตอน/รายด้าน และรายข้อ หรือรายกิจกรรม ที่คำนวณได้นำมาแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ระยะที่ 2 การออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา การบริหารการศึกษา จำนวน 7 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีโครงสร้างตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อกำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์ และใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยให้ครอบคลุมเนื้อหากรอบความคิดของการวิจัย 2) สร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับวิธีพัฒนาการบริหารสถานศึกษาบูรณาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกลุ่มศูนย์เจ้าพระยา จังหวัดอ่างทอง 3) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างแล้วมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในเบื้องต้น 4) นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในเบื้องต้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้ 5) นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล

3. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) และการสัมภาษณ์ (Interview) ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาบูรณาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกลุ่มศูนย์เจ้าพระยา จังหวัดอ่างทอง โดยใช้สถิติที่ใช้การวิเคราะห์

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารสถานศึกษาของกลุ่มศูนย์เจ้าพระยา จังหวัดอ่างทอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงอันดับการปฏิบัติจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบริหารทั่วไป ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ชุมชน และด้านกิจการนักเรียน ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพการบริหารสถานศึกษากลุ่มศูนย์เจ้าพระยา จังหวัดอ่างทองผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษากลุ่มศูนย์เจ้าพระยา จังหวัดอ่างทอง ในภาพรวม

สภาพการบริหารสถานศึกษากลุ่มศูนย์เจ้าพระยา จังหวัดอ่างทอง		n = 123			
		ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1.	การบริหารทั่วไป	4.11	0.59	มาก	1
2.	วิชาการ	4.08	0.58	มาก	2
3.	กิจการนักเรียน	4.07	0.60	มาก	5
4.	บุคลากร	4.08	0.60	มาก	3
5.	ความสัมพันธ์ชุมชน	4.08	0.61	มาก	4
ภาพรวม		4.07	0.60	มาก	

2. วิธีการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาบูรณาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกลุ่มศูนย์เจ้าพระยา จังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย

2.1 ด้านการบริหารทั่วไป เป็นภารกิจหนึ่งของสถานศึกษาที่สนับสนุน ส่งเสริมสถานศึกษาให้บรรลุตามนโยบายและมาตรฐานทางการศึกษาที่สถานศึกษาได้กำหนดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการในแผนปฏิบัติการประจำปี มีการติดตามผลการดำเนินงาน แผนงาน โครงการและนำผลติดตามมาดำเนินการพัฒนาปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและบริบทของสถานศึกษา ซึ่งในแต่ละสถานศึกษามีบริบทที่แตกต่างกันออกไป สิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดผลสำเร็จคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจัดสภาพบรรยากาศภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน

โดยการบูรณาการกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อีกทั้งดูแลและจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารงาน

2.2 ด้านวิชาการ สถานศึกษามีการวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตรโดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้าไปสอดแทรกในแผนการจัดการเรียนการสอนรายวิชาและส่งเสริมให้มีการจัดหน่วยการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สนับสนุนให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่บูรณาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อีกทั้งครูมีวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูมีการใช้สื่อและนวัตกรรมที่หลากหลายสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ครูผู้สอนจัดทำรายงานผลการประเมินการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำผลมาพัฒนาปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการเผยแพร่ผลงานผู้เรียนที่เกิดจากการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

2.3 ด้านกิจการนักเรียนคืองานที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง ซึ่งเป็นงานที่นอกเหนือจากการเรียนในชั้นเรียนตามปกติ เป็นงานที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้ชีวิตและสามารถนำไปใช้ได้จริงในภายภาคหน้า สถานศึกษาจึงกำหนดแผนงานหรือโครงการโดยบูรณาการกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสอดแทรกกิจกรรมที่พัฒนาผู้เรียนที่หลากหลายสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดการเรียนการสอน จัดตั้งชุมนุมหรือชมรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืน โดยครูวางแผนการจัดกิจกรรมโดยบูรณาการกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ นำปราชญ์ชาวบ้านเข้ามาช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนโดยสนับสนุนให้นักเรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.4 ด้านบุคลากรเป็นด้านที่สำคัญอีกด้านหนึ่งในการขับเคลื่อนสถานศึกษา ผู้บริหารต้องสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้บุคลากรได้ตระหนักถึงความสำคัญของการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ทั้งในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาตามแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่และการดำเนินชีวิต สถานศึกษามีการดำเนินงานติดตามผลการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่สนับสนุนบุคลากรทางการศึกษา โดยการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่ เพราะ หากบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแล้วนั้น ย่อมส่งผลให้บุคลากรสามารถถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ นักเรียนได้เป็นอย่างดี สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการติดตามโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจที่ดีเกี่ยวกับการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้และนำผลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้การดำเนินงานนั้นมีการพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น

2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนและสถานศึกษา คือ กระบวนการบริหารสถานศึกษาอย่างหนึ่งเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างชุมชนและสถานศึกษา โดยการนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนงานหรือโครงการที่ส่งเสริมจัดการเรียนการสอนโดยการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามามีในการบริหารจัดการสถานศึกษา สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ จากชุมชนเข้ามาในการบริหาร

สถานศึกษา ทั้งด้านการสนับสนุนทรัพยากร กำลังคนและทุนทรัพย์ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และในขณะเดียวกันสถานศึกษาก็ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนและเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับคนในชุมชนได้เข้ามาศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ สถานศึกษาและชุมชนมีการร่วมกันติดตามผลการดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรมโดยนำผลที่ได้จากการติดตาม โครงการหรือกิจกรรมที่บูรณาการกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาพัฒนาเพื่อขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน

3. แนวทางการบริหารสถานศึกษาบูรณาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกลุ่มศูนย์เจ้าพระยา จังหวัดอ่างทอง

3.1 ด้านบริหารทั่วไป ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล บริบทสถานศึกษา และบริบทของชุมชน เพื่อนำมาจัดทำนโยบาย แผนปฏิบัติการประจำปี วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของสถานศึกษา ตัวชี้วัดความสำเร็จและการจัดสรรงบประมาณโดยบูรณาการกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้ความชัดเจนและมีการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อนำผลที่ได้จากการปฏิบัติไปปรับปรุงและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

3.2 ด้านวิชาการ วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อให้สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการสอดแทรกหน่วยการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้าไปในแผนการจัดการเรียนการสอนตามรายวิชา เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความเข้าใจอันดีเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการนิเทศและติดตามการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำผลที่ได้จากการติดตามไปพัฒนา สนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษามีการวัดผลและประเมินผลที่หลากหลาย และสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.3 ด้านกิจการนักเรียน จัดกิจกรรมให้กับผู้เรียนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จัดให้มีชมรมหรือชุมนุมโดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักการออมและการประหยัดโดยสนับสนุนให้นักเรียนจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย จัดให้มีโครงการหรือกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม โดยมีพระอาจารย์มาให้ความรู้และฝึกปฏิบัติ โดยสถานศึกษาอำนวยความสะดวกเรื่องสถานที่และงบประมาณ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพโดยบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้าไปในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3.4 ด้านบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้บุคลากรได้นำความรู้ที่ได้จากการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันและในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการอบรมสัมมนาไปใช้ในการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้กับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยยึดหลักความพอประมาณความมีเหตุผล

3.5 ความสัมพันธ์ชุมชน สถานศึกษาจัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านความสัมพันธ์ชุมชน โดยการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการดำเนินงานภายในสถานศึกษา ด้วยการเชิญผู้นำชุมชนหรือผู้มีทักษะด้านอาชีพเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน ให้ความรู้กับนักเรียนในแต่ละเดือนหรือในบางครั้งสถานศึกษานำนักเรียนไปเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนเกี่ยวกับเกษตรครัวเรือนหรือการสร้างอาชีพในชุมชน กิจกรรมเหล่านี้จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนและสถานศึกษามีความเข้าใจอันดีต่อกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษากลุ่มศูนย์เจ้าพระยา จังหวัดอ่างทอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงอันดับการปฏิบัติจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีผลการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านบริหารทั่วไปอยู่ในระดับมาก และด้านที่ผลการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านกิจการนักเรียนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของศรีชล ร้ายไพบร์ (2558) ที่ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาได้กำหนดนโยบายให้สถานศึกษานำแนวคิดด้านเศรษฐกิจพอเพียงลงสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม โดยกำหนดแผนการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงลงสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม โดยกำหนดการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของศรีนยา ดวงสัน (2547) ที่ผลการวิจัยพบว่า การจัดกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนหน่วยการเรียนรู้โดยบูรณาการ เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียง รวมผ่านเกณฑ์การประเมินพบว่ามีความเหมาะสมกับเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน บรรยาภาศภายในชั้นเรียนมีความเป็นกันเอง ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน มีความหลากหลายของวิธีการจัดการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยเน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง สอดคล้องกับผลการวิจัยของราชฤทธิ์ธานี กิมเสาร์ (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา ควรให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาและการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมสัมมนาหรือศึกษาดูงาน เพื่อให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ครูสร้างและพัฒนาสื่อนวัตกรรมให้เหมาะสมกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการประยุกต์ใช้วัสดุที่มีอยู่ในท้องถิ่นหรือใช้แหล่งเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุดารัตน์ กุมขุนทด (2559) ที่ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีผู้รับผิดชอบในการขับเคลื่อนนโยบายและนำชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมและแสดงผลงานการปฏิบัติภารกิจหน้าที่บุคลากรในสถานศึกษา

2. วิธีการพัฒนาวิธีการบริหารสถานศึกษาบูรณาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกลุ่มศูนย์เจ้าพระยา จังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย (1) ด้านบริหารทั่วไป สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายการบริหารให้สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในแผนปฏิบัติการประจำปี (2) ด้านวิชาการ วิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตรโดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้าไปสอดแทรกในแผนการจัดการเรียนการสอนรายวิชา (3) ด้านกิจการนักเรียน สถานศึกษาควรจัดตั้งเครือข่ายการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับชุมชน (4) ด้านบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาตามแหล่งเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและนำมาดำเนินชีวิตประจำวัน (5) ความสัมพันธ์ชุมชน ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาใช้ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของธิปกรณ บุญทัน (2562) ที่ผลการวิจัยพบว่า การสร้างความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการจัดประชุมเพื่อระดมความคิดในการวางแผนงาน กำหนดนโยบายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ จัดให้มีการมอบหมายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและนำผลการติดตามไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุง สอดคล้องกับงานวิจัยของอุณรัตน์ เสมามิ่ง (2560) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบูรณาการหลักปรัชญาของ

เศรษฐกิจพอเพียงที่ประกอบด้วย 3 ห่วง 2 เงื่อนไข เข้าไปในหน่วยการเรียนรู้ทุกระดับชั้นและทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยการกำหนดกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และเนื้อหา พัฒนาเครื่องมือการวัดผลประเมินผลที่เที่ยงตรงครอบคลุมความรู้ทักษะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้และเหมาะสมกับผู้เรียน พัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ปลุกฝัง ค่านิยมให้ผู้เรียนมีความพอประมาณ รู้จักประมาณตนมีเหตุผลในการปฏิบัติตนบนพื้นฐานของความมี สติปัญญายึดทางสายกลางและมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของเปรมฤทัย พงษ์พันธุ์ (2555) ที่ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาได้ดำเนินการส่งเสริมนักเรียนให้อยู่อย่างพอเพียง โดยการจัดกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารีและผู้นำเพื่อประโยชน์ ให้สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งชุมนุมและชมรมต่างๆ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยมีการประยุกต์ใช้ภูมิ ปัญญาท้องถิ่นและส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตามคำสอนทางศาสนา สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจณี มุลณี (2555) ที่ผลการวิจัยพบว่า ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมครอบครัวตัวอย่างการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน จัดอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง ประชาสัมพันธ์ให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจถึงการดำเนินชีวิตตามวิถีพอเพียงของครู ส่งเสริมให้ชุมชนมีอุปนิสัยใช้ชีวิตพอเพียง มีการติดตามผลการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงและนำผลการประเมินไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างยั่งยืน และมีความสอดคล้องกับการวิจัยของมานิตย์ พานแสง (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงระหว่างสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมให้นักเรียนได้ค้นคว้าความรู้ ต่างๆ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการแสวงหาความรู้ มีการวางแผน ร่วมกับชุมชนเพื่อขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา

3. แนวทางการบริหารสถานศึกษาบูรณาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงศูนย์ เจ้าพระยา จังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย 1) ด้านบริหารทั่วไป มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาจัดทำนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี 2) ด้านวิชาการ มีการวิเคราะห์ หลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น สอดแทรกหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้าไปในรายวิชา 3) ด้านกิจการนักเรียน จัดกิจกรรมให้กับผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 4) ด้านบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงใน การดำเนินชีวิตประจำวัน 5) ความสัมพันธ์ชุมชน ชุมชนมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายสถานศึกษาโดยเชิญผู้นำ ชุมชน หรือผู้มีทักษะด้านอาชีพเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน มีความสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ กำธร ทาเวียง (2553) ที่ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ สถานศึกษา คือ 1) จัดให้มีหน่วยการเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทุกระดับชั้น 2) สนับสนุนการบูร ณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การจัดการเรียนการสอน 3) พัฒนาการจัดการและใช้สื่อ แหล่ง เรียนรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 4) พัฒนาการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่กิจกรรมการ เรียนรู้ สถานศึกษามีการจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ครอบคลุมกลุ่มสาระการเรียนรู้และครบทุกระดับชั้น ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอน โดยส่งครูเข้ารับการอบรมพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถถอดบทเรียนการเรียนรู้ตามหลัก 2 เงื่อนไข 3

หลักการ นำสู่สมดุลใน 4 มิติได้ โดยครูมีการบูรณาการสอดแทรกใช้คำถามกระตุ้นคิด ยังสอดคล้องกับผลวิจัยของสนั่น สุขเหลือ (2547) ที่ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืน โดยการสร้างขวัญกำลังใจด้วยวิธีการต่างๆ ที่เหมาะสมกับบุคลากรในสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สอดคล้องกับผลวิจัยของศรีพร แก้วโขง (2554) ที่ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับวิธีการคิด พัฒนาทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานและต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ เพื่อที่จะทำให้การบริหารวิชาการสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีคุณภาพ กล่าวคือ มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและสังคม เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการจัดการศึกษาตลอดจนการจัดกระบวนการเรียนรู้ การประกันคุณภาพการศึกษา กำหนดนโยบายการบริหารวิชาการที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการนำความรู้ไปใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สอดคล้องกับผลวิจัยของดาหวัน หุตางกูร (2551) ที่ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาสอนภายในโรงเรียน โดยมีการจัดกิจกรรมให้มีเนื้อหาที่หลากหลายขึ้นอยู่กับสภาวะภูมิสังคมแต่ละโรงเรียน เพื่อปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนมีวิถีคิด ตลอดจนอุปนิสัยและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้นักเรียนเล็งเห็นถึงประโยชน์และความสำคัญของการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนานตนเอง สอดคล้องกับผลวิจัยของนิคม กกขุนทด (2553) ที่ผลการวิจัยพบว่า ครูต้องพัฒนาด้านความรู้ความเข้าใจในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการในวิชาที่รับผิดชอบและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมีการวางแผนการพัฒนาโดยกำหนดเป็นแผนและปฏิทินปฏิบัติงานร่วมกัน โดยครูนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรม สัมมนาไปสู่การปฏิบัติจริง มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผล และสอดคล้องกับผลวิจัยของมงคล อินทรโชติ (2552) ที่ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดนโยบายและการประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานต่างๆ ทุกภาคส่วนในการสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย คือ แนวทางการบริหารสถานศึกษาบูรณาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกลุ่มศูนย์เจ้าพระยา จังหวัดอ่างทอง โดยผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ ดังนี้

1. ด้านบริหารทั่วไป สถานศึกษาจัดให้มีการประชุมร่วมกับชุมชน เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลของบริบทของสถานศึกษาและบริบทของชุมชน โดยจัดทำนโยบาย กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของสถานศึกษา ตัวชี้วัดความสำเร็จ การจัดสรรงบประมาณและแผนปฏิบัติการประจำปีโดยบูรณาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้มีความชัดเจน อีกทั้งมีการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อนำผลที่ได้จากการปฏิบัติไปปรับปรุงและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

2. ด้านวิชาการ สถานศึกษามีการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อให้สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สอดแทรกหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้าไปในหน่วยการเรียนรู้ในแผนการจัดการเรียนการสอนตามรายวิชา เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความเข้าใจอันดีเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สถานศึกษามีการนิเทศและติดตามการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำผลที่ได้จากการติดตามไปพัฒนา สนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษามีการวัดผลและประเมินผลที่หลากหลาย โดยสอดแทรกเงื่อนไขความรู้และความมีเหตุผลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ด้านกิจการนักเรียน สถานศึกษาจัดตั้งชุมนุมหรือชมรมที่ดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สนับสนุนให้นักเรียนรู้จักการออมและการประหยัด จัดให้มีโครงการหรือกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม โดยมีพระอาจารย์มาให้ความรู้และฝึกปฏิบัติ โดยสถานศึกษาอำนวยความสะดวกเรื่องสถานที่และงบประมาณ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพโดยบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้าไปในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

4. ด้านบุคลากร สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้บุคลากรได้นำความรู้ที่ได้จากการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันและในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการอบรม สัมมนาไปใช้ในการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้กับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีเหตุผล

5. ด้านความสัมพันธ์ชุมชน สถานศึกษาจัดตั้งโครงการหรือกิจกรรมโดยการนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้ผู้นำชุมชนหรือผู้ที่มีทักษะด้านอาชีพเข้ามาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ความรู้กับนักเรียนในแต่ละเดือนหรือในบางครั้งสถานศึกษานำนักเรียนไปเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนเกี่ยวกับเกษตรครัวเรือนหรือการสร้างอาชีพในชุมชน ซึ่งเป็นการทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนและสถานศึกษามีความเข้าใจอันดีต่อกัน สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 สถานศึกษาควรนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้าไปบูรณาการในการบริหารสถานศึกษาทั้งด้านบริหารทั่วไป ด้านวิชาการ ด้านกิจการนักเรียน ด้านบุคลากรและส่งเสริมความสัมพันธ์ชุมชน
 - 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดโครงการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนโดยนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้าไปบูรณาการกับรายวิชาต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปดำเนินชีวิตได้
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาที่ได้รับการรับรองให้เป็นสถานศึกษาต้นแบบหรือสถานศึกษานำร่องการบริหารจัดการโดยการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้วยการออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ
 - 2.2 ควรศึกษาวิจัยแนวทางการบริหารสถานศึกษาบูรณาการกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยใช้วิธีการวิจัยและพัฒนาเพื่อให้ได้นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). **แนวทางการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปจัดการศึกษาในสถานศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กาญจณี มุลณี. (2555). **การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กำธร ทาเวียง. (2553). **การขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดาหวัน หุตากร. (2551). **ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธิปกรณ์ บุญทัน. (2562). **การพัฒนาแนวทางการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (โรงเรียนพอเพียงท้องถิ่น) สำหรับโรงเรียนสังกัดเทศบาลกลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นที่ 12**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นิคม กกขุนทด. (2553). **การพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- เปรมฤทัย พงษ์พันธุ์. (2555). การบริหารสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- มงคล อินทรโชติ. (2552). การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- มานิตย์ พานแสวง. (2561). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ราษฎร์ธานี กิมเสาร์. (2561). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ศรินยา ดวงสัน. (2547). การประเมินหน่วยการเรียนรู้บูรณาการเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวาริชเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศรีชล ร้ายไพบ. (2558). ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ศรีพร แก้วโขง. (2554). การบริหารจัดการสถานศึกษาตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในศูนย์เครือข่ายศึกษารัตนมิตรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สนั่น สุขเหลือ. (2547). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการส่งเสริมโครงการตามแนวพระราชดำริ (เศรษฐกิจพอเพียง) จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2551). จากปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555 – 2559). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สิริชัย วิชโรท. (2525). การพัฒนาชนบทแบบบูรณาการ : ยุทธวิธีที่เป็นความหวังเพื่อการพัฒนาชนบท. วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์. 22(1). 59-72.

- สุดารัตน์ กุมขุนทด. (2559). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงใน
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อุณารัตน์ เสมามิ่ง. (2560). การบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
กรณีศึกษา : โรงเรียนเขนต้อยแซฟกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต
1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

แนวทางการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยตามหลักปาปิณิกธรรม โรงเรียนวัดบัวขวัญ
(มีท้บราชภูร์บํารุง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1
GUIDELINES FOR SAFE EDUCATIONAL INSTITUTION MANAGEMENT BASED ON
THE PRINCIPLES OF PĀPAṆIKADHAMMA, WAT BUA KWAN SCHOOL (MEETAP
RAT BAMRUNG), NONTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

^[1]สุชาดา เกตุแก้ว Suchada Katekaew ^[2]พีรวัฒน์ ชัยสุข Peerawat Chaisuk

^[3]ทองดี ศรีตระการ Thongdee Sritrakarn

^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author E-mail: auylovetonn@gmail.com

Article Received: December 08, 2024. Revised: December 28, 2024. Accepted: December 29, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาปลอดภัย 2) เพื่อศึกษาวิธีการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยตามหลักปาปิณิกธรรม และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยตามหลักปาปิณิกธรรม เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร ครู และนักเรียน จำนวน 209 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 ท่าน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารการปลอดภัยโรงเรียนวัดบัวขวัญ ในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก เพราะว่าผู้ว่าบริหารและครูในสถานศึกษาให้ความสำคัญกับเรื่องความปลอดภัยในทุกด้านที่ศึกษา เช่น ด้านมาตรการป้องกัน ด้านการปลูกฝัง และด้านการปราบปรามโดยมีการเชิญวิทยากรอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรประจำทุกภาคการศึกษาตามลำดับความสำคัญ 2) วิธีการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโรงเรียนวัดบัวขวัญ (มีท้บราชภูร์บํารุง) ทั้ง 3 ด้านตามหลักปาปิณิกธรรม ประกอบด้วย (1) การป้องกัน ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและขั้นตอนการป้องกันจัดทำนโยบายและขั้นตอนที่ชัดเจนเพื่อป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น (2) ปลูกฝัง ต้องตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อปฏิบัติการในกรณีฉุกเฉินที่ชัดเจนและปรับปรุงอยู่เสมอตามความเหมาะสม เพื่อให้ทุกคนในสถานศึกษาทราบว่าควรทำอย่างไรในกรณีฉุกเฉิน (3) ปราบปราม ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติจัดทำนโยบายที่ชัดเจนและเข้มงวดในการปราบปราม รวมถึงการกำหนดขั้นตอนการรายงานเหตุการณ์ และการดำเนินการในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ โดยรวมถึงการฝึกอบรมบุคลากรและนักเรียนในการรายงาน และ 3) แนวทางการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโรงเรียนวัดบัวขวัญ (มีท้บราชภูร์บํารุง) ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย (1) การป้องกัน ในการประเมินใช้ข้อมูลเชิงสถิติเกี่ยวกับอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาในช่วงเวลาที่กำหนดเพื่อประมาณความเสี่ยงที่จะเกิดเหตุอันตราย การประเมินยังอาจพิจารณาปัจจัยต่างๆ (2) ปลูกฝัง การจัดลำดับความรุนแรงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการช่วยให้โรงเรียนสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว ซึ่งมีความสำคัญเป็นพิเศษในสถานการณ์ฉุกเฉินที่ต้องการการแก้ไขทันที คือ การเสริมสร้างทักษะและสมรรถนะในด้านความปลอดภัยสำหรับสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้โรงเรียนมีความพร้อมและสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) ปราบปราม การฟื้นฟูและช่วยเหลือใน

ด้านความปลอดภัยสำหรับสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญเพื่อให้สถานศึกษากลับมาทำงานได้โดยปลอดภัยหลังจากเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินหรืออุบัติเหตุการฟื้นฟูและช่วยเหลือความปลอดภัยของสถานศึกษาและการดำเนินการขั้นตอนของกฎในสถานศึกษาเพื่อความปลอดภัยมักจะเป็นกระบวนการที่เน้นไปที่การใช้กฎและข้อบังคับเพื่อให้สถานศึกษาปลอดภัยและป้องกันอันตราย การใช้กฎและข้อบังคับในสถานการณ์ต่างๆ มีความสำคัญอย่างมากในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและมั่นใจให้กับนักเรียนและบุคลากร

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษาปลอดภัย, หลักปาปณิกธรรม, โรงเรียนประณมศึกษา

ABSTRACT

This research aims to 1) study the state of safe educational institution management, 2) study the methods of safe educational institution management based on the principles of Pāpaṇikadhamma (Qualities of a successful businessman), and 3) propose guidelines for safe educational institution management based on the principles of Pāpaṇikadhamma a. This research is a mixed-methods research. The quantitative research used a questionnaire with a sample of 209 administrators, teachers, and students. The data were analyzed using basic statistics, including mean and standard deviation. The qualitative research used interviews with 5 key informants. The data were analyzed using content analysis. The research results showed that 1) The overall and all aspects of safety administration at Wat Buakwan School were at a high level because the school governor and teachers gave an importance to safety in all aspects studied, such as preventive measures, instillation, and suppression. Speakers were invited to provide training to personnel in every semester in order of importance. 2) The methods of safe school administration at Wat Buakwan School (Meetap Rat Bamrung) in all 3 aspects according to the principles of Pāpaṇikadhamma consisted of (1) Prevention: administrators should set policies and procedures for prevention, creating clear policies and procedures to prevent possible dangers. (2) Instillation: a special committee must be set up to operate in emergencies that were clear and constantly updated as appropriate to let everyone in the school know what to do in case of emergency. (3) Suppression: the administrators must set policies and procedures to implement, establishing a clear and strict policy on suppression, including setting the steps for reporting incidents and the actions to be taken in case of an incident, including training personnel and students to report. And 3) Guidelines for safe educational institution management at Wat Buakwan School (Meetap Rat Bamrung) in all 3 areas: (1) Prevention: In assessing the use of statistical data on accidents that occurred in the school during a specified period to estimate the risk of a dangerous incident, the assessment may also consider various factors. (2) Instilling: The ranking of severity is an important tool to help the school deal with the situation appropriately and quickly, which is especially important in an emergency that requires immediate solutions, building skills and competencies in school safety is an ongoing process to ensure that the school was ready and able to deal with the situation effectively. (3) Suppression: Restoring and assisting in school

safety is an important process to enable the school to return to work safely after an emergency or accident, restoring and assisting in school safety and implementing the steps of school rules for safety are usually processes that focus on using rules and regulations to make the school safe and prevent danger, the use of rules and regulations in various situations is very important in creating a safe and secure learning environment for students and staff.

Keywords: Safe Educational Administration, The Principles of Pāpaṇikadhamma, Primary School

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติมีวัตถุประสงค์หลักในการ เสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตของคนทุกช่วงวัย จากภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ อาทิ อาชญากรรมและความรุนแรงในรูปแบบต่างๆ ยาเสพติด ภัยพิบัติจากธรรมชาติ ภัยจากโรคอุบัติใหม่และภัย จากไซเบอร์ เป็นต้น แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560–2579) จึงได้ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีของโลกยุค ศตวรรษที่ 21 เป็นพลวัต ที่ก่อให้เกิดความท้าทายในด้านการเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลกอันเนื่องมาจาก การปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) ประเทศ เข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้การติด กับดักประเทศ ที่มีรายได้ปานกลาง ทักษะคน ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสเป็นผลให้เกิดการเร่งแก้ไขปัญหาระบบยังเกิดภัยคุกคามต่อความมั่นคงรูปแบบใหม่ส่งผลกระทบต่อประชาชนและประเทศชาติมีความซับซ้อนและรุนแรงมากขึ้น ซึ่งภัยในแต่ละด้านล้วนมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศกอบกู้กับนโยบาย Quick Win 7 วาระเร่งด่วนข้อที่ 1 ความปลอดภัยของผู้เรียน กระทรวงศึกษาธิการมองเห็นภัยที่เกิดขึ้นแก่นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่เกิดขึ้นซ้ำและส่งผลกระทบต่อสภาพร่างกายและจิตใจในหลายปีที่ผ่านมา เช่น ภัยจากการคุกคามทางเพศ ภัยจากการกลั่นแกล้งรังแก (Bully) เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ชีวิตของนักเรียน ครู และบุคลากร ทางการศึกษา

นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็น “การศึกษาขั้นพื้นฐาน วิถีใหม่ วิถีคุณภาพ” มุ่งเน้นความปลอดภัยในสถานศึกษาส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพโดยมุ่งเน้นพัฒนาระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้แก่ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา จากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ ส่งเสริมความปลอดภัยสร้างความมั่นใจให้สังคมเพื่อคุ้มครองความปลอดภัยแก่นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้การป้องกันดูแล ช่วยเหลือหรือ เยียวยา และแก้ไขปัญหามีความเป็นเอกภาพมีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นระบบ สามารถแก้ไขปัญหาและบริหารจัดการ ความเสี่ยงได้อย่างยั่งยืนการบริหารจัดการตามมาตรการ 3 ป ได้แก่ ป้องกัน ปลูกฝัง และปราบปราม ให้เกิดความปลอดภัยให้มากที่สุด และไม่ให้เกิดเหตุการณ์ซ้ำอีก เพื่อสร้างความมั่นใจ และความเชื่อมั่นให้แก่นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และประชาชนทั่วไป ในการที่จะได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และเกิดความปลอดภัยอย่างมั่นคงและยั่งยืน

การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในฐานะที่เป็นกระบวนการหนึ่งที่มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการการและทิศทางการของประเทศ การศึกษาจึงหมายถึงการพัฒนาบุคคลให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม การสร้างความปลอดภัยให้แก่นักเรียนเป็นสิ่งสำคัญ เพราะความปลอดภัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ประสบผลสำเร็จ ตามเป้าประสงค์ขึ้นอยู่กับความสุขกับการมีชีวิตที่ปลอดภัยทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สามารถป้องกันหรือได้รับการ ป้องกันตนเอง จากปัจจัยเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้มีความรู้ ความเข้าใจ มีจิตสำนึก และเจตคติที่ดี และมีทักษะในการป้องกันภัยสามารถหรือได้รับการแก้ไขปัญหา ช่วยเหลือ เยียวยา พ้นพายุ และดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย ดังนั้นจึงเป็นภารกิจสำคัญที่กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีนโยบายสถานศึกษาปลอดภัยให้เกิดขึ้น

หลักพุทธธรรมที่มีความเหมาะสมกับการบริหารสถานศึกษาปลอดภัย คือ หลักพุทฺธิยาปาปนิกสูตร (อง.ตัก. (ไทย) 20/20/163-164) เป็นหลักพุทธธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการได้เป็นอย่างดีและเป็นหลักพุทธธรรมที่มีความเหมาะสมกับผู้เป็นนักบริหารที่ตั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีการบริหารจัดการที่ดี และมีมนุษยสัมพันธ์ดี ดังที่พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2548) ได้กล่าวไว้ว่า พุทฺธิยาปาปนิกสูตร หรือปาปนิกธรรม 3 (ปาปนิกังคะ หลักพ่อค้า, องค์คุณของพ่อค้า) ได้แก่ 1) จักขุมา ตาดี รู้จักสินค้าดูของเป็นสามารถคำนวณราคากะทุนเก้งกำไรแม่นยำ 2) วิธูโร จัดเจนธุรกิจ รู้แหล่งซื้อแหล่งขาย รู้ความเคลื่อนไหวความต้องการของตลาดสามารถในการจัดซื้อจัดจำหน่าย รู้ใจและรู้จักเอาใจลูกค้า 3) นิสสยสัมปนโน พร้อมด้วยแหล่งทุนเป็นที่อาศัย เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจในหมู่แหล่งทุนใหญ่ๆ หาเงินมาลงทุนหรือดำเนินกิจการโดยง่าย

ผู้วิจัยได้พบปัญหาดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยตามหลักปาปนิกธรรม โรงเรียนวัดบัวขวัญ (มีทบราชูร์บำรุง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ทั้งนี้ ผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาจะสามารถ จังหวัดนนทบุรี นำไปใช้เป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งใช้ในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา และเป็นแนวทางในการพัฒนาความปลอดภัยของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโรงเรียนวัดบัวขวัญ (มีทบราชูร์บำรุง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาวิธีการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยตามหลักปาปนิกธรรมโรงเรียนวัดบัวขวัญ (มีทบราชูร์บำรุง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรีเขต 1
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยตามหลักปาปนิกธรรมโรงเรียนวัดบัวขวัญ (มีทบราชูร์บำรุง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรีเขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย 1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และนักเรียนในโรงเรียนวัดบัวขวัญ (มีหีบราษฎร์บำรุง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรีเขต 1 จำนวน 460 คน 2) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 คน ด้วยการเปิดตาราง Krejcie, R.V. & D.W. Morgan (1970)

3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนวัดบัวขวัญ (มีหีบราษฎร์บำรุง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรีเขต 1 ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจงเป็นผู้บริหารและครู จำนวน 5 ท่าน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างขึ้นจากการประมวลข้อมูล จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยลักษณะข้อคำถาม เป็นลักษณะแบบมาตราส่วนการประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งผู้วิจัยแบ่งออก ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานทั่วไป ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโรงเรียนวัดบัวขวัญ (มีหีบราษฎร์บำรุง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรีเขต 1 โดยมีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ได้แก่ นำแบบสอบปรับแก้ไขตามคำชี้แนะจากกรรมการที่ปรึกษาเป็นที่เรียบร้อยและมีความสมบูรณ์ถูกต้องและตรงวัตถุประสงค์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาและเนื้อหารายชื่อจากนั้นนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวิจัย (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินการวิจัยดังนี้ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่เป้าหมาย (Try Out) จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่า Cronbach's Alpha ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัย และได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.876 และนำไปใช้แจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

3.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง เพื่อศึกษาวิธีการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยตามหลักปาณิกรรมโรงเรียนวัดบัวขวัญ (มีหีบราษฎร์บำรุง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรีเขต 1

4. การวิเคราะห์ข้อมูล 1) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยสถิติวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารการปลอดภัยโรงเรียนวัดบัวขวัญ (มีหีบราษฎร์บำรุง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต1 ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการป้องกัน ด้านการปราบปราม และด้านการปลูกฝัง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพการบริหารการปลอดภัยโรงเรียนวัดบัวขวัญ (มีหีบราษฎร์บำรุง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต1 ในภาพรวม

ที่	สภาพการบริหารการปลอดภัยโรงเรียนวัดบัวขวัญ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการป้องกัน	3.89	0.58	มาก
2	ด้านการปลูกฝัง	3.86	0.59	มาก
3	ด้านการปราบปราม	3.86	0.56	มาก
	ภาพรวม	3.87	0.56	มาก

2. วิธีการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยตามหลักปาปนิกรรมโรงเรียนวัดบัวขวัญ (มีทัพรามูร์ บำรุง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 เป็นการสร้างความปลอดภัยให้แก่เด็กนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญ เพราะความปลอดภัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียน การเรียนรู้ การพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการมีชีวิตที่ปลอดภัยทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม

การบริหารสถานศึกษาปลอดภัย สถานต้องมีมาตรการและนโยบายเพื่อป้องกันอันตรายและความเสี่ยงต่อความปลอดภัยของนักเรียนและบุคลากรภายในสถานศึกษา เช่น การติดตั้งระบบการรักษาความปลอดภัยเข้าถึง การเพิ่มความตระหนักและการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอันตราย, และการดูแลรักษา สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้ปลอดภัยสถานศึกษาควรนำหลักปาปนิกรรมมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน ดังนี้ 1) จักขมา วิสัยทัศน์ดี ผู้บริหารที่มองการณ์ไกลมีความสามารถในการบริหารงาน มองเห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยง สามารถวิเคราะห์ปัญหาและแนวโน้มของการพัฒนาได้อย่างชัดเจน ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ 2) วิรุโ ความเชี่ยวชาญ ผู้บริหารมีความสามารถในการนำความรู้ของศาสตร์ต่างๆ และเทคนิควิทยาการสมัยใหม่มาบูรณาการในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ องค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ 3) นิสยสัมปันโน มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ผู้บริหารต้องสร้างความคุ้นเคยกับทุกคนทั้งในองค์กรและนอกองค์กร เพื่อบุคคลสัมพันธ์กับทุกคนที่ร่วมทำงานให้บรรลุ เป้าหมายเพราะการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่น ในการบริหารสถานศึกษา ปลอดภัย 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการป้องกัน การดำเนินการและการวางแผนเพื่อป้องกันอันตรายและความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในสถานศึกษา เช่น การบริหารความปลอดภัยทั้งภายในและภายนอกให้แก่นักเรียนและบุคลากร ทุกคน เช่น การติดตั้งระบบการรักษาความปลอดภัย เข้าถึง การจัดการอุบัติเหตุ การป้องกันความรุนแรง และการสร้างวินัยในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่ปลอดภัยและเหมาะสมสำหรับการเรียนรู้และการ พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

2. ด้านการปลูกฝัง การสร้างการเรียนรู้และการเข้าใจในเรื่องของความปลอดภัยในบริบทของ สถานศึกษา เพื่อให้นักเรียนและบุคลากรเข้าใจเกี่ยวกับความเสี่ยงและวิธีการป้องกัน รวมถึงการฝึกฝนทักษะ และปฏิบัติตามมาตรการที่เกี่ยวข้อง เช่น การทราบวิธีการปฏิบัติในกรณีฉุกเฉิน การใช้สิ่งอำนวยความสะดวก ต่างๆ เพื่อความปลอดภัย และการเรียนรู้เกี่ยวกับวัตถุอันตรายและวิธีการป้องกันการบาดเจ็บ เป็นต้น การ ปลูกฝังเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างสภาวะที่ปลอดภัยและเตรียมความพร้อมในกรณีฉุกเฉินให้กับชุมชนของ สถานศึกษาได้ดียิ่งขึ้น

3. ด้านการปราบปราม การดำเนินการเพื่อป้องกันและต่อสู้กับความรุนแรงการละเมิด หรือ ความไม่ปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้นในสถานศึกษารวมถึงการให้ความรู้และการฝึกอบรมให้กับบุคลากรและนักเรียน เกี่ยวกับวิธีการระบดความเสี่ยง การสร้างและใช้นโยบายและขั้นตอนการป้องกันความรุนแรง การเผชิญหน้า กับปัญหาอย่างทันท่วงที และการร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้มั่นคงและปลอดภัยสำหรับ สมาชิกในชุมชนของสถานศึกษาได้ดีที่สุด

3. แนวทางการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยตามหลักปาปนิกรรมโรงเรียนวัดบัวขวัญ (มีทัพรามูร์ บำรุง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ดังนี้

3.1 ด้านการป้องกันตามหลักปาปนิกรรม

จักขุมา วิสัยทัศน์กว้างไกล ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายเพื่อนำไปสู่การแต่งตั้งคณะกรรมการดูแลระบบความปลอดภัยโดยมีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารในทุกมิติภายในสถานศึกษาให้มีความปลอดภัย

วิจิโร ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายการบริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาหรือป้องกันภัยต่อสถานการณ์ต่างๆ ภายในสถานศึกษาเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรทุกคนในสถานศึกษา

นิสสัยสัมปโน มนุษย์สัมพันธ์อันดี ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์กับทุกคนในสถานศึกษาและทุกส่วนงานให้มีความร่วมกันป้องกันความปลอดภัยให้บรรลุเป้าหมายตามวางแผนระบบป้องกันภายในสถานศึกษาเพื่อไม่ให้เกิดขึ้นทั้งปัจจุบันและอนาคตเพราะการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมต่างๆ

3.2 ด้านการปลูกฝังตามหลักปาปนิกรรม

จักขุมา วิสัยทัศน์กว้างไกล ผู้บริหารต้องมีแผนพัฒนาบุคลากรและมีนโยบายและยุทธศาสตร์การปลูกฝังค่านิยมให้ความรู้แก่บุคลากรในการวางแผนพัฒนาระบบการรักษาความปลอดภัย มีแผนปฏิบัติการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จและพันธกิจต่างๆ ด้านอย่างเหมาะสมและให้ความรู้นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ในการบริหารความปลอดภัยอย่างสร้างสรรค์

วิจิโร ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายและมีแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรทั้งในปัจจุบันและในอนาคตและพัฒนาสมรรถนะทางนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อพัฒนาความคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมในการบริหารระบบรักษาความปลอดภัยต่างๆ ให้มีความทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นิสสัยสัมปโน มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์กับทุกคนในสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายเพราะการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญของการปลูกฝังความปลอดภัย

3.3 ด้านการปราบปรามตามหลักปาปนิกรรม

จักขุมา วิสัยทัศน์กว้างไกล ผู้บริหารต้องมีแผนป้องกันในการดูแลรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวดเพื่อป้องกันสถานการณ์ต่างๆ ในการลักลอบนำเข้า และการลำเลียงอบายมุขต่างๆ เข้ามาในสถานศึกษา

วิจิโร ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ผู้บริหารและบุคลากรควรได้รับการฝึกอบรมพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และแต่งตั้งให้เป็นผู้ดูแลระบบความปลอดภัยในสถานศึกษา

นิสสัยสัมปโน มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ผู้บริหารต้องสร้างความคุ้นเคยกับทุกคนทั้งในองค์กรและนอกองค์กรเพื่อมนุษยสัมพันธ์กับทุกคนที่ร่วมทำงานให้บรรลุเป้าหมายเพราะการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นการปราบปรามและรักษาปลอดภัย

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพความบริหารการปลอดภัยโรงเรียนวัดบัวขวัญ ในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก เพราะว่าผู้บริหารและครูในสถานศึกษาให้ความสำคัญกับเรื่องความปลอดภัยในทุกด้านที่ศึกษา

เช่น ด้านมาตรการป้องกัน ด้านการปลูกฝัง และด้านการปราบปรามโดยมีการเชิญวิทยากรอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรประจำทุกภาคการศึกษาตามลำดับความสำคัญ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเป็นผู้มีความมุ่งมั่นในอุดมการณ์มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถใช้วิสัยทัศน์นำการบริหารให้เท่าทันสถานการณ์ในยุคปัจจุบันได้ จึงมีการวางแผนการบริหารไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นขั้นเป็นตอน มีความชัดเจนในขั้นตอนการดำเนินงาน อีกทั้งมีแนวทางการป้องกันสถานศึกษาให้ปลอดภัย สามารถสั่งการ เพื่อให้เกิดการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้ ทำให้ตนเองและคณะครูมีความเข้าใจดีในปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่จะเกิดขึ้นในการบริหารสถานศึกษา ปลอดภัยและการจัดข้อมูลสารสนเทศเป็นกระบวนการสำคัญในการจัดโครงสร้างสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลและเป็นการพัฒนาระบบสารสนเทศให้มีความปลอดภัยยิ่งขึ้น และใช้มาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของอดิสร ตีปานธรรม (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านมาตรการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุในสถานศึกษา (2) ปัจจัยด้านมาตรการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุในสถานศึกษา (3) ปัจจัยด้านมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาทางสังคม (4) ปัจจัยด้านมาตรการรักษาความปลอดภัยในสภาพอนามัยของนักเรียน 3) รูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ได้รับการประเมินและได้รับการรับรองโดยผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มครั้งที่สองทุกท่านว่ารูปแบบดังกล่าว เป็นรูปแบบที่ดีและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ สถานการณ์จริง และสอดคล้องกับการวิจัยของจิตรพรรณ ภูษากักตักภพ (2554) ที่ผลการวิจัยพบว่า การประเมินระดับความปลอดภัยในโรงเรียนตามการรับรู้ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อความปลอดภัย ด้านการจัดบริการความปลอดภัยของโรงเรียน และด้านการจัดการเรียนการสอนโดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติที่ปลอดภัยสูง ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาแนวทางปฏิบัติ การเฝ้าระวัง การป้องกัน และการรักษาความปลอดภัยในโรงเรียนที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง

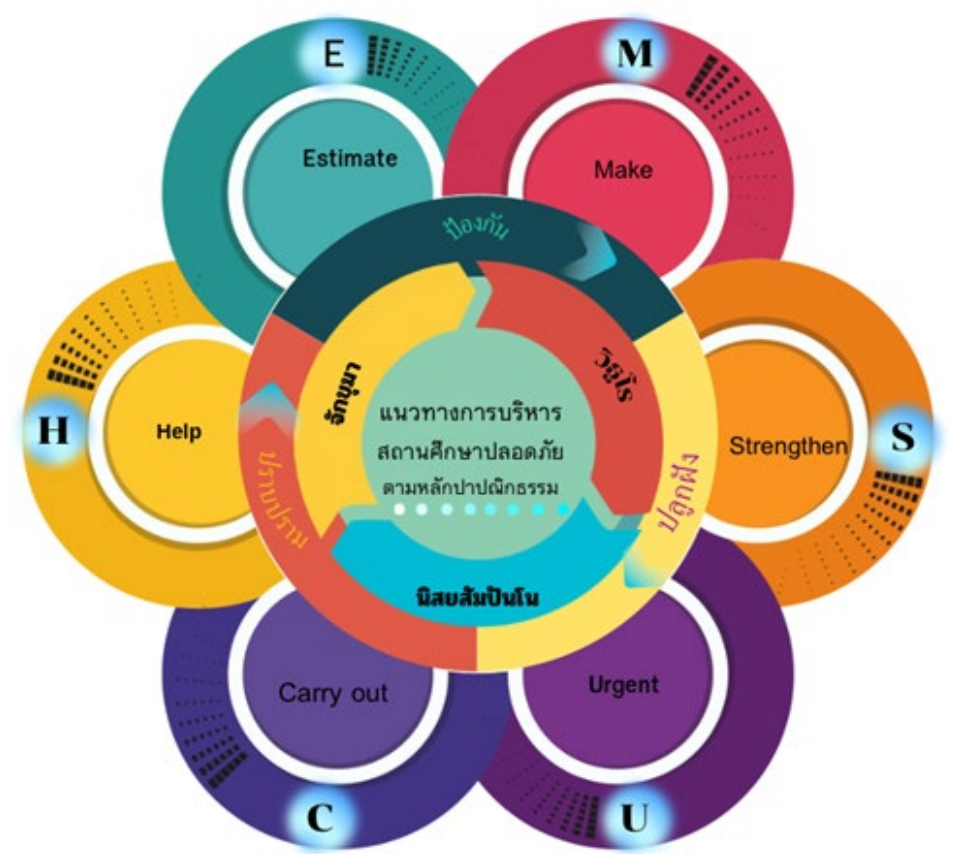
2. วิธีการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยตามหลักปาปนิกรรมโรงเรียนวัดบัวขวัญ (มีหีบราษฎร์บำรุง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ประกอบด้วย (1) การป้องกัน ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและขั้นตอนการป้องกันจัดทำนโยบายและขั้นตอนที่ชัดเจนเพื่อป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น (2) ปลูกฝัง ต้องตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อปฏิบัติการในกรณีฉุกเฉินที่ชัดเจนและปรับปรุงอยู่เสมอตามความเหมาะสม เพื่อให้ทุกคนในสถานศึกษาทราบว่าควรทำอย่างไรในกรณีฉุกเฉิน (3) ปราบปราม ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติจัดทำนโยบายที่ชัดเจนและเข้มงวดในการปราบปรามรวมถึงการกำหนดขั้นตอนการรายงานเหตุการณ์ และการดำเนินการในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ โดยรวมถึงการฝึกบุคลากรและนักเรียนในการรายงาน สอดคล้องกับแนวคิดของพระมหาญาณวฑฺฒน์ ฐิตวฑฺฒโน และศุภกัญญา ศรีคำไทย (2565) ที่กล่าวว่า การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการนำหลักพุทธธรรม คือ หลักปาปนิกรรม 3 ประการ คือ 1) จักขุม่า เป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ มีความรอบคอบ มีเหตุผล และมีปัญญามองการณ์ไกล 2) วิรูโร เป็นผู้บริหารที่จัดการบริหารสถานศึกษาได้ดีด้วยความเชี่ยวชาญ 3) นิสสยสัมปันโน เป็นผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นผู้บริหารต้นแบบอย่างที่ดี นำมาบูรณาการกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 3 สมรรถนะหลัก คือ 1) สมรรถนะด้านความรู้ (การบริหารงานวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา) 2) สมรรถนะด้านทักษะ (การบริหารงานวิชาการและการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้) 3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะ (ภาวะผู้นำทางวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม) อันจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการบริหารจัดการทั้งด้านการ

บริหารงานวิชาการ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณธรรมจริยธรรม โดยการบูรณาการหลักพุทธธรรม (ปาปณิธรรม 3) กับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา คือ 1) สมรรถนะด้านความรู้ กับจักขุมา วิสัยทัศน์ปัญญาการมองกาลไกล (Conceptual Skill) 2) สมรรถนะด้านทักษะ กับวิธูโร ทักษะทางด้านการปฏิบัติงาน (Technical Skill) และ 3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะกับนิสสยสัมปันโน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Skill)

3. แนวทางการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยตามหลักปาปณิธรรมโรงเรียนวัดบัวขวัญ (มีท้าวราชบุรุษ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ประกอบด้วย (1) การป้องกัน ในการประเมินใช้ข้อมูลเชิงสถิติเกี่ยวกับอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาในช่วงเวลาที่กำหนดเพื่อประมาณความเสี่ยงที่จะเกิดเหตุอันตราย การประเมินยังอาจพิจารณาปัจจัยต่างๆ (2) ปลุกฝัง การจัดลำดับความรุนแรงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการช่วยให้โรงเรียนสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็วซึ่งมีความสำคัญเป็นพิเศษในสถานการณ์ฉุกเฉินที่ต้องการการแก้ไขทันที คือ การเสริมสร้างทักษะและสมรรถนะในด้านความปลอดภัยสำหรับสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้โรงเรียนมีความพร้อมและสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) ปราบปราม การฟื้นฟูและช่วยเหลือในด้านความปลอดภัยสำหรับสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญเพื่อให้สถานศึกษากลับมาทำงานได้โดยปลอดภัยหลังจากเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินหรืออุบัติเหตุการฟื้นฟูและช่วยเหลือความปลอดภัยของสถานศึกษา และการดำเนินการขั้นตอนของกฎในสถานศึกษาเพื่อความปลอดภัยมักจะเป็นกระบวนการที่เน้นไปที่การใช้กฎและข้อบังคับเพื่อให้สถานศึกษาปลอดภัยและป้องกันอันตราย การใช้กฎและข้อบังคับในสถานการณ์ต่างๆ มีความสำคัญอย่างมากในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและมั่นใจให้กับนักเรียนและบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต) (2549) ได้กล่าวถึงหลักพุทธธรรมในทศพิธราชธรรมว่า คุณลักษณะ 3 ประการของนักบริหารที่จะช่วยให้นักบริหารสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ได้แก่ 1) จักขุมา หมายถึง ปัญญาการมองการณ์ไกล เช่นถ้าเป็นพ่อค้าหรือนักบริหารธุรกิจ ต้องรู้ว่าอนาคตเศรษฐกิจหรือตลาดจะมีแนวโน้มเป็นแบบไหนหรือสามารถคาดการณ์ทิศทางหรืออนาคตในการดำเนินธุรกิจได้แม่นยำจากการอาศัยกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผลโดยอาจใช้ประสบการณ์ในอดีตร่วมในการตัดสินใจและวางแผนด้วยซึ่งคุณลักษณะข้อแรกนี้ตรงกับภาษาอังกฤษคำว่า Conceptual Skill คือการชำนาญในการใช้ความคิด หรือทักษะทางด้านความคิด 2) วิธูโร หมายถึง จัดการธุระได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น นักการเงินต้องมีความรู้และความเชี่ยวชาญทางการเงินสามารถคำนวณอัตราผลตอบแทนต่างๆ ได้หรือเข้าใจในงบการเงินที่ใช้ในการประกอบการตัดสินใจได้ในกรณีแพทย์ผ่าตัดสมองก็ต้องมีความเชี่ยวชาญในการผ่าตัดสมอง เป็นต้น คุณลักษณะที่สองนี้ตรงกับภาษาอังกฤษคำว่า Technical Skill คือความชำนาญการด้านเทคนิค หรือทักษะทางด้านการปฏิบัติงาน 3) นิสสยสัมปันโน หมายถึง พึงพาอาศัยคนอื่นได้เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดีมีความสามารถในการติดต่อประสานงานให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดมีความสามารถในการสื่อสารและประสานงานให้แต่ละฝ่ายในองค์กรดำเนินแนวทางตามกรอบทิศทางที่องค์กรต้องการบรรลุได้หรือมีความสามารถในการผูกใจคนให้เป็นที่รักของคนโดยสามารถทำให้ให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความเต็มใจได้เป็นต้นคุณลักษณะที่สามนี้ตรงกับภาษาอังกฤษคำว่า Human Relation Skill คือความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์ หรือทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาวิจัย คือ แนวทางการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยตามหลักปาปนิกรรม ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ได้ดังภาพที่ ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

จากภาพองค์ความรู้การวิจัยมีอธิบายได้ดังนี้

แนวทางการบริหารสถานศึกษาปลอดภัย ตามหลักปาปนิกรรมโรงเรียนวัดบัวขวัญ (มีที่บราษฏร์ บำรุง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 เป็นการสร้างความปลอดภัยให้แก่เด็กนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญ เพราะความปลอดภัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียน การเรียนรู้ การพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการมีชีวิตที่ปลอดภัยทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม ควรนำหลักปาปนิกรรมมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน ดังนี้ 1) จักขุมา วิสัยทัศน์ดี ผู้บริหารที่มองการณ์ไกลมีความสามารถในการบริหารงาน มองเห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยง สามารถวิเคราะห์ปัญหาและแนวโน้มของการพัฒนาได้อย่างชัดเจน ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ 2) วิสัยโร ความเชี่ยวชาญ ผู้บริหารมีความสามารถในการนำความรู้ของศาสตร์ต่างๆ และเทคนิควิทยาการสมัยใหม่มาบูรณาการในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ 3) นิสยสัมพันธ์ดี ผู้บริหารต้องสร้างความคุ้นเคยกับทุกคนทั้งในองค์กรและนอกองค์กร เพื่อมนุษยสัมพันธ์กับทุกคนที่ร่วมทำงานให้บรรลุเป้าหมายเพราะการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่น ในการบริหารสถานศึกษาปลอดภัย 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการป้องกัน การดำเนินการและการวางแผนเพื่อป้องกันอันตรายและความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในสถานศึกษา เช่น การบริหารความปลอดภัยทั้งภายในและภายนอกให้นักเรียนและบุคลากรทุกคน เช่น การติดตั้งระบบการรักษาความปลอดภัย เข้าถึง การจัดการอุบัติเหตุ การป้องกันความรุนแรง และการสร้างวินัยในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่ปลอดภัยและเหมาะสมสำหรับการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

2. ด้านการปลูกฝัง การสร้างการเรียนรู้และการเข้าใจในเรื่องของความปลอดภัยในบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้นักเรียนและบุคลากรเข้าใจเกี่ยวกับความเสี่ยงและวิธีการป้องกัน รวมถึงการฝึกฝนทักษะและปฏิบัติตามมาตรการที่เกี่ยวข้อง เช่น การทราบดีวิธีการปฏิบัติในกรณีฉุกเฉิน การใช้สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อความปลอดภัย และการเรียนรู้เกี่ยวกับวัตถุอันตรายและวิธีการป้องกันการบาดเจ็บ เป็นต้น การปลูกฝังเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างสถานะที่ปลอดภัยและเตรียมความพร้อมในกรณีฉุกเฉินให้กับชุมชนของสถานศึกษาได้ดียิ่งขึ้น

3. ด้านการปราบปราม การดำเนินการเพื่อป้องกันและต่อสู้กับความรุนแรงการละเมิด หรือความไม่ปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้นในสถานศึกษารวมถึงการให้ความรู้และการฝึกอบรมให้กับบุคลากรและนักเรียนเกี่ยวกับวิธีการระบอบความเสี่ยง การสร้างและใช้นโยบายและขั้นตอนการป้องกันความรุนแรง การเผชิญหน้ากับปัญหาอย่างทันที่ และการร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้มั่นคงและปลอดภัยสำหรับสมาชิกในชุมชนของสถานศึกษาได้ดีที่สุด

Estimate หมายถึง มีการประเมินนักเรียน รายบุคคล ด้านร่างกาย จิตใจ สังคม สติปัญญาและความต้องการ

Make หมายถึง มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศความปลอดภัยสถานศึกษา

Urgent หมายถึง มีการจัดลำดับความรุนแรง เร่งด่วนของความปลอดภัยสถานศึกษา

Strengthen หมายถึง มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้าง ทักษะ ประสบการณ์ และสมรรถนะด้านความปลอดภัยให้นักเรียน

Help หมายถึง มีการช่วยเหลือ เยียวยา พ้นฟู จิตใจบุคคลผู้ประสบเหตุความไม่ปลอดภัย

Carry out หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยตามหลักปณิธานโรงเรียนวัดบัวขวัญ (มีทบราษฎร์บำรุง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 พบว่า ทุกด้านมีผลอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยด้านการป้องกันมีผลมาเป็นหนึ่งที่ผู้วิจัยเห็นว่า สถานศึกษาและครูควรนำไปวางแผนระบบการป้องกันอย่างเร่งด่วน

1.2 ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยตามหลักปณิธานโรงเรียนวัดบัวขวัญ (มีทบราษฎร์บำรุง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 พบว่า ทุกด้านมีผลอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยด้านการปลูกฝังมีผลมาเป็นอันดับสองที่ผู้วิจัย เห็นว่า ควรพัฒนาระบบความปลอดภัยสถานศึกษาโดยการนำนวัตกรรมที่มีความทันสมัยเข้าเพิ่มในบางจุดที่เสี่ยงในการปลอดภัยแก่สถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรดำเนินการวิจัยเรื่อง มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้าง ทักษะ ประสิทธิภาพด้านสมรรถนะ ด้านความปลอดภัยให้นักเรียน

2.2 ควรดำเนินการวิจัยเรื่อง การศึกษาระบบสารสนเทศการจัดทำข้อมูลสารสนเทศความปลอดภัยสถานศึกษาโดยการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อจัดระบบการจัดเก็บข้อมูลเพื่อใช้บริหาร

2.3 ควรดำเนินการวิจัยเรื่อง รูปแบบการช่วยเหลือ พี่น้อง จิตใจบุคคลผู้ประสบเหตุ ความไม่ปลอดภัยในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กุสุมา แสงแก้ว และปราการ เกิดมีสุข. (2562). ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์กับการจัดการความปลอดภัยของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี**. 7(1). 24.
- จิตรพรรณ ภูษากักตักพ. (2554). การประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี. รายงานวิจัย. คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรพจน์ แบนเนียน. (2565). แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3. **วารสารวิจัยวิชาการ**. 5(2). 91.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). **พุทธวิธีการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2548). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมมิก.
- พระมหาญาณวฑฺฒน์ จิตฺตวฑฺฒโน และศุภกัญญา ศรีคำไทย. (2565). การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา. **วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์**. 3(1). 70-78.
- พระมหาอาคม อดุลเมธี. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมจังหวัดเลย. **วารสารวิจัยศรีล้านช้าง**. 2(5). 2.
- มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อดิศร ดีปานธรรม. (2561). การพัฒนารูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- Krejcie, R.V. & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3). 607-610.

แนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาในยุควิถีชีวิตใหม่
ของกลุ่มโรงเรียนในสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร
GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF LEARNERS' POTENTIAL ACCORDING
TO THE THREEFOLD TRAINING PRINCIPLE IN THE NEW NORMAL OF SCHOOL
GROUPS UNDER THE BANG SUE DISTRICT OFFICE, BANGKOK

^[1]จิราภรณ์ ถิตติปริวรรต Jiraphon Teetiparivat ^[2]พระครูกิตติญาณวิสิฐ Phrakhrukittianavisit

^[3]สุทธิศ สวัสดิ์ Suthit Sawaddi

^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Teetiparivat@hotmail.com

Article Received: December 03, 2024. Revised: December 25, 2024. Accepted: December 27, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาศักยภาพผู้เรียนในยุควิถีชีวิตใหม่ 2) เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาในยุควิถีชีวิตใหม่ และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาในยุควิถีชีวิตใหม่ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษา จำนวน 313 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ศักยภาพผู้เรียนในยุควิถีชีวิตใหม่ของกลุ่มโรงเรียนในสำนักงานเขต บางซื่อ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมสภาพการเรียนรู้ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการคิดเป็นระบบ และด้านการคิดสังเคราะห์ ตามลำดับ 2) วิธีการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาในยุควิถีชีวิตใหม่ ประกอบด้วย (1) ด้านการคิดวิเคราะห์ ควรให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมส่งเสริมระเบียบวินัย (ศีล) เพื่อเป็นฝึกให้นักเรียนมีจิตใจที่มั่นคง (สมาธิ) (2) ด้านการคิดสังเคราะห์ ควรส่งเสริมให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีอย่างมีคุณธรรม (ศีล) แล้วให้นักเรียนนำข้อมูลข่าวสารออนไลน์ มาวิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ (ปัญญา) ในการดำรงชีวิตวิถีชีวิตใหม่ (3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ ควรส่งเสริมการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์บนโซเชียลมีเดีย เว็บไซต์ออนไลน์หรือแอปพลิเคชันเรียนอย่างมีวินัย (ศีล) นำมาคิดสร้างสรรค์และเลือกข้อมูลข่าวสารมาบริโภคอย่างมีสติ (สมาธิ) จากผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง (4) ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ควรฝึกการใช้วิจารณญาณแก่นักเรียนในการโพสต์ข้อความหรือแชร์ความรู้สึกผ่านโซเชียลมีเดียอย่างเหมาะสม (ปัญญา) (5) ด้านการคิดเป็นระบบ ควรจัดกิจกรรมให้นักเรียนคิดอย่างเป็นระเบียบเหมาะสม (ศีล) ในการดำรงชีวิตอย่างมีสติ (สมาธิ) จากประสบการณ์ช่วยทำให้นักเรียนพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีระบบในการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารอย่างมีวิจารณญาณ (ปัญญา) ในยุควิถีชีวิตใหม่ และ 3) แนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาในยุควิถีชีวิตใหม่ เป็นการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย (1) ศีล รักษากาย วาจา การจัดกิจกรรมศักยภาพด้านความคิดส่งเสริมนักเรียนเกี่ยวกับระเบียบวินัยการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีสติสัมปชัญญะ ฝึกให้นักเรียน ตั้งใจเรียน รู้จักหน้าที่ รับผิดชอบ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีเมตตา ช่วยเหลือ

ผู้อื่นในการดำเนินชีวิต (2) สมาธิ ตั้งจิตมั่น การจัดการฝึกสมาธิส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านสื่อดิจิทัล ให้นักเรียนคิดวิเคราะห์ข้อมูลข่าวออนไลน์ ฝึกคิดวิพากษ์วิจารณ์ผ่านโซเชียลมีเดีย ได้แยแ้งความคิดเห็นบนโซเชียลมีเดียจากสถานการณ์จำลองออนไลน์อย่างสร้างสรรค์ และ (3) ปัญญา ความรอบรู้ การจัดการฝึกทักษะการเรียนรู้เน้นการเรียนรู้แบบ Active Learning เรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ฝึกตั้งคำถามหาข้อสงสัย วิเคราะห์ข้อมูล ได้แยแ้งอย่างมีเหตุผลเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีวิจรรย์ญาณได้เรียนรู้วิธีการดำเนินชีวิตปัจจุบัน

คำสำคัญ: ศักยภาพผู้เรียน, นักเรียน, หลักสูตรศึกษา, ยุควิถีชีวิตใหม่

ABSTRACT

This research aims to 1) study the potential of students in the new way of life, 2) study the methods for developing the potential of students according to the Tri-sikkhā principle (Threefold Training) in the new way of life, and 3) propose guidelines for developing the potential of students according to the Tri-sikkhā principle (Threefold Training) in the new way of life. It is a mixed-method research. The quantitative research used a questionnaire with a sample of 313 primary school students. The data were analyzed using statistics to analyze percentages, means, and standard deviations. The qualitative research used interviews with 5 key informants. The data were analyzed using content analysis. The research results found that 1) The potential of students in the new way of life of the school groups in Bang Sue District Office, Bangkok, overall, the learning conditions were at a high level. When considering each aspect, there were opinions at a high level in all 5 aspects, namely, critical thinking, analytical thinking, creative thinking, systematic thinking, and synthetic thinking, respectively. 2) The methods for developing the potential of students according to the Tri-sikkhā principle (Threefold Training) in the new way of life consist of (1) Analytical thinking, parents should participate in organizing activities to promote discipline (morality) to train students to have a stable mind (concentration). (2) Synthetic thinking, students should be encouraged to use technology morally (morality) and have them analyze and synthesize online information critically (wisdom) in living a new way of life. (3) In terms of creativity, the use of online platforms on social media, online websites or learning applications should be promoted with discipline (morality), leading to creative thinking and selecting information to consume mindfully (concentration) from the impact of the changes. (4) In terms of critical thinking, students should be trained to use their judgment in posting messages or sharing their feelings on social media appropriately (wisdom). (5) In terms of systematic thinking, activities should be organized for students to think systematically and appropriately (morality) in living mindfully (concentration). From the experience, it helps students develop systematic thinking skills in analyzing information without critical judgment (wisdom) in the new way of life. And 3) The guideline for developing learners' potential according to the Tri-sikkhā principle (Threefold Training) in the new way of life is the development of learners' potential according

to the Tri-sikkhā principle (Threefold Training), which consists of (1) Morality, protecting the body and speech, organizing activities for thinking potential, promoting students' discipline in living together in society with mindfulness and awareness, training students to be diligent in their studies, knowing their duties, being responsible, following rules and regulations, being kind, and helping others in their lives. (2) Concentration, organizing meditation training to promote learning through digital media, allowing students to analyze online news information, practicing critical thinking via social media, and creatively debating opinions on social media from simulated online situations. And (3) Wisdom, organizing learning skills training emphasizes Active Learning, learning by doing, searching for knowledge by oneself, practicing asking questions, finding doubts, analyzing data, arguing rationally in order to exchange opinions or organizing activities for students to learn to be creative and learn how to live in the present.

Keywords: Learners' Potential, Student, The Threefold Training Principle, The New Normal

บทนำ

การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2545) นอกจากนี้ ยุทธศาสตร์ชาติให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของประชากรไทยทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ ต้องมีการพัฒนาระบบและปัจจัยส่งเสริมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องไปพร้อมกัน ทั้งในส่วนของระบบการเรียนการสอน รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการส่งเสริมเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับเป็นเจ้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมก้าวหน้าโลก ซึ่งการศึกษาและการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของคนให้มีทักษะความรู้ ทักษะอาชีพบนฐานพหุปัญญา มีสมรรถนะที่มีคุณภาพสูง รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

ดังนั้น การบริหารงานในสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นและสำคัญเป็นอย่างยิ่ง สำหรับผู้บริหารสถานศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดว่า “การบริหารสถานศึกษาคืองานในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลที่จะต้องมีความรู้และทักษะที่เพียงพอพร้อมด้วยเรื่องของศาสตร์และศิลป์ในการบริหารคน บริหารงาน” เพราะผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีความสำคัญยิ่งในการบริหารงาน และมีอำนาจในการตัดสินใจ รวมทั้งการกำหนดนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีคุณลักษณะที่ดี สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ดีไว้ว่า ผู้นำที่ดีควรเป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายดี มีอารมณ์ สังคมและสติปัญญาดีมีการแสดงออกอย่างเหมาะสม ประเสริฐ บุญเรือง ได้กล่าวว่า ผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต้องขึ้นอยู่กับผู้นำของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารคือบุคคลที่สร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงสังคม หน่วยงาน ผู้นำที่จะพัฒนาคนและพัฒนางานได้อย่างน้อยต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญมี 3 ประการ คือ เก่งด้านการวางแผนเรียกว่า “เก่งงาน” เก่งด้านการเข้ากับคนสังคม เรียกว่า “เก่งคน” หรือเรียกว่า มีมนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะที่ผู้บริหารสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจทำงาน ด้วยความเต็มใจและพอใจและเก่งคิด เรียกว่า “เก่งคิดพัฒนา”

เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจ โครงสร้างระบบการบริหาร นโยบาย สามารถมองเห็นภารกิจทั้งหมด ซึ่งเมื่อผู้บริหารได้ใช้ทักษะทั้ง 3 ประการนี้มาช่วยส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากด้วยเช่นกัน

การเหลื่อมล้ำในด้านของความรู้คือปัญหาใหญ่สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การได้รับการศึกษาไม่เท่าเทียมกัน ส่งผลให้เกิดความย่อท้อความเพียรลดน้อยลง ทั้งด้านวิทยฐานะแตกต่างกัน และมีความสามารถแตกต่างกัน เช่น มีความสามารถแต่ไม่กล้าแสดงออก เพราะขาดความเชื่อมั่น หรือมีความสามารถแต่แสดงออกแต่เพียงลำพังขาดการมีส่วนร่วมอีกประการคือขาดความรู้ด้านกระบวนการทางทักษะ ขาดการแสดงออกด้านความคิดสร้างสรรค์ ปล่อยวงกระบวนการสร้างทักษะไม่มีความคิดสร้างสรรค์งานใหม่ให้เพิ่มขึ้น ไม่แสดงออกถึงความชำนาญเฉพาะทาง การสร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่มนุษย์ (บุญทัน ดอกไทยสง, 2551)

ด้วยเหตุและผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรทางการศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาในยุควิถีใหม่ของกลุ่มโรงเรียนในสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาในยุควิถีชีวิตใหม่ของกลุ่มโรงเรียนในสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานครต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาศักยภาพผู้เรียนในยุควิถีชีวิตใหม่ของกลุ่มโรงเรียนในสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาในยุควิถีชีวิตใหม่ของกลุ่มโรงเรียนในสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาในยุควิถีชีวิตใหม่ของกลุ่มโรงเรียนในสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 กลุ่มโรงเรียนในสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร จำนวน 1,703 คน จากจำนวน 7 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างจึงใช้วิธีสุ่มเลือกหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางเปรียบเทียบที่สำเร็จรูปของ R.V. Krejcie และ D.W. Morgan (ธำนิษฐ์ ศิลป์จารุ, 2560) และได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างนักเรียน จำนวน 313 คน
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารและครูกลุ่มโรงเรียนในสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 คน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับหลักศักยภาพผู้เรียนในยุควิถีชีวิตใหม่ของกลุ่มโรงเรียนในสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือวิจัยโดยขอคำชี้แนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 4) สร้างเครื่องมือวิจัย 5) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามเกี่ยวกับศักยภาพผู้เรียนในยุควิถีชีวิตใหม่ของกลุ่มโรงเรียนในสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5

ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาและเนื้อหาารายข้อจากนั้นนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวิจัย (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องได้ค่า IOC= 0.5 ขึ้นไป และตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา ความครอบคลุมในเนื้อหาและรูปแบบการพิมพ์ 6) แบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย (Try Out) จำนวน 30 ชุด เพื่อค่า Cronbach's Alpha ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งกำหนดค่าที่ยอมรับได้ไว้ที่ 0.941 7) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 ประกอบด้วย เพศ ชั้นการเรียนรู้ของนักเรียนและโรงเรียนที่ศึกษาของนักเรียน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาศักยภาพผู้เรียนในยุควิถีชีวิตใหม่ของกลุ่มโรงเรียนในสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร

3.2 แบบสัมภาษณ์เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาในยุควิถีชีวิตใหม่ของกลุ่มโรงเรียนในสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 กลุ่มโรงเรียนในสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย เพศ ชั้นการเรียนรู้ของนักเรียนและโรงเรียนที่ศึกษาของนักเรียนใช้สถิติวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์การแปลผลของคะแนนค่าเฉลี่ยการวัดระดับคะแนน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ศักยภาพผู้เรียนในยุควิถีชีวิตใหม่ของกลุ่มโรงเรียนในสำนักงานเขต บางซื่อ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมสภาพการเรียนรู้ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการคิดเป็นระบบ และด้านการคิดสังเคราะห์ ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ศักยภาพผู้เรียนในยุควิถีชีวิตใหม่ของกลุ่มโรงเรียนในสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

ศักยภาพผู้เรียนในยุควิถีชีวิตใหม่ของกลุ่มโรงเรียนใน สำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร	n= 313 คน			
	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การคิดวิเคราะห์	4.22	0.78	มาก	2
2. การคิดสังเคราะห์	3.96	0.83	มาก	5
3. การคิดสร้างสรรค์	4.00	0.64	มาก	3
4. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ	4.29	0.67	มาก	1
5. การคิดเป็นระบบ	3.99	0.97	มาก	4
ภาพรวม	5.00	0.41	มาก	

2 วิธีการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาในยุควิถีชีวิตใหม่กลุ่มโรงเรียนในสำนักงานเขต บางซื่อ กรุงเทพมหานครมีดังนี้

2.1 ด้านการคิดวิเคราะห์ ได้แก่ 1) ศีล รักษากาย วาจา สถานศึกษาควรปลูกฝังให้นักเรียน รู้จักผิดชอบชั่วดี ยึดมั่นในหลักศีลธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ มุ่งมั่น อดทน ไม่ย่อท้อต่อ อุปสรรค และเรียนรู้วิถีชีวิตใหม่กับการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น โซเชียลมีเดีย เว็บไซต์ตลาดออนไลน์ หรือ แอปพลิเคชันการค้าออนไลน์ อย่างมีสติสัมปชัญญะ 2) สมาธิ ตั้งจิตมั่น ผู้บริหารและครู เข้าใจความคิด ความรู้สึก อารมณ์ ของตนเอง เข้าใจสถานการณ์ปัจจุบัน โดยไม่ตัดสิน ตัดสินใจอย่างมีสติ รอบคอบ และ เหมาะสมกับยุควิถีใหม่ 3) ปัญญา ความรอบรู้ การส่งเสริมให้นักเรียนใฝ่รู้ ใฝ่เรียน กระตุ้นให้นักเรียนตั้งคำถาม คิดวิเคราะห์ หาความรู้ใหม่สนับสนุนให้นักเรียนค้นคว้า หาข้อมูล โดยใช้แหล่งข้อมูลที่หลากหลายสอนให้ นักเรียนรู้จักคิดอย่างมีวิจารณญาณ แยกแยะข้อมูลที่ถูกต้อง ไม่ถูกต้อง

2.2 ด้านการคิดสังเคราะห์ ได้แก่ 1) ศีล รักษากาย วาจา สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมส่งเสริม ความรับผิดชอบตนเอง ต่อผู้อื่นเพื่อปลูกฝังให้นักเรียนมีทักษะการทำงานร่วมกัน รับฟังความคิดเห็นของ ผู้อื่นสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และรู้จักผิดชอบชั่วดี ยึดมั่นในหลักศีลธรรม 2) สมาธิ ตั้งจิตมั่น สถานศึกษา ควรฝึกให้นักเรียนมีสมาธิแบบองค์รวม มีจิตจดจ่อกับงาน เข้าถึงข้อมูล ความคิด อารมณ์ ของตนเอง เชื่อมโยงข้อมูล ความคิด อารมณ์ เข้าด้วยกันแยกแยะส่วนประกอบ และหาความสัมพันธ์ความรู้กับ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงยุควิถีใหม่ 3) ปัญญา ความรอบรู้ สถานศึกษาควรฝึกให้นักเรียนมีทักษะการคิด สังเคราะห์เชื่อมโยงข้อมูล ความคิด ประสพการณ์ เข้าด้วยกันและแยกแยะส่วนประกอบ หาความสัมพันธ์และ ให้นักเรียนคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ๆ

2.3 ด้านการคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ 1) ศีล รักษากาย วาจา ศีลเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนา สักยภาพการคิดสร้างสรรค์ โดยส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณธรรม จะช่วยให้เกิดกระบวนการคิดสร้างสรรค์ที่มี ประสิทธิภาพ เช่น มีคุณธรรม ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง กล้าคิด กล้าทำ โดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น 2) สมาธิ ตั้งจิตมั่น สักยภาพการคิดสร้างสรรค์อย่างมีสมาธิ ควรส่งเสริมการใช้ทักษะสำคัญในยุควิถีชีวิตใหม่ ให้นักเรียนคิดนอก กรอบ หาแนวทางใหม่ สร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท้ามกลางข้อมูลข่าวสารที่หลากหลาย และ เปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว เช่น กล้าคิด กล้าทำ ไม่กลัวความล้มเหลว เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลความสัมพันธ์หาแนวทาง ใหม่ 3) ปัญญา ความรอบรู้ สักยภาพการคิดสร้างสรรค์อย่างมีปัญญา สถานศึกษาควรส่งเสริมทักษะให้ นักเรียนคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท้ามกลางข้อมูลข่าวสารที่หลากหลาย และการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว เพิ่มทักษะให้นักเรียนประสบความสำเร็จในชีวิต และเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ ในยุควิถีชีวิตใหม่

2.4 ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ได้แก่ 1) ศีล รักษากาย วาจา การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ตามแนวศีล คือ สถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้ทักษะในยุควิถีชีวิตใหม่ ช่วยให้นักเรียนคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ อย่างมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จในชีวิต ควบคู่ไปกับการมีศีลธรรม และควบคุมกายวาจา ไม่ เบียดเบียนผู้อื่น 2) สมาธิ ตั้งจิตมั่น การคิดอย่างมีวิจารณญาณอย่างมีสมาธิ ในยุควิถีชีวิตใหม่ สถานศึกษาควร ส่งเสริมทักษะให้นักเรียน คิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ รับมือกับข้อมูลข่าวสาร อย่างมีประสิทธิภาพประสบ ความสำเร็จในชีวิต และเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ 3) ปัญญา ความรอบรู้ สักยภาพการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ควรส่งเสริมการใช้ทักษะสำหรับการคิดวิเคราะห์ข้อมูล คิดอย่างมีเหตุผล อย่างรอบคอบและรับมือกับข้อมูล ข่าวสารที่หลากหลาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะจะช่วยให้ นักเรียนประสบความสำเร็จในชีวิต และเป็น พลเมืองที่มีคุณภาพในยุควิถีชีวิตใหม่

2.5 ด้านการคิดเป็นระบบ ได้แก่ 1) ศิล รักษากาย วาจา ศักยภาพการคิดอย่างมีระบบตามแนวทางศิลป สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมเสริมทักษะให้นักเรียนคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทักษะจะช่วยให้ นักเรียนประสบความสำเร็จในชีวิตยุควิถีชีวิตใหม่ 2) สมาธิ ตั้งจิตมั่น การคิดอย่างเป็นระบบอย่างมีสมาธิ เป็นทักษะสำคัญในยุควิถีชีวิตใหม่ ช่วยให้นักเรียนคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ แก้ปัญหา อย่างมีประสิทธิภาพ และท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว โดยอาศัยเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล ในการฝึกฝน เรียนรู้ และพัฒนาทักษะ 3) ปัญญา ความรอบรู้ การคิดอย่างเป็นระบบอย่างมีปัญญา สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ยุควิถีชีวิตใหม่ ให้นักเรียนคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ ท่ามกลางข้อมูลข่าวสารที่หลากหลาย และการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ผ่านกระบวนการของเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล ในการฝึกฝน เรียนรู้ พัฒนาทักษะ ควบคู่ไปกับการปลูกฝังคุณธรรม และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3. แนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาในยุควิถีชีวิตใหม่กลุ่มโรงเรียนในสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร มีดังต่อไปนี้

3.1 ศิล รักษากาย วาจา ได้แก่ 1) สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีปฏิบัติ: พยายามประพฤติปฏิบัติ ตามหลักศิลป ในชีวิตประจำวัน เพื่อให้นักเรียนเข้าระเบียบวินัยการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม 2) ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีสติสัมปชัญญะ มีความรอบคอบ มีสติรอบคอบ ไตรตรอง ก่อนคิด ก่อนพูด ก่อนกระทำ ในการดำเนินชีวิต 3) การฝึกฝนให้นักเรียนมีวินัย ตั้งใจเรียน รู้จักหน้าที่ รับผิดชอบ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ กฎหมาย เคารพผู้ใหญ่ เพื่อน และผู้อื่น และมีเมตตา เห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือผู้อื่น

3.2 สมาธิ ตั้งจิตมั่น 1) สถานศึกษาควรเน้นการฝึกฝนสมาธิ: ฝึกสมาธิออนไลน์ ฝึก mindfulness ฝึกโยคะ 2) สถานศึกษาควรส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านสื่อดิจิทัล: เล่นเกมฝึกสมองออนไลน์ ดูวิดีโอการสอน อ่านบทความออนไลน์ 3) สถานศึกษาควรฝึกให้นักเรียนคิดวิเคราะห์จากข้อมูลออนไลน์: วิเคราะห์ข่าวออนไลน์ วิเคราะห์รีวิวสินค้าหรือการศึกษา 4) สถานศึกษาควรฝึกคิดวิพากษ์วิจารณ์ผ่านโซเชียลมีเดีย:โต้แย้งความคิดเห็นบนโซเชียลมีเดีย เขียนรีวิวหนังสือออนไลน์ 5) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้นักเรียนให้ฝึกตัดสินใจจากสถานการณ์จำลองออนไลน์: เล่นเกมจำลองสถานการณ์ ฝึกตัดสินใจจากวิดีโอ

3.3. ปัญญา ความรอบรู้ ได้แก่ 1) สถานศึกษาควรส่งเสริมการฝึกทักษะการเรียนรู้เน้นการเรียนรู้แบบ Active Learning: เรียนรู้ด้วยการทำ ลงมือปฏิบัติ ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง 2) สถานศึกษาควรส่งเสริมการคิดวิเคราะห์เชิงวิพากษ์: ฝึกตั้งคำถาม หาข้อสงสัย วิเคราะห์ข้อมูลโต้แย้งอย่างมีเหตุผล 3) สถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการสื่อสาร: ฝึกการสื่อสาร การนำเสนอ การอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้ 4) สถานศึกษาควรปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม: เน้นความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ มีจิตสำนึก เสียสละ แบ่งปันส่งเสริมการให้นักเรียนได้เรียนรู้วิธีการดำเนินชีวิตปัจจุบัน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาศักยภาพผู้เรียนในยุควิถีชีวิตใหม่ของกลุ่มโรงเรียนในสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายผลรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการคิดวิเคราะห์ พบว่า ศักยภาพผู้เรียนในยุควิถีชีวิตใหม่ของกลุ่มโรงเรียนในสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และทุกข้อ อยู่ในระดับมาก เพราะว่าทักษะที่สำคัญสำหรับทุกคนเป็นประสบการณ์การเรียนรู้สิ่งใหม่และสร้างความแตกต่างให้กับตนเองในปัจจุบันแก่นักเรียนดูแลป้องกันตนเองจากโรคอุบัติใหม่ได้อย่างถูกต้อง และการปรับตัวตามสภาพสังคมในวิถีชีวิตใหม่ที่เปลี่ยนแปลง

ทำให้นักเรียนประพัตตินอยู่ในระเบียบวินัยนักเรียนแต่งกายถูกกาลเทศะ เหมาะสมกับสถานที่และนักเรียน รู้จักข้อดี ข้อเสียของ การใช้โซเชียลมีเดีย (Social media) ในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในยุควิถีชีวิตใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิชฌา แยมคล้าย (2565) ที่ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยจะเรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ 1) รูปแบบ On-line เรียนผ่านอินเทอร์เน็ต 2) รูปแบบ On-demand การจัดการเรียนการสอนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ 3) รูปแบบ On-hand เรียนที่บ้านด้วยเอกสาร 4) รูปแบบ On-site เรียนที่โรงเรียน และลำดับสุดท้าย 5) รูปแบบ On-air เรียนผ่านมูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม

1.2 ด้านการคิดสังเคราะห์ พบว่า ศักยภาพผู้เรียนในยุควิถีชีวิตใหม่ของกลุ่มโรงเรียนในสำนักงาน เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และทุกข้อ อยู่ในระดับมาก เพราะว่าครูส่งเสริมให้นักเรียนนำองค์ประกอบต่างๆ มาหลอมรวมกันภายใต้โครงร่างใหม่อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างไปจากเดิม สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราพร ชายสวัสดิ์ (2550) ที่ผลการวิจัยพบว่า การสังเคราะห์หมายถึง การนำเอาส่วนประกอบย่อยมาเป็นเรื่องเดียวกันโดยมีการดัดแปลง ริเริ่มสร้างสรรค์ ปรับปรุงของเก่าให้มีคุณค่าขึ้นและการสังเคราะห์ เป็นความสามารถของสมองในการรวบรวมสิ่งต่างๆ ที่มีคุณสมบัติแตกต่างกัน เพื่อสร้างสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม เช่น การสังเคราะห์ข้อความ การสังเคราะห์แผนงานและการสังเคราะห์ความสัมพันธ์ และในยุควิถีใหม่ได้ นักเรียนเข้าใจถึงการลดการจับธนบัตร เหรียญ ด้วยการใช้เงินแบบออนไลน์ เพื่อลดการติดต่อของโรคอุบัติใหม่ โดยใช้เทคโนโลยีออนไลน์ช่วยในการทำกิจกรรมต่างๆ เช่น การเรียนออนไลน์ การสื่อสาร ได้อย่างเหมาะสมและนักเรียนมีพัฒนาทักษะ เจตคติ ค่านิยม ให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามลำดับความสำคัญของศักยภาพผู้เรียนในยุควิถีชีวิตใหม่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรจิตต์ ทองปรีชา (2563) ที่ผลการศึกษพบว่า การบริหารจัดการการเรียนการสอนของโรงเรียนวชิรธรรมสาธิต เป็นไปตามนโยบายและแนวทางของรัฐบาล ในการเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์และออนแอร์ตามมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดในสถานศึกษาเพื่อความปลอดภัยสูงสุดของนักเรียนและบุคลากรทางการศึกษา

1.3 ด้านการคิดสร้างสรรค์ พบว่า ศักยภาพผู้เรียนในยุควิถีชีวิตใหม่ของกลุ่มโรงเรียนในสำนักงาน เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และทุกข้อ อยู่ในระดับมาก เพราะว่า สถานศึกษามีการส่งเสริมกระบวนการวิคิดสร้างสรรค์ตามความเหมาะสมทุกๆ โอกาสทุกกิจกรรมที่สามารถใช้ได้ในชีวิตประจำวัน เช่น การตกแต่งอยู่อาศัย กิจกรรมที่ทำทุกๆ วัน ย่อมอาศัยความคิดสร้างสรรค์เชิงระบบมาช่วยในการแก้ไขปัญหาให้ นักเรียนสร้างผลงานศิลปะจากดอกไม้ ใบไม้ภายในโรงเรียน นักเรียนประกอบอาหารจากผักสวนครัวที่ตนเองปลูกและใช้วิธีขายผักที่ตนเองปลูกผ่านการใช้เทคโนโลยี ต่อยอดความรู้เกี่ยวกับการผสมสีโปสเตอร์ที่หลากหลายและนักเรียนสร้างสรรค์งานศิลปะผ่านโปรแกรมบนมือถือๆ เช่น Canva Loopsi ตามลำดับความสำคัญของศักยภาพผู้เรียนในยุควิถีชีวิตใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Seitz (2009) ที่ผลการศึกษพบว่า การใช้กระบวนการจิตตปัญญาส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้งและช่วยพัฒนาการคิดเชิงวิพากษ์การวิเคราะห์และความสามารถในการแก้ปัญหาทั้งยังส่งผลต่อการพัฒนาด้านอารมณ์การยอมรับตนเองและสังคม นอกจากนั้นยังทำให้ผู้เรียนสามารถฟังอย่างลึกซึ้งประทับใจและเข้าใจ มีความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกันยอมรับนับถือตนเองและสังคม

1.4 ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ พบว่า ศักยภาพผู้เรียนในยุควิถีชีวิตใหม่ของกลุ่มโรงเรียนในสำนักงาน เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และทุกข้อ อยู่ในระดับมาก เพราะว่า การคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นทักษะการคิดอย่างรอบคอบ วิเคราะห์สังเคราะห์ รวบรวมอย่างมีเหตุผล เพื่อใช้ในการ

ตัดสินใจเชื่อหรือเลือกปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมถูกต้อง โดยอาศัยการประมวลความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ต่างๆ ที่สั่งสมมานำมาคิดไตร่ตรองอย่างรอบครอบเช่นเดียวกับนักเรียนมีวิจารณญาณในการสื่อความหมายตรงไปตรงมาพิจารณาพินิจพิจารณาประติมากรรมของใช้ได้ จากศึกษาแหล่งข้อมูลต่างๆ โซเชียลอย่างมีสติสัมปชัญญะในการโพสต์ข้อความรู้สึกตนเองผ่านโซเชียล (Social media) ในการติดตามข่าวสารในโลกออนไลน์ตามลำดับความสำคัญของศักยภาพผู้เรียนในยุควิถีชีวิตใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Berghold (2011) ได้ศึกษารูปแบบการคิดเชิงวิเคราะห์ และการใช้ความรู้ต่อการเข้าใจ เบื้องต้นของนักเรียนในมโนทัศน์จำกัดในวิชาแคลคูลัส จากการสัมภาษณ์ พบว่านักเรียน 10 คน มีการพัฒนาการคิดเชิงวิเคราะห์เพิ่มขึ้นในสถานการณ์ที่มีความยุ่งยาก ในขณะที่นักเรียนส่วนใหญ่ สามารถอ่านผลของกราฟและตาราง และคาดเดาความจำกัด นักเรียนเรียนรู้ว่าตารางและกราฟที่ไม่ชัดเจนอาจทำให้อ่านผลผิดและวิเคราะห์ยาก กราฟและตารางปรากฏบนเครื่องคิดเลข จึงถูกกำหนด เป็นมาตรฐานนำมาเปรียบเทียบโดยไม่มีกราฟวิเคราะห์ การตระหนักในข้อจำกัดของเครื่อง คิดเลข ไม่มี นัยสำคัญกับการคาดเดาอย่างจำกัด นักเรียนไม่รู้วิธีการเปลี่ยนจากเกือบใช้เป็นใช่ ในการตัดสินใจใน สถานการณ์อันจำกัด

1.5 ด้านการคิดเป็นระบบ พบว่า ศักยภาพผู้เรียนในยุควิถีชีวิตใหม่ของกลุ่มโรงเรียน ในสำนักงาน เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และทุกข้อ อยู่ในระดับมาก เพราะว่า การคิดเป็นกระบวนการทางสมองที่เป็นสิ่งทำให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกทั้งทางกายและทางวาจาเป็นสิ่งที่ชี้แนะและควบคุมการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์เป็นความคิดที่สมบูรณ์เพื่อทำให้เกิด ประโยชน์ต่อการพัฒนากระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับการวิจัยของนพคุณ นิศาณณิ (2549) ที่ผลการวิจัยพบว่า การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การคิดอย่างมีหลักเกณฑ์ และเหตุผลโดยการจัดข้อมูลทั้งหลาย ให้มีหน้าที่สัมพันธ์กันด้วยองค์ประกอบย่อย แต่ไม่เป็นแบบแผนที่ชัดเจน และนักเรียนมีความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์กับชีวิตใหม่ คิดอย่างมีสติสัมปชัญญะในการแยกองค์ประกอบข้อสงสัยหรือมีความขัดแย้งหรือปัญหาที่ไม่เข้าใจ และคิดอย่างมีกระบวนการในการปลูกฝังสวนครัว

2. วิธีการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาในยุควิถีชีวิตใหม่ ประกอบด้วย (1) ด้านการคิดวิเคราะห์ ควรให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมส่งเสริมระเบียบวินัย (ศีล) เพื่อเป็นฝึกให้นักเรียนมีจิตใจที่มั่นคง (สมาธิ) (2) ด้านการคิดสังเคราะห์ ควรส่งเสริมให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีอย่างมีคุณธรรม (ศีล) แล้วให้นักเรียนนำข้อมูลข่าวสารออนไลน์ มาวิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ (ปัญญา) ในการดำรงชีวิตวิถีชีวิตใหม่ (3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ ควรส่งเสริมการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์บนโซเชียลมีเดีย เว็บไซต์ออนไลน์ หรือแอปพลิเคชันเรียนอย่างมีวินัย (ศีล) นำมาคิดสร้างสรรค์และเลือกข้อมูลข่าวสารมาบริโภคอย่างมีสติ (สมาธิ) จากผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง (4) ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ควรฝึกการใช้วิจารณญาณแก่นักเรียนในการโพสต์ข้อความหรือแชร์ความรู้สึกผ่านโซเชียลมีเดียอย่างเหมาะสม (ปัญญา) (5) ด้านการคิดเป็นระบบ ควรจัดกิจกรรมให้นักเรียนคิดอย่างเป็นระเบียบเหมาะสม (ศีล) ในการดำรงชีวิตอย่างมีสติ (สมาธิ) จากประสบการณ์ช่วยให้นักเรียนพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีระบบในการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารอย่างมีวิจารณญาณ (ปัญญา) ในยุควิถีชีวิตใหม่ สอดคล้องกับการวิจัยของพระณัฐภูมิ อคควทณโน (หนูเกื้อ), พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน และลำพอง กลมกุล (2565) ที่ผลการวิจัยพบว่า ไตรสิกขา หลักการศึกษาในพระพุทธศาสนาเพื่อเป็นข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมกาย วาจา ใจ ประกอบด้วย 1) อธิศีลสิกขา การศึกษาด้านศีล เพื่อเป็นประพจน์เบื้องต้นในการดำเนินชีวิต 2) อธิจิตตสิกขา การศึกษาด้านจิตใจ เพื่อการฝึกฝนจิตใจให้ยิ่งขึ้นด้วยสภาพจิตที่หนักแน่นมั่นคง มีความสุข ความสงบ มีความแน่วแน่ 3) อธิปัญญาสิกขา การศึกษาด้านปัญญาเพื่อให้เข้าใจเหตุผล รู้ความจริงของโลก และชีวิต และสอดคล้องกับแนวคิดของพงศกร มงคลหนู

(2563) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ตามหลักพุทธธรรมเป็นการจัดการเรียนรู้ด้วยการบูรณาการตามหลักพุทธธรรม คือ หลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) โดยใช้การจัดการเรียนรู้ด้วยการจัดกิจกรรมบูรณาการกับหลักไตรสิกขาพัฒนาเยาวชน 3 ด้าน คือ 1) พัฒนาด้านพฤติกรรม 2) พัฒนาด้านจิตใจ 3) พัฒนาด้านปัญญา เพื่อพัฒนาเด็กนักเรียนให้มีความสามารถมีพัฒนาการ ทางด้านร่างกาย (ศีล) อารมณ์ (สมาธิ) จิตใจ (สมาธิ) สังคม (ศีล) และสติปัญญา (ปัญญา) ตามศักยภาพของตนเอง มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง และมีวินัยปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา

3. แนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาในยุควิถีชีวิตใหม่ของกลุ่มโรงเรียนในสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ในประเด็นทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการคิดวิเคราะห์ด้านการคิดสังเคราะห์ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และด้านการคิดเป็นระบบสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมนตรี กิจจสโร (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า ประเภทของไตรสิกขา ที่แบ่งออกได้เป็น 3 อย่าง คือ ศีล สมาธิ และปัญญาสภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนโรงเรียนศรีวิไลวิทยา จะต้องมีการพัฒนาในมิติต่างๆ คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านร่างกาย การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านอารมณ์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านสติปัญญา เป็นการเพิ่มทักษะทางด้านความรู้ให้กับตนเอง โทษของการไม่พัฒนาคุณภาพชีวิต คุณค่าและประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตที่ดีในพระพุทธศาสนา หลักธรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และหลักธรรมสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการพัฒนาคุณภาพชีวิตนักเรียนมี 3 ด้าน คือ ด้านทักษะ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านความสุข การพัฒนาคุณภาพชีวิต นำหลักไตรสิกขาทั้ง 3 ด้าน คือ ศีล สมาธิ และปัญญา ปรับประยุกต์กับหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิต 3 ด้าน คือ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และความสุข เป็นการศึกษาที่จะให้มีชีวิตที่ดีงามเป็นสิกขาชีวิตที่ดีงามเกิดจากการศึกษานั้น เป็นมรรคระบบแห่งสิกขา เริ่มด้วยจัดปรับพื้นที่ให้พร้อมที่จะทำงานฝึกศึกษา ไตรสิกขา เป็นการศึกษา 3 ด้าน ที่พัฒนาชีวิตไปทั้งระบบ แต่ถ้ามองหยาบๆ เป็นภาพใหญ่ ก็มองเห็นเป็นการฝึกศึกษาที่ดำเนินไปใน 3 ขั้นตอนไปตามลำดับ

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัย คือ แนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาในยุควิถีชีวิตใหม่ของกลุ่มโรงเรียนในสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร อธิบายได้ดังนี้

1. ด้านการคิดวิเคราะห์ หมายถึง นักเรียนรู้จักปรับตัวตามสภาพสังคมในวิถีชีวิตใหม่ได้รู้จักข้อดีข้อเสียของ การใช้โซเชียลมีเดีย การแต่งกายถูกกาลเทศะเหมาะสมกับสถานที่ การดูแลป้องกันตนเองจากโรคอุบัติใหม่ได้อย่างถูกวิธีและนักเรียนประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยที่โรงเรียนกำหนด

2. ด้านการคิดสังเคราะห์ หมายถึง นักเรียนมีวิธีป้องกันศัตรูพิษจากธรรมชาติโดยไม่ใช้สารเคมี มีพัฒนาทักษะ ค่านิยม ให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เข้าใจถึงการใช้เงินแบบออนไลน์เพื่อลดการติดต่อของโรคอุบัติใหม่และใช้เทคโนโลยีออนไลน์ช่วยทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

3. ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง นักเรียนมีความสร้างสรรค์งานศิลปะผ่านโปรแกรมบนมือถือๆ เช่น Canva (แคนวา) รู้จักประดิษฐ์กระทงจากวัสดุธรรมชาติ ต่อยอดความรู้เกี่ยวกับการผสมสีโปสเตอร์ที่หลากหลายและนักเรียนมีวิธีขายผักที่ตนเองปลูกผ่านการใช้เทคโนโลยี

4. ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ หมายถึง นักเรียนมีวิจารณญาณในการติดตามข่าวสารในโลกออนไลน์ มีวิจารณญาณในการโพสต์ข้อความรู้สึกละเมิดผ่านโซเชียลมีเดีย สื่อความหมายตรงไปตรงมาและมีวิจารณญาณจากการศึกษาแหล่งข้อมูลโซเชียลมีเดียอย่างมีสติสัมปชัญญะ

5. ด้านการคิดเป็นระบบ หมายถึง นักเรียนเข้าในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์กับชีวิตใหม่ นักเรียนการคิดอย่างมีกระบวนการคิดอย่างมีหลักการในการดำรงชีวิตในอนาคต มีข้อสงสัยหรือมีความขัดแย้งหรือปัญหาที่ไม่เข้าใจและนักเรียนคิดอย่างมีสติสัมปชัญญะในการแยกองค์ประกอบ สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

- ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - ควรนำผลด้านการคิดวิเคราะห์ ไปการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ไปส่งเสริมนักเรียน จะช่วยให้ นักเรียนประสบความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน
 - ควรนำผลด้านการคิดเป็นระบบไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดอย่างเป็นระบบ เช่น การวิเคราะห์ระบบ คิดหาวิธีแก้ปัญหา วางแผน ดำเนินการติดตามผล ประเมินผลการเรียนรู้
- ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - ควรดำเนินการวิจัยเรื่องการส่งเสริมนักเรียนดูแลป้องกันตนเองจากโรคอุบัติใหม่ได้อย่างถูกวิธีในสถานการณ์การเปลี่ยนยุคใหม่
 - ควรดำเนินการวิจัยเรื่องศึกษาพฤติกรรมทางของนักเรียนด้วยวิธีโดยสารของนักเรียนในสถานการณ์ปัจจุบันในการมาโรงเรียน
 - ควรดำเนินการวิจัยเรื่องการส่งเสริมการใช้ทักษะอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนในการสื่อความหมายตรงไปตรงมา
 - ควรดำเนินการวิจัยเรื่องศึกษาพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัลในการใช้กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบของนักเรียนในยุคใหม่

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). 12 นโยบายการจัดการศึกษา 7 วาระเร่งด่วน. แหล่งที่มา <https://moe360.blog>. สืบค้นเมื่อ 12 มิ.ย. 2564.
- จิรศักดิ์ ทองปรีชา. (2563). การบริหารจัดการการเรียนการสอน ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 พื้นที่ การศึกษาโรงเรียนวชิรธรรมสาธิต เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพมหานคร: เอส.อาร์.พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์.
- นพคุณ นิศามณี. (2549). การคิดเชิงระบบ. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการศึกษาทั่วไประดับประเทศ ครั้งที่ 3 การศึกษาทั่วไปกับการเพิ่มคุณค่าบัณฑิตระหว่าง 25-26 มีนาคม 2549 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- บุญทัน ดอกไทยสง. (2551). การจัดการทุนมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ตะวัน.
- พงศกร มงคลหมู่. (2563). การจัดการเรียนรู้ตามหลักพุทธธรรม. วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์. 1(1). 59-69.
- พระณัฐภูมิ อคควทตโน (หนูเกื้อ), พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน และลำพอง กลมกุล. (2565). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วารสารครุศาสตรปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 9(3). 12-20.
- พระมนตรี กิจจสโร. (2561). การปรับใช้หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนโรงเรียนศรีวิไลวิทยา อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ. วารสารธาตุพนมปริทรรศน์. 2(2). 1-2.
- มาลี บุญศิริพันธ์. (2566). New Normal. แหล่งที่มา <https://www.bangkokbiznews.com/lifestyle/882508>. สืบค้นเมื่อ 12 พ.ค. 2566.
- ราพร ชายสวัสดิ์. (2550). การจัดการความรู้ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. การศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุพิชมา แยมคล้าย. (2565). การจัดการเรียนการสอนของครูในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ตามหลักสติสัมปชัญญะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Billionniere. (2011). Assessing Cognitive Learning of Analytical Problem Solving. USA: Arizona State University.
- Seitz. (2009). Integrating contemplative and student-centered education: A synergistic approach to deep learning, Thesis. University of Massachusetts.

สภาพการบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความสุขในการทำงาน สำหรับบุคลากรในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*

THE MANAGEMENT CONDITIONS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS TO CREATE
HAPPINESS AT WORK FOR PERSONNEL IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER
THE JURISDICTION OF THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

^[1]บุญญาธิการ รอดคำ Boonyathikarn Roudkham

^[2]บุญเชิด ชำนิศาสตร์ Booncherd Chumnisart ^[3]พระสุรชัย สุรชัย PhraSurachai Surachayo

^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author E-mail: boonya110129@gmail.com

Article Received: December 11, 2024. Revised: December 28, 2024. Accepted: December 29, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 297 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการจัดการและการบริหารงาน ด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและสวัสดิการ ตามลำดับ

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, ความสุขในการทำงาน, ผู้บริหารโรงเรียน

ABSTRACT

This research aims to study the state of school administration to create happiness at work for personnel in educational institutions under the Office of the Secondary Education Area. The research is quantitative using a sample group of 297 secondary school teachers. The data were analyzed using research statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. The research results found that the state of school administration to create happiness at work for personnel in educational institutions under the Office of the Secondary Education Area had high opinions overall and high opinions in all 7 aspects: work success,

*บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของดุษฎีนิพนธ์เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความสุขในการทำงานตามหลักพุทธธรรม สำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

enthusiasm and responsibility, management and administration, love for work, communication, acceptance, and work safety and welfare, respectively.

Keywords: Educational Administration, Happiness at Work, School administrators

บทนำ

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ความมุ่งหมายและหลักการตามมาตรา 6 กล่าวไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และแนวการจัดการศึกษาตามมาตรา 23 การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้ 1) ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทย และระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์เรื่องจัดการการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน 3) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา 4) ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง 5) ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2552-2559 เป้าหมายเชิงคุณภาพ ดังนี้ 1) คนไทยเป็นคนดี เก่ง มีความสุข มีความรู้เชิงวิชาการและสมรรถนะทางวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม ใฝ่เรียนรู้และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความสุข มีสุขภาพทั้งกายและใจที่สมบูรณ์ สามารถประกอบอาชีพและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขเพื่อเป็นเป้าหมายและฐานหลักของการพัฒนาประเทศ 2) สังคมไทยเป็นสังคมแห่งคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ มีการสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ทรัพยากรทางปัญญาเพื่อการเรียนรู้ นำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนมีสุขภาพ ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขและเอื้ออาทร ประชาชนทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2543)

ครูเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาและทำให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งเป็นแบบอย่างให้เด็กในการดำเนินชีวิตและความประพฤติ ครูจึงต้องเป็นบุคคลที่ต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลา ในการศึกษาหาความรู้และการปรับวิธีการสอนโดยยึดเด็กเป็นสำคัญจึงได้รับความคาดหวังของสังคม ชุมชน อย่างสูง ที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาพัฒนาเด็กให้เป็นคนเก่ง คนดี และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สิ่งเหล่านี้อาจทำให้ครูเกิดความกดดันและไม่มีความสุขในการทำงานเป็นได้

ปัจจุบันทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ด้วยเหตุผลว่า การที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรในอนาคต ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีความสุขกับการทำงานจะมีความรักและพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกรักทางบวกในการทำงาน รู้สึกว่างานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์ มีความรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ทำงานนั้น มีความมีความ

ขยัน มุ่งมั่นในการทำงาน อยากทำให้งานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น มีความเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน รวมถึงได้รับการยอมรับและรู้สึกว่าตนมีคุณค่า สามารถประสบความสำเร็จในการทำงานซึ่งครูเป็นบุคลากรที่สำคัญในการจัดการการศึกษา หากครูมีความสุขในการทำงานก็ย่อมส่งผลดีต่อตัวครูผู้สอนเองและนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เล็งเห็นความสำคัญของครูผู้สอนจึงได้เสนอให้มีการจัดทำโครงการพัฒนาครูทั้งระบบ ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ทั้งระบบให้ทันสมัย โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญต่อครู คือ จัดหรือสร้างให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนไว้ซึ่งครูมีอาชีพ รักและศรัทธาในวิชาชีพครูปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีผลงานด้านคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นที่ประจักษ์ สังคมให้เกียรติและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นครู ทั้งนี้ผลที่คาดว่าจะได้รับคือมีครูที่มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในการปฏิบัติงานสอน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นส่วนราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่ส่งเสริม กำกับ ติดตามการดำเนินงานสถานศึกษาซึ่งมีโรงเรียนรัฐบาลในความรับผิดชอบจำนวนโรงเรียน ให้เป็นไปตามการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษาของชาติ พัฒนาผู้เรียน สมรรถนะครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัย และการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนบรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา แซ่ซิ้ม (2554) ที่ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย คือด้านค่านิยมส่วนบุคคล และด้านเพื่อนและสังคมรอบด้าน และอยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสุขภาพ ด้านความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว ด้านฐานะทางเศรษฐกิจ ด้านงานและด้านความมีอิสรภาพส่วนบุคคล และสอดคล้องกับการวิจัยของนรภัทร บุญพา (2556) ที่ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความรักในงานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี ด้านความสำเร็จในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นอยู่ในระดับมาก

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจทำการวิจัยเรื่องสภาพการบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความสุขในการทำงาน สำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ทั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ทั้งในทางวิชาการและทางปฏิบัติ

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
จำนวน 1,253 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้กำหนดสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ด้วยการ
กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของ Krejcie, R.V. & D.W. Morgan (1970) โดยมีระดับ
ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง 297 คน

2. เครื่องมือวิจัย เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความสุข
ในการทำงานให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยทำการสร้าง
และตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ดังนี้ 1) ศึกษาหลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการวิจัย 2) กำหนดนิยาม
ปฏิบัติการเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยอาศัยฐานทฤษฎีและงานวิจัย 3)
ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งในการสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยจะคำนึงถึงการสร้างแบบสอบถาม
ให้เป็นไปตามหลักวิชาการที่ถูกต้องและการได้แบบสอบถามที่ดีมีคุณภาพมีความตรงทั้งในเชิงโครงสร้าง และ
ความตรงเชิงเนื้อหา รวมทั้งความเชื่อมั่น 4) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเสนออาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์เพื่อ
ตรวจแก้ไขและปรับปรุงให้มีความเหมาะสม 5) นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญรวมจำนวน 5 ท่าน เพื่อ
ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา การใช้ภาษาและพิจารณาว่าแบบสอบถามครอบคลุมของเนื้อหาหรือไม่โดยการ
หาดัชนี (index of congruence: IOC) 6) พิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5
ขึ้นไปเพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัยซึ่งผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญปรากฏว่ามีรูปแบบที่
มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.5 ถึง 1.00 มีจำนวน 30 รายการ และปรับปรุงแก้ไขภาษาตามที่
ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การทดลองใช้ต่อไป 7) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบและการ
ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (tryout) กับกลุ่มตัวอย่างทดลองใช้ 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมา
วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ผลจากการวิเคราะห์หาค่า
ความเชื่อมั่นปรากฏว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.936

3. การวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจาก
แบบสอบถามด้วยระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหา
ค่าความถี่ และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความสุขในการทำงานให้แก่
บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย
และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

สภาพการบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และรายด้านมีความ
คิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบใน

การทำงาน ด้านการจัดการและการบริหารงาน ด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและสวัสดิการ ตามลำดับ สรุปผลการวิจัย ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพการบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาพรวม

	สภาพการบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ความรักในงาน	3.83	0.80	มาก	4
2	ความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบในการทำงาน	3.89	0.81	มาก	2
3	ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและสวัสดิการ	3.73	0.96	มาก	7
4	การติดต่อสัมพันธ์	3.81	0.93	มาก	5
5	การจัดการและการบริหารงาน	3.88	0.89	มาก	3
6	ความสำเร็จในงาน	3.92	0.87	มาก	1
7	การเป็นที่ยอมรับ	3.80	0.90	มาก	6
	ภาพรวม	3.84	0.88	มาก	

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการจัดการและการบริหารงาน ด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและสวัสดิการ ตามลำดับ อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษากำลังให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพการศึกษา ซึ่งผลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจกับสภาพการทำงานและรู้สึกมีความสุขในการทำงาน และผลรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 7 ด้าน อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จ ความพึงพอใจและความสุขของบุคลากรในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านงาน ด้านความสัมพันธ์ หรือด้านสวัสดิการ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา แซ่ซิ้ม (2554) ที่ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย คือด้านค่านิยมส่วนบุคคลและด้านเพื่อนและสังคมรอบด้าน และอยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสุขภาพ ด้านความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว ด้านฐานะทางเศรษฐกิจ ด้านงานและด้านความมีอิสรภาพส่วนบุคคล และสอดคล้องกับการวิจัยของนรภัทร บุญพา (2556) ที่ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรักในงานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการติดต่อ

สัมพันธ์ที่ดี ด้านความสำเร็จในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการวิจัยของอภิชาติ นิลาพทย์ (2556) ที่ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครสังกัดสำนักงานเขตบางพลัดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ทางบวก และอยู่ในระดับมาก คือ ความพึงพอใจในชีวิต และอารมณ์ทางลบในระดับต่ำ

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้คือสภาพการบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความสุขในการทำงาน สำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สรุปลักษณะที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

สภาพการบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความสุขในการทำงาน สำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นความรู้ที่สร้างขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน มีความรักและพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกทางบวกในการทำงาน กระตือรือร้นและมีความรับผิดชอบในการทำงาน มีความเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน รวมถึงได้รับการยอมรับและรู้สึกว่าตนมีคุณค่า สามารถประสบความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่

1. ความรักในงาน ความรู้สึกพึงพอใจกับงาน มีความยินดีในการทำงานของตน มีความรู้สึกทางบวกจากการทำงาน รู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าและมีประโยชน์ และมีความรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ทำงานนั้น
2. ความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบในการทำงาน การมีความขยัน มุ่งมั่นในการทำงาน อยากทำให้งานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น มีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ

3. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและสวัสดิการ การรับรู้ว่ามีอาชีพที่ทำอยู่เป็นอาชีพที่มั่นคงงานที่ได้รับมอบหมายมีความปลอดภัย ไม่เสี่ยง มีสภาพแวดล้อมและสถานที่ทำงานที่ดี มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หรือค่าจ้างที่สูงขึ้น ได้รับสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล เงินประกันชีวิตและเงินเพื่อใช้จ่ายเมื่อเกษียณอายุ ที่เหมาะสม

4. การติดต่อสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงานโดยการที่บุคคลร่วมกันทำงาน เกิดสังคมการทำงานขึ้น มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีการร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกัน มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และการรับรู้ว่ามีอยู่ท่ามกลางคนที่มีความรักและปรารถนาดีต่อกัน

5. การจัดการและการบริหารงาน การมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และนโยบายของสถานที่ทำงานนั้น มีความรู้สึกว่าได้ได้รับความยุติธรรมในการบริหารงานจากผู้บังคับบัญชา กฎระเบียบในการทำงานของท่านมีความเหมาะสมและยอมรับได้ การติดต่อและประสานงานในการทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ไม่รู้สึกอึดอัดเมื่อต้องถูกติดตาม/นิเทศจากผู้บังคับบัญชา

6. ความสำเร็จในงาน การทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความสำเร็จในการทำงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต มั่นใจในตนเองว่ามีศักยภาพในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อทำงานให้สำเร็จ

7. การเป็นที่ยอมรับ การรับรู้ว่าคุณเองได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือและความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานมีบทบาทสำคัญในการทำงานในองค์กร ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานและได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยสภาพการบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ควรส่งเสริมให้มีสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล เงินบำเหน็จ/บำนาญเมื่อเกษียณอายุ ที่เหมาะสม และการพัฒนาศักยภาพของครูโดยมีกระบวนการและขั้นตอนที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ตามความสามารถและศักยภาพของครู

1.2 จากผลการวิจัยสภาพการบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานหรือจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการยอมรับความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน รับฟังความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ยั่งยืน

1.3 จากผลการวิจัยสภาพการบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาควรส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรมีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การพูดจาให้กำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการเลื่อนตำแหน่ง วิทยฐานะ หรือสวัสดิการ ค่าจ้างหรือการสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาของครู

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการจัดกิจกรรมการยอมรับความรู้ความสามารถของครู รับฟังความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การตัดสินใจในการทำงานร่วมกันของครู

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- นรภัทร บุญพา. (2556). การศึกษาความสุขในการทำงานของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2560). พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). ปฏิรูปการศึกษาเพื่ออนาคตของประเทศ ไทย มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: 21 เซ็นจูรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2543). แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2552 – 2559. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค
- สุพัตรา แซ่ซิ้ม. (2554). ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตหนองจอก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิชาติ นิลาทย์. (2556). ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัด สำนักงานเขตบางพลัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Krejcie, R.V. & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3). 607-610.

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักความดีสากลของผู้บริหารสถานศึกษา
ETHICAL LEADERSHIP ACCORDING TO THE PRINCIPLES OF UNIVERSAL
GOODNESS OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS

พระไพบุลย์ พุทธิธโช (วงศ์แหวน) PhraPaiboon Buddhidhajo (Wongwhaen)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: wongboon2528@gmail.com

Article Received: December 13, 2024. Revised: December 28, 2024. Accepted: December 29, 2024.

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการนำเสนอภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักความดีสากลของผู้บริหารสถานศึกษา อันเป็นการบริหารที่ต้องอาศัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำในสถานศึกษามีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรมจริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก โดยพิจารณาจากองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและเพื่อสอดคล้องกับวิถีชาวพุทธ 4 องค์ประกอบที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) ความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในเจตนา การกระทำ และการแสดงออกในทิศทางที่เหมาะสมของผู้ร่วมงาน 2) ความรับผิดชอบ การยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในขอบเขตอำนาจหน้าที่ 3) ความซื่อสัตย์ ความโปร่งใสในการบริหารงาน ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ 4) ความเคารพ การให้เกียรติและเห็นความสำคัญของคนอื่น รับฟังความคิดเห็นและแสดงความเชื่อมั่นไว้วางใจ เพื่อบูรณาการกับหลักความดีสากล 5 ประการ ประกอบด้วย 1) ความสะอาด 2) ความเป็นระเบียบ 3) ความสุภาพ 4) การตรงต่อเวลา 5) การมีสมาธิ อันเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนต้องมี เป็นข้อปฏิบัติทางกาย วาจา ใจ เบื้องต้น เพื่อพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ และพัฒนาสังคมให้มีความเจริญงอกงาม และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข จะทำให้กาย วาจา ใจสะอาดบริสุทธิ์ เพื่อนำพาองค์กรสถานศึกษาก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ในยุคปัจจุบันนี้

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, หลักความดีสากล, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

This article presents the ethical leadership based on the principles of universal goodness of educational administrators, which is an administration that requires the role of educational administrators who demonstrate leadership in educational institutions with characteristics according to good social norms, morality, and immunity to sudden changes in the world. Considering the components of ethical leadership and in accordance with the Buddhist way, there are 4 important components: 1) Trust, confidence and trust in the intentions, actions, and expressions in the appropriate direction of colleagues. 2) Responsibility, acceptance of the results of work within the scope of authority. 3) Honesty, transparency in management, adherence to professional ethics. 4) Respect, honoring and seeing the importance of others, listening to opinions, and expressing confidence and trust. In

order to integrate with the principles of five universal goodness: 1) Cleanliness, 2) Orderliness, 3) Politeness, 4) Punctuality, 5) Concentration, which are basic characteristics that all human beings must have. They are basic practices of body, speech, and mind to develop oneself to be of quality and develop society to flourish and live together happily. This will make the body, speech, and mind clean and pure to lead educational institutions to move towards changes in line with the current globalization trends.

Keywords: Ethical Leadership, Universal Goodness, Educational Institution Administrators

บทนำ

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของคนทุกช่วงวัยเป็นพันธกิจสำคัญร่วมกันของรัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งในการกำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษา มาตรฐานการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ สื่อ แหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลของผู้เรียนในทุกระดับการศึกษา ทุกกลุ่มเป้าหมาย และทุกช่วงวัย เพื่อสร้างและพัฒนาพลเมืองที่มีคุณภาพมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถศึกษา เรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของตนจนถึงขีดสูงสุดตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจ เพื่อการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขร่วมกับผู้อื่นในสังคม และการปรับปรุงระบบการผลิตและพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในทุกระดับและประเภทการศึกษา เพื่อให้ได้ครูดีมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และมีจิตวิญญาณของความเป็นครูเข้าสู่ระบบการศึกษาของประเทศในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดสูงสุดของศักยภาพของแต่ละบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) มีเป้าหมายให้คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) แต่การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันที่นับวันจะทวีความรุนแรง และรวดเร็วขึ้น องค์การส่วนใหญ่ต่างก็มองหาผู้บริหารที่มีความรอบรู้ในเชิงวิชาการ และเชิงบริหาร ผู้บริหารที่มีความมั่นใจในตนเอง และผู้บริหารที่มีความสามารถในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยมักจะละเลยเรื่องคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่มีความสำคัญมากที่ผู้บริหารทุกคนควรจะต้องมี (ภิญโญ ทองมี, 2561) สถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรมต่อครู นักเรียน และบุคคลอื่นในสังคม ผู้นำต้องกล้าตัดสินใจใช้มาตรการเฝ้าขาดต่อผู้นั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องเริ่มจากตัวผู้นำที่มีจริยธรรม (Moral Leadership Begins with Moral Leaders) นำมาบูรณาการกับหลักความดีสากล อันเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนต้องมี เป็นข้อปฏิบัติทางกาย วาจา ใจ เบื้องต้น ดังนั้นผู้บริหารที่มีประสิทธิผลต้องไม่เพียงแต่แค่รอบรู้ด้านคุณธรรม การประพฤติปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้มีคุณธรรมแก่คนทั่วไปซึ่งการจัดการดังกล่าวจึงต้องเริ่มที่ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้กำหนดชะตากรรมทั้งของตัวผู้บริหารขององค์กรเพื่อพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ และพัฒนาสังคมให้มีความเจริญงอกงามรุ่งเรือง

บทความนี้เป็นการนำเสนอภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักความดีสากลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยคุณสมบัติ 5 ประการ คือ 2) ความสะอาด (Cleanliness) 2) ความเป็นระเบียบ (Orderliness)

3) ความสุภาพ (Politeness) 4) การตรงต่อเวลา (Punctuality) 5) การมีสมาธิ (Concentration) มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตของผู้บริหารสถานศึกษาให้กับตนเองและองค์กรสถานศึกษา ถือได้ว่าเป็นวัฒนธรรมของสังคมวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของคนไทยที่ได้รับการกล่อมเกลามาจากคำสอนของพระพุทธศาสนาตลอดไป

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) นั้นเป็นสิ่งที่บุคคลผู้ที่เป็นผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตามซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และค่านิยมจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ซึ่งมีนักการศึกษาทั้งของไทยและต่างประเทศได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้อย่างหลากหลายและแตกต่างกันตามแนวคิด ความเชื่อและจุดมุ่งหมายของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ การกระทำอย่างตรงไปตรงมา หรืออย่างบริสุทธิ์ใจของผู้นำที่แสดงออกถึงคุณลักษณะที่ดี โดยมองเห็นคุณค่าในสิ่งที่ถูกต้อง (The right values) หรือการเป็นผู้มีลักษณะน่าเชื่อถือ (Strong character) การเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น (The example for others) การมีความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งที่ล่อใจ (Withstand any temptations) (Freeman, R. E. and L. Stewart, 2023) หรือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) จะต้องประกอบด้วยความซื่อตรง (Integrity) และความไว้วางใจ (Trust) นอกจากนี้แล้ว จะต้องเป็นผู้ที่ตัดสินใจปัญหาโดยใช้ความยุติธรรม (Fairness) และเสมอภาค (Equal) ใส่ใจต่อผู้อื่น (Caring) และมีความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) และเป็นผู้ที่มีจริยธรรมทั้งเรื่องส่วนตัวและในการทำงาน มักจะสื่อสารกับผู้ตามในเรื่องจริยธรรม สร้างมาตรฐานของจริยธรรมที่ชัดเจนและมีการให้รางวัลหรือการลงโทษ เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะทำให้เกิดผล คือ ประสิทธิภาพของผู้ตาม ความพึงพอใจในการทำงานและการอุทิศตนเพื่องานของผู้ตาม และพวกเขาจะมีความเต็มใจที่จะรายงานถึงปัญหาที่เกิดขึ้นให้ผู้บริหารทราบ (Brown, M. E. and L. K. Trevino, 2006) หรือผู้นำที่ปฏิบัติแต่ “สิ่งดีๆ จะมีความรับผิดชอบต่อบุคคลและผลประโยชน์ของบุคคลหรือที่คนอื่น มักพูดว่า ผู้นำที่ดีจะทำแต่สิ่งดีๆ เสมอ ผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีความพยายามอย่างหนักสำหรับ การได้มาซึ่งผลลัพธ์และสิ่งที่ดีๆ เพราะว่าเขาทั้งหลายจะมีวิธีการทำงานหรือกำหนดเส้นทางเดิน เพื่อความสำเร็จที่ชัดเจนยิ่งไปกว่านั้นผู้นำที่ดีจะต้องทำแต่สิ่งดีๆ และเป็นประโยชน์จะเป็นส่วนหนึ่ง ในการสร้างมนุษย์ที่ดีทุกๆ การตัดสินใจในการปฏิบัติของผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีความหมายเสมอ (Heiskanen, E., 2009)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นคุณสมบัติหรือลักษณะหรือสภาวะอันพึงมีของผู้นำอันประกอบไปด้วยคุณธรรมจริยธรรมเป็นพื้นฐานของใจ โดยที่สามารถชักนำให้ผู้ตามมาประสานความร่วมมือกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งมาอย่างถูกต้องชอบธรรม มีศีลธรรม โดยจะต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของสังคม ต้องมีอำนาจหรืออิทธิพลเหนือผู้อื่น และมีความสามารถในการหลอมรวมกลุ่มหรือองค์กรเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามมองไกลและขึ้นอย่างมีศิลปะ เพื่อให้บุคคลอื่นกระทำกิจกรรมในลักษณะสร้างความสัมพันธ์ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและกระทำกิจกรรมด้วยความเต็มใจศรัทธา

ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตประจำวันทั้งความเป็นส่วนตัวและในภาวะหน้าที่บริหารงาน นักการศึกษาได้กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า คุณลักษณะทางพฤติกรรมสำหรับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมี 7 ด้าน ได้แก่

1. ความยุติธรรม (Fairness) ได้แก่ การไม่แสดงความชอบพอบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นพิเศษจะต้องปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความถูกต้องและเท่าเทียมกัน ความยุติธรรมโดยมากจะถือเป็นด้านที่มีความสำคัญมากที่สุดสำหรับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้นำที่มีจริยธรรมจะต้องปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างซื่อสัตย์และเท่าเทียมทั้งในด้านของการวางหลักการและการตัดสินใจ ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีความน่าเชื่อถือและซื่อสัตย์ และต้องรู้จักรับผิดชอบในการกระทำของตน

2. การแบ่งอำนาจ (Power Sharing) ได้แก่ การอนุญาตให้ผู้ตามมีส่วนร่วมรับฟังและแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ รวมทั้งจะต้องรับฟังการแสดงความคิดเห็นและความกังวลใจต่างๆ นอกจากนี้ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมอบอำนาจให้แก่ผู้ตาม เพื่อให้สามารถควบคุมและพึ่งพาตนเองได้

3. ความชัดเจนในบทบาท (Role Clarification) ได้แก่ การให้ความกระจ่างในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความคาดหวังและผลการปฏิบัติงานที่คาดหวังแก่ผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนได้ว่าผู้นำกำลังคาดหวังอะไรจากพวกเขา ซึ่งจะช่วยให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจว่าจะต้องทำอะไรบ้างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร

4. การดูแลผู้อื่น (People Orientation) ได้แก่ การแสดงความเป็นห่วงเป็นใยเคารพและสนับสนุนผู้ตาม การมีความรู้สึกเป็นห่วงเป็นใยผู้อื่นอย่างแท้จริง ถือเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้วยการแสดงความเป็นห่วงอยู่อย่างสม่ำเสมอ ให้ความเคารพผู้ตามและให้การสนับสนุนในเรื่องต่างๆ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ตามได้รับการตอบสนองความต้องการที่จำเป็นอย่างครบถ้วน

5. ความซื่อสัตย์ (Integrity) ได้แก่ การปฏิบัติในสิ่งที่พูด และรักษาคำมั่นสัญญาความซื่อสัตย์ คือ การแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลอย่างหนึ่งด้วยการพูดและการกระทำ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องเป็นผู้ที่รักษาสัญญา และปฏิบัติตามคำสัญญาของตน

6. การแนะนำด้านจริยธรรม (Ethical Guidance) ได้แก่ การสนับสนุนและให้รางวัลแก่การสร้างจริยธรรม ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องตั้งกฎระเบียบ และการปฏิบัติในเชิงจริยธรรมให้กับผู้ตามด้วยการสื่อสาร การอธิบาย การสนับสนุน และให้รางวัลแก่ผู้ตามที่แสดงพฤติกรรมตามหลักจริยธรรมที่ถูกกำหนดเอาไว้

7. ความใส่ใจในระยะยาว (Concern for Sustainability) ได้แก่ การใส่ใจต่อสภาพแวดล้อม และกระตุ้นให้เกิดการหมุนเวียนนำเอามาใช้ใหม่ ด้านนี้จะหมายถึงการให้ความใส่ใจ และแสดงถึงความใส่ใจต่อความยั่งยืน (Sustainability) ของสภาพแวดล้อมด้วยการคำนึงถึงผลจากการกระทำต่างๆ ที่อยู่เหนือการควบคุมของกลุ่มทำงาน รวมไปถึงการแสดงความห่วงใยต่อสวัสดิการของสังคม (Kalshoven, K., Den Hartog, D. N. & De Hoogh, 2011)

สรุปได้ว่า ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงหมายถึง ความประพฤติดของผู้บริหารหรือผู้นำที่มีคุณลักษณะของความซื่อสัตย์ ความน่าไว้วางใจ ความยุติธรรม ความเป็นห่วงเป็นใยและมีหลักการ เป็นการแสดงออกเชิงศีลธรรมสามารถมองเห็นได้จากการประพฤติปฏิบัติประจำวันแล้ว ยังต้องทำให้นโยบายต่างๆ และโครงสร้างขององค์กรแฝงด้วยค่านิยมเชิงจริยธรรมทั้งสิ้นเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการที่ดีย่างสูงสุดทั้งต่อตนเองต่อผู้อื่นและต่อสังคม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นความประพจน์ของผู้บริหารหรือผู้นำที่มีคุณลักษณะของความซื่อสัตย์ ความน่าไว้วางใจ ความยุติธรรม ความเป็นห่วงเป็นใย และมีหลักการและมีแนวทางการปฏิบัติโดยคำนึงคุณค่าทางจริยธรรมศีลธรรมอันดีงาม การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีจึงสามารถส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมโดยตรง นักวิชาการได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม กล่าวคือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องประพฤติปฏิบัติและมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ 1) จะต้องคำนึงถึงเป้าหมายในการทำงาน 2) มีการพัฒนาความรู้อยู่เสมอ 3) มีการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม 4) มีความไว้วางใจ 5) เป็นผู้มีความรับผิดชอบ 6) มีความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรี 7) มีความยุติธรรม 8) มีความเอื้ออาทรห่วงใย 9) ความเป็นพลเมืองดี (Karaköse, T., 2007) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีลักษณะที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1) ความคู่ควรแก่การไว้วางใจ (Trustworthiness) 2) ความเคารพ (Respect) 3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 4) ความยุติธรรม (Fairness) 5) การห่วงใยผู้อื่น (Caring) 6) ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) (Josephson Institute of Ethics, 2009) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) จะต้องประกอบด้วยความซื่อตรง (Integrity) และความไว้วางใจ (Trust) นอกจากนี้แล้วจะต้องเป็นผู้ที่ตัดสินปัญหาโดยใช้ความยุติธรรม (Fairness) และเสมอภาค (Equal) ใส่ใจต่อผู้อื่น (Caring) และมีความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) และเป็นผู้ที่มีจริยธรรมทั้งเรื่องส่วนตัวและในการทำงานมักจะสื่อสารกับผู้ตามในเรื่องจริยธรรม สร้างมาตรฐานของจริยธรรมที่ชัดเจน และมีการให้รางวัลหรือการลงโทษ เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะทำให้เกิดผลคือประสิทธิภาพของผู้นำ ความพึงพอใจในการทำงานและการอุทิศตนเพื่องานของผู้ตาม และพวกเขาจะมีความเต็มใจที่จะรายงานถึงปัญหาที่เกิดขึ้นให้ผู้บริหารทราบ (Brown, M. E., Trevino, L.K. & Harrison, 2006) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) เป็นความสัมพันธ์ในทางที่เป็นบวกเป็นมาตรฐานทองคำ (The gold standard) สำหรับ องค์การผู้นำเชิงจริยธรรมจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีอย่างมีคุณภาพภายใต้หลักการของความเคารพ (Respect) ไม่สร้างข้อขัดแย้งหรือสัญญาหรือการยินยอมด้วยการบีบบังคับอย่างไม่มีทางเลือก ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในความสำเร็จขององค์กร ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องเข้าใจว่าความสัมพันธ์ เหล่านี้ จะนำไปสู่ความเจริญเติบโตหรือความก้าวหน้าสำหรับองค์กร ซึ่งโดยหลักการพื้นฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะประกอบด้วย ความไว้วางใจ (Trust) ความเคารพ (Respect) ความซื่อตรง (Integrity) ความซื่อสัตย์ (Honesty) ความยุติธรรม (Fairness) ความเสมอภาค (Equity) ความเที่ยงธรรม (Justice) และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Compassion) (Berghofer, D. & Schwartz, G., 2008) และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีองค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ (trust) 2) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ (responsibility) 3) การแสดงออกถึงความเคารพ (respect) 4) การแสดงออกถึงความ เป็นพลเมืองดี (citizenship) 5) การแสดงออกถึงความยุติธรรม (fairness) เป็นต้น (ธนภฤต ธรรมวนิชย์, 2564)

สรุปว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นความประพจน์หรือลักษณะของผู้นำโดยใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบและเพื่อความสอดคล้องกับวิถีชาวพุทธสังคมไทย สรุปได้จำนวน 4 องค์ประกอบที่สำคัญคือ 1) ความไว้วางใจ (Trustworthy) 2) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 3) ความซื่อสัตย์ (Honesty) 4) ความเคารพ (Respect) ผู้บริหารที่ดีควรแสดงพฤติกรรมของผู้นำในการดำเนินชีวิตประจำวันทั้งส่วนตัวและในหน้าที่การบริหารงานบนพื้นฐานของความมีเหตุผลของจริยธรรม สอดคล้องกัน

กับหลักความดีสากลอันเป็นข้อปฏิบัติขั้นพื้นฐานของทุกคนเพื่อให้ใจผ่องใส สามารถเห็นประโยชน์สุขของตนเอง ศรัทธา และสังคมส่วนรวมเป็นหลัก

หลักความดีสากล

หลักความดีสากลคือข้อปฏิบัติทางกาย วาจา และใจที่ทำให้ความทุกข์ลดลงหรือหมดไป เป็นข้อปฏิบัติขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกเพศวัย เชื้อชาติ ศาสนาและลัทธิความเชื่อ เพื่อให้ใจผ่องใส สามารถเห็นประโยชน์สุขของตนเองและผู้อื่นได้โดยการฝึกปฏิบัติจนเป็นนิสัยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง (พระราชภาวนาจารย์ (เผด็จ ทตฺตชีโว), 2566) อันเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนต้องมี เป็นข้อปฏิบัติทางกาย วาจา ใจ เบื้องต้นเพื่อพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ และพัฒนาสังคมให้มีความเจริญงอกงาม และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขจะทำให้กาย วาจา ใจสะอาดบริสุทธิ์ จนกระทั่งกลายเป็นนิสัยใจคอที่ดี ทำให้มีคุณธรรมและศีลธรรมประจำใจของตนและมีมาตรฐานคุณภาพชีวิตขั้นพื้นฐานที่ดีขึ้น มี 5 ประการ ได้แก่

1. ความสะอาด (Cleanliness) หมายถึง การละความสกปรกปราศจากสิ่งแปลกปลอม อันจะทำให้เสียคุณภาพ ไม่สกปรกไม่เลอะเทอะ มองดูสบายตา พาสบายใจ ซึ่งจะทำให้เกิดความสะอาด มี 3 ระดับ คือ สะอาดกาย คือ ไม่ฆ่าสัตว์ ไม่ลักทรัพย์ ไม่ประพฤติผิดในกาม ด้วยการเจ้าชู้ผิดลูกผิดเมียผู้อื่น สะอาดวาจา คือ การไม่พูดเท็จ ไม่พูดส่อเสียด ไม่พูดคำหยาบ ไม่พูดเพ้อเจ้อ หรือินินทาว่าร้ายใคร และสะอาดใจ คือ ไม่คิดโลภ ไม่คิดพยาบาท มีความเห็นถูกต้อง ไม่หลงมัวเมาอบายมุข (ฟ้าพระจันทร์, 2566) หรืออุศลกรรมบถ บุคคลผู้ประพฤติตนทั้งกาย วาจา ใจประกอบด้วยธรรมทั้งสิบประการนั้นชื่อว่าเป็นผู้สะอาดกาย สะอาดวาจาและสะอาดใจ ดังที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสไว้ในตอนท้ายของจุนทสูตรว่า “ดูกรจุนทะ กุศลกรรมบถ 10 ประการนี้เป็นความสะอาดด้วย เป็นตัวทำให้สะอาดด้วย ก็เพราะเหตุแห่งการประกอบด้วยกุศลกรรมบถสิบประการนี้ เทวตาทั้งหลายย่อมปรากฏ มนุษย์ทั้งหลายย่อมปรากฏ หรือว่าสุคติอย่างใดอย่างหนึ่งจึงมี” (อง.ทสก. (ไทย) 24/165/275)

2. ความเป็นระเบียบ (Orderliness) หมายถึง สภาพที่มีการจัดวางหรือปฏิบัติตามกฎเกณฑ์หรือหลักการที่กำหนดไว้และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งส่งผลให้เกิดความเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และไม่เกิดความสับสน มีความสำคัญต่อชีวิต ทำให้รู้ถึงคุณค่าของกฎเกณฑ์ และเป็นวิธีการถ่ายทอดลักษณะวัฒนธรรมของสังคม อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สุขต่อสังคมและประเทศชาติ (คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ, 2566)นอกจากนี้ยังเป็นกระบวนการที่มีอยู่ตลอดชีวิตของความเป็นมนุษย์ ประกอบด้วย ความมีระเบียบทางร่างกายไม่ไปทำร้ายใคร ความมีระเบียบทางความคิด คือ คิดเรื่องดีๆ ความมีระเบียบทางคำพูด คือ พูดแต่สิ่งดีมีประโยชน์ไม่ว่าร้ายใคร

3. ความสุภาพ (Politeness) หมายถึง ความสามารถในการควบคุมกิริยา ทางกาย วาจา รวมทั้งการแสดงออกต่างๆ ด้วยความสุภาพนุ่มนวลให้เป็นปกติ ไม่รุนแรงหยาบคาย จนทำให้ผู้อื่นเกิดความรู้สึกในทางที่ไม่ดี รวมถึงการแต่งกายที่เหมาะสม เมื่อได้ทำซ้ำๆ จะมีความสำรวมระวังในทุกเรื่อง ด้วยการจัดลำดับการพูดให้ถูกต้อง รู้จักการเลือกใช้คำ มีการปรับน้ำเสียงได้สุภาพอ่อนโยนน่าฟัง (ฟ้าพระจันทร์, 2566) ยังหมายความว่าความประพฤติที่ประกอบด้วยความดีและความเมตตากรุณา ซึ่งต้องใช้การฝึกฝน และควบคุมตนเองให้แสดงออกซึ่งการกระทำที่เหมาะสม บุคคลที่ใ้เกียรติตนเองมีความมั่นคงทางจิตใจ จะไม่แสดงความโมโหให้เสียเกียรติ ไม่วิวาทให้เสียคน (เสาวลักษณ์ ลีรุ่งเรืองพร, 2566)

4. การตรงต่อเวลา (Punctuality) หมายถึง ความสามารถในการควบคุมตัวเอง ในการบริหารเวลา และสิ่งต่างๆ ให้เป็นไปตามเวลาที่กำหนด คนที่ตรงต่อเวลาจะมีความมีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์ และความ

รับผิดชอบในหน้าที่ของตน การควบคุมและพัฒนาตนเองให้เป็นคนตรงต่อเวลานั้นสามารถทำได้ โดยการจัดแบ่งเวลาให้เหมาะสมกับกิจกรรมต่างๆ เป็นการจัดระเบียบให้กับชีวิต สำหรับในการทำงานหรือการเรียนด้วยการพยายามทำงานหรือส่งงานให้เสร็จก่อนเวลาเพื่อมีเวลาตรวจทานและส่งงานให้ตรงตามกำหนด รวมถึงหากนัดหมายกับผู้อื่นหรือทำกิจกรรมอื่นใด ควรที่จะเผื่อเวลาในการเดินทางเพื่อไปให้ถึงจุดหมายก่อนเวลาสักเล็กน้อย เพื่อจะได้ไม่ต้องเร่งรีบ รวมถึงมีเวลาเตรียมความพร้อมให้กับตนเอง (แก้แห่งความรัก, 2566)

5. การมีสมาธิ (Concentration) หมายถึง ความสามารถในการควบคุมจิตใจ ให้จดจ่อเป็นอารมณ์เดียว มีสติตั้งมั่นอยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพียงสิ่งเดียว เพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ผ่องใสจากภายในเป็นการจัดระเบียบทางจิตใจตั้งมั่นในอารมณ์ใดอารมณ์หนึ่งอย่างแน่วแน่ และไม่ให้จิตใจเป็นทาสของความคิด ความรู้สึก หรือสิ่งรบกวนต่างๆ การมีสมาธิช่วยให้เราสามารถเข้าถึงความเป็นจริงของตัวเองและโลกที่เราอยู่ได้ดียิ่งขึ้น อันเป็นสิ่งที่พระพุทธศานากำหนดเอาไว้เป็นข้อควรปฏิบัติ เพื่อการดำรงชีวิตประจำวันอย่างมีความสุข ไม่ประมาท เต็มไปด้วยสติสัมปชัญญะ และปัญญา อันเป็นเรื่องไม่เหลือวิสัย ทุกคนสามารถปฏิบัติได้ง่ายๆ (พระภิกษุวิริยคุณ (เผด็จ ทตตชีโว), 2566)

สรุปว่า หลักความดีสากลจึงเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนต้องมีเพื่อพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ และพัฒนาสังคมให้มีความเจริญงอกงาม และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยคุณลักษณะเหล่านี้จะต้องฝึกฝนเป็นประจำทุกวันจนเป็นนิสัย ซึ่งเป็นวิถีของชาวพุทธที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำมาใช้เป็นพื้นฐานแนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาภาวะผู้นำและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ มีความเจริญงอกงาม มีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ความสะอาด (Cleanliness) ความเป็นระเบียบ (Orderliness) ความสุภาพ (Politeness) การตรงต่อเวลา (Punctuality) และการมีสมาธิ (Concentration)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักความดีสากลของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารในยุคปัจจุบัน ต้องมีคุณลักษณะทางวิชาชีพ มีความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง มีคุณลักษณะของภาวะผู้นำ อันเป็นเครื่องชักนำหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงทางปฏิบัติงานทางการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย (เลิศดาว กลิ่นศรีสุข, 2566) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันควรมีความสามารถในการแสดงความสามารถที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานผ่านการกระทำของบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และส่งเสริมความประพฤติเช่นนั้นต่อผู้ตาม ผ่านการสื่อสารแบบสองทาง การเสริมแรง และการตัดสินใจโดยการเคารพความเชื่อทางจริยธรรมและคุณค่า ตลอดจนเพื่อศักดิ์ศรีและสิทธิของผู้อื่น (กัญพร ปานเพชร, 2565) ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยมีหลักการนำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักความดีสากลของผู้บริหารสถานศึกษาไปประยุกต์ใช้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักความดีสากลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสะอาด (Cleanliness) คือ การละความสกปรกปราศจากสิ่งแปลกปลอม อันจะทำให้เสียคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสะอาดกาย ด้วยการดูแลรักษาความสะอาดของร่างกาย เครื่องแต่งกาย มีการควบคุมคุณภาพอาหาร น้ำดื่ม ยารักษาโรคที่ได้มาตรฐาน รวมทั้งอาคารสถานที่ของสถานศึกษา ห้องผู้บริหาร ห้องน้ำ โต๊ะทำงาน สิ่งของเครื่องใช้ส่วนตัว บรรยายาศปลอดโปร่ง ไม่มีฝุ่นหรือมลพิษทางอากาศ ตลอดจนกลิ่นขยะที่ทำให้สุขภาพเสียสมดุล ปราศจากการรบกวนจากแมลงและสัตว์ สะอาดวาวแวววาว ด้วยการกล่าวถ้อยคำที่เป็นเรื่องจริง มีประโยชน์ เป็นคำสุภาพ และไม่หยาบคาย ประกอบด้วยจิตเมตตา ถูกเวลาและสถานที่ และสะอาดใจ ด้วยการฝึกสมาธิ ไม่คิดโลภ ไม่คิดพยาบาท มีความเห็นถูกต้อง รวมทั้งยึดมั่นในคุณธรรม ศีลธรรม ย่อมทำให้เกิดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในเจตนารมณ์ รวมถึงการกระทำและการแสดงออกในทิศทางที่เหมาะสมของ

ผู้ร่วมงาน ในเนื้อหาหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นแบบอย่างที่ดี มีความยึดมั่นในคุณธรรมด้วยการประพฤติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักความดีสากลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นระเบียบ (Orderliness) คือ สภาพที่มีการจัดวางหรือปฏิบัติตามกฎเกณฑ์หรือหลักการที่กำหนดไว้และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นระเบียบ ปฏิบัติตนในระเบียบแบบด้วยการแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ จัดเก็บสิ่งของให้เป็นหมวดหมู่ เรียงลำดับขนาดจากใหญ่ไปเล็ก เรียงลำดับสี เป็นแถวเป็นแนว เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสถานศึกษา ในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตนหรือหลักการที่กำหนดไว้ ย่อมทำให้เกิดความรับผิดชอบหน้าที่ มีระเบียบวินัย มีความรู้ความเข้าใจในงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และไม่เกิดความสับสน ทำให้รู้ถึงคุณค่าของกฎเกณฑ์ และเป็นวิธีการถ่ายทอดลักษณะวัฒนธรรมความรับผิดชอบ รวมถึงความเป็นระเบียบของบุคลากรในสถานศึกษา

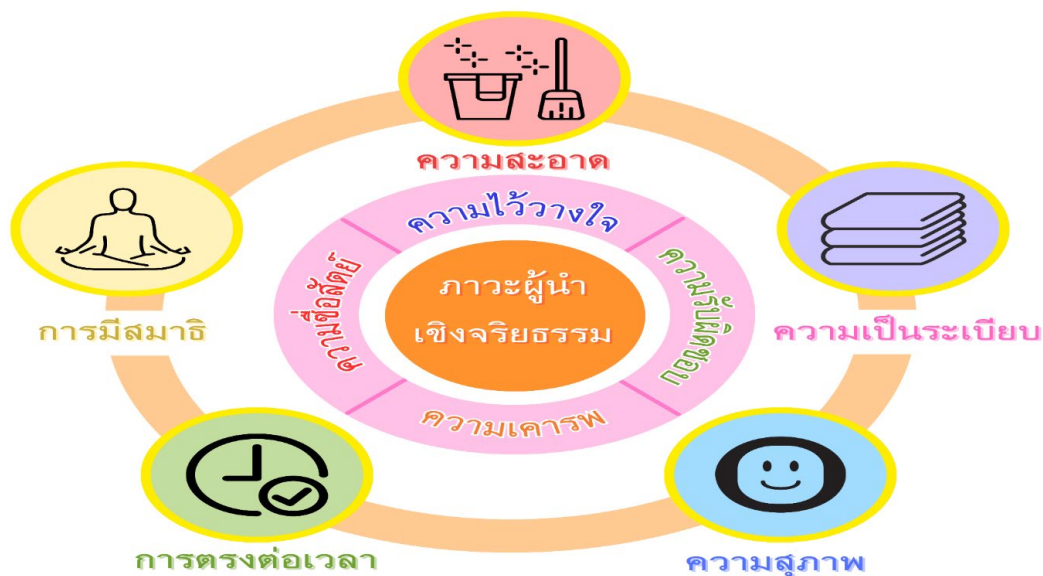
3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักความดีสากลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสุภาพ (Politeness) คือ ความสามารถในการควบคุมกิริยา ทางกาย วาจา รวมทั้งการแสดงออกต่างๆ ด้วยความสุภาพนุ่มนวลให้เป็นปกติ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุภาพ สื่อสารกับคุณครูและนักเรียนด้วยภาษาที่น่าฟัง มีความประพฤติทางกาย วาจา ที่ประกอบด้วยความพอดีและการปฏิสัมพันธ์ในแบบที่นุ่มนวล ซึ่งต้องใช้ในการฝึกฝน และควบคุมตนเองให้แสดงออกซึ่งการกระทำที่เหมาะสม แสดงออกด้วยความสุภาพนุ่มนวล มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ยิ้มไหว้ทักทาย พูดจาไพเราะ พูดด้วยความปรารถนาดี จัดลำดับการพูดได้ถูกต้องเหมาะสม เลือกใช้คำพูดที่เที่ยงใจและให้เกียรติบุคลากร รวมทั้งการให้ความสำคัญในการแต่งกายให้สุภาพ และถูกต้องตามระเบียบของสถานศึกษา ด้วยการปกปิดความไม่งามของร่างกาย ขณะยืน เดิน นอน นั่ง หรือหัวเราะด้วยอาการสำรวมระวัง อากัปกิริยาต้องมีความพอดี ย่อมทำให้เกิดความเคารพ น่าเลื่อมใสศรัทธาและการให้เกียรติจากบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิผล

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักความดีสากลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตรงต่อเวลา (Punctuality) คือ ความสามารถในการควบคุมตัวเอง ในการบริหารเวลาและสิ่งต่างๆ ให้เป็นไปตามเวลาที่กำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการตรงต่อเวลาต้องให้ความสำคัญต่อเวลา ด้วยการบริหารจัดการเวลาให้ดี กำหนดเวลาการทำงานให้ชัดเจน โดยกำหนดให้มีคุณครูเวรที่ต้องมาโรงเรียนก่อนนักเรียน มีการเข้าร่วมกิจกรรมหน้าเสาธง เริ่มทำงาน เข้าทำงาน และเลิกจากการทำงานตามเวลาที่กำหนด เข้าสอนหนังสือตรงเวลา โดยมีตารางเวลาคาบเรียนที่ชัดเจน รวมทั้งการทำกิจกรรมของสถานศึกษา การนัดหมายการประชุมหรือนัดเวลาพูดกับผู้ที่เป็นผู้ใหญ่ต้องเป็นไปตามเวลาที่กำหนด ไม่มีการสอนเกินเวลาเพื่อไม่ให้นักเรียนรู้สึกเบื่อ ซึ่งผู้บริหารที่ตรงต่อเวลาย่อมมีความซื่อสัตย์ มีความโปร่งใสในการบริหาร ยึดหลักปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ย่อมสามารถแนะนำตักเตือน และเป็นแบบอย่างในหน้าที่ของตน

5. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักความดีสากลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีสมาธิ (Concentration) คือ ความสามารถในการควบคุมจิตใจ ให้จดจ่อเป็นอารมณ์เดียว มีสติตั้งมั่นอยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพียงสิ่งเดียว เพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ผ่องใส เป็นเครื่องพัฒนาสติสัมปชัญญะ และปัญญา ย่อมได้รับความไว้วางใจ เป็นแบบอย่างในความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ เป็นที่เคารพรักของบุคลากร ดังนั้นหากผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษามั่นใจฝึกฝนสมาธิปฏิบัติจนเป็นนิสัย ย่อมส่งผลให้เกิดสติปัญญา ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจมีความถูกต้องมากขึ้น ทำให้ผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนการสอนในสถานศึกษามีคุณภาพมากขึ้น มีความสุขุมรอบคอบในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและพัฒนาการบริหารองค์กรสถานศึกษาให้เกิดความเจริญงอกงามในสังคมตลอดไป

บทสรุป

ภาวะผู้นำมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรทางด้านการศึกษา ที่มีเป้าหมายสำคัญสูงสุดในการจัดการศึกษา คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานตามที่สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้ รวมไปถึงให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมโดยอาศัยความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา นั่นก็คือทักษะทางด้านภาวะผู้นำ เพื่อนำพาสถานศึกษา ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารที่เมตตาเอื้ออาทรบุคคลและคนทั่วไป ผู้นำเชิงจริยธรรมต้องปรับวิธีการบริหารสถานศึกษาให้มีหลักคุณธรรม ความคิดก้าวหน้า ทันสมัย และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองอยู่ตลอดเวลา โดยประยุกต์ใช้ให้เข้ากับหลักความดีสากล 5 ประการ คือ 1) ความสะอาด (Cleanliness) 2) ความเป็นระเบียบ (Orderliness) 3) ความสุภาพ (Politeness) 4) การตรงต่อเวลา (Punctuality) 5) การมีสมาธิ (Concentration) มาบูรณาการกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ (Trustworthy) คือ ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในเจตนา การกระทำและการแสดงออกในทิศทางที่เหมาะสมของผู้ร่วมงาน 2) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในขอบเขตอำนาจหน้าที่ 3) ความซื่อสัตย์ (Honesty) คือ ความโปร่งใสในการบริหารงาน ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ 4) ความเคารพ (Respect) คือ ให้เกียรติและเห็นความสำคัญของคนอื่น รับฟังความคิดเห็นและแสดงความเชื่อมั่นไว้วางใจ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักความดีสากลของผู้บริหารสถานศึกษา

จากภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักความดีสากล ผู้นำที่มีคุณลักษณะด้านความสะอาด ความเป็นระเบียบ ความสุภาพ การตรงต่อเวลา และมีสมาธิ เป็นลักษณะพื้นฐานปกติในชีวิตประจำวัน เป็นเครื่องพัฒนาสติสัมปชัญญะ และปัญญาอันเป็นพื้นฐานของชีวิตให้มีความมั่นคงปลอดภัย และไม่ประมาทในการดำเนินชีวิต ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักความดีสากลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสะอาด (Cleanliness) คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสะอาดทางด้านร่างกาย เครื่องแต่งกาย สิ่งของเครื่องใช้ส่วนตัว โต๊ะทำงาน รวมทั้งอาคารสถานที่ของสถานศึกษา ย่อมทำให้เกิดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในการทำงานของผู้ร่วมงาน ในเรื่องงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการทำงานร่วมกัน
2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักความดีสากลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นระเบียบ (Orderliness) คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นระเบียบ ปฏิบัติตนในเครื่องแบบด้วยการแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ จัดเก็บสิ่งของให้เป็นหมวดหมู่ รวมทั้งการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสถานศึกษา ย่อมทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีระเบียบวินัย ทำให้การทำงานเป็นระบบมีประสิทธิภาพ และไม่เกิดความสับสน
3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักความดีสากลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสุภาพ (Politeness) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมกิริยา ทางกาย วาจา รวมทั้งการแสดงออกต่างๆ ด้วยความสุภาพนุ่มนวลให้เป็นปกติ ย่อมทำให้เกิดความเคารพ น่าเลื่อมใสศรัทธาและการให้เกียรติจากบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา
4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักความดีสากลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตรงต่อเวลา (Punctuality) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารเวลาและสิ่งต่างๆ ให้ตรงตามเวลาและเป็นไปตามเวลาที่กำหนด ด้านการเรียนการสอน การทำกิจกรรมของสถานศึกษา หรือการนัดหมายการประชุมเป็นไปตามเวลาที่กำหนด ย่อมถือได้ว่าเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ต่อเวลาและหน้าที่ ทำให้การบริหารงานมีความโปร่งใส และเป็นแบบอย่างในหน้าที่ของตน
5. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักความดีสากลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีสมาธิ (Concentration) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมจิตใจ ให้จดจ่อเป็นอารมณ์เดียว มีสติตั้งมั่นอยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพียงสิ่งเดียว ย่อมส่งผลให้เกิดสติปัญญา ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจมีความถูกต้องมากขึ้น ย่อมทำให้งานของสถานศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบ เกิดผลสัมฤทธิ์และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566-2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัญชพร ปานเพชร. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุค 4.0. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 9(1). 496.
- แก้วแห่งความรัก. (2566). ประโยชน์ของการเป็นคนตรงต่อเวลา. แหล่งที่มา <https://sfrok.wordpress.com>. สืบค้นเมื่อ 24 ต.ค. 2566.
- คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ. (2566). บทความคุณธรรม การส่งเสริมวินัย. แหล่งที่มา <https://www.nmpc.go.th/content/view>. สืบค้นเมื่อ 24 ต.ค. 2566.

- เสาวลักษณ์ ลีรุ่งเรืองพร. (2566). ความสุภาพที่แข็งแกร่ง. แหล่งที่มา <https://mgronline.com/qol/detail>. สืบค้นเมื่อ 24 ต.ค. 2566.
- ธนกฤต ธรรมวนิชย์. (2564). **ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับ ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระภาวนาวิริยคุณ (เผด็จ ทัตตชีโว). (2566). **สมาธิคืออะไร**. แหล่งที่มา <https://www.dmc.tv/pages/meditation>. สืบค้นเมื่อ 24 ต.ค. 2566.
- พระราชภาวนาจารย์ (เผด็จ ทัตตชีโว). (2566). **ความดีสากล (TH)**. แหล่งที่มา <https://www.interhq.org/teaching>. สืบค้นเมื่อ 24 ต.ค. 2566.
- ฟ้าพระจันทร์. (2566). **ความดี คนดี สังคมดี**. แหล่งที่มา <https://www.blockdit.com/posts>. สืบค้นเมื่อ 24 ต.ค. 2566.
- ภิญโญ ทองมี. (2561). **รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เลิศดาว กลิ่นศรีสุข. (2566). **ผู้บริหารยุคใหม่**. แหล่งที่มา <https://www.gotoknow.org/posts>. สืบค้นเมื่อ 24 ต.ค. 2566.
- Berghofer, D. & Schwartz, G. (2008). **Ethical leadership: Right relationships and the emotional bottom line the gold standard for success**. From <http://www.newparadigmjournal.com/Oct2008/ethicalleadership.htm>. Retrieved October 24, 2023.
- Brown, M. E. and L. K. Trevino. (2006). Ethical leadership: A review and future direction. **The Leadership Quarterly**. 17(6). 596-597.
- Brown, M. E., Trevino, L.K. & Harrison. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. **The Leadership Quarterly**. 17. 595-616.
- Freeman, R. E. and L. Stewart. (2023). **Developing ethical leadership**. From http://www.darden.virginia.edu/corporate-ethisc/pdf/ethical_leadership.pdf Retrieved October 24, 2023.
- Heiskanen, E. (2009). **What makes a leader good**. From <http://www.feedbackcatalog.com/index.php/en/newsletter-july-2009/what-makes-a-leader-good>. Retrieved October 24, 2023.
- Josephson Institute of Ethics. (2009). **Ethical leadership outcomes student leader learning outcomes project**. From <http://silo.tamu.edu/rubrics>. Retrieved October 24, 2023.
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N. & De Hoogh. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. **The Leadership Quarterly**. 22(1). 51-69.
- Karaköse, T. (2007). High school teacher's perceptions towards principals 'ethical leadership in Turkey. **Asia Pacific Education Review**. 8(3). 464-477.

แนวทางการพัฒนาตน : มุมมองตามหลักพระพุทธศาสนา
SELF-DEVELOPMENT APPROACH: A BUDDHIST PERSPECTIVE

^[1]พระครูปลัดรัตน์ ฐิตคุโณ PhrakrupaladRut Titakuno

^[2]ลิน งามประโคน Sin Ngamprakhon ^[3]พระสุรชัย สุรชัย PhraSurachai Surachayo

^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author E-mail: surachaihongtrakool@gmail.com

Article Received: December 06, 2024. Revised: December 28, 2024. Accepted: December 29, 2024.

บทคัดย่อ

บทความเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาตนตามหลักพระพุทธศาสนาโดยมีเครื่องมือที่สำคัญคือช่วยกันสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและการแก้ปัญหาของประเทศ เพราะปัญหาชาติเกิดจากตนด้วยเหตุนี้การจะแก้ปัญหาใดๆ ต้องเริ่มจากตนเป็นประการสำคัญ กรณีตัวอย่างพระพุทธองค์ทรงเป็นต้นแบบการพัฒนาตนเองจนเป็นครูต้นแบบของมนุษย์และเทวดาในการพิสูจน์ความจริงในการศึกษาค้นหาความจริง การพัฒนาตนจะต้องเพิ่มพูนสมรรถภาพ ความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนสร้างทัศนคติที่ดีด้วยการฝึกอบรม ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาตนที่พระพุทธเจ้าทรงใช้หลักการบัญญัติกฎระเบียบที่เรียกว่าพระธรรมวินัยให้เหมาะสมกับสถานะของแต่ละคน เช่น พระสงฆ์ให้มีศีล 227 ข้อ ภิกษุณีมีศีล 331 ข้อ สามเณรมี ศีล 10 ข้อ และฆราวาสมีศีล 5 ข้อ เป็นพื้นฐานในการพัฒนาตนให้มีความสุขด้วยการบูรณาการหลักสัปปุริสธรรม 7 ได้แก่ อัมมมัญญตา เป็นผู้รู้จักเหตุ อตถมัญญตา เป็นผู้รู้จักผล อัตตมัญญตา เป็นผู้รู้จักตน มัตตมัญญตา เป็นผู้รู้จักประมาณ กาลมัญญตา เป็นผู้รู้จักกาล ปริสสมัญญตา เป็นผู้รู้จักบริษัท และบุคคลมัญญตา เป็นผู้รู้จักบุคคล ในการเป็นอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยความเอื้อเพื่อซึ่งกันและกันแล้วสังคมและประเทศชาติจะมีความสุขทั่วหน้ากัน

คำสำคัญ: การพัฒนาตนเอง, พระพุทธศาสนา, หลักสัปปุริสธรรม 7

ABSTRACT

This article aims to present a guideline for self-development according to the principles of Buddhism, with important tools to help create progress and solve the country's problems, because the country's problems arise from oneself. Therefore, solving any problem must start from oneself as the most important factor. The case example of the Lord Buddha is a model for self-development until he became a model teacher for humans and gods in proving the truth in studying and searching for the truth. Self-development must increase competence, thoughts, actions, abilities, knowledge, expertise, and create a good attitude through training. For this reason, the self-development that the Lord Buddha used the principles of establishing rules and regulations called the Dhamma-Vinaya to be appropriate for each person's status, such as monks having 227 precepts, nuns having 331 precepts, novices having 10 precepts, and laymen having 5 precepts, is the foundation for self-

development to be happy by integrating the principles of the 7 Sappurisa-dhamma (qualities of a good man): Dhammaññutā, knowing the cause; Atthaññutā, knowing the result; Attaññutā, knowing oneself; Mattaññutā, knowing the limit; Kālāññutā, knowing the time; Parisaññutā, knowing the company; and Pukkalaññutā, knowing people. In living together in society with mutual support, society and the country will be peaceful throughout.

Keywords: Self-Development, Buddhism, 7 Sappurisa-Dhamma

บทนำ

บุคลากรเป็นคนที่มีความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด เพราะมีการพัฒนาบุคลากรคนรุ่นใหม่เพื่อเข้ามาเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาต้องเป็น คนกล้าแสดงออก กล้าคิด กล้าทำ กล้าพัฒนาทางการศึกษาเป็นคนที่อยากรู้อยากเห็น อยากรทดลองสิ่งใหม่ๆ ตามสมัยนิยม ผู้นั้นต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงตนเอง ดังตัวอย่างพระพุทธองค์ทรงเป็นต้นแบบการพัฒนาตนเอง เป็นแบบของมนุษย์และเทวดาในการพิสูจน์ความจริงในการศึกษาค้นหาความจริง เครื่องมือในการพัฒนาตน คือ การศึกษาซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพเพื่อช่วยกันสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและการแก้ปัญหาของประเทศในด้านต่างๆ ต้องเริ่มสถาบันการศึกษา เพื่อผลิตคนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของประเทศ คือ เก่ง ดี และมีความสุข เนื่องจากเกี่ยวข้องกับหลักหลักสูตร การจัดการศึกษา และการเรียนการสอน

พระพุทธเจ้าทรงเปลี่ยนแนวความคิดเกี่ยวกับมนุษย์และจุดมุ่งหมายของมนุษย์จากแนวเดิมซึ่งเป็นความคิดตามหลักศาสนาพราหมณ์และลัทธิอื่นๆ พระพุทธเจ้าทรงสอนว่าการยึดมั่นในตัวเอง (อัตตา) ทำให้คนเรามีความสำนึกต่อสังคมย่ำแย่ติดขัดที่ผู้ปกครองซึ่งรักษาอำนาจของตนเนื่องจากตนมีฐานะที่ดีอยู่แล้ว ดังนั้นจึงได้เสนอหลักการพัฒนาตนในทัศนะของพระพุทธศาสนาที่ถือว่าเป็นต้นแบบของพัฒนาคนที่มีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาล หลักการพัฒนาพระสงฆ์พระพุทธองค์ทรงใช้หลักพระธรรมวินัย ดังคำกล่าวที่ว่าการบัญญัติพระวินัย มีการบัญญัติพระวินัยเพื่อใช้ปกครองสงฆ์ หรือใช้เป็นหลักปฏิบัติของภิกษุสงฆ์ แต่พระวินัยนั้นเป็นพุทธบัญญัติทั้งหมด หากใช้สงฆ์หรือผู้แทนสงฆ์เป็นผู้บัญญัติอย่างที่รัฐสภาเป็นผู้บัญญัติกฎหมายในระบบประชาธิปไตย จุดประสงค์ในการบัญญัติพระวินัยก็เพื่อให้สงฆ์อยู่ร่วมกันด้วยดี พ้นจากมลทิน และกิเลสต่างๆ ทำให้ประชาชนเกิดความเลื่อมใสและเป็นเครื่องส่งเสริมธรรม จะเห็นได้ว่าหลักการพัฒนาสงฆ์ ต้องอาศัยกฎระเบียบตัดสินการปฏิบัติตนให้ถูกต้อง นี่คือนแนวทางพระพุทธศาสนาในการพัฒนาตน

พระพุทธองค์ทรงยึดหลักการพัฒนาพระสงฆ์ตามพระธรรมวินัยโดยมีจุดประสงค์หรือเจตนาทรงบัญญัติพระวินัยอย่างชัดเจนว่า เพื่อให้สงฆ์อยู่ร่วมกันด้วยดี พ้นจากมลทิน และกิเลสต่างๆ ดำรงตนในสังคมอย่างสง่างามเป็นที่เลื่อมใสศรัทธา ดังคำกล่าวที่ว่า “ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย เพราะเหตุนี้แหละ เราจักบัญญัติบทแก่ภิกษุทั้งหลายและอาศัยอำนาจประโยชน์ 10 ประการ คือ เพื่อความดีแห่งสงฆ์ เพื่อความสำราญแห่งสงฆ์ เพื่อข่มผู้เก้อหยาก เพื่ออยู่สำราญแห่งภิกษุผู้มีศีลเป็นที่รัก เพื่อป้องกันอาสวะอันจักบังเกิดในปัจจุบัน เพื่อกำจัดอาสวะอันจักบังเกิดในอนาคต เพื่อความเลื่อมใสของชุมชนที่ยังไม่เลื่อมใส เพื่อความเลื่อมใสของชุมชนที่เลื่อมใสแล้ว เพื่อความตั้งมั่นแห่งพระสัทธรรม เพื่อถือตามพระวินัย” (อง ทก. (ไทย) 20/436/110) จากบทบัญญัตินี้ชี้ให้เห็นแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาพระสงฆ์และจากแนวคิดนี้ เปลี่ยนวิธีคิดใหม่ในการพัฒนาตนเอง โดยมีอธิบายดังต่อไปนี้

การพัฒนาตนเองตามหลักพระพุทธศาสนา

ปราณี งามสูตร และจำรัส ดวงสุวรรณ (2545) ได้กล่าวหลักการพัฒนาตนเองว่า คนที่จะพัฒนาตนเองจะเริ่มต้นด้วยการสำรวจและพิจารณาตนเองว่ามีข้อดีและข้อ บกพร่องอะไรบ้าง การสำรวจจะใช้วิธีการส่องกระจก (คนที่เรามีความสัมพันธ์ด้วยช่วยบอก) เมื่อทราบแล้วก็มาวิเคราะห์ตนเองและตั้งเป้าหมายว่ามีสิ่งใดที่ดีและมี อยู่ในตัวเราแล้ว เราก็ควรรักษาไว้ สิ่งใดที่ไม่ดีและมีอยู่ในตัวเรา เราก็ควรจะหาทางทำให้ลดน้อยลงหรือควรขจัดให้หมดไป และมีสิ่งใดที่ดีและยังไม่มีในตัวเรา เราก็ควรจะนำมาเพิ่มให้กับตัวเราให้มากขึ้น เมื่อวิเคราะห์และตั้งเป้าหมายแล้ว ต่อไปก็คิดหาวิธีการ และวางแผนดำเนินการ โดยเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับตัวเราเอง เมื่อวางแผนเสร็จเรียบร้อยแล้ว ก็ต้องนำแผนดำเนินการดังกล่าวมาดำเนินการ (ลงมือปฏิบัติจริง) ถ้าเราสามารถทำได้ตามแผนที่วางไว้ ก็ถือว่าแผนการที่วางไว้เหมาะสมกับเรา แต่ถ้าทำไม่ได้ตามแผนก็ถือว่าแผนการนั้นไม่เหมาะสมกับเรา ต้องปรับปรุงให้เหมาะสมจนเราสามารถปฏิบัติได้ เมื่อดำเนินการตามแผนแล้วจะต้องมีการประเมินผลการดำเนินการว่าบรรลุเป้าหมายเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้างหรือไม่ระหว่างดำเนินการ ถ้ามีจะได้หาทางปรับปรุง เพื่อให้การดำเนินการในครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การพัฒนาตามทฤษฎีของพุทธศาสนการพัฒนาตรงกับคำว่า “ภาวนา” ซึ่งหมายถึง การทำให้เจริญงอกงาม ถึงอย่างไรก็ตาม คำว่า “การพัฒนา” ในที่นี้เป็นคำที่กำหนดให้มีคุณค่าและตามหลักการของพุทธศาสนา การพัฒนาจะต้องดำเนินไปพร้อม ๆ กัน 4 ทาง คือ

1. การพัฒนาทางด้านกายภาพ (physical development) เป็นกระบวนการสร้างความเจริญงอกงามทางร่างกาย การฝึกอบรมร่างกายให้รู้จักติดต่อกับสิ่งภายนอกด้วยดีและปฏิบัติต่อสิ่งภายนอกเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมเจริญงอกงามและกำจัดให้อกุศลธรรมเสื่อมสูญไป สิ่งภายนอกที่มีบทบาทต่อชีวิตมนุษย์ก็คือ อารมณ์ภายนอกทั้ง 5 ได้แก่ รูป เสียง กลิ่น รส สัมผัส จุดมุ่งหมายของการพัฒนาในข้อนี้ก็คือ การทำให้บุคคลรู้จักวิธีการเกี่ยวข้องกับอารมณ์ภายนอกทั้ง ๕ อย่างนี้ อย่างถูกต้องเหมาะสมและเป็นคุณประโยชน์ต่อการพัฒนาชีวิตให้เจริญก้าวหน้าสูงขึ้น

2. การพัฒนาทางด้านศีลธรรม (moral development) เป็นกระบวนการฝึก อบรมบุคคลให้มีศีลให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายแก่บุคคลอื่น สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลต่อบุคคลอื่น

3. การพัฒนาทางด้านจิตใจหรือทางด้านอารมณ์ (spiritual or emotional development) เป็นความพยายามที่จะฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็งให้มีความมั่นคง และมีความเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา มีความขยันหมั่นเพียร มีความอดทน มีสมาธิ มีความสดชื่นเบิกบาน มีความสงบสุข แจ่มใส เป็นต้น การพัฒนาทางด้านจิตใจที่บางทีเรียกว่า การพัฒนาอารมณ์

4. การพัฒนาทางด้านสติปัญญา (intellectual development) เป็นกระบวนการในการฝึกอบรมให้รู้และเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง ผู้ที่มีความรู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาพของมันสามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระและบริสุทธิ์หลุดพ้นจากกิเลสเศร้าหมอง และทำตนให้ปลอดพ้นจากความทุกข์ ทำตนให้มีความสุข สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถทำตนให้อยู่เหนือปัญหาเหนือความขัดแย้ง และพัฒนาส่วนรวมให้มีความสุข สงบ มีความเสมอภาค และมีความเป็นประชาธิปไตยอย่างมีคุณภาพ (จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์, 2545)

สรุปว่า การพัฒนาตนเองตามหลักพระพุทธศาสนาเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและต้องอาศัยความพยายามอย่างสม่ำเสมอ การนำหลักการเหล่านี้ไปปฏิบัติจะช่วยให้เราสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นคนดี มีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้

หลักสัปปริสธรรม 7

สัปปริสธรรม 7 เป็นหลักธรรมที่เหมาะสมกับนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาตน ซึ่งเป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสไว้ในอัมมัญญสูตรว่าด้วยบุคคลผู้รู้ธรรมว่า “ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุผู้ประกอบด้วยธรรม 7 ประการ เป็นผู้ควรของค่านับ ฯลฯ เป็นนาบุญของโลก ธรรม 7 ประการนี้ คือ 1) อัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ) 2) อัตถัญญ (ผู้รู้จักผล) 3) อัตตัญญ (ผู้รู้จักตน) 4) มัตตัญญ (ผู้รู้จักประมาณ) 5) กาลัญญ (ผู้รู้จักกาล) 6) ปริสสัญญ (ผู้รู้ชุมชน) 7) บุคคลัญญ (ผู้รู้บุคคล)” (ที.ปา.(ไทย) 11/330/333) ในมุมมองในทางพระพุทธศาสนา แนวทางการพัฒนาตนให้เจริญในหน้าที่การงานถือว่าสำคัญมาก เหตุว่า บุคคลที่รู้ธรรมรู้ธรรมแล้วปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม พึงได้รับความสรรเสริญ ด้วยเหตุนี้ บุคคลที่รู้ธรรมรู้ธรรมแล้วปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรมก็มี 2 จำพวก คือ พวกหนึ่งปฏิบัติเพื่อประโยชน์ของตน ไม่ปฏิบัติเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น พวกหนึ่งปฏิบัติเพื่อประโยชน์ตนและเพื่อประโยชน์ผู้อื่น บุคคลที่ปฏิบัติเพื่อประโยชน์ตน ไม่ปฏิบัติเพื่อประโยชน์ผู้อื่น พึงถูกติเตียนด้วยเหตุนี้ บุคคลที่ปฏิบัติทั้งเพื่อประโยชน์ตนและเพื่อประโยชน์ผู้อื่น พึงได้รับความสรรเสริญด้วยเหตุนี้ เรียกว่าหลักสัปปริสธรรม (อง.สตตก. (ไทย) 23/68/143)

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต) (2546) ว่า สัปปริสธรรม หมายถึง ธรรมของสัตบุรุษ ธรรมของคนดี ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ มี 7 ประการ คือ 1) อัมมัญญตา รู้หลักหรือรู้จักเหตุ 2) อัตถัญญตา รู้ความมุ่งหมายหรือรู้เหตุผล 3) อัตตัญญตา รู้จักตน 4) มัตตัญญตา รู้จักประมาณ 5) กาลัญญตา รู้จักกาลเวลา 6) ปริสสัญญตา รู้จักชุมชน สังคม 7) บุคคลัญญตา รู้จักบุคคล คุณธรรม ๗ ประการอันเป็นคุณสมบัติภายในตัวผู้นำซึ่งมีคุณสมบัติทั้ง 7 ประการนี้เป็นองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันอย่างสมบูรณ์ที่จะทำให้ผู้นำสามารถจัดการ สามารถปฏิบัติการในการงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย อีกนัยหนึ่ง สัปปริสธรรม 7 คือ คุณธรรมที่สำคัญสำหรับสัปปริสชน หรือคนดีและเป็นคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่สมบูรณ์แบบด้วย คุณธรรมทั้ง 7 ประการ ย่อมนำบุคคลนั้นไปสู่ความมีคุณค่าอย่างแท้จริงเรียกได้ว่าเป็นคนสมบูรณ์แบบเป็นคนดีแท้เป็นบุคคลที่ น่าคบหาสมาคมด้วยเป็นอย่างยิ่งซึ่งการกระทำหรือประพฤติดของเขา มีความเหมาะสมถูกต้อง ปราศจากความผิดพลาด นำพาประโยชน์มาให้ทั้งแก่ตนเองและสังคมโดยรวมสามารถนำหมู่ชน สังคม และประเทศชาติไปสู่ความสันติสุขและความเจริญก้าวหน้าตลอดไป (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต), 2538)

สรุปว่า องค์ประกอบของสัปปริสธรรม 7 คือหลักธรรมของคนดี และเป็นหลักธรรมที่ใช้ในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ 7 ประการ ดังนี้

1. อัมมัญญตา ความรู้จักรู้หลัก รู้จักเหตุ ประกอบด้วย 1) รู้จักสาเหตุรู้จักหลักการของปัญหา 2) รู้จักงานรู้จักหน้าที่ รู้กฎกติกา ระเบียบกฎหมายเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ
2. อัตถัญญตา ความรู้จักรู้ผล รู้ความมุ่งหมายหรือรู้จักผล ประกอบด้วย 1) รู้ประโยชน์ที่พึงประสงค์ 2) รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำ 3) เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไร เพื่อประโยชน์อะไร 4) รู้จัก จุดหมาย หรือเป้าหมายของหลักการที่ต้องปฏิบัติ
3. อัตตัญญตา การรู้จักตนเกี่ยวกับศรัทธาศีล จาคะ สุตะ ปัญญา ประกอบด้วย 1) การสำรวจตนเองอยู่เสมอ 2) ประพฤติให้เหมาะสมและรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุง 3) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
4. มัตตัญญตา ความรู้จักประมาณ คือ ความพอดี ประกอบด้วย 1) รู้จักความพอดีกล่าวคือต้องรู้จักขอบเขต ความพอเหมาะในการทำงานในเรื่องต่างๆ 2) รู้จักความพอเหมาะพอควรในการ ที่จะทำกิจการทุกอย่างให้ลุล่วงไปด้วยดีตามเป้าหมายที่วางไว้

5. กาลัญญตา ความรู้กาล คือรู้กาลเวลาอันเหมาะสม ประกอบด้วย 1) ประกอบกิจกรรมทำหน้าที
การงานเช่นให้ตรงเวลาให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลาให้เหมาะสม 2) เป็นผู้รู้จักบริหารเวลาหรือวางแผน
ให้เหมาะสม กับเวลา

6. ปริสัญญตา ความรู้จากบริษัท คือ รู้จักชุมชนและรู้จักที่จะประชุม ประกอบด้วย 1) รู้กิริยาที่จะ
ประพตปฏิบัติต่อชุมชนนั้นๆ 2) เข้าใจในระเบียบกฎเกณฑ์วัฒนธรรมประเพณี

7. บุคคลัญญตา ความรู้จักบุคคล ประกอบด้วย 1) การรู้บุคคล รู้ประเภทของบุคคลที่จะต้อง
เกี่ยวข้องกับ 2) รู้ว่าควรจะทำปฏิบัตต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสมและได้ผลอย่างไร

การพัฒนาตนเองตามหลักสัปปริสธรรม 7

สัปปริสธรรม 7 เป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนาที่มุ่งเน้นการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มี
คุณธรรม มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยหลักธรรมทั้ง 7 นี้จะช่วยให้
เราสามารถพัฒนาตนเองในทุกด้าน ทั้งด้านจิตใจ สังคม และปัญญา เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดของชีวิต โดยแต่
ละข้อมีความหมายและวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. อัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ)

ความหมาย: หมายถึง การรู้จักเหตุผล เหตุปัจจัย หรือสาเหตุของสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น

การนำไปปฏิบัติ:

วิเคราะห์ปัญหา: เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรค ให้พยายามวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริง

ศึกษาหาความรู้: ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับเรื่องที่ตนเองสนใจหรือต้องการพัฒนา

เรียนรู้จากประสบการณ์: สังเกตและเรียนรู้จากเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัว

เชื่อมโยงเหตุผล: พยายามเชื่อมโยงเหตุและผลของสิ่งต่างๆ เข้าด้วยกัน

2. อัตถัญญ (ผู้รู้จักผล)

ความหมาย: หมายถึง การรู้จักผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำของตน

การนำไปปฏิบัติ:

คิดก่อนทำ: ก่อนตัดสินใจทำอะไร ควรคิดถึงผลดีผลเสียที่จะตามมา

วางแผนล่วงหน้า: วางแผนการดำเนินชีวิตและการทำงานอย่างรอบคอบ

รับผิดชอบผลของการกระทำ: ยอมรับและรับผิดชอบต่อผลของการกระทำของตนเอง

3. อัตตัญญ (ผู้รู้จักตน)

ความหมาย: หมายถึง การรู้จักตนเองทั้งในด้านดีและด้านที่ต้องปรับปรุง

การนำไปปฏิบัติ:

สำรวจตนเอง: สำรวจจุดแข็ง จุดอ่อน ความสนใจ ความสามารถ และข้อจำกัดของตนเอง

เปรียบเทียบกับผู้อื่น: เปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา

ปรับปรุงตนเอง: พยายามปรับปรุงข้อเสียและพัฒนาข้อดีของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

4. มัตตัญญ (ผู้รู้จักประมาณ)

ความหมาย: หมายถึง การรู้จักพอดี ไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป

การนำไปปฏิบัติ:

รู้จักพอเพียง: พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ ไม่โลภมาก

ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า: ใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างประหยัดและคุ้มค่า

ไม่ทำเกินกำลัง: ไม่ทำอะไรที่เกินความสามารถของตนเอง

5. กาลัญญ (ผู้รู้จักกาล)

ความหมาย: หมายถึง การรู้จักเวลาที่เหมาะสมในการทำสิ่งต่างๆ

การนำไปปฏิบัติ:

วางแผนเวลา: วางแผนการใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ

ทำสิ่งต่างๆ ให้ตรงเวลา: ปฏิบัติตามตารางเวลาที่วางไว้

รู้จักรอคอย: รอคอยโอกาสที่เหมาะสมในการทำสิ่งต่างๆ

6. ปริสัญญ (ผู้รู้ชุมชน)

ความหมาย: หมายถึง การรู้จักสังคม ชุมชน และความสัมพันธ์กับผู้อื่น

การนำไปปฏิบัติ:

เข้าสังคม: ร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น

เคารพผู้อื่น: เคารพในความแตกต่างของผู้อื่น

มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม: ช่วยเหลือสังคมและชุมชน

7. บุคคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล)

ความหมาย: หมายถึง การรู้จักบุคคลอื่น และสามารถเข้าใจและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่าง

เหมาะสม

การนำไปปฏิบัติ:

สังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น: สังเกตพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อทำความเข้าใจ

สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ: สื่อสารกับผู้อื่นอย่างเปิดใจและเข้าใจ

สร้างความสัมพันธ์ที่ดี: สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

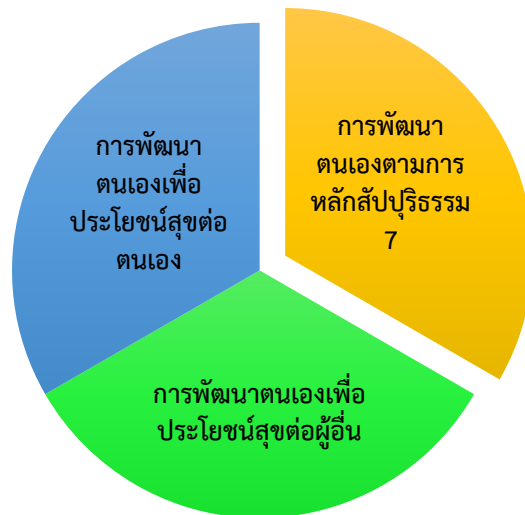
การพัฒนาตนเองตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลาและความพยายามอย่างต่อเนื่อง ควรฝึกฝนปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่ตั้งใจ

บทสรุป

แนวคิดการพัฒนาตนเองตามหลักพระพุทธศาสนานั้น ควรมีแนวทางได้แก่ 1) การสำรวจและวิเคราะห์ตนเอง ก่อนเริ่มพัฒนาตนเอง เราต้องทำความเข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อน และเป้าหมายของตนเองเสียก่อน 2) การตั้งเป้าหมาย กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปได้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา 3) การวางแผนและปฏิบัติ วางแผนการดำเนินงานและลงมือปฏิบัติตามแผนอย่างสม่ำเสมอ 4) การประเมินผล ประเมินผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงแผนและวิธีการให้เหมาะสม และมีมิติการพัฒนาตนเองตามหลักพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย 1) การพัฒนากาย เน้นการดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง และการฝึกฝนร่างกายให้สามารถควบคุมอารมณ์และความรู้สึกได้ 2) การพัฒนาศีล เน้นการฝึกฝนตนเองให้มีศีลธรรม จริยธรรม และความประพฤติที่เหมาะสม 3) การพัฒนาจิต เน้นการฝึกอบรมจิตใจให้มีความสุข สงบ มีสมาธิ และมีคุณธรรมต่างๆ เช่น เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา 4) การพัฒนาปัญญา เน้นการพัฒนาสติปัญญาให้รู้แจ้งเห็นจริงในธรรมชาติของสิ่งต่างๆ และสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาตนเองตามหลักพระพุทธศาสนา มีเป้าหมายชัดเจนคือเพื่อประโยชน์แห่งความสุขของตนเอง ครอบครัวเป็นเบื้องต้นและเอื้อเพื่อประโยชน์แก่สังคมส่วนรวม ชุมชน และประโยชน์ โดยมีแนวทางการพัฒนาตนให้มีความสุขด้วยการบูรณาการหลักสัปปุริสธรรม 7 ได้แก่ อัมมัญญตา เป็นผู้รู้จักเหตุ อัตถัญญ

ตา เป็นผู้รู้จักผล อัตตัญญูตา เป็นผู้รู้จักตน มัตตัญญูตา เป็นผู้รู้จักประมาณ กาลัญญูตา เป็นผู้รู้จักกาล ปริสัญญูตา เป็นผู้รู้จักบริษัท และปุคคลัญญูตา เป็นผู้รู้จักบุคคล สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์. (2545). **สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ปราณี งามสูตร และ จำรัส ดั่งสุวรรณ. (2545). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ณะการพิมพ์.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). (2546). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). (2538). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ความกลมกลืนของชีวิตและงานตามหลักอิทธิบาท 4 CREATING THE WORK - LIFE INTEGRATION ACCORDING TO PRINCIPLE OF THE FOUR PATHS OF ACCOMPLISHMENT

อนิสา สังข์เจริญ Anisa Sangcharoen
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: anisa.sang@gmail.com

Article Received: December 13, 2024. Revised: December 28, 2024. Accepted: December 29, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวทางการปฏิบัติงานตามแนวคิดความกลมกลืนของชีวิตและงานกับหลักอิทธิบาท 4 ที่เป็นการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ซึ่งพบว่า ลักษณะของงานที่ยืดหยุ่นและมีอิสระมากกว่ารูปแบบเดิมนั้น อาจจะทำให้เกิดผลกระทบต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติในระยะยาว ดังนั้น การนำหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ช่วยกำกับการปฏิบัติงานจะสร้างประโยชน์ให้งานมีความสำเร็จไปได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย 4 ประการหลัก ประกอบด้วย 1) ฉันทะ ความพอใจ การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานจากที่บ้าน เช่น การให้รางวัล การสร้างชุมชนออนไลน์ 2) วิริยะ ความพากเพียร การวางแผนการทำงาน การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การติดตามผลการทำงาน 3) จิตตะ การคิดเพื่อหาวิธีการ การใช้เครื่องมือในการจัดการเวลา การฝึกสมาธิเพื่อเพิ่มสมาธิในการทำงาน 4) วิมังสา การไตร่ตรอง การประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ การปรับปรุงวิธีการทำงาน หากปฏิบัติได้ตามนี้แม้จะมีรูปแบบการใช้ชีวิตหรือการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนไป แต่การปฏิบัติงานตาม 4 ประการหลักนี้ก็ยังคงดำเนินต่อไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน

คำสำคัญ: ความกลมกลืนของชีวิตและงาน, อิทธิบาท 4, โควิด-19

ABSTRACT

This academic article aims to propose a guideline for working according to the concept of harmony between life and work with the principle of the Four Iddhipāda (Bases of accomplishment), which is a practice during the COVID-19 pandemic. It was found that the nature of work that was more flexible and independent than the original form may had a long-term impact on the organization and the practitioners. Therefore, the application of the Four Iddhipāda, which were the principles of Dhamma that helped to control work, would create benefits for work to be successful effectively with 4 main principles: 1) Chanda, satisfaction, motivating employees to work from home, such as giving rewards, creating online communities; 2) Viriya, diligence, work planning, setting clear goals, monitoring work results; 3) Citta, thinking to find methods, using tools to manage time, practicing meditation to increase concentration in work; 4) Vimamsā, reflecting, evaluating work results regularly, and improving

work methods. If this could be done, even if the lifestyle or work style had changed, working according to these 4 main principles would continue to lead to sustainable success.

Keywords: Work-Life Integration, Principle of The Four Iddhipāda, Covid-19

บทนำ

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบันที่เข้าสู่ยุคดิจิทัล เทคโนโลยีมีบทบาทต่อการทำงานมากขึ้น การใช้เทคโนโลยีเพื่อเอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันจึงเป็นสิ่งที่ง่ายขึ้น การทำงานได้ทุกที่ (Work from anywhere) ขอเพียงมีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่สมบูรณ์เท่านั้น (Musketeers, 2559) ดังนั้น การทำงานได้ทุกที่ทุกเวลาจึงไม่ใช่เรื่องแปลกใหม่อีกต่อไป ในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ทำให้รูปแบบการทำงานเปลี่ยนไป ทุกพื้นที่ของบ้านคือที่ทำงาน จึงปฏิเสธไม่ได้ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ คำว่า ความดุลของชีวิตกับการทำงาน (work life balance) ที่เคยเป็นสิ่งที่วัยทำงานมีความต้องการ จึงไม่เกิดขึ้นจริงในช่วงสถานการณ์ดังกล่าว การทำงานที่บ้านไม่มีเส้นแบ่งระหว่างชีวิตกับการทำงานอีกต่อไป บ้านที่เคยเป็นที่พักผ่อนกลายเป็นที่ทำงานไปพร้อมๆ กัน และนี่คือเหตุผลที่ทำให้ความกลมกลืนของชีวิตและงาน (work life integration) เข้ามาแทนที่ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน เพราะชีวิตไม่จำเป็นต้องดีขึ้นจากการแยกงานออกมาและสร้างสมดุลระหว่างกัน แต่มีแนวคิดที่ชีวิตของเราสามารถดีขึ้นพร้อมกันควบคู่ไปกับงาน

การบริหารงานภายใต้แนวคิดความกลมกลืนของชีวิตและงาน ที่อาจจะเข้ามามีบทบาทอีกในไม่ช้า ปัจจุบันมีแพลตฟอร์มมากมายที่รองรับการทำงานแบบความปกติใหม่ (New Normal) ไม่ว่าจะเป็นการประชุมทางไกล (conference) ที่ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่างไร้ขอบเขต ที่ทำให้ข้อจำกัดของการทำงานหมดไป อย่างไรก็ตามความกลมกลืนของชีวิตและงาน จะเกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้สูงที่สุดนั้น สิ่งที่ต้องคำนึงถึง คือ การยอมรับว่างานอาจจะเข้ามาได้ตลอดเวลาโดยปราศจากความเป็นส่วนตัว และการเลือกทำงานที่จะสร้างความสุขได้นั้นงานที่รับผิดชอบจะต้องสอดคล้องตามความสามารถ และตรงตามความสนใจ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และคิดอย่างรอบด้านเพื่อการพัฒนางานให้ไปสู่ความสำเร็จต่อไป

การทำงานที่ประสบความสำเร็จต้องมาจากการบริหารจัดการตนเองเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จเช่นกัน แม้ว่าความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลจะก้าวเข้ามาในชีวิตและการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงานถ้ามีมากเกินไปอาจจะทำให้ขาดความรับผิดชอบ ไม่ตั้งมั่นในการทำงาน ซึ่งไม่ว่าจะมีความเปลี่ยนแปลงอย่างไรก็ตามหลักพุทธธรรมยังคงเป็นหนทางที่นำพามนุษย์ไปสู่ความสำเร็จและความสุข การงานทำให้ได้ผลคนเป็นสุข คือ หลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่ทำให้ประสบความสำเร็จเป็นบันไดแห่งความสุขและความสำเร็จ คนเราเมื่อมีความรัก ความพอใจ ขยันหมั่นเพียรความเอาใจใส่ใคร่ครวญอยู่เสมอการทำงานย่อมมีประสิทธิภาพและคนทำงานก็ย่อมมีความสุขคือ 1) ฉันทะ รักงาน 2) วิริยะ สู้งาน 3) จิตตะ ใส่ใจงาน และ 4) วิมังสา ทำงานด้วยปัญญา (พัฒนพรชัย เมฆวิสัย, 2565)

ในบทความนี้จะได้นำเสนอเกี่ยวกับความกลมกลืนของชีวิตและงาน กับการบริหารตามหลักธรรม โดยประกอบด้วยเนื้อหาสำคัญ คือ 1) ความกลมกลืนของชีวิตและงาน 2) หลักอิทธิบาท 4 และ 3) ความกลมกลืนของชีวิตและงานกับความสำเร็จตามหลักอิทธิบาท 4 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารชีวิตและงานด้วยหลักพุทธธรรม

ความกลมกลืนของชีวิตและงาน

ความหมายของความกลมกลืนของชีวิตและงาน

ในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างปฏิเสธไม่ได้ ทำให้แนวทางในการทำงานยุคใหม่ไม่ได้มองถึงความสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัวดังที่ผ่านมา แต่ให้ความสำคัญกับการทำงานที่ผสมผสานงานกับชีวิตเข้าด้วยกัน โดยใช้เทคโนโลยีเป็นตัวเชื่อมต่อ (ศิริวรรณ ทองเหลือง, 2559) ให้การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต มีงานวิจัยที่ให้ความหมายคำว่าความกลมกลืนของชีวิตและงาน ไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

Morris, M.L. (2007) ได้ให้ความหมายของความกลมกลืนของชีวิตและงานไว้ว่า เป็นกลยุทธ์การประสานงานที่ได้ผลและมีประสิทธิภาพของคนที่สามารถตอบสนองทั้งเรื่องส่วนตัว การทำงาน ครอบครัวและสังคมเข้าด้วยกัน สอดคล้องกับ Grady & Mc Carthy (2008) ได้ให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการของการรวมกันของงาน ครอบครัวและความ ต้องการส่วนบุคคลและเวลา ดังที่ ชรินทร์ทิพย์ ฑีรากาญจน์ (2561) ยังได้กล่าวว่า ความกลมกลืนของชีวิตและงาน คือ การดำเนินชีวิตโดยการรวมการทำงานและชีวิตส่วนตัวทุกด้านไว้ด้วยกัน และใน talance.tech (2566) เว็บไซต์เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานได้เสนอแนวคิดที่ว่า ความกลมกลืนของชีวิตและงานเป็นการปฏิบัติกิจกรรมทุกอย่างในชีวิตประจำวันให้หลอมรวมกันเป็นหนึ่งเดียวทั้งหมด อยู่ที่จะจัดการอย่างไรให้ทุกสิ่งที่มีประสิทธิภาพและมีผลต่อความพึงพอใจมากที่สุด

จากความหมายที่ได้กล่าวมาในข้างต้น ผู้เขียนได้ให้ความหมายความกลมกลืนของชีวิตและงาน โดยสรุปได้ว่า เป็นวิถีจัดการตนเองที่ทำให้ทั้งชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และการทำงาน มีความผสมผสานกันอย่างลงตัว ทำให้งานมีคุณภาพและเกิดความพอใจในชีวิตของแต่ละคน

การสร้างองค์กรสู่ความกลมกลืนของชีวิตและงาน

ความกลมกลืนของชีวิตและงาน ทำให้รูปแบบของการบริหารในองค์กรต้องปรับเปลี่ยนไปเพื่อสนองตอบโจทย์ใหม่ของชีวิตการทำงานในปัจจุบัน ดังนั้น สิ่งที่องค์กรสามารถสร้างได้คือการยอมรับการเปลี่ยนแปลงและวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไป (brandinside.asia., 2561) ดังนี้

1. การปรับเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Hours) แนวคิดแบบความกลมกลืนของชีวิตและงาน (Work-Life Integration) จะให้ความสำคัญที่ประสิทธิภาพงานมากกว่าเวลาเข้าและออกจากงานตามเดิมของวัฒนธรรมการทำงาน ซึ่งปัจจุบันมีองค์กรเอกชนที่เริ่มนำไปปรับใช้ ด้วยการให้บุคลากรจัดสรรชั่วโมงในการทำงานด้วยตนเอง จากเดิมที่ต้องเข้าทำงาน 9.00 – 16.00 นาฬิกา เป็นการให้บุคลากรเก็บชั่วโมงการปฏิบัติงานตามจำนวนที่กำหนดไว้ในแต่ละสัปดาห์ ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญกับรูปแบบในการปฏิบัติงานของคนแต่ละประเภท ผู้ชอบตื่นเช้า (Early Bird) ต้องการเข้างานเช้ากว่าคนอื่น ๆ และเลิกงานเร็วขึ้น เพื่อทำกิจกรรมตามที่ต้องการ ส่วนผู้ที่ชอบใช้ชีวิตกลางคืน (Night Owl) มักจะไม่มีสมาธิกับการทำงานในช่วงกลางวัน ดังนั้นอาจจะเข้าทำงานช้ากว่าประเภทแรก แต่กลับค่ากว่าผู้อื่น ดังนั้น การจัดสรรเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นจะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มประสิทธิภาพและเหมาะสมกับแนวการใช้ชีวิตของแต่ละบุคคล

2. การทำงานได้ในทุกที่ (Remote Working) เมื่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้เราเข้าสู่ยุคดิจิทัลที่ไร้พรมแดนด้านการสื่อสารเวลาตลอดจนสถานที่ทำงาน จึงทำให้สามารถปฏิบัติงานที่ใดก็ได้ เพียงมีสัญญาณอินเทอร์เน็ตเพื่อการสื่อสารเท่านั้น งานก็สามารถดำเนินการต่อได้ แต่ในขณะเดียวกันรูปแบบการปฏิบัติงานนี้สิ่งสำคัญคือ บุคลากรจะต้องมีความรับผิดชอบและสามารถจัดตารางเวลาได้อย่างดีที่ไม่ส่งผลกระทบหรือสร้างความเสียหายต่อองค์กรในระยะยาว

3. การจัดหาสวัสดิการและการให้ผลประโยชน์ (Customizable Perks) การให้ความสำคัญกับบุคลากรในการเปิดโอกาสให้เลือกกิจกรรมหรือสิ่งที่ตนเองสนใจ เช่น การมอบเวลาพักผ่อนในช่วงเวลาที่บุคลากรต้องการ ซึ่งแต่ละคนมีความต้องการต่างกัน การให้สิทธิในการใช้สถานบริการด้านสวัสดิการขององค์กร เป็นต้น ผลที่ได้จากการให้อิสระในการเลือกสวัสดิการด้วยตนเองนั้น เป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความเข้าใจความสัมพันธ์ที่ดีและได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเช่นกัน

4. สร้างโอกาสทางการเรียนรู้ (Invest in Training) ด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ผสมผสานในชีวิตปัจจุบัน การหาความรู้เพื่อการพัฒนาทักษะจึงไม่ใช่เรื่องยาก องค์กรควรให้การสนับสนุนความก้าวหน้าทางอาชีพให้กับบุคลากร โดยการศึกษาดูงาน การอบรมพัฒนาระยะสั้นภายในองค์กร หรือการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองจากหน่วยงานภายนอกตามความสนใจอย่างเหมาะสม การเปิดโอกาสนี้จะทำให้บุคลากรนำความรู้ความสามารถมาพัฒนาองค์กรให้เติบโตไปพร้อมกันด้วย

การบริหารตนเองสู่ความกลมกลืนของชีวิตและงาน

ถึงแม้ว่าการบริหารตนเองสู่ความกลมกลืนของชีวิตและงานจะมีอิสระ มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานมากขึ้นก็ตาม แต่อย่างไรการปฏิบัติตนที่จะไม่สร้างผลกระทบต่องานก็มีความสำคัญเช่นกัน บุคลากรควรมีแนวทางในการบริหารจัดการส่วนบุคคล (นพพร โสวรรณะ, 2564) ดังนี้

1. การปรับความคิดของตนเองให้ยืดหยุ่น (Flexibility) การปรับความคิดว่าการปฏิบัติงานในปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง ถ้าขาดความรวดเร็วในการนำเสนองานอาจจะทำให้เสียโอกาสได้ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาหรือช่วงวันหยุดบ้าง เพื่อให้ทันตามกำหนดเวลาหรือได้ประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

2. การจัดตารางเวลาและลำดับความสำคัญของงานและชีวิตส่วนตัว (Scheduling and Priority) การลำดับความสำคัญในแต่ละวันหรือสัปดาห์ที่แบ่งแยกออกมาเป็นแผนการผสมผสานระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ก็จะกลายเป็นกิจวัตรประจำวัน (Routine) ที่ส่งเสริมการทำงานแบบ Work-Life Integration ได้ นั่นหมายถึง เราจัดสรรเวลาให้ครบทั้ง 4 ด้านในตารางของเรา คือ งาน (work) ครอบครัว (home/family) ชุมชน (community) ความเป็นอยู่และสุขภาพที่ดีของเรา (personal well-being and health) ให้มีความสะดวกมากขึ้นโดยมีเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการวางแผนชีวิตให้เป็นเรื่องง่าย เกิดความลงตัวในชีวิตของแต่ละบุคคล

3. การตั้งใจทำงาน (Focus) เมื่อจัดตารางเวลาแล้ว จะต้องมุ่งมั่นตั้งใจวินัยและรับผิดชอบการปฏิบัติงานทำให้เสร็จตามเวลาสิ่งสำคัญคือ ควรเตรียมความพร้อมทั้งด้านวัสดุ อุปกรณ์ หรือข้อมูลต่าง ๆ ให้ครบถ้วน รวมทั้งมีวิธีแก้ปัญหาอย่างเหมาะสมหากไม่ได้เป็นตามที่วางแผนงานไว้ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาส่งผลให้งานล่าช้า ไม่ทันตามกำหนดเวลา และเกิดความเครียดในที่สุด

4. การสร้างแรงจูงใจให้ตัวเอง (Self-Motivation) นอกจากความคิดที่ยืดหยุ่นแล้ว แรงจูงใจก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ลงมือปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ โดยเฉพาะกรณีที่สามารทำงานที่บ้าน (Work From Home) หรือ การทำงานได้ทุกที่ (Work From Anywhere) ซึ่งไม่มีการตรวจสอบจากผู้บริหารที่อยู่ในเวลาปฏิบัติงาน ดังนั้น บุคลากรจะต้องขับเคลื่อนความสำเร็จด้วยตนเอง โดยการสร้างแรงจูงใจง่าย ๆ เช่น หากงานเสร็จตามกำหนดเวลาจะเดินทางท่องเที่ยวเพื่อผ่อนคลาย ซึ่งทำให้เกิดเป้าหมายในชีวิตทุกวัน

5. การสื่อสารให้คนในครอบครัวเข้าใจ (Communication) เมื่อเรื่องงานเข้ามามีบทบาทในชีวิตส่วนตัว คนในครอบครัวจะต้องเข้าใจว่าบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในงานของกันและกัน ซึ่งเป็นส่วน

สำคัญต่อความมั่นคง ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และเป็นส่วนที่แบ่งเวลาให้ครอบครัวอย่างลงตัวได้เช่นกัน

สรุปได้ว่า การบริหารชีวิตของตนเองในวิธีการทำงานที่เป็นความกลมกลืนของชีวิตและงานนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย จัดลำดับความสำคัญไม่ยืดหยุ่นจนขาดแบบแผนของการปฏิบัติงาน เตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานอยู่เสมอทั้งเวลา สถานที่ ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้อให้เกิดความสำเร็จ นอกจากนี้ควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เห็นถึงเป้าหมายอย่างชัดเจน

หลักอิทธิบาท 4

อิทธิบาท 4 หรือหลักธรรมอันเป็นหลักแห่งความสำเร็จ หรือทางแห่งความสำเร็จ 4 ประการ เป็นหลักธรรมที่สำคัญในพระพุทธศาสนา ได้มีผู้ให้ความหมายของอิทธิบาท 4 ไว้หลายท่านไว้ดังนี้

พุทธทาสภิกขุ (2537) ได้ให้ความหมายไว้ว่า อิทธิบาท แยกเป็น “อิทธิ” แปลว่า ความสำเร็จ “บาท” แปลว่า ฐาน เชิงรอง ดังนั้นจึงให้ความหมายว่า อิทธิบาท แปลว่า รากฐานแห่งความสำเร็จ ซึ่งมี 4 อย่าง คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2545) ได้ให้ความหมายอิทธิบาท 4 ไว้ว่า หลักธรรมอันเป็นหลักแห่งความสำเร็จ หรือทางแห่งความสำเร็จ 4 ประการ อันประกอบด้วย 1) ฉันทะ รักงาน (การเห็นคุณค่า ความรัก ความพอใจ) คือ มีใจรัก พอใจสิ่งนั้นและทำด้วยใจรัก มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จๆ หรือ เพียงเพราะอย่างได้รางวัล 2) วิริยะ สู้งาน (ความเพียร เห็นเป็นความท้าทาย ใจสู้ ขยัน) คือ พากเพียร ขยันหมั่นประกอบหมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็ง อุตุน ก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ 3) จิตตะ ใส่ใจงาน (ความคิด อุทิศตัวต่องาน ใจจดจ่อ จริ่งจ๋ง) คือ เอาจิตฝึกฝั ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย ทำกิจหรืองานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ 4) วิมังสา ทำงานด้วย ปัญญา (ไตร่ตรอง พิสูจน์ ทดสอบ ตรวจตรา ปรับปรุงแก้ไข) ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผล โดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้นเพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ ได้ผลดียิ่งขึ้นไป

พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโน) (2548) ได้ให้ความหมายของ อิทธิบาท 4 ดังนี้ อิทธิบาท 4 คือ คุณธรรมที่จะนำผู้ประพฤติปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนประสงค์ ซึ่งไม่เหลือวิสัย คือสิ่งที่ตนประสงค์นั้นต้องอยู่ในวิสัยที่ใช้ความเพียรพยายามทำให้เกิดขึ้นได้ ไม่ใช่เป็นความฝัน ที่ไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จ คุณธรรม

อิทธิบาท 4 ธรรมแห่งความสำเร็จ หากปฏิบัติด้วยความตั้งใจที่แน่วแน่แล้ว ก็จะทำให้ความสำเร็จอยู่ใกล้เราเพียงเท่านี้ ซึ่งอิทธิบาท 4 (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2553) ได้แก่

1. ฉันทะ (will; aspiration) ความพอใจ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งขึ้น
2. วิริยะ (energy; effort; exertion) ความเพียร ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็ง อุตุน ไม่ท้อถอย
3. จิตตะ (thoughtfulness; active thought) ความคิด ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำด้วยความคิด เอาจิตฝึกฝั ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป

4. วิมังสา (investigation; examination; reasoning; testing) หรือ ความไตร่ตรอง ทดลอง หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง

หลักอิทธิบาท 4 หลักธรรมสู่ความสำเร็จมีประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติ และนำไปสู่การสร้างองค์กรที่ยั่งยืน ได้มีผู้อธิบายประโยชน์ของหลักอิทธิบาท 4 (พระมหาอำนาจ ปวตฺตโน, 2556) ดังนี้

1. ประโยชน์ของ ฉันทะ เปรียบเสมือนเป็นข้าศึกของความเบื่อหน่าย ทำให้ไม่ท้อแท้ มีกำลังในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามและมีความพอใจ ทำให้งานหนักกลายเป็นงานที่เบาบาง สิ่งที่ยากก็กลายเป็นสิ่งที่ย่าย หากบุคคลใดขาดฉันทะ จะทำให้ขาดกำลังใจ เบื่อหน่ายงาน ทอดทิ้งงาน กลายเป็นคนจับจด และขาดความก้าวหน้า

2. ประโยชน์ของ วิริยะ คือ การจัดการกับความเกียจคร้าน ทำให้งานมีความต่อเนื่อง หากบุคคลใดขาดวิริยะจะเป็นผู้อ่อนแอ ทำสิ่งใดก็จะสำเร็จได้ยาก มีแต่งงานที่ค้างไม่เสร็จสิ้น และสุดท้ายนำไปสู่การเป็นผู้ที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ประโยชน์ของ จิตตะ คือ ทำให้ทราบความเป็นไปของงานที่ทำอยู่เสมอ เมื่อมีปัญหาสามารถแก้ไขเหตุการณ์ได้อย่างทันท่วงที ถ้าขาดจิตตะ งานอาจจะเสียหายโดยไม่รู้ตัว หรือไม่สามารถแก้ไขได้ทันเวลา

4. ประโยชน์ของ วิมังสา คือ ช่วยทำให้งานไม่มีข้อผิดพลาด และทำให้มองเห็นลู่ทางที่จะทำงานได้ผลดี ถ้าขาดวิมังสาการทำงานจะผิดพลาด เสียหาย สิ้นเปลืองทุน เปลืองแรง เปลืองเวลา

กล่าวโดยสรุปว่า อิทธิบาท 4 เป็นแนวทางในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จที่พระพุทธองค์ได้ทรงตรัส ไว้อย่างแยบคาย อันประกอบด้วยแนวปฏิบัติ 4 ข้อ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ซึ่งต้องปฏิบัติให้ครบตามกระบวนการทั้ง 4 ประการที่เกี่ยวพันกันหากขาดประการใดไปก็จะขาดความเชื่อมโยง ประโยชน์ของอิทธิบาท 4 ดังกล่าวนี้นี้จะเห็นได้ว่า ฉันทะกับวิริยะ เป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยให้บุคคลมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคให้สามารถทำงานได้เป็นอย่างดี โดยมีจิตตะและวิมังสา เป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยให้การเอาชนะปัญหาและอุปสรรค ซึ่งสุดท้ายแล้วก็จะช่วยเสริมให้บุคคลมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคมากขึ้น ทำให้งานสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้

ความกลมกลืนของชีวิตและงานกับความสำเร็จตามหลักอิทธิบาท 4

ความกลมกลืนของชีวิตและงานเป็นการปฏิบัติงานในยุคที่ชีวิตเปลี่ยนไปตามกระแสความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นทางเลือกที่ให้อิสระของการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้องค์กร หรือผู้ปฏิบัติงานก็ต่างต้องเรียนรู้ขอบเขตของการปฏิบัติงานที่แม้จะมีความยืดหยุ่นเพียงใด แต่จะต้องไม่ทำให้เกิดผลกระทบต่องค์กรและผู้ปฏิบัติงานตามมา ดังนั้น หลักอิทธิบาท 4 จึงเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมในการนำไปประยุกต์ใช้ หรือเป็นหลักธรรมที่กำกับให้สภาวะจิตดำเนินไปอย่างปกติ แม้จะมีปัจจัยภายนอกที่หลากหลายที่อาจจะนำไปสู่ความเสียหายก็ตาม กล่าวคือ เมื่อผู้ปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบจะทำให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้เกี่ยวกับชีวิตและงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในการเรียนรู้ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องหมั่นหาความรู้ เพื่อการพัฒนาทักษะ การปฏิบัติงานอยู่เสมอ ไม่ปล่อยให้ความอิสระในการปฏิบัติงานเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะทำให้คุณค่าของตนเองลดลง ดังนั้น ความสนใจใฝ่รู้จึงเป็นหนทางสู่ความสำเร็จ

2. วิริยะ ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ แม้เวลาการปฏิบัติงานสามารถยืดหยุ่นได้ แต่ถ้าไม่มีการลำดับงานหรือวางแผนอย่างชัดเจน ขาดความกระตือรือร้นก็จะเกิดภาระงานที่ค้างค้ำ ดังนั้น ผู้ปฏิบัติจึงควรมีความพยายามและความอดทนเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จได้

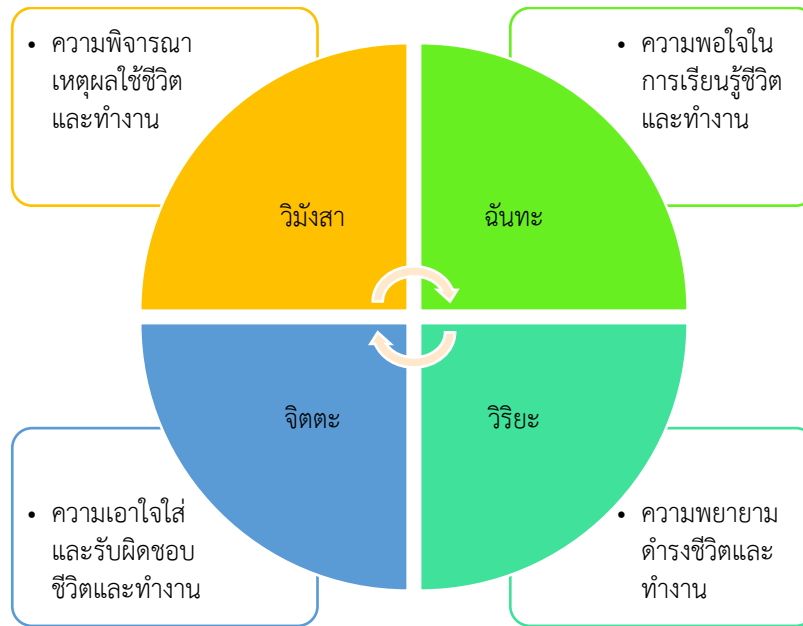
3. จิตตะ ความเอาใจใส่และรับผิดชอบงาน ผู้ปฏิบัติงานควรมีสมาธิที่จดจ่อกับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมไปถึงมีความรับผิดชอบ ตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดความถูกต้อง ไม่สร้างความเสียหาย ดังนั้น จิตใจที่มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติรวมทั้งองค์กรได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง

4. วิมังสา การพิจารณาใคร่ครวญไตร่ตรอง ผู้ปฏิบัติต้องใช้ปัญญาในการไตร่ตรอง แม้ว่าความกลมกลืนของชีวิตและงาน จะมีสวัสดิการหรือทางเลือกที่น่าสนใจก็ตาม แต่หากผู้ปฏิบัติขาดการพิจารณาความเป็นไปได้ระหว่างความเป็นอิสระ และผลของงานที่จะเกิดขึ้น ความสำเร็จในการปฏิบัติงานก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้เช่นกัน ดังนั้น การใช้ปัญญาในการตัดสินใจพิจารณาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานควรถือปฏิบัติสืบไป

สรุปได้ว่า ไม่ว่าความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีหรือการเปลี่ยนแปลงจะมากเพียงใดก็ตาม แต่สิ่งหนึ่งที่ไม่เคยล้าสมัย และยังสามารถนำไปใช้ได้อย่างสมบูรณ์แบบ คือ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ทุกแนวคำสอนมีความเชื่อมโยงเป็นกระบวนการปฏิบัติที่เป็นเหตุและผล ส่งผลต่อผู้ปฏิบัติทั้งสิ้น หลักอริยบท 4 เป็นอีกหนึ่งคำสอนที่นำไปประยุกต์ใช้ได้แม้จะมีความก้าวหน้าเพียงใดก็ตาม

บทสรุป

เมื่อชีวิตปัจจุบันไม่สามารถแยกงานและชีวิตส่วนตัวออกจากกันอย่างชัดเจนแนวความคิดความกลมกลืนของชีวิตและงานจึงเข้ามามีบทบาทมากขึ้น จากปัจจัยการใช้เทคโนโลยีที่เอื้อให้เกิดการทำงานให้ง่ายขึ้น คำกล่าวที่ว่า ทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา จึงไม่ใช่สิ่งที่ไกลตัวอีกต่อไป เทคโนโลยียิ่งก้าวล้ำเพียงใด การดำเนินชีวิตก็จะเปลี่ยนตามไปด้วย ความกลมกลืนของชีวิตและงาน วิถีชีวิตยุคใหม่ของการปฏิบัติงานที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทต่อชีวิตและการทำงานอย่างมาก ให้ความสำคัญกับการทำงานที่มีความอิสระของเวลา มีความยืดหยุ่น สามารถเลือกรับผลประโยชน์จากสวัสดิการขององค์กรได้ตามความสนใจ แม้จะเป็นทางเลือกใหม่ในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าผู้ปฏิบัติขาดความรับผิดชอบ ความอดทน ไม่ไตร่ตรองผลที่เกิดขึ้น แม้จะมีอิสระจากการปฏิบัติงานแต่อาจจะปราศจากความสำเร็จ ดังนั้น หลักธรรมที่กำกับให้เกิดความสำเร็จหลักอริยบท 4 ที่ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ยังคงนำไปประยุกต์ใช้ได้กับการปฏิบัติงานได้อย่างดีแม้จะเกิดความเปลี่ยนแปลงก็ตาม สรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ความกลมกลืนของชีวิตและงานตามหลักอิทธิบาท 4

เอกสารอ้างอิง

- ชรินทร์ทิพย์ ทิรากาญจน์. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ และความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยมีความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นตัวแปรกำกับของพนักงานในกลุ่มธุรกิจการค้าและเทคโนโลยี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นพพร โสวรรณะ. (2564). Work-Life Integration ชีวิตมีสีสันผสานกับงานอย่างลงตัว. แหล่งที่มา <https://www.khonatwork.com/post/work-life-integration>. สืบค้นเมื่อ 24 ต.ค. 2566.
- พระเทพดิลก (ระแบบ จิตฺตยาโณ). (2548). อธิบายหลักธรรมตามหมวดจากนวโกวาท. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2545). ธรรมญูชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: กรมศาสนา.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2553). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพมหานคร: เอสอาร์พรีนติ้งแมสโปรดักส์.
- พระมหาอำนาจ ปวฑฒโน. (2556). การบริหารการศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัฒน์พรชัย เมฆวิสัย. (2565). การบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ในวิกฤติการณ์โควิด 19. วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์. 3(1). 41-49.
- พุทธทาสภิกขุ. (2537). ขรรยาวาสธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ ทองเหลือง. (2559). ไมโครซอฟท์เผยแนวคิดโลกยุคใหม่ของการทำงาน. แหล่งที่มา <https://www.techtalkthai.com/Microsoft-great-place-to-work/> สืบค้นเมื่อ 23 ต.ค. 2566.

- brandinside.asia. (2561). 4 เทคนิคเปลี่ยนองค์กรเป็น Work-life Integration มัดใจคนรุ่นใหม่. แหล่งที่มา <https://brandinside.asia/4-things-work-life-integration/> สืบค้นเมื่อ 23 ต.ค. 2566.
- Grady, G., & McCarthy, A.M. (2008). Work-life integration: experiences of mid-career professional working mothers. *Journal of Managerial Psychology*. 23(5). 599-622.
- Morris, M.L. (2007). Advancing Work-Life Integration in Individuals Organizations and Communities. *Advances in Developing Human Resources*. 9(4). 439-454.
- Musketeers. (2559). ไมโครซอฟท์เผยแนวคิดโลกยุคใหม่ของการทำงานทิศทางใหม่ Work-life integration. แหล่งที่มา <http://marketeer.co.th/archive/73591>. สืบค้นเมื่อ 23 ต.ค. 2566.
- talance.tech. (2561). Work-life Integration นิยามใหม่ของชีวิตยุคโควิด – 19. แหล่งที่มา <https://www.talance.tech/blog/work-life-integration>. สืบค้นเมื่อ 23 ต.ค. 2566.

สุภโร: คุณธรรมของพระธรรมทูตสายต่างประเทศในยุคปัจจุบัน
SUBBARO: THE MORALITY OF FOREIGN MISSIONARY MONKS
IN THE PRESENT ERA

^[1]พระครูสังฆกิจวิริยะ (วิจิตรศักดิ์) Phrakhrusangkakitviriya (Vijitsak)

^[2]พระมหาสุเทพ สุวตฺถโน (เหลาทอง) Phramaha Suthep Suvatthano (Laothong)

^{[1], [2]}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: surachaihongtrakool@gmail.com

Article Received: December 06, 2024. Revised: December 28, 2024. Accepted: December 29, 2024.

บทคัดย่อ

บทความนี้จะนำเสนอแนวคิดเรื่อง สุภโร: คุณธรรมของพระธรรมทูตสายต่างประเทศ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาคุณธรรมในด้านการเป็นผู้เลี้ยงง่าย (สุภโร) พบว่า พระธรรมทูตในปัจจุบันควรมีคุณธรรมที่สำคัญ 3 ประการคือ (1) มีความมั่นใจในคุณค่า ความจริง ความดีงามของพระพุทธศาสนา (ปัญญา) (2) มีความประพฤติดี มีคุณธรรม มีความมั่นใจในวินัยของพระสงฆ์ (ศีล) (3) มีความมั่นคงทางด้านจิตใจ (สมาธิ) ซึ่งก็คือ ศีล สมาธิ ปัญญา โดยคุณธรรมที่พึงมีในเบื้องต้น คือ สุภโร เป็นผู้เลี้ยงง่ายและการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นผู้เลี้ยงง่าย และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างคุณธรรมในด้านการเป็นผู้เลี้ยงง่าย (สุภโร) ประกอบด้วย 2 แนวทางคือ (1) การอบรมจิตใจให้เป็นผู้ที่มีความพอในความต้องการ เป็นการลดความโลภอันเป็นกิเลสพื้นฐานเบื้องต้น หากประพฤติปฏิบัติเพื่อการลดละความโลภให้น้อยลงก็จะทำให้คุณธรรมด้านอื่นๆ มีเพิ่มขึ้น (2) การสมาทานอุตฺถัค ซึ่งจะทำให้เกิดคุณประโยชน์ เป็นการขัดเกลากิเลส ทำให้เป็นคนมักน้อย สันโดษ เกิดความสงบ ลดการสังสมกิเลส เร่งการปรารภความเพียรและทำให้เป็นผู้เลี้ยงง่าย (สุภโร)

คำสำคัญ: คุณธรรม, การเป็นผู้เลี้ยงง่าย, ไตรสิกขา, พระธรรมทูตสายต่างประเทศ

ABSTRACT

This article presents the concept of Subhoro: the morality of foreign missionary monks. It had two objectives: 1) to study the virtue of being an easy-to-support person (Subhoro). It was found that the current Buddhist missionaries should have three important virtues: (1) confidence in the value, truth, and goodness of Buddhism (wisdom); (2) good conduct, virtue, and confidence in the discipline of the monks (morality); and (3) mental stability (concentration), which were morality, concentration, and wisdom. The first virtue to be possessed was Subhoro, being an easy-to-support person, and conducting oneself to be an easy-to-support person. 2) To study the guidelines for developing virtues in the aspect of being an easy-to-support person (Subhoro), which consisted of two approaches: (1) training the mind to be a person who was content with desires, which reduced greed, which was a basic defilement. If one practices reducing and abandon greed, other virtues will increase.

(2) The practice of asceticism, which would bring about benefits such as the purification of defilements, making one a contented person, creating solitude, reducing the accumulation of defilements, accelerating the development of diligence, and making one easy to support (Subhara)

Keywords: Virtue, Being an Easy-to-Support Person, Tri-sikkhā, Foreign Missionary Monks

บทนำ

พระธรรมทูตคณะแรกในพระพุทธศาสนา คือ พระอรหันต์ 60 รูปที่พระพุทธเจ้าทรงส่งออกไปเผยแผ่พระพุทธศาสนา พระพุทธองค์มีพระราชดำริให้พระอรหันต์แต่ละรูปจาริกไปในทิศทางต่างๆ กันเพื่อประกาศและเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้กว้างไกลออกไป เพื่อประโยชน์สุขและเพื่ออนุเคราะห์แก่ชาวโลกและเทพทั้งหลาย ดังพระพุทธดำรัสว่า “ภิกษุทั้งหลาย เราพ้นแล้วจากบ่วงทั้งปวง ทั้งที่เป็นของทิพย์ ทั้งที่เป็นของมนุษย์ แม้พวกเธอก็พ้นแล้วจากบ่วงทั้งปวง ทั้งที่เป็นของทิพย์ ทั้งที่เป็นของมนุษย์ ภิกษุทั้งหลาย พวกเธอจงจาริกไป เพื่อประโยชน์สุขแก่ชนจำนวนมาก เพื่ออนุเคราะห์ชาวโลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่ทวยเทพและมนุษย์ อย่าไปโดยทางเดียวกันสองรูป จงแสดงธรรมมีความงามในเบื้องต้น มีความงามในท่ามกลาง และมีความงามในที่สุด จงประกาศพรหมจรรย์ พร้อมทั้งอรรถและพยัญชนะบริสุทธิ์บริบูรณ์ครบถ้วน สัตว์ทั้งหลายที่มีธุลีในตาน้อยมีอยู่ ย่อมเสื่อมเพราะไม่ได้ฟังธรรมจกมีผู้รู้ธรรม ภิกษุทั้งหลาย แม้เราก็จักไปยังตำบลอุรุเวลาเสนานิคมเพื่อแสดงธรรม” (วิ.ม. (ไทย) 4/32/40)

การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นภารกิจที่สำคัญมากภารกิจหนึ่งของพระธรรมทูต หากพิจารณาคุณสมบัติของพระธรรมทูตที่พระพุทธเจ้าทรงพิจารณาใช้ในการส่งออกไปเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นครั้งแรก พระพุทธองค์ทรงส่งพระธรรมทูตคณะแรกที่มีคุณสมบัติด้านคุณธรรมสูงในระดับพระอรหันต์ แสดงให้เห็นว่าพระธรรมทูตที่ออกดำเนินการเผยแผ่พระพุทธศาสนานั้น ควรมีคุณสมบัติเป็นผู้ที่มีคุณธรรมในระดับสูง อย่างไรก็ตาม พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต) (2545) มีความเห็นว่า คุณสมบัติของพระธรรมทูตที่สำคัญมี 3 ประการ คือ 1) มีความมั่นใจในคุณค่า ความจริง ความดีงามของพระพุทธศาสนา (ปัญญา) 2) มีความประพฤติดี มีคุณธรรม มีความมั่นใจในวินัยของพระสงฆ์ (ศีล) 3) มีความมั่นคงทางด้านจิตใจ (สมาธิ) กล่าวโดยสรุปคือ ศีล สมาธิ ปัญญา ในปัจจุบันบทบาทของพระธรรมทูตสายต่างประเทศนั้นมีบทบาท 2 ประการคือ ประการแรกมีบทบาทในฐานะที่เป็นศูนย์รวมจิตใจและศูนย์กลางของชุมชนไทยในต่างประเทศ ประการที่สองมีบทบาทในฐานะเป็นผู้เผยแผ่พระพุทธศาสนาในต่างประเทศ ดังนั้น พระธรรมทูตจึงควรเป็นผู้ที่มีบุคลิกน่าเลื่อมใส น่าศรัทธา และมีคุณธรรมที่เหมาะสมดังพระคาถาว่า “บัณฑิตพึงตั้งตนไว้ในคุณธรรมที่เหมาะสมก่อน แล้วสอนคนอื่นในภายหลัง จึงจะไม่มัวหมอง” (ขุ.ธ. (ไทย) 25/158/81) นั่นก็คือคุณธรรมใดที่พระธรรมทูตจะนำไปใช้ในการสอน พระธรรมทูตพึงมีคุณธรรมนั้นหรือดำรงตนด้วยคุณธรรมนั้นตามที่ตนเองสอนด้วย ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของพระธรรมทูตสายต่างประเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พระธรรมทูตในฐานะของพระสงฆ์คือผู้ที่เห็นโทษภัยของการเวียนว่ายตายเกิด จึงสละเพศฆราวาส ออกบวช มีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน มีความเพียรพยายามประพฤติปฏิบัติตามคำสอน และตามแนวทางของพระพุทธเจ้าเพื่อกำจัดกิเลสให้หมดสิ้นไป เพื่อการพ้นทุกข์อย่างถาวร แนวทางเบื้องต้นที่พระพุทธเจ้าทรงกำหนดเพื่อการลดละกิเลสคือ การดำรงชีวิตอย่างสันโดษเรียบง่าย ดำรงชีพด้วยปัจจัย 4 อันได้แก่ 1) อาหารได้จากการบิณฑบาต เพื่อให้ได้อาหารด้วยปณิธานของตนเอง 2) เครื่องนุ่งห่ม คือจีวร ให้ใช้ผ้าบังสุกุล 3) ที่พัก

อาศัยหรือเสนาสนะ ให้อาศัยโคนไม้ 4) ยารักษาโรค ให้ใช้น้ำมูตรเน่า (วิ.ม. (ไทย) 4/128/197) การดำรงชีวิตด้วยปัจจัย 4 ที่พอดีไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไปจะเป็นการสร้างพื้นฐานให้แก่จิตใจตนเอง ให้จิตสามารถมีกำลังควบคุมกิเลสให้ลดน้อยลงได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดคุณธรรมด้านอื่นตามมาจนถึงขั้นบรรลुพระนิพพาน

การดำรงชีวิตอย่างสันโดษเรียบง่ายด้วยปัจจัย 4 ดังกล่าวข้างต้น เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาคุณธรรมให้บังเกิดขึ้น และจะเป็นตัวอย่างแก่พุทธศาสนิกชนทั้งคนไทยและคนต่างชาติในต่างประเทศได้เป็นอย่างดี จะเป็นผู้เลี้ยงง่ายหรือภาษาบาลีว่า สุกโร อันเป็นคุณธรรมสำคัญเบื้องต้นสำหรับพระธรรมทูตสายต่างประเทศ อันจะก่อให้เกิดคุณธรรมด้านอื่นๆ ตามมา ซึ่งคุณธรรมทั้งหลายที่พึงมีอาจพิจารณาได้จากกรณีเมตตสูตร อันเป็นพระสูตรที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงแนวทางการปฏิบัติเพื่อบรรลुจุดหมายสูงสุดในชีวิต คือพระนิพพาน

หลักคุณธรรมในเมตตสูตร

เมตตสูตรหรือกรณีเมตตสูตร เป็นพระสูตรที่เกี่ยวกับการแผ่เมตตาแก่สรรพสัตว์ทั้งหลาย เป็นพระสูตรที่พระพุทธเจ้าตรัสแก่ภิกษุ 500 รูปที่บำเพ็ญกัมมัฏฐานในราวป่าที่ร่มเย็นบริเวณเทือกเขาหิมาพานต์ และชาวบ้านนิมนต์ให้จำพรรษาที่นั่น โดยสาเหตุเนื่องจากการบำเพ็ญกัมมัฏฐานดังกล่าวเป็นผลให้รุกขเทวดาทั้งหลายเดือดร้อนต้องทิ้งวิมาน ระหกระเหินไปอยู่ที่อื่น จึงร่วมกันเนรมิตรูปยักษ์ที่น่ากลัวหลอกพระภิกษุที่กำลังบำเพ็ญสมณธรรมตอนกลางคืน พระภิกษุ 500 รูปดังกล่าวจึงเข้าเฝ้ากราบทูลพระพุทธเจ้าว่าไม่สามารถอยู่บำเพ็ญสมณธรรมในป่านี้ได้อีกต่อไป พระพุทธองค์ทรงแนะนำให้แผ่เมตตา 2 เวลา ในเวลาเย็นและเวลาเช้า สวดกรณียเมตตสูตร 2 เวลา ในเวลาเย็นและเวลาเช้า เจริญมรณสติ 2 เวลา ในเวลาเย็นและเวลาเช้า นึกถึงมหาสังเวชนียสถาน 8 ประการ อันได้แก่ ชาติ ชรา พยาธิ มรณะ ทุกข์ในอบาย ทุกข์มีวิภวภูเป็นมูลในอดีต ทุกข์มีวิภวภูเป็นมูลในอนาคต และทุกข์มีการแสวงหาอาหารในปัจจุบัน โดยให้พิจารณาทั้งเวลาเย็นและเวลาเช้าเช่นกัน เมื่อตรัสบอกวิธีปฏิบัติดังกล่าวแล้วจึงตรัสพระสูตรนี้เพื่อเป็นเมตตาเพื่อเป็นพระปริตรและเพื่อมานอนเป็นบาทแห่งวิปัสสนา

ผู้มีคุณธรรมผู้เข้าถึงพระรัตนตรัยและผู้ฉลาดในการดำเนินชีวิตพึงพิจารณาการประพาสปฏิบัติตามหลักคุณธรรมในกรณีเมตตสูตรนี้ อันได้แก่

1. ควรดำเนินชีวิตด้วยกรณียกิจ คืออริยมรรคมีองค์ 8 ซึ่งก็คือ ศีล สมาธิ ปัญญา เพื่อบรรลุสันตปถอันเป็นชื่อของนิพพาน

2. ควรมีคุณธรรม 14 ประการคือ 1) มีความอาจหาญ (สกุโ) 2) ซื่อตรง (อุชฺ) 3) เคร่งครัด (สุหุ) 4) วาง่าย (สุวโจ) 5) ไม่เย่อหยิ่ง ไม่มัวดีมานะ (อนตมานิ) (6) เป็นผู้อ่อนโยน อ่อนละมุนละไม (มทุ) 7) สันโดษ (สนตฺสสโก) 8) เลี้ยงง่าย (สุกโร) 9) มีกินน้อย (อปฺปกิจฺโจ) 10) มีความประพาสเป็น ผู้ประพาสกายเบาใจ คือมีบริวารไม่มากมีแต่พอควร ไม่สะสม (สลลหุจฺจติ) 11) มีอินทรีย์สงบ (สนตฺนทฺริโย) 12) เป็นผู้มีความปัญญามีปัญญารักษาตน (นิปโก) 13) ไม่คะนอง (อปฺคพฺโ) 14) ไม่ยึดติดในตระกูล ไม่พัวพันกับตระกูลทั้งหลาย (กุเลสุ อนนฺคิโท) และนอกจากนี้ไม่ควรประพาสความเสียหายใดๆ อันจะเป็นเหตุให้วิญญูชนเหล่าอื่นตำหนิเอาได้ (เยน วิญญู ปเร อุพฺเวทยุ)

3. ควรเจริญเมตตากรรมฐาน ปรรณนาให้ตนและสรรพสัตว์ทั้งหลายมีความสุข ไม่มีเวรไม่มีภัยต่อกัน ไม่เบียดเบียนกัน (ขุ.ขุ. (ไทย) 25/1-10/20-21)

ในบรรดาคุณธรรมทั้ง 14 ประการนี้ คุณธรรมที่พึงมีในเบื้องต้น คือ สุภโระ เป็นผู้เลี้ยงง่าย การประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นผู้เลี้ยงง่าย เปรียบเหมือนกับการดอกเส้าเข้มนด้านคุณธรรมลงในจิตใจ ดังจะได้อธิบายขยายความดังต่อไปนี้

ความหมายของคำว่า “สุภโระ”

ในการสร้างบ้านนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การดอกเส้าเข้มนเพื่อสร้างพื้นฐานให้เกิดความมั่นคงถาวร แก่ตัวบ้าน ในทำนองเดียวกันกับการบ่มเพาะคุณธรรมให้เกิดขึ้นในตน สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การดอกเส้าเข้มนเพื่อสร้างพื้นฐานให้เกิดความมั่นคงถาวรแก่การสร้างคุณธรรมให้เกิดขึ้นในตน ซึ่งก็คือ สุภโระ การเป็นผู้ที่เลี้ยงง่าย คำว่า “สุภโระ” แปลว่า อันบุคคลเลี้ยงง่าย ภาษาอังกฤษใช้คำว่า subbaro แปลว่า easily supported by other (พระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระจันทบุรีนฤนาถ, 2537) หากวิเคราะห์ตามรูปศัพท์จะได้ดังนี้

“สุภโระ” รูปคำเดิมเป็น “สุภร” บาลีอ่านว่า สุ-พะ-ระ รากศัพท์มาจาก สุ (คำอุปสรรค = ดี, งาม, ง่าย) + ภร (ธาตุ = เลี้ยงดู) + อ ปัจจัย (สุ + ภร = สุภร + อ = สุภร) แปลตามศัพท์ว่า “ผู้อันเขาเลี้ยงดูได้โดยง่าย” “สุภร” แจกด้วยวิวัตตินามที่หนึ่ง (ปฐมวิวัตติ) เอกพจน์ ปุงลิงค์ เปลี่ยนรูปเป็น “สุภโระ” (สุ-พะ-โร) “สุภโระ” เป็นคำแสดงลักษณะของภิกษุหรือนักบวช ซึ่งเป็นพวกที่อาศัยชาวบ้านดำรงชีพ โดยเฉพาะภิกษุในพระพุทธศาสนา หลักข้อแรกที่เรียกว่า “นิสสัย 4” คือ หมายความว่า วิถีชีวิตบรรพชิตอาศัยอาหารคือค่าข้าว อันได้มาด้วยกำลังปลีแข้งคือเดินบิณฑบาตเป็นเครื่องดำรงชีพ ชาวบ้านให้มาอย่างไรก็กินอย่างนั้น เลือกไม่ได้ จึงต้องไม่เรื่องมาก ตรงกับที่เราพูดกันว่า อยู่ง่ายกินง่าย คือเสียเวลากับเรื่องกินเรื่องอยู่ให้น้อยที่สุด ใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการฝึกหัดขัดเกลาดนเองให้บรรลุถึงความสะอาด สงบ สว่าง หลุดพ้นจากสังสารทุกข์ (ชมรมธรรมธารา, 2565)

ดังนั้น สุภโระ จึงหมายถึงความเป็นผู้เลี้ยงง่าย อันเป็นคุณธรรมพื้นฐานของชีวิตบรรพชิตที่มีวิถีชีวิตเป็นผู้อยู่อย่างง่าย กินง่าย กินน้อย สันโดษ ดังเช่น บิณฑบาตได้อาหารตามกำลังศรัทธาของญาติโยม มาอย่างไร ก็ฉันอาหารนั้น ที่อยู่อาศัยก็เรียบง่ายแม้อยู่โคนต้นไม้ก็อยู่ได้ เป็นต้น จึงเป็นผู้ที่ถูกเลี้ยงได้อย่างง่าย ไม่เป็นภาระของผู้อุปฐาก คำว่าเลี้ยงง่ายนั้นหากเปรียบกับสัตว์เลี้ยงเช่นม้า เจ้าของจะให้หญ้าสดก็กินหญ้าสด เจ้าของจะให้หญ้าแห้งก็กินหญ้าแห้ง จะให้ของชนิดไหนก็กินได้ทั้งนั้น กินโดยเคารพ กินโดยไม่สุรุษสุราย กินโดยไม่กระสับกระส่าย กินด้วยความตั้งใจตั้งใจ ผู้เลี้ยงง่ายก็จะเป็นทำนองนี้ ขรवासหรือภิกษุสามเณรก็เหมือนกัน มีอย่างรักใช้อย่างนั้น เลี้ยงง่ายไม่เดือดร้อนต่อผู้เลี้ยง เมื่อเขาเลี้ยงอย่างรักบริโภคอย่างนั้น ให้ผู้เลี้ยงตอกดีใจ ให้ผู้เลี้ยงยินดีขึ้นอกขึ้นใจ จึงเรียกว่าเป็นผู้เลี้ยงง่าย (กัลยาณมิตร, 2566) หากพิจารณาจากประวัติของพระอริยบุคคลทั้งหลายจะพบว่ามีความพื้นฐานเป็นผู้เลี้ยงง่ายทั้งนั้น ดังเช่น พระมหากัสสปเถระ เป็นต้น

แนวทางการบำเพ็ญบารมีเพื่อความเป็นผู้เลี้ยงง่าย (สุภโระ)

หากพิจารณาความเป็นผู้เลี้ยงง่ายจะคล้ายคลึงกับพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพล อดุลยเดช ว่าด้วยเศรษฐกิจพอเพียงดังพระราชดำริว่า “การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องทำตามลำดับขั้น ต้องสร้างพื้นฐานคือ ความพอมี พอกิน พอใช้ของประชาชนส่วนใหญ่เบื้องต้นก่อน โดยใช้วิธีการและอุปกรณ์ที่ประหยัดแต่ถูกต้องตามหลักวิชาการ เมื่อได้พื้นฐานความมั่นคงพร้อมพอสมควรและปฏิบัติได้แล้วจึงค่อยสร้างค่อยเสริมความเจริญ และฐานะทางเศรษฐกิจขั้นที่สูงขึ้นโดยลำดับต่อไป” และ “พอเพียง มีความหมายกว้างขวางยิ่งกว่านี้อีก คือคำว่าพอ ก็พอเพียงนี้ก็พอแค่นั้นเอง คนเราถ้าพอในความต้องการก็มีความโลภน้อย เมื่อมีความโลภน้อยก็เบียดเบียนคนอื่นน้อย ถ้าประเทศใดมีความคิดอันนี้ มีความคิดว่าทำอะไรต้องพอเพียง

หมายความว่าพอประมาณ ซื่อตรง ไม่โลภอย่างมาก คนเราก็คือเป็นสุข พอเพียงนี้อาจจะมี มีมากอาจจะมีของ
หรรษาได้ แต่ว่าต้องไม่ไปเบียดเบียนคนอื่น” (มูลนิธิชัยพัฒนา, 2567)

สิ่งที่พระองค์ทรงพระดำริสื่อนั้นเป็นสัจธรรม ถ้าผู้ใดมีความพอในความต้องการ ก็มีความโลภน้อย
ทั้งนี้เนื่องจากความโลภเป็นกิเลสพื้นฐานเบื้องต้น หากประพฤติปฏิบัติเพื่อการลดละความโลภให้น้อยลงก็จะ
ทำให้คุณธรรมด้านอื่นๆ มีเพิ่มขึ้น ในทำนองเดียวกันความเป็นผู้เลี้ยงง่ายก็เกิดจากจิตที่มีความพอมิของอย่างไร
ก็ใช้ของอย่างนั้น มีอาหารอย่างไรก็บริโภคอาหารอย่างนั้น ไม่จำเป็นต้องเป็นของหรรษา ไม่จำเป็นต้องเป็น
อาหารที่เลิศรสเป็นการประพฤติปฏิบัติเพื่อการลดละความโลภให้น้อยลงด้วยเช่นกัน ดังนั้นแนวทางการ
บำเพ็ญบารมีเพื่อความเป็นผู้เลี้ยงง่าย (สุภโร) แนวทางหนึ่งคือการอบรมจิตให้เป็นผู้ที่มีความพอในความต้องการ

แนวทางในการบำเพ็ญบารมีเพื่อความเป็นผู้เลี้ยงง่าย (สุภโร) อีกแนวทางหนึ่ง คือ รุดงค์วัตร การ
ปฏิบัติสมาทานรุดงค์ ซึ่งจะก่อให้เกิดคุณประโยชน์ เป็นการขัดเกลากิเลส ทำให้เป็นคนมักน้อย สันโดษ เกิด
ความสงัด ลดการสังสมกิเลส เร่งการปรารภความเพียร และทำให้เป็นผู้เลี้ยงง่าย (สุภโร) (พระพุทธโฆสเถระ,
2556) ทั้งนี้ “รุดงค์” หมายถึง องค์คุณเครื่องกำจัดกิเลส เป็นข้อปฏิบัติที่เข้มงวดที่ตนเองสมัครใจเข้มงวดกับ
ตนเอง เป็นพฤติกรรมประจำตัวช่วงระยะเวลาสั้นๆ หรือเป็นช่วงระยะเวลายาวนาน หรืออาจตลอดชีวิต เป็น
อุบายเพื่อขัดเกลากิเลส เพื่อส่งเสริมความมักน้อยและสันโดษ มีข้อปฏิบัติ 13 ข้อ คือ หมวดที่ 1 เกี่ยวกับจีวร
ได้แก่ การถือปฏิบัติที่ 1) ใช้แต่ผ้าที่บังสุกุล 2) ใช้เพียงผ้า 3 ผืน หมวดที่ 2 เกี่ยวกับการบิณฑบาต ได้แก่ การ
ถือปฏิบัติที่ 3) เทียบบิณฑบาตเป็นประจำ 4) บิณฑบาตตามลำดับ 5) ฉันทวันละครั้งเดียว 6) ฉันทเฉพาะในบาตร
7) เมื่อลงมือฉันแล้วไม่รับอาหารเพิ่มจากผู้มาถวายในภายหลัง หมวดที่ 3 เกี่ยวกับเสนาสนะได้แก่ การถือ
ปฏิบัติที่ 8) ถือการอยู่ป่า 9) ถือการอยู่โคนไม้ 10) ถือการอยู่กลางแจ้ง 11) ถือการอยู่ป่าช้า 12) ถือการอยู่แต่
ในที่ผู้อื่นจัดให้ หมวดที่ 3 เกี่ยวกับความเพียร 13) อยู่ด้วยเพียง 3 อิริยาบถโดยเว้นจากการเอนกายลงนอน
(พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), 2558)

อย่างไรก็ตามพระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต) ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า โดยย่อ รุดงค์มี 8 ข้อ
เท่านั้น คือ 1) องค์หลักมีการสมาทานรุดงค์ 3 รุดงค์ คือ (1) การสมาทานตั้งสัจจะถือการบิณฑบาตตามลำดับ
(สพทานจาริกังคะ) เท่ากับได้รักษารุดงค์การเทียบบิณฑบาตรเป็นประจำด้วย (บิณฑปาตังคะ) (2) การ
สมาทานตั้งสัจจะถือการฉันทวันละครั้งเดียว (เอกาสนิกังคะ) เท่ากับได้รักษารุดงค์การฉันทเฉพาะในบาตร
(ปัตตปิตทิกังคะ) และรักษารุดงค์ว่าเมื่อลงมือฉันแล้วไม่รับอาหารเพิ่มจากผู้มาถวายในภายหลัง (ขลุปัจฉาภัตติ
กังคะ) ด้วย และ (3) การสมาทานรุดงค์โดยถือการอยู่กลางแจ้ง (อัปโภกาสิกังคะ) ทำให้การสมาทานรุดงค์ถือ
การอยู่โคนไม้ (รุกขมูลิกังคะ) กับการสมาทานรุดงค์ถือการอยู่แต่ในที่ผู้อื่นจัดให้ (ยถาสันถติกังคะ) หมดความ
จำเป็น 2) องค์เดียวซึ่งไม่คาบเกี่ยวกับการสมาทานถือรุดงค์ข้ออื่น 5 รุดงค์ คือ (1) การสมาทานตั้งสัจจะถือ
การอยู่ป่า (อารัญญิกังคะ) (2) การสมาทานตั้งสัจจะถือการใช้แต่ผ้าที่บังสุกุล (ปงสุกุลิกังคะ) (3) การสมาทาน
ตั้งสัจจะถือการใช้เพียงผ้า 3 ผืน (เตจีวริกังคะ) (4) การสมาทานตั้งสัจจะถือการดำเนินชีวิตอยู่ด้วยเพียง 3
อิริยาบถโดยเว้นจากการเอนกายลงนอน (เนสัชชิกังคะ) (5) การสมาทานตั้งสัจจะถือการอยู่ป่าช้า (โสสานิกัง
คะ) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), 2558) ในขณะที่พระสุทัศน์ กตสาโร (ประทุมแก้ว) (2557) ให้ความ
เห็นไว้ว่า รุดงค์วัตร โดยหลักการแท้จริงแล้วมีเพียง 8 ข้อ ที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบันว่ามี 13 ข้อ เกิดจากการ
บัญญัติเพิ่มเข้ามาในภายหลังของพระสาวกหรือพระพุทธเจ้าทรงอนุญาตให้มีการปฏิบัติกันอยู่ แต่ไม่ได้มีการ
นำเอาไปรวมกับรุดงค์วัตร 8 ข้อที่ปรากฏในพระไตรปิฎกจนเวลาผ่านไปหลังจากที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าดับ

ชั้นธปรินิพพานแล้ว พระสาวกจึงได้นำเอาการปฏิบัติที่มีลักษณะใกล้เคียงกับธุดงค์วัตรที่มีอยู่แล้วมาบัญญัติและรวมเข้ากับธุดงค์อีก 5 ข้อ จึงกลายเป็นธุดงค์วัตร 13 ข้อ ดังที่นักปฏิบัติเข้าใจกันโดยทั่วไปในยุคปัจจุบันนี้

คุณสมบัติที่เด่นของพระสงฆ์ในสายตาของพุทธศาสนิกชน ก็คือ ความมกน้อยและสันโดษ ดังนั้นธุดงค์จึงเป็นข้อปฏิบัติที่พระสงฆ์พึงปฏิบัติเพื่อขัดเกลาจิตใจให้มีความเป็นอยู่อย่างมกน้อยสันโดษ อย่างไรก็ตามความมกน้อยและสันโดษ จะมีที่มาและความหมายที่ต่างกัน โดยความมกน้อยนั้น หมายถึง พอใจด้วยของเพียงน้อยที่สุดเท่าที่จำเป็น (อัปปิจฉะ) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), 2558) มีความต้องการน้อยหรืออยากได้น้อย พอใจที่จะดำเนินชีวิตด้วยการใช้หรือการบริโภคสิ่งต่างๆ น้อยที่สุดเท่าที่จำเป็นต้องใช้หรือบริโภคส่วนสันโดษ หมายถึง ความยินดี ความพอใจ ยินดีด้วยปัจจัย 4 คือ ผ้านุ่งผ้าห่ม อาหาร ที่นั่งที่นอน และยาตามมีตามได้ ยินดีในของของตน การมีความสุขความพอใจด้วยเครื่องเลี้ยงชีพที่หามาได้ด้วยความสามารถพยายามอันชอบธรรมของตน ไม่โลภ ไม่ริษยาใคร” (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), 2558) ทั้งนี้ความมกน้อยและสันโดษมักจะมาพร้อมกับความเป็นผู้เลี้ยงง่าย (สุภโร) ด้วยความมกน้อยทำให้เป็นผู้ที่พอใจในการดำเนินชีวิตด้วยการใช้หรือการบริโภคสิ่งต่างๆ น้อยที่สุดเท่าที่จำเป็น ในขณะที่ความสันโดษ จะทำให้ผู้นั้นพอใจและยินดีในปัจจัย 4 ตามมีตามได้ ไม่โลภ ผู้ที่เป็นอุปัฏฐากคอยอุปถัมภ์เลี้ยงดูก็ไม่ลำบากใจ ดังนั้น การปฏิบัติสมาทานธุดงค์จึงเป็นแนวทางในการบำเพ็ญบารมีเพื่อความเป็นผู้เลี้ยงง่าย (สุภโร) อีกแนวทางหนึ่ง ซึ่งพระสาวกผู้เลิศในการสมาทานธุดงค์ คือ พระมหากัสสปเถระเป็นตัวอย่างของความเป็นผู้เลี้ยงง่าย (สุภโร) ได้เป็นอย่างดี

พระมหากัสสปเถระ พระสาวกผู้เลิศในการสมาทานธุดงค์

พระมหากัสสปเถระเป็นผู้เลิศกว่าภิกษุสาวกทั้งหลาย ในด้านเป็นผู้ทรงธุดงค์ และสรรเสริญคุณแห่งธุดงค์ (อง.เอกก. (ไทย) 20/191/25) พระมหากัสสปเถระเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านความเป็นผู้สันโดษ ซึ่งนำไปสู่ความเป็นผู้เลี้ยงง่าย (สุภโร) โดยจะเห็นได้จากเหตุการณ์ที่พระพุทธเจ้าตรัสสอนให้ภิกษุทั้งหลายในเรื่องความสันโดษ พระพุทธองค์ทรงยกตัวอย่างของพระมหากัสสปเถระว่าเป็นผู้สันโดษด้วยปัจจัย 4 (จีวร บิณฑบาต เสนาสนะ คิลานปัจจัยเภสัชบริขาร) ตามมีตามได้ ทั้งไม่ประกอบการแสวงหาผิดที่ไม่สมควรเพราะเหตุแห่งปัจจัย 4 นั้น เมื่อไม่ได้ปัจจัย 4 ดังกล่าวก็ไม่กระวนกระวาย ไม่ติดใจ ไม่หลงพัวพัน มองเห็นโทษมีปัญญาเครื่องสลัดออกในการใช้สอยหรือบริโภคปัจจัย 4 อยู่ และตรัสให้ภิกษุทั้งหลายศึกษาและปฏิบัติตามพระมหากัสสปเถระ เพื่อความเป็นผู้สันโดษด้วยปัจจัย 4 (ส.นิ. (ไทย) 16/144/233-234) ดังนั้นจึงควรค่าแก่การศึกษาปฏิบัติแนวทางดำเนินชีวิตของพระมหากัสสปะ เพื่อเป็นตัวอย่างในการดำเนินชีวิตที่ประเสริฐอย่างน้อยก็เพื่อให้เป็นแนวทางสำหรับการประพฤติปฏิบัติเพื่อความเป็นผู้เลี้ยงง่าย (สุภโร)

พระมหากัสสปะ มีชื่อเดิมว่า ปิณฑลิมาณพ เป็นบุตรของกบิลพราหมณ์แห่งหมู่บ้านมหาตติถพราหมณคาม แคว้นมคธ (ส.นิ. (ไทย) 16/154/258-259) เมื่ออายุได้ 20 ปีได้แต่งงานกับนางภัททกาปิลานีซึ่งเป็นธิดาของโกสิยโคตรพราหมณ์ในสาครนคร ในแคว้นมัทธรัฐ บิดามารดาของท่านทั้งสองมีทรัพย์สมบัติเป็นจำนวนมาก แต่หลังจากบิดามารดาได้สิ้นชีวิตแล้วท่านทั้งสองเห็นพ้องต้องกันว่า การอยู่เป็นฆราวาสมีแต่การทำบาปเพิ่มขึ้นจึงได้พากันออกบวช หลังจากออกบวชแล้วเพื่อป้องกันข้อครหาว่ายังติดในกามจึงแยกทางกันเดินจาริกไปหาความสงบสุขตามวิสัยของนักบวช เมื่อแยกทางกันแล้ว พระมหากัสสปะได้เดินทางมาพบพระพุทธเจ้าประทับนั่ง ณ โคนต้นพทุปปตกนิโครธ ซึ่งอยู่ระหว่างกรุงราชคฤห์กับเมืองนาลันทาเกิดความศรัทธาเลื่อมใสจึงขอบวชเป็นสาวก พระพุทธเจ้าประทานอุปสมบทด้วยโอวาท 3 ข้อ เมื่อบวชแล้วพระมหากัสสปะได้เดินติดตามหลังพระพุทธเจ้าจนเมื่อพระพุทธองค์ประทับนั่งที่โคนไม้แห่งหนึ่ง

พระมหากัสสปะได้นำสังฆาภิทำเป็น 4 ชั้นถวายพระพุทธเจ้า และได้มีโอกาสถวายสังฆาภินั้นแก่พระพุทธเจ้า และโดยที่ไม่มีผ้านุ่งห่ม พระพุทธองค์จึงได้ประทานจีวรเก่าที่ทรงอยู่ให้แก่พระมหากัสสปะ ซึ่งเป็นเหตุให้พระมหากัสสปะเร่งความเพียร สมาทานธุดงค์ 13 ข้อ ทำให้ในวันที่ 8 หลังจากบวชก็บรรลุอรหัตตผล

พระพุทธเจ้าทรงยกย่องพระกัสสปะเป็นตัวอย่างให้แก่ภิกษุทั้งหลายในหลายโอกาส ดังเช่นในเรื่อง ความมกน้อย สันโดษ ในกรณีของการเข้าสู่ตระกูล 4 ตระกูล (วรรณะ) พระพุทธองค์ทรงยกย่องว่า จิตของพระมหากัสสปะไม่ข้อง ไม่ยึด ไม่ติดในตระกูลทั้งหลาย พอใจ ดีใจ ด้วยลาภอันเป็นของตน (ส.นิ. (ไทย) 16/146/238) แสดงให้เห็นถึงความมกน้อย สันโดษ และเป็นผู้เลี้ยงง่าย หรือในกรณีของการรู้แจ้งเจิโตวิมุตติ ปัญญาวิมุตติ ปฏิบัติจนสิ้นอาสวะ พระพุทธเจ้าทรงสรรเสริญพระมหากัสสปะว่าทำได้ดีเช่นเดียวกับพระพุทธองค์ โดยทรงตรัสว่า พระพุทธองค์ทรงรู้แจ้งเจิโตวิมุตติ ปัญญาวิมุตติ อาสวะทั้งหลายสิ้นไป พระกัสสปะเองก็รู้แจ้งเจิโตวิมุตติ ปัญญาวิมุตติ อาสวะทั้งหลายสิ้นไป ด้วยเช่นกัน (ส.นิ. (ไทย) 16/152/253) อีกตัวอย่างหนึ่งของความเป็นผู้มกน้อย สันโดษ และเป็นผู้เลี้ยงง่าย จะเห็นได้จากครั้งที่พระมหากัสสปะมีอายุมากขึ้น พระพุทธเจ้าตรัสให้พระมหากัสสปะกลับมาใช้จีวรที่พวกคหบดีถวาย ฉันทตอาหารที่คหบดีถวาย และพักอยู่กับพระพุทธองค์ไม่ต้องไปอยู่ป่า แต่พระมหากัสสปะกราบทูลว่า ท่านถือธุดงค์วัตร เป็นผู้มกน้อย สันโดษ เป็นผู้ปรารภความเพียร ด้วยเห็นประโยชน์ 2 ประการ คือ 1) เห็นการอยู่เป็นสุขในปัจจุบันของตน 2) เป็นการอนุเคราะห์หมู่ชนทั้งหลายให้ถือปฏิบัติตามอย่าง เพื่อประโยชน์ เพื่อความสุขตลอดกาล (ส.นิ. (ไทย) 16/148/241-243) จากตัวอย่างที่ได้แสดงมาข้างต้น แสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า การปฏิบัติสมาทานธุดงค์ จะก่อให้เกิดคุณประโยชน์ในการขัดเกลาจิตใจ ทำให้เป็นคนมกน้อย สันโดษ เกิดความสงบ ลดการสังสมกิเลส เร่งการปรารภความเพียร และทำให้เป็นผู้เลี้ยงง่าย (สุภโร) ได้เป็นอย่างดี

บทสรุป

จากการศึกษาคุณธรรมในด้านการเป็นผู้เลี้ยงง่าย (สุภโร) พบว่า พระธรรมทูตในปัจจุบันควรมีคุณธรรมที่สำคัญ 3 ประการคือ 1) มีความมั่นใจในคุณค่า ความจริง ความดีงามของพระพุทธศาสนา (ปัญญา) 2) มีความประพฤติดี มีคุณธรรม มีความมั่นใจในวินัยของพระสงฆ์ (ศีล) 3) มีความมั่นคงทางด้านจิตใจ (สมาธิ) ซึ่งก็คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ในขณะที่บทบาทของพระธรรมทูตสายต่างประเทศนั้นมี 2 ประการคือ ประการแรกมีบทบาทในฐานะที่เป็นศูนย์รวมจิตใจและศูนย์กลางของชุมชนไทยในต่างประเทศ ประการที่สองมีบทบาทในฐานะเป็นผู้เผยแผ่พระพุทธศาสนาในต่างประเทศ พระธรรมทูตจึงควรเป็นผู้ที่มีบุคลิกน่าเลื่อมใส น่าศรัทธา และมีคุณธรรมที่เหมาะสม ซึ่งหากพิจารณาการประพฤติปฏิบัติตามหลักคุณธรรมในกรณีเมตตสูตรพบว่า 1) ควรดำเนินชีวิตด้วยกรณียกิจ คืออริยมรรคมีองค์ 8 ซึ่งก็คือ ศีล สมาธิ ปัญญา เพื่อบรรลุสันตปา อันเป็นชื่อของนิพพาน 2) ควรมีคุณธรรม 14 ประการ ไม่พัวพันกับตระกูลทั้งหลาย และนอกจากนี้ไม่ควรประพฤติกุศลเสียหายใด ๆ อันจะเป็นเหตุให้วิญญูชนเหล่าอื่นตำหนิเอาได้ 3) ควรเจริญเมตตาทุกมีภูฐาน ปรารถนาให้ตนและสรรพสัตว์ทั้งหลาย มีความสุข ไม่มีเวรไม่มีภัยต่อกัน ไม่เบียดเบียนกัน ในบรรดาคุณธรรมทั้ง 14 ประการนี้ คุณธรรมที่พึงมีในเบื้องต้น คือ สุภโร เป็นผู้เลี้ยงง่าย การประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นผู้เลี้ยงง่าย เปรียบเหมือนกับการดอกเสาะเข้มนด้านคุณธรรมลงในจิตใจ ซึ่งคำว่า “สุภโร” หมายถึง ความเป็นผู้เลี้ยงง่าย อันเป็นคุณธรรมพื้นฐานของชีวิตบรรพชิตที่มีวิถีชีวิตเป็นผู้ที่อยู่ง่ายกินง่าย มกน้อย สันโดษ ดังเช่น บิณฑบาตได้อาหารตามกำลังศรัทธาของญาติโยม มาอย่างไร ก็ฉันอาหารอย่างนั้น ที่อยู่อาศัยก็เรียบง่ายแม้อยู่โคนต้นไม้ก็อยู่ได้ เป็นต้น จึงเป็นผู้ที่ถูกเลี้ยงได้อย่างง่าย ไม่เป็นภาระของผู้ปฏิบัติ

จากการศึกษาแนวทางการสร้างคุณธรรมในด้านการเป็นผู้เลี้ยงง่าย (สุภโร) พบว่า มี 2 แนวทางคือ 1) การอบรมจิตให้เป็นผู้ที่มีความพอในความต้องการ เป็นการลดความโลภอันเป็นกิเลสพื้นฐานเบื้องต้น หากประพฤติปฏิบัติเพื่อการลดละความโลภให้น้อยลง ก็จะทำให้คุณธรรมด้านอื่นๆ มีเพิ่มขึ้น ในทำนองเดียวกัน การเป็นผู้เลี้ยงง่ายก็เกิดจากจิตที่มีความพอ มีของอย่างไรก็ใช้อย่างนั้น มีอาหารอย่างไรก็บริโภคอาหารอย่างนั้น ไม่จำเป็นต้องเป็นของหรูหรา ไม่จำเป็นต้องเป็นอาหารที่เลิศรส เป็นการประพฤติปฏิบัติเพื่อการลดละความโลภให้น้อยลงด้วย 2) การปฏิบัติสมาทานอุตงค์ ซึ่งจะก่อให้เกิดคุณประโยชน์ เป็นการขัดเกลากิเลส ทำให้เป็นคนมักน้อย สันโดษ เกิดความสงัด ลดการสังสมกิเลส เร่งการปรารภความเพียร และทำให้เป็นผู้เลี้ยงง่าย (สุภโร) ทั้งนี้ อุตงค์ หมายถึง องค์คุณเครื่องกำจัดกิเลส เป็นข้อปฏิบัติที่เข้มงวดที่ตนเองสมัครใจเข้มงวดกับตนเอง เป็นพฤติกรรมประจำตัวช่วงระยะเวลาสั้นๆ หรือเป็นช่วงระยะเวลายาวนาน หรืออาจตลอดชีวิต เป็นอุบายเพื่อขัดเกลากิเลส เพื่อส่งเสริมความมักน้อยและสันโดษ มีข้อปฏิบัติ 13 ข้อ คือ หมวดที่ 1 เกี่ยวกับจีวร ได้แก่ การถือปฏิบัติที่ใช้แต่ผ้าที่บังสุกุลและใช้เพียงผ้า 3 ผืน หมวดที่ 2 เกี่ยวกับการบิณฑบาต ได้แก่ การถือปฏิบัติที่เที่ยวบิณฑบาตเป็นประจำ บิณฑบาตตามลำดับ ฉันทวันละครั้งเดียว ฉันทเฉพาะในบาตร และเมื่อลงมือฉันแล้วไม่รับอาหารเพิ่มจากผู้มาถวายในภายหลัง หมวดที่ 3 เกี่ยวกับเสนาสนะ ได้แก่ การถือปฏิบัติที่ถือการอยู่ป่า ถือการอยู่โคนไม้ ถือการอยู่กลางแจ้ง ถือการอยู่ป่าช้า ถือการอยู่แต่ในที่ผู้อื่นจัดให้ และหมวดที่ 4 เกี่ยวกับความเพียร ได้แก่ การอยู่ด้วยเพียง 3 อริยาบถโดยเว้นจากการเอนกายลงนอน

พระมหากัสสปเถระเป็นตัวอย่างที่ดีด้านความเป็นผู้สันโดษ ซึ่งนำไปสู่ความเป็นผู้เลี้ยงง่าย (สุภโร) โดยจะเห็นได้จากเหตุการณ์ที่พระพุทธเจ้าตรัสสอนให้ภิกษุทั้งหลายในเรื่องความสันโดษ พระพุทธองค์ทรงยกตัวอย่างของพระมหากัสสปเถระว่า เป็นผู้สันโดษด้วยปัจจัย 4 (จีวร บิณฑบาต เสนาสนะ คิลานปัจจัยเภสัชบริขาร) ตามมีตามได้ ทั้งไม่ประกอบการแสวงหาผิดที่ไม่สมควรเพราะเหตุแห่งปัจจัย 4 นั้น เมื่อไม่ได้ปัจจัย 4 ดังกล่าวก็ไม่กระวนกระวาย ไม่ติดใจ ไม่หลงพัวพัน มองเห็นโทษ มีปัญญาเครื่องสลัดออกในการใช้สอยหรือบริโภคปัจจัย 4 อยู่ และตรัสให้ภิกษุทั้งหลายศึกษาและปฏิบัติตามพระมหากัสสปเถระ เพื่อความเป็นผู้สันโดษด้วยปัจจัย 4 ดังนั้น ปฏิปทาแนวทางการดำเนินชีวิตของพระมหากัสสปะจึงควรค่าแก่การศึกษา เป็นตัวอย่างของการดำเนินชีวิตที่ประเสริฐ เป็นแนวทางสำหรับการประพฤติปฏิบัติเพื่อความเป็นผู้เลี้ยงง่าย (สุภโร) สรุปองค์ความรู้ดังในภาพที่ 1

สุภโร: คุณธรรมของพระธรรมทูตสายต่างประเทศ
1. คุณธรรมในด้านการเป็นผู้เลี้ยงง่าย (สุภโร) 1. มีความมั่นใจในคุณค่า ความจริง ความดีงามของพระพุทธศาสนา (ปัญญา) 2. มีความประพฤติดี มีคุณธรรม มีความมั่นใจในวินัยของพระสงฆ์ (ศีล) 3. มีความมั่นคงทางด้านจิตใจ (สมาธิ)
2. แนวทางการสร้างคุณธรรมในด้านการเป็นผู้เลี้ยงง่าย (สุภโร) 1. การอบรมจิตให้เป็นผู้ที่มีความพอในความต้องการ 2. การสมาทานอุตงค์

ภาพที่ 1 องค์ความรู้การศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กัลยาณมิตร. (2566). **กรณีเมตตสูตร**. แหล่งที่มา https://kalyanamitra.org/th/article_detail.php?i=16198 สืบค้นเมื่อ 14 พ.ค. 2567.
- ชมรมธรรมธารา. (2565). **บาลีวันละคำ**. แหล่งที่มา <https://dhamtara.com/?p=9847> สืบค้นเมื่อ 19 พ.ค. 2567.
- พระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระจันทบุรีนฤนาถ. (2537). **ปทานุกรม บาลี ไทย อังกฤษ สันสกฤต**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2558). **จุดด้อย: ทำอะไร ที่ไหน เพื่ออะไร**. นครปฐม: วัดญาณเวศกวัน.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2558). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**. พิมพ์ครั้งที่ 23. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ผลิธัมม.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2558). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 30. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ผลิธัมม.
- พระพุทธโฆสเถระ. (2556). **คัมภีร์วิสุทธิมรรค**. แปลและเรียบเรียงโดย สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร). พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: ธนาเพรส.
- พระสุทัศน์ กตสาโร (ประทุมแก้ว). (2557). **ศึกษารูปแบบการปฏิบัติธุดงค์วัตรในสังคมไทย**. คุุณินิพนธ์พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มูลนิธิชัยพัฒนา. (2567). **เศรษฐกิจพอเพียง**. แหล่งที่มา <https://www.chaipat.or.th/publication/publish-document/sufficiency-economy.html> สืบค้นเมื่อ 19 พ.ค. 2567.

แนวทางการพัฒนาวัดให้เป็นแหล่งเรียนรู้วัฒนธรรมไทย GUIDELINES FOR DEVELOPING TEMPLES INTO SOURCES OF LEARNING ABOUT THAI CULTURE

^[1]พระปลัดเกื้อกูล สุภานนท์ Phrapalad Kuakool Suphanantho

^[2]สิน งามประโคน Sin Ngamprakhon ^[3]พระสุรชัย สุรชัย PhraSurachai Surachayo

^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: sin.ngam2501@hotmail.co.th

Article Received: December 06, 2024. Revised: December 28, 2024. Accepted: December 29, 2024.

บทคัดย่อ

บทความนี้เสนอแนวทางในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้วัฒนธรรมไทยที่ครอบคลุมหลากหลายมิติ ทั้งวัฒนธรรมที่จับต้องได้ เช่น สถาปัตยกรรม เครื่องใช้ และศิลปกรรม ตลอดจนวัฒนธรรมที่ไม่มีรูปธรรม เช่น ภาษา พิธีกรรม และคติความเชื่อ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคตินิยมทางพระพุทธศาสนาที่เป็นรากฐานสำคัญของสังคมไทย การศึกษาค้นคว้าพบว่า วัดมีศักยภาพในการถ่ายทอดองค์ความรู้ทางวัฒนธรรมให้แก่คนในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น การจัดนิทรรศการ การบรรยาย และการอบรม เพื่อส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจและเห็นคุณค่าในมรดกทางวัฒนธรรมของชาติ โดยบทความนี้เน้นย้ำถึงบทบาทสำคัญของวัดในฐานะแหล่งเรียนรู้วัฒนธรรมไทย โดยชี้ให้เห็นว่าวัดไม่ได้เป็นเพียงสถานที่สำหรับประกอบพิธีกรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่ยังเป็นแหล่งรวมขององค์ความรู้ทางวัฒนธรรมที่หลากหลายมิติ ทั้งในเชิงวัตถุและนามธรรม ได้แก่ 1) วัฒนธรรมในเชิงวัตถุที่พบในวัด (1) สถาปัตยกรรม วัด อุโบสถ (2) ศิลปะพระพุทธรูป โรงเรียน (3) วัตถุประจำวัน เครื่องแต่งกาย เครื่องใช้ (4) ผลงานศิลปกรรม จิตรกรรม ประติมากรรม และ 2) วัฒนธรรมในเชิงนามธรรมที่สืบทอดผ่านวัด (1) ภาษาและสัญลักษณ์ ภาษาที่ใช้ในพิธีกรรม สัญลักษณ์ทางศาสนา (2) พิธีกรรม พิธีแต่งงาน ขึ้นบ้านใหม่ ศพ ซึ่งมักผูกโยงกับความเชื่อทางศาสนา (3) ค่านิยมและความเชื่อ ความเชื่อเรื่องการทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว ค่านิยมในการดำเนินชีวิต (4) ทศนคติ การยอมรับสิ่งที่ถูกผิด มาตรฐานในการตัดสินใจ

แนวทางการพัฒนาวัดให้เป็นแหล่งเรียนรู้วัฒนธรรม 1) มีพระสงฆ์หรือวิทยากรที่มีความรู้ คอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ 2) ตระหนักถึงคุณค่าทางวัฒนธรรม ทั้งในระดับชุมชน สังคม และประเทศชาติ 3) บูรณาการองค์ความรู้ ทั้งทางวัตถุ จิตใจ ความเชื่อ และคตินิยม 4) ส่งเสริมให้วัดเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม เช่น การสอนภาษาบาลี สอนทำอาหารพื้นเมือง หรือจัดนิทรรศการเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ท้องถิ่น

สรุปได้ว่า วัดเป็นมากกว่าสถานที่ทางศาสนา แต่ยังเป็นคลังความรู้ทางวัฒนธรรมที่สำคัญ การส่งเสริมให้วัดเป็นแหล่งเรียนรู้ จะช่วยสืบทอดวัฒนธรรมไทยให้คงอยู่สืบไป และทำให้คนในชุมชนมีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเองมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การพัฒนาวัด, แหล่งเรียนรู้, วัฒนธรรมไทย

ABSTRACT

This article proposes a guideline for developing temples into centers for learning Thai culture that covers various dimensions, including tangible culture such as architecture, utensils and art, as well as intangible culture such as language, rituals and beliefs, especially Buddhist morality, which is an important foundation of Thai society. The study found that temples had the potential to effectively transmit cultural knowledge to people in the community through various activities such as organizing exhibitions, lectures, and trainings to promote understanding and appreciation of the national cultural heritage. This article emphasized the important role of temples as sources of learning Thai culture, pointing out that temples were not only places for religious ceremonies, but also sources of cultural knowledge in various dimensions, both material and intangible, including 1) material culture found in temples (1) architecture, temples and chapels (2) art, Buddha images, schools (3) daily objects, clothing, utensils (4) artworks, paintings, sculptures and 2) intangible culture passed down through temples (1) language and symbols, language used in rituals, religious symbols (2) rituals, weddings, housewarmings and funerals, which were often linked to religious beliefs (3) values and beliefs, beliefs that doing good would bring good and doing evil would bring evil, values in life (4) attitude, acceptance of right and wrong, decision-making standards.

Guidelines for developing temples as cultural learning centers 1) Having monks or knowledgeable lecturers who provide advice on culture and history. 2) Being aware of cultural values at the community, society, and national levels. 3) Integrating knowledge in terms of material, spiritual, belief, and moral principles. 4) Promoting temples as learning centers, organize cultural activities such as teaching Pali, cooking local food, or organizing exhibitions on local history.

In conclusion, temples are more than religious places, but are also important cultural knowledge repositories. Promoting temples as learning centers will help preserve Thai culture and make people in the community more knowledgeable and understand their own culture.

Keywords: Temple Development, Learning Resources, Thai Culture

บทนำ

การพัฒนาวัดให้เป็นแหล่งเรียนรู้วัฒนธรรมในสังคมปัจจุบันเป็นเรื่องที่สำคัญมากเพราะเป็นแหล่งวัฒนธรรมที่สามารถดึงดูดคนเข้าวัดและจัดเป็นแหล่งท่องเที่ยวของคนทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะสังเกตจากการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวชาวไทยข้อมูลที่สำคัญที่สุดคือการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมด้วยการ ไหว้พระ 9 วัด การปฏิบัติธรรมฝึกสมาธิ การเรียนรู้ประเพณีเก่าๆ ศิลปะที่สวยงามล้วนอยู่ที่วัด กล่าวได้ว่า วัดเป็นแหล่งเรียนรู้วัฒนธรรมที่สำคัญมากมีข้อคิดและแนวทางปฏิบัติเป็นอย่างดีเช่น วัฒนธรรมทางด้านวัตถุมิรูปร่างที่สามารถสัมผัสจับต้องได้ เช่น วัด ศิลปะ ภาพพระพุทธรูปที่เป็นพระคู่บ้าน คู่เมือง ตลอดจนสถานศึกษา เครื่องแต่งกาย เครื่องใช้ ตลอดจนผลิตผลทางศิลปกรรมของมนุษย์และสิ่งที่ไม่มิรูปร่าง เช่น ภาษา คติธรรม สัญลักษณ์ ในการติดต่อสื่อความหมาย พิธีแต่งงาน พิธีขึ้นบ้านใหม่ พิธีศพ มักจะได้รับอิทธิพลจากศาสนาเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ตลอดจนพิธีแต่งกายและการรับประทานอาหาร โดยเฉพาะข้อคิดที่เกิดจากความเชื่อ ความเข้าใจ และอุดมการณ์ต่างๆ ตลอดจนทัศนคติ การยอมรับว่าสิ่งใดถูกหรือผิด อะไรที่เป็นมาตรฐาน (Norms) ในการตัดสินใจหรือเป็นเครื่องวัด เช่น ความเชื่อในเรื่องการทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว เป็นต้น ซึ่งในบทความนี้จะได้นำเสนอองค์ความรู้ที่เป็นแนวทางพัฒนาวัดให้เป็นแหล่งเรียนรู้วัฒนธรรมที่ดังมาดังนี้

ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรม

วัฒนธรรมเป็นเครื่องมือการดำเนินชีวิตในสังคมให้สงบเรียบร้อยและมีความสุขเพราะความเจริญงอกงามในชีวิตต้องอาศัยพื้นฐานวัฒนธรรมทั้งด้านจิตใจและด้านวัตถุที่อยู่อาศัยเครื่องนุ่งห่ม อาหารที่แตกต่างกันไปของแต่ละประเทศ ด้วยเหตุนี้ มนุษยชาติต้องมีวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิตที่ดีงาม

วัฒนธรรม หมายถึง ความเจริญงอกงาม ซึ่งเป็นผลจากระบบความสัมพันธ์ระหว่าง มนุษย์กับมนุษย์ มนุษย์กับสังคม และมนุษย์กับธรรมชาติ จำแนกออกเป็น 3 ด้าน คือ จิตใจ สังคม และวัตถุ มีการสั่งสมและสืบทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง จากสังคมหนึ่งไปสู่อีกสังคมหนึ่ง จนกลายเป็นแบบแผนที่สามารถเรียนรู้และก่อให้เกิดผลิตรกรรมและผลิตผลทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม อันควรค่าแก่การวิจัย อนุรักษ์ พัฒนา ถ่ายทอด เสริมสร้างเอตทัคคะ และแลกเปลี่ยน เพื่อสร้างดุลยภาพแห่งความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ สังคม และธรรมชาติ ซึ่งจะช่วยให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอย่างมีสุข สันติสุข และอิสรภาพ อันเป็นพื้นฐานแห่งอารยธรรมของมนุษยชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2535) วัฒนธรรมเป็นผลรวมของการสั่งสมสร้างสรรค์ภูมิธรรม ภูมิปัญญา ที่ถ่ายทอดสืบทอดกันมาในสังคมนั้นๆ หรือกล่าวสั้นๆ ได้ว่า วัฒนธรรมคือ ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ที่สังคมนั้นมีอยู่ หรือเนื้อตัวทั้งหมดของสังคมนั้นเอง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2532) มีลักษณะที่แสดงถึงความเจริญงอกงามความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความกลมเกลียวก้าวหน้าของชาติ และ ศีลธรรมอันดีของประชาชน ทางวิทยาการ หรือในอีกความหมายหนึ่งหมายถึงพฤติกรรมและสิ่งที่คนในหมู่ผลิตสร้างขึ้นด้วยการเรียนรู้จากกันและกัน และร่วมใช้อยู่ในหมู่ของตน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2532) ซึ่งวัฒนธรรมในสังคมปัจจุบันนี้ก่อให้เกิดปัญหาทางวัฒนธรรมมากมายเมื่อ วัฒนธรรมทางวัตถุเจริญขึ้น แต่วัฒนธรรมทางจิตใจเสื่อมลง ค่านิยมของคนไทยเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม คนส่วนใหญ่ถือว่าเงินเป็นวัตถุสำคัญที่ทำให้ได้มาซึ่งอำนาจ ตำแหน่ง ความมีหน้ามีตา และความเคารพ เป็นต้น ดังนั้น คนมีเงินมีฐานะจึงได้รับการยกย่องจากสังคมซึ่งนิยมวัตถุ สังคมเต็มไปด้วยคนเห็นแก่ตัวมากขึ้น ต่างคนต่างหาผลประโยชน์เกิดความขัดแย้งกัน เกิดปัญหาทางด้านเศรษฐกิจทำให้เกิดแหล่งอบายมุขอยู่ทั่วไปทุกแห่ง เกิดปัญหาการลักขโมย ทูจริต ด้วยเหตุนี้วัฒนธรรมทางวัตถุมีมากขึ้นยิ่งทำให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมามากมาย เช่น ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหา ยาเสพติด ปัญหาคนว่างงาน ปัญหาแหล่งสลัม ปัญหาโสเภณี ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาคนชนบทไหลสู่ตัว

เมือง ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า เป็นต้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้เกิดจากวัฒนธรรมความเป็นอยู่ที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตของสังคมไทย ซึ่งในอดีตนั้นคนไทยเป็นคนมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ช่วยเหลือกันยามตกทุกข์ได้ยาก ความสัมพันธ์ของพ่อแม่ลูกในครอบครัว ครูกับศิษย์ สามัคคีภรรยา เพื่อนกับเพื่อน หรือนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างสมณะกับประชาชน (ทิพย์สุดา นัยทรัพย์, 2535) วัฒนธรรมเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของสังคมเป็นแบบแผนการประพฤติและการแสดงออกซึ่งความรู้สึกนึกคิดในสถานการณ์ต่างๆ ที่สมาชิกในสังคมเดียวกันสามารถเข้าใจและซาบซึ้งร่วมกันวัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิตของมนุษย์ที่เกิดจากระบบความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ มนุษย์กับสังคมและมนุษย์กับธรรมชาติวัฒนธรรมมีทั้งสาระและรูปแบบที่เป็นระบบความคิดวิธีการโครงสร้างทางสังคมสถาบันตลอดจนแบบแผนและทุกสิ่งทุกอย่างที่มนุษย์สร้างขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, 2544)

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมมีความหมายสอดคล้องกับวิถีชีวิตของสังคมอย่างเป็นแบบแผนที่ช่วยให้ชีวิตดำเนินไปอย่างมีความสุขระหว่างคนกับคน สังคมกับสังคม ชุมชนกับชุมชน ดังนั้นวัฒนธรรมมีความหมาย 2 แนวทางคือ 1) ความเจริญงอกงามด้านจิตใจ โดยอาศัยคุณธรรมที่ดีงาม 2) ความเจริญด้านวัตถุด้วยการรักษาความดีงามเรื่องการแต่งกาย มารยาททางสังคม การรับประทานอาหาร การเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งชี้ชัดว่าวัฒนธรรมเป็นฐานการดำเนินชีวิต จึงมีคิดที่แตกต่างกันของสังคม ชุมชน และประเทศชาติแต่มีเป้าหมายตรงกันคือ การมีชีวิตร่วมกันอย่างสงบสุข

องค์ประกอบของวัฒนธรรม

องค์ประกอบของวัฒนธรรมที่สำคัญในสังคมไทยนั้นมี 4 ประการ ได้แก่

1. องค์วัตถุ (Instrumental and Symbolic Objects) คือวัฒนธรรมทางด้านวัตถุมีรูปร่างที่สามารถสัมผัสจับต้องได้ เช่น วัด โรงเรียน ถนน เครื่องแต่งกาย เครื่องใช้ ตลอดจนผลผลิตทางศิลปกรรมของมนุษย์และสิ่งที่ไม่รูปร่าง เช่น ภาษา สัญลักษณ์ ในการติดต่อสื่อความหมาย

2. องค์การ (Association or Organization) หมายถึง กลุ่มที่มีการจัดระเบียบหรือมีโครงสร้างอย่างเป็นทางการ มีกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ มีวัตถุประสงค์และวิธีดำเนินงานไว้เป็นที่แน่นอน เป็นกลุ่มที่มีความสำคัญที่สุดในสังคมซับซ้อน (Complex Society) เช่น สหพันธกรรมกร ลูกเสือ สภากาชาด วัด องค์การสหประชาชาติ (เป็นองค์การที่ใหญ่ที่สุด) จนถึงครอบครัว (เป็นองค์การที่เล็กที่สุดและใกล้ชิดกับมนุษย์มากที่สุด) โดยทั่วไปบุคคลมารวมกันเพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์

3. องค์พิธีกร (Usage) หมายถึง ขนบธรรมเนียมประเพณี ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปและแสดงออกมาในรูปพิธีกรรมต่างๆ เช่น พิธีแต่งงาน พิธีขึ้นบ้านใหม่ พิธีศพ มักจะได้รับอิทธิพลจากศาสนาเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ตลอดจนพิธีแต่งกายและการรับประทานอาหาร

4. องค์คติ (Concept) หมายถึง ความเชื่อ ความคิด ความเข้าใจ และอุดมการณ์ต่างๆ ตลอดจนทัศนคติ การยอมรับว่าสิ่งใดถูกหรือผิด สมควรหรือไม่ ซึ่งแล้วแต่ว่ากลุ่มใดจะใช้อะไรเป็นมาตรฐาน (Norms) ในการตัดสินใจหรือเป็นเครื่องวัด เช่น ความเชื่อในเรื่องการทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว (สุพัตรา สุภาพ, 2542)

วิธาน สุชีวงศ์ และสนธิ์ บางยี่ขัน (2533) เห็นว่าองค์ประกอบของวัฒนธรรมมี 3 ประการ ดังนี้

1. ความคิด (Ideas) หรือวัฒนธรรมทางความคิด (คตินิยม) ได้แก่ความเชื่อต่างๆ ซึ่งแสดงออกในทางศาสนาวรรณคดีสุภาษิตหรือคติชาวบ้านเป็นต้นจะเห็นได้จากคนไทยนิยมนับถือศาสนาที่สอนเรื่องโลกนี้และโลกหน้าและมุ่งจุดหมายสูงสุดของศาสนานั้นโดยเฉพาะคนไทยที่นับถือพระพุทธศาสนาเมื่อทำบุญก็ตั้งปณิธานว่า “นิพพาน ปจฺจโย โหตุ ขอให้การทำบุญนี้เป็นปัจจัยแห่งพระนิพพาน” อาศัยศาสนาเป็นหลัก

ดังกล่าวนี้ วรรณคดีสุภาษิตและคติชาวบ้านของไทยจึงมักจะอิงหลักธรรมอยู่เสมอวรรณคดีมักจะสอดคล้องกับคำสอนเรื่องกฎแห่งกรรมในพุทธศาสนาคือทำดีได้ดีทำชั่วได้ชั่วหรือกรรมสนองกรรม

2. ปทัสถาน (Norms) วัฒนธรรมทางระเบียบประเพณี (เนติธรรมและสหรธรรม) ซึ่งแสดงออกมาเป็นวิถีประชา (folkways) จารีต (mores) กฎหมายระเบียบข้อบังคับกฎกติกาซึ่งก็อิงหลักศาสนาเช่นการลงโทษตามกฎหมายอาญาโบราณมักจะอิงตำราที่เกี่ยวกับพระพุทธศาสนาเช่นการลงโทษของพระเจ้าแผ่นดินโบราณการลงโทษในนรกเป็นต้น ต่อมาจึงมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับกฎหมายของอารยประเทศส่วนวิถีประชาและจารีตก็ดำเนินตามแนวศาสนาเป็นพื้นประเพณีของสังคมต่างๆ เช่น การทำขวัญเด็ก การบรรพชาอุปสมบท การแต่งงาน การปลูกบ้านทำบุญขึ้นบ้านใหม่ ฯลฯ ล้วนแต่อิงพระพุทธศาสนาทั้งสิ้น

3. วัตถุ (Material) หรือวัฒนธรรมทางวัตถุ (วัตถุธรรม) ซึ่งแสดงออกมาเป็นผลิตรกรรมประดิษฐกรรมและสถาปัตยกรรม ประดิษฐกรรมและสถาปัตยกรรมโบราณล้วนแต่เกี่ยวกับศาสนาเช่นการหล่อพระพุทธรูป การสร้างโบสถ์วิหาร และเจดีย์ ต่อมาจึงได้ขยายวงกว้างออกไปถึงการสร้างปราสาทราชวังการสร้าง อนุสาวรีย์ การสร้างบ้านทรงไทยเป็นต้น ซึ่งต้องการให้เหมือนกับวิมานหรือปราสาทของเทวดาที่ปรากฏในคัมภีร์ศาสนา

ณรงค์ เส็งประชา (2539) กล่าวว่า วัฒนธรรมออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. คติธรรม (Moral) คือ วัฒนธรรมที่เกี่ยวกับหลักในการดำเนินชีวิต ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของจิตใจและได้มาจากศาสนา ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของสังคม เช่น ความเสียสละ ความขยันหมั่นเพียร การประหยัดอดออม ความกตัญญู ความอดทน ทำดีได้ดี

2. เนติธรรม (Legal) คือ วัฒนธรรมทางกฎหมาย รวมทั้งระเบียบประเพณีที่ยอมรับนับถือกันว่ามีสำคัญพอๆ กับกฎหมาย เพื่อให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

3. สหธรรม (Social) คือ วัฒนธรรมสังคม รวมทั้งมารยาทต่างๆ ที่จะติดต่อเกี่ยวสังคม เช่น มารยาทในการรับประทานอาหาร มารยาทในการติดต่อกับบุคคลต่างๆ ในสังคม

4. วัตถุธรรม (Material) คือ วัฒนธรรมทางวัตถุ เช่น เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค บ้านเรือนอาคารสิ่งก่อสร้างต่างๆ สะพาน ถนน รถยนต์ เครื่องคอมพิวเตอร์

จากเนื้อหาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบหลักของวัฒนธรรม 4 ประการ ได้แก่

1. องค์ประกอบทางวัตถุ (Material Culture) หมายถึง สิ่งของที่มนุษย์สร้างขึ้น ทั้งที่จับต้องได้ เช่น สถาปัตยกรรม เครื่องมือ เครื่องใช้ และสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เช่น ภาษา สัญลักษณ์ ซึ่งสะท้อนถึงวิถีชีวิตและความเชื่อของคนในสังคม

2. องค์ประกอบทางสังคม (Social Culture) หมายถึง องค์กร สถาบัน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม รวมถึงบทบาทและหน้าที่ของบุคคลในสังคมนั้นๆ

3. องค์ประกอบทางพฤติกรรม (Behavioral Culture) หมายถึง พฤติกรรม กิริยา มารยาท และขนบธรรมเนียมประเพณีที่สืบทอดกันมาในสังคม ซึ่งมักจะเกี่ยวข้องกับพิธีกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวัน

4. องค์ประกอบทางความคิด (Ideational Culture) หมายถึง ความเชื่อ ความคิด เหตุผล และอุดมการณ์ของคนในสังคม รวมถึงค่านิยมและจริยธรรมที่เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต

วัดเป็นแหล่งกำเนิดของวัฒนธรรมทั้งดงามในสังคมไทย

เมื่อย้อนศึกษาในประวัติศาสตร์ไทยจะพบว่า พระพุทธศาสนาเป็นแหล่งการฝึกหัดปฏิบัติให้ชีวิตดีงามของประชาชนโดยประชาชนไป วัดเป็นสถานที่ศึกษาเล่าเรียน ปฏิบัติธรรมเรียนศาสตร์ต่างๆได้เป็นอย่างดี

นี่คือแหล่งเรียนรู้วัฒนธรรมที่แท้จริง ดังที่ ธีรศักดิ์ อัครบวร (2555) ได้กล่าวไว้ในหนังสือวัฒนธรรมไทยว่ามีมาและความสำคัญดังนี้

1. วัฒนธรรมเกิดจากการเรียนรู้ วัฒนธรรมไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นได้เองตามธรรมชาติหรือไม่ใช่สัญชาตญาณ แต่เป็นผลรวมของความคิดของมนุษย์ที่เกิดจากการเรียนรู้ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แล้วรู้จักนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต นอกจากการเรียนรู้จากธรรมชาติแล้ว มนุษย์ยังเรียนรู้วัฒนธรรมจากสังคมตนเอง จากครอบครัว เพื่อนฝูงและสถาบันทางสังคมอื่นๆ การเรียนรู้ทั้งหลายเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์สร้างสรรค์วัฒนธรรมขึ้น

2. วัฒนธรรมเป็นมรดกทางสังคม วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนรุ่นต่อไปไม่มีสิ้นสุด เป็นสมบัติส่วนรวม ซึ่งได้รับการถ่ายทอดจากบรรพชนร่วมกัน ทั้งนี้เพราะมนุษย์รู้จักจดจำและศึกษาอดีต สามารถนำอดีตมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อคนรุ่นหลังได้ นอกจากนี้ มนุษย์ยังสามารถใช้ภาษา ทั้งภาษาพูดและภาษาเขียนเป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดประสบการณ์ต่อกัน ทำให้มนุษย์สามารถถ่ายทอดวัฒนธรรมเป็นมรดกสู่คนรุ่นต่อไป

3. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่สังคมต้องยึดถือและปฏิบัติร่วมกัน เป็นสิ่งที่ทำให้สังคมนั้นๆ อยู่ร่วมกันได้ การกำหนดกฎเกณฑ์ การสร้างระเบียบปฏิบัติต่างๆ ก็เพื่อการดำรงอยู่ของสังคมนั้นๆ ฉะนั้น สมาชิกทุกคนจึงต้องยึดถือและปฏิบัติตามแบบฉบับของสังคมของตน

4. วัฒนธรรมเป็นความพึงพอใจของมนุษยชาติ วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่มนุษย์เลือกที่จะปฏิบัติหรือประพฤติ เช่น การบริโภค การแต่งกาย และการสร้างที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม

5. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่บูรณาการและปรับได้ มนุษย์สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมของสังคมที่ตนไปเกี่ยวข้องและสามารถปรับวัฒนธรรมจากภายนอกให้เหมาะสมกับสังคมของตนได้ นอกจากนี้ วัฒนธรรมยังเป็นบูรณาการของมนุษยชาติโดยส่วนรวม การหยิบบ่ม การซึมซับ และการหล่อหลอมวัฒนธรรม วัฒนธรรมระหว่างท้องถิ่นหรือเผ่าพันธุ์ก็เป็นธรรมชาติที่เกิดจากความต้องการของมนุษย์ด้วยกัน

6. วัฒนธรรมสิ้นสุดหรือตายได้ มนุษย์สร้างวัฒนธรรมขึ้นเพื่อความผาสุกของมนุษย์เอง ฉะนั้นวัฒนธรรมจึงเปลี่ยนแปลงและคงอยู่ได้ราบเท่าที่มนุษย์หรือสังคมต้องการ วัฒนธรรมที่มนุษย์หรือสังคมไม่ต้องการเป็นวัฒนธรรมที่พบจุดจบเรียกว่า วัฒนธรรมตาย (Dead culture)

จะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิตตั้งแต่เกิดจนตายของคน สังคม ชุมชน และประเทศชาติและวัดในพระพุทธศาสนาเป็นแหล่งการเรียนรู้วัฒนธรรมวิถีที่ดีตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันและจะพัฒนาเดินหน้าไปอย่างไรไม่มีที่สิ้นสุด

กล่าวโดยสรุปได้ว่า วัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิตของคนในสังคมซึ่งได้สืบทอดต่อมายังชนรุ่นหลัง วัฒนธรรมจึงเปรียบเสมือนเครื่องหล่อหุ้มสังคมทำให้สังคมดำรงอยู่ได้ เพราะฉะนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีสังคม บทบาทหน้าที่ของวัฒนธรรมที่พึงมีต่อสังคมพอสรุปได้ ดังนี้ 1) เป็นตัวกำหนดรูปแบบของสถาบัน เช่น รูปแบบของครอบครัวว่า ชายจะมีภรรยาได้กี่คนหรือ หญิงจะมีสามีได้กี่คน เป็นต้น 2) เป็นตัวกำหนดบทบาทความสัมพันธ์ของมนุษย์ เช่นในสังคมไทยผู้ชายจะบวชเรียนเมื่อมีอายุครบ 20 ปี หรือการที่เด็กต้องแสดงความเคารพต่อผู้ใหญ่หรือผู้มีอายุมากกว่า เป็นต้น 3) ทำหน้าที่ควบคุมสังคม เช่น การมีประเพณีต่างๆ ให้ประเพณีปฏิบัติผู้ที่ฝ่าฝืนจะได้รับการดำเนินจากสังคม เช่น การกระทำของหญิงที่หนีตามผู้ชายโดยไม่มีการสู่ขอตามประเพณีนั้น เป็นการสมควรที่จะได้รับการดำเนินจากสังคมเพื่อนบ้าน อาจจะไม่คบค้าสมาคมด้วย ฯลฯ เป็นต้น 4) ทำหน้าที่เป็นเครื่องหมายสัญลักษณ์ที่แสดงว่าสังคมหนึ่งแตกต่างไปจากอีกสังคมหนึ่ง เช่น สังคมไทยทักทายด้วยการไหว้ สังคมอิเบตทักทายด้วยการแลบลิ้น สังคมตะวันตกทักทายด้วย

การจับมือ เป็นต้น 5) ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคม เกิดเป็นปีกแผ่นความจงรักภักดีและ
อุทิศตนให้แก่สังคม ทำให้สังคมอยู่รอด 6) วัฒนธรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและหล่อหลอมบุคลิกภาพ
ของสังคมให้กับสมาชิก 7) ทำให้สมาชิกแต่ละคนและแต่ละสังคมได้ตระหนักถึงความหมายและวัตถุประสงค์
ของการมีชีวิตของชน เช่น สังคมไทยพุทธเชื่อว่าเกิดมาแล้วต้องชดใช้กรรม ดังนั้นเมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับชีวิต
ของคน เขาก็เชื่อว่าเป็นเรื่องของกฎแห่งกรรม 8) สร้างหรือจัดรูปแบบความประพฤติและการปฏิบัติร่วมกัน
โดยบุคคลไม่จำเป็นต้องคิดหาวิธีประพฤติปฏิบัติโดยไม่จำเป็นรูปแบบความประพฤติที่สังคมเคยกระทำอย่างไร
หน้าที่ของสมาชิกในสังคมก็คือการปฏิบัติตาม (Siam Tradition, 2556) เมื่อเป็นอย่างนี้ วัดจึงถือเป็นต้นแบบ
ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมไทยให้คงอยู่ในประเทศชาติ จึงมีคำถามว่า วัดมีแนวทางการพัฒนาวัดอย่างไรให้
วัฒนธรรมคงอยู่ในใจของอนุชนรุ่นหลังสืบต่อไป

แนวทางการพัฒนาวัดให้เป็นแหล่งเรียนรู้วัฒนธรรม

วัดชาวพุทธต้องตระหนักให้ประชาชนได้เข้าร่วมกิจกรรมที่ทางวัดเตรียมอนุกรักระเพณีทำบุญใน
วันสำคัญทางพุทธศาสนามีรากฐานมาจากความเชื่อในศาสนา กิจกรรมที่สำคัญที่ทางวัดต้องจัดให้เป็นประเพณี
วัฒนธรรม ตามวันสำคัญทางศาสนาเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าวัด ฟังธรรม ทำบุญ รักษาศีล เป็นต้น
โดยมีแนวทางการพัฒนาวัดให้เป็นแหล่งเรียนรู้วัฒนธรรมไทย ดังนี้ 1) พระพุทธศาสนาดำรงอยู่ได้กว่า 2567 ปี
ก็เพราะบริษัท 4 ได้พากันสนทนาธรรม แสดงธรรม ฟังธรรม และแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจในหลักธรรม
ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง 2) กิจกรรมหลักของวันธรรมสวนะ คือ การได้ฟังธรรมจากพระธรรมกถึกผู้ทรง
ความรู้ในพระไตรปิฎก การฟังเป็นสิ่งที่สำคัญมาก จึงได้ถูกกล่าวถึงไว้ในหัวข้อธรรมและในเหตุการณ์ต่างๆ
หลายแห่ง เช่น ในพุทธกิจ 5 ประการ บุญกิริยาวัตถุ 3 ประการ มงคล 38 ประการ เช่น การสนทนาธรรมตาม
กาล เป็นต้น 3) วันสำคัญทางพระพุทธศาสนาเป็นวันที่พุทธศาสนิกชนจะมาประชุมพร้อมกันที่วัด เพื่อฟังพระ
ธรรมเทศนาทำให้เกิดความเข้าใจในสิ่งที่ตนยังไม่เข้าใจ และเข้าใจมากยิ่งขึ้นในสิ่งที่เข้าใจอยู่แล้ว 4) เป็นโอกาส
ที่พุทธศาสนิกชนจะได้บำเพ็ญบุญกิริยาวัตถุ 3 ประการ คือ ให้ทาน รักษาศีล และเจริญภาวนา 5) พระสงฆ์ใน
วัดทั่วประเทศต้องตระหนักถึงการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาเพื่อเปิดโอกาสให้ชาวพุทธได้เข้าวัด
เรียนรู้ประเพณี วัฒนธรรมที่ดีงาม 6) พระสงฆ์ต้องเรียนรู้การประชาสัมพันธ์กิจกรรมในวันสำคัญทาง
พระพุทธศาสนาผ่านทางสื่อสมัยใหม่ให้ประชาชนเข้าถึงงานนั้นได้ และพระสงฆ์ต้องเรียนรู้การเทศน์ การสอน
การจัดกิจกรรมให้เกิดศรัทธาแก่พุทธศาสนิกชนอย่างมั่นคงในการปฏิบัติตามแนวทางคำสอนของ
พระพุทธศาสนา

สรุปแนวทางการพัฒนาวัดให้เป็นแหล่งเรียนรู้วัฒนธรรม ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญของวัดในการเป็น
ศูนย์กลางการเรียนรู้และอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา
แนวคิดหลักๆ ที่สะท้อนออกมาจากเนื้อหา ได้แก่

1. วัดเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้พระพุทธศาสนาและวัฒนธรรม

การฟังธรรม: การจัดกิจกรรมฟังธรรมเทศนาเป็นกิจกรรมหลักที่วัดควรส่งเสริม เพื่อให้
พุทธศาสนิกชนได้ศึกษาและเข้าใจหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า

การปฏิบัติธรรม: การส่งเสริมให้พุทธศาสนิกชนได้ปฏิบัติธรรม เช่น การรักษาศีล การทำสมาธิ เป็น
การนำหลักธรรมไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

การอนุรักษ์ประเพณี: วัดควรจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่ออนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมไทยที่เกี่ยวข้อง
กับพระพุทธศาสนา เช่น การทำบุญในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา

2. บทบาทของพระสงฆ์

การเป็นผู้นำทางธรรม: พระสงฆ์มีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดพระธรรมคำสอนให้แก่พุทธศาสนิกชน

การพัฒนาทักษะ: พระสงฆ์ควรพัฒนาทักษะในการสื่อสาร การจัดกิจกรรม และการใช้สื่อสมัยใหม่เพื่อให้สามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การปรับตัวเข้ากับยุคสมัย: พระสงฆ์ควรปรับตัวเข้ากับยุคสมัย โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

3. ความสำคัญของวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา

การรวมตัวของชุมชน: วันสำคัญทางพระพุทธศาสนาเป็นโอกาสที่พุทธศาสนิกชนจะได้มารวมตัวกันที่วัด เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในชุมชน

การเสริมสร้างศรัทธา: การร่วมกิจกรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาช่วยเสริมสร้างศรัทธาในพระพุทธศาสนาของพุทธศาสนิกชน

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับการพัฒนาวัดให้เป็นแหล่งเรียนรู้วัฒนธรรม ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมของชุมชน: ควรเปิดโอกาสให้ชาวบ้านได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของวัด เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของและความยั่งยืน

2. การใช้เทคโนโลยี: นำเทคโนโลยีมาใช้ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เช่น การสร้างเว็บไซต์ของวัด การถ่ายทอดสดกิจกรรมทางออนไลน์

3. การพัฒนาหลักสูตร: จัดทำหลักสูตรการเรียนรู้เกี่ยวกับพระพุทธศาสนาและวัฒนธรรมไทย เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในกลุ่มต่างๆ

4. การสร้างเครือข่าย: สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อสนับสนุนกิจกรรมของวัด

5. การประเมินผล: มีการประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาวัดให้เป็นแหล่งเรียนรู้วัฒนธรรมที่น่าเสนอนั้นเป็นแนวทางที่น่าสนใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง การทำเช่นนี้ไม่เพียงแต่ช่วยอนุรักษ์วัฒนธรรมไทยให้คงอยู่สืบไป แต่ยังเป็นการสร้างสังคมที่สงบสุขและมีความสุขอีกด้วย

บทสรุป

วัฒนธรรมมีความซับซ้อนและเกี่ยวพันกันอย่างใกล้ชิด วัฒนธรรมไม่ได้เป็นเพียงแค่สิ่งของหรือพฤติกรรม แต่ยังรวมถึงความคิด ความเชื่อ และค่านิยมที่สั่งสมมาจากรุ่นสู่รุ่น ซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของคนในสังคมอย่างมาก การศึกษาองค์ประกอบของวัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญในการทำความเข้าใจสังคมและวัฒนธรรมของตนเอง คือ ความหลากหลายของวัฒนธรรม วัฒนธรรมของแต่ละกลุ่มคนหรือแต่ละสังคมมีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ เช่น ประวัติศาสตร์ ภูมิศาสตร์ และการติดต่อสัมพันธ์กับกลุ่มคนอื่นๆ และการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรม วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ภายใต้อิทธิพลของปัจจัยต่างๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี โดยมีประโยชน์ของการศึกษาองค์ประกอบของวัฒนธรรม ได้แก่ 1) เข้าใจตนเองและสังคม ช่วยให้เราเข้าใจที่มาที่ไปของวัฒนธรรมของตนเองและสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดีขึ้น 2) ส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างวัฒนธรรม ช่วยให้เราเคารพและ

ยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมของผู้อื่น 3) พัฒนาวัฒนธรรมให้ดียิ่งขึ้น การศึกษาองค์ประกอบของวัฒนธรรมจะช่วยให้เราสามารถวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของวัฒนธรรมของตนเอง และนำไปสู่การพัฒนาวัฒนธรรมให้ดียิ่งขึ้น

แนวทางการพัฒนาวัดให้เป็นแหล่งเรียนรู้วัฒนธรรม 1) มีพระสงฆ์หรือวิทยากรที่มีความรู้ คอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ 2) ตระหนักถึงคุณค่าทางวัฒนธรรม ทั้งในระดับชุมชน สังคม และประเทศชาติ 3) บูรณาการองค์ความรู้ ทั้งทางวัตถุ จิตใจ ความเชื่อ และคตินิยม 4) ส่งเสริมให้วัดเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม เช่น การสอนภาษาบาลี สอนทำอาหารพื้นเมือง หรือจัดนิทรรศการเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ท้องถิ่น โดยมีแนวทางในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ วัฒนธรรมไทยที่ครอบคลุมหลากหลายมิติ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมในเชิงวัตถุที่พบในวัด (1) สถาปัตยกรรม วัด อุโบสถ (2) ศิลปะ พระพุทธรูป โรงเรียน (3) วัตถุประจำวัน เครื่องแต่งกาย เครื่องใช้ (4) ผลงานศิลปกรรม จิตรกรรม ประติมากรรม และ 2) วัฒนธรรมในเชิงนามธรรมที่สืบทอดผ่านวัด (1) ภาษาและสัญลักษณ์ ภาษาที่ใช้ในพิธีกรรม สัญลักษณ์ทางศาสนา (2) พิธีกรรม พิธีแต่งงาน ขึ้นบ้านใหม่ ศพ ซึ่งมักผูกโยงกับความเชื่อทางศาสนา (3) ค่านิยมและความเชื่อ ความเชื่อเรื่องการทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว ค่านิยมในการดำเนินชีวิต (4) ทักษะคติ การยอมรับสิ่งที่ถูกผิด มาตรฐานในการตัดสินใจ ดังในภาพที่ 1

แนวทางการพัฒนาวัดให้เป็นแหล่งเรียนรู้วัฒนธรรมไทย	
การพัฒนาวัฒนธรรมในเชิงวัตถุที่พบในวัด	การพัฒนาวัฒนธรรมในเชิงนามธรรมที่สืบทอดผ่านวัด
1. สถาปัตยกรรม วัด อุโบสถ	1. ภาษาและสัญลักษณ์ ภาษาที่ใช้ในพิธีกรรม สัญลักษณ์ทางศาสนา
2. ศิลปะ พระพุทธรูป โรงเรียน	2. พิธีกรรม พิธีแต่งงาน ขึ้นบ้านใหม่ ศพ ซึ่งมักผูกโยงกับความเชื่อทางศาสนา
3. วัตถุประจำวัน เครื่องแต่งกาย เครื่องใช้	3. ค่านิยมและความเชื่อ ความเชื่อเรื่องการทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว ค่านิยมในการดำเนินชีวิต
4. ผลงานศิลปกรรม จิตรกรรม ประติมากรรม	4. ทักษะคติ การยอมรับสิ่งที่ถูกผิด มาตรฐานในการตัดสินใจ

ภาพที่ 1 องค์ความรู้การศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2532). **วัฒนธรรมกับการเสริมสร้างสังคมไทย**. กรุงเทพมหานคร: โอเอสพริ้นติ้งเฮ้าส์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2535). **ความหมายและขอบข่ายงานวัฒนธรรม**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ณรงค์ เส็งประชา. (2539). **สังคมวิทยา**. กรุงเทพมหานคร: พื้ทักษ์อักษร.
- ทิพย์สุดา นัยทรัพย์. (2535). **ภาษากับวัฒนธรรม**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ศาสนากรมการศาสนา.
- ธีรศักดิ์ อัครบรร. (2555). **วัฒนธรรมไทย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิธาน สุชีวงศ์ และสนธิ์ บางยี่ขัน. (2533). **ปรัชญาไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2544). **คู่มือการบริหารและการจัดการโครงการทางวัฒนธรรม**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

สุพัตรา สุภาพ. (2542). **สังคมวิทยา**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

Siam Tradition. (2 5 5 6). **หน้าทึ่ของวัฒนธรรม . แหฬ่งที่ มา**
https://traditionofthailand.blogspot.com/2013/06/blog-post_22.html สืบเมื่อ 10 ส.ค. 2566.

พุทธวิธีการบริหารวิชาการในสถานศึกษา
BUDDHIST METHODS OF ACADEMIC ADMINISTRATION
IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

^[1]ชนากร ศาสตร์สกุล Chanakorn Satsagul ^[2]บุญเชิด ขำนิศาสตร์ Booncherd Chamnisast
^[3]พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน PhramahaYannawat Thitavaddhano
^[1] ^[2] ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: beebeen02@gmail.com

Article Received: December 13, 2024. Revised: December 28, 2024. Accepted: December 29, 2024.

บทคัดย่อ

บทความนี้ ผู้เขียนนำเสนอพุทธวิธีการบริหารวิชาการในสถานศึกษาซึ่งเป็นแนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เป็นแนวคิดการนำหลักพุทธธรรม คือ อิทธิบาท 4 (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) เพื่อบูรณาการกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา รวมถึงการครองงาน ครองตนตามแนวพุทธธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันต้องมีรูปแบบกลยุทธ์ในการบริหารจัดการการศึกษาควบคู่กับคุณธรรม จริยธรรมเป็นพื้นฐาน เพื่อปรับเปลี่ยนทิศทางการคิดและการบริหารจัดการแบบใหม่ให้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำระดับสูงขององค์กรหรือผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในทุกขั้นตอน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง พัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพทั้งด้านความรู้ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม และการคิดเป็นทำเป็น เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

คำสำคัญ: พุทธวิธี, การบริหารงานวิชาการ, สถานศึกษา

ABSTRACT

In this article, the author presents the Buddhist method of academic administration in educational institutions, which is a guideline for academic administration in educational institutions. It is a concept of integrating the Buddhist principles of Four Iddhipāda (Bases of accomplishment; Chanda, Viriya, Citta, and Vimāṃsā) with academic administration in educational institutions, including conducting oneself and work according to Buddhist principles. The current educational institution administrators must have a strategic model for educational administration along with morality and ethics as a foundation in order to adjust the direction of thinking and new management methods to be consistent with and timely with the changes. The senior leaders of the organization or the educational institution administrators are the persons who must be directly responsible for the academic administration of the educational institution in every step, focusing on the learners, developing learners to be efficient in terms of knowledge, skills, morality, ethics, and thinking and doing,

in order to promote and support learners to be able to apply what they have learned to the greatest benefit.

Keywords: Buddhist Methods, Academic Administration, Educational Institutions

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและมีบทบาทในการที่จะบริหารงานต่างๆ ในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยการอาศัยความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกฝ่ายการบริหารงานในสถานศึกษานับว่ามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก เนื่องจากสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่รับเอานโยบายระดับสูงไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลภารกิจหลักของสถานศึกษาคือการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้แก่นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจบรรลุตามวัตถุประสงค์จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งถือว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ เป็นผู้นำของบุคลากร มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการควบคุมการจัดการศึกษา วิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรในสถานศึกษาโดยตรง การจัดการศึกษาทุกประเภท ทุกระดับนั้น งานด้านวิชาการนับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจุดมุ่งหมายของการบริหารงานวิชาการอยู่ที่การสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ งานวิชาการเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสำเร็จของสถานศึกษา ความสำเร็จของสถานศึกษามักจะพิจารณาจากคุณภาพของผลผลิต คือ ตัวนักเรียน ดังนั้น คุณภาพของผลผลิตจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษาด้วยเหตุนี้การบริหารด้านวิชาการ จึงเป็นงานสำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบในการใช้หลักการในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยถือว่างานวิชาการเป็นงานหลัก เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนในเชิงคุณภาพและปริมาณ ส่วนงานอื่นนั้นถือเป็นงานสำคัญรองลงมาและเป็นงานสนับสนุน เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2550) ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการที่จะทำให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องรู้จักบูรณาการพุทธศาสตร์กับศาสตร์สมัยใหม่ เพื่อเป็นพลังอำนาจเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารสถานศึกษายุคใหม่เพื่อบูรณาการหลักพุทธธรรมกับหลักการบริหาร ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา

หลักการบริหารวิชาการในสถานศึกษา

การบริหารวิชาการเป็นงานที่สำคัญของการบริหารการศึกษาทุกระดับ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบ ผู้บริหารการศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร ประมวลการสอน อุปกรณ์การสอน การจัดตารางสอน แบบเรียน ห้องสมุดโรงเรียน การวัดผลการศึกษา การสอนต่างๆ ที่ทันสมัยอยู่เสมอ งานวิชาการจะชี้ให้เห็นถึงคุณค่าและคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของหน่วยงานนั้นๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความเอาใจใส่งานวิชาการเป็นพิเศษ และเชื่อว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนการสอนในสถานศึกษาได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน และการประเมินผลการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา (กมล ภูประเสริฐ, 2547) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน (ปรียาพร

วงศ์อนุตรโรจน์, 2546) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ (รุจิรี ภูสาระ และจันทราณี สงวนนาม, 2545) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การกิจที่สำคัญของสถานศึกษาที่ช่วยให้การใช้หลักสูตรสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามจุดหมายที่หลักสูตรกำหนด (วัฒนาพร ระงับทุกข์, 2544) การบริหารงานวิชาการ คือการบริหารกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนในโรงเรียนหรือสถานศึกษา เพื่อให้การเรียนการสอนเกิดผลดีมีประสิทธิภาพ (วินิจ เกตุขำ, 2542)

สรุปความว่า การบริหารงานวิชาการเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องดูแลงานเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ได้ผลดีตามกลยุทธ์ที่วางเอาไว้ให้เกิดผลดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด นอกจากนี้มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ได้ผลดีทางด้านวิชาการแล้วสิ่งสำคัญต้องพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กันไปด้วย

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

ความสำคัญการบริหารงานวิชาการถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการจะสัมฤทธิ์ผลเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารว่าจะเอาจริงเอาจังกับการบริหารงานวิชาการเพียงใด มีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษาไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใดมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา ซึ่งอาจเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้นๆ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2546) การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรผู้บริหารมีความจำเป็นต้องให้การสนับสนุน เพื่อพัฒนางานวิชาการให้ทันสมัย แต่งานวิชาการเป็นงานที่ต้องสัมพันธ์กับบุคลากรทุกคนในโรงเรียน (สมนา พุ่มประพาฬ, 2537) การบริหารวิชาการเป็นงานหลักเป็นงานที่ใหญ่ที่สุดของระบบเป็นงานที่เป็นหัวใจของสถานศึกษาและมีหลักสูตรซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการที่จะตอบสนองและสนับสนุนงานวิชาการให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2540) งานวิชาการเป็นหัวใจของสถาบันการศึกษาทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับมหาวิทยาลัยหรือระดับสถานศึกษาการที่จะถือว่าสถาบันใดมีมาตรฐานก็มักเอาผลงานทางวิชาการเป็นสำคัญงานวิชาการจะสัมฤทธิ์ผลเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารว่าจะเอาจริงเอาจังกับการบริหารงานวิชาการเพียงใด (อำภา บุญช่วย, 2537)

สรุปความว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนการสอน ซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวใจหลักของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เป็นกิจกรรมมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามจุดหมายของยุทธศาสตร์ว่าด้วยการศึกษาของชาติ ตามหลักกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปสู่สถานศึกษาให้ได้มากที่สุด เพื่อความสะดวกในการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ มีความการบริหารจัดการอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพมีความสอดคล้อง และตรงต่อวัตถุประสงค์ของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น

หลักการบริหารงานวิชาการ

หลักการบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาทั้งนี้เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ก็คือ การจัดการศึกษา คุณภาพ และมาตรฐานของสถานศึกษา ประกอบด้วยงานด้านหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน การจัดบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การจัดส่งเสริมงานด้านวิชาการ รวมถึง

งานด้านการวัดผลประเมินผล ขั้นตอนการดำเนินงานด้านวิชาการ จะมีขั้นการวางแผนงานด้านวิชาการ ขั้นตอนการจัดและดำเนินงานและขั้นส่งเสริมและติดตามผลด้านวิชาการ หลักการบริหารงานด้านวิชาการ คือ หลักแห่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้

กิตติมา ปรีดีดิลก (2532) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานวิชาการในแง่ของกระบวนการมี 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. ขั้นวางแผนก่อนดำเนินงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องวางแผนงานด้านวิชาการเอาไว้โดยกำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน จัดระบบงาน การกำหนดวิธีการ จัดบุคลากร จัดทำโครงการและแผนปฏิบัติงานจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานเพื่อให้งานดำเนินไปตามเป้าหมายและขั้นตอนของแผนที่วางไว้ โดยให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนด้วย

2. ขั้นการจัดดำเนินการ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ งานที่วางไว้ในแผนแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) งานที่เกี่ยวกับเนื้อหาวิชา ผู้บริหารต้องควบคุมดูแลให้มีการจัดทำแผนการสอนในแต่ละวิชา เพื่อเป็นแนวทางในการสอนของครู เป็นการนำหลักสูตรหรือแผนงานลงสู่การปฏิบัติการสอน 2) งานที่เกี่ยวกับกิจกรรมเสริมหลักสูตรทางด้านวิชาการ ได้แก่ การจัดโครงการสอนซ่อมเสริม โครงการส่งเสริมเด็กเรียนดี มีการจัดชุมนุมต่างๆ ลูกเสือและเนตรนารี มีการแนะแนวการศึกษา และอาชีพ ตลอดจนปัญหาต่างๆ จัดให้มีห้องสมุดโรงเรียนเพื่อเป็นแหล่งค้นคว้า 3) งานเกี่ยวกับบริการ ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้มีการบริการเกี่ยวกับสื่อการสอนเพื่อช่วยเหลือครูในการสอน และอุปกรณ์ต่างๆ มีการจัดรวบรวมเอกสารการสอน คู่มือครู เพื่อช่วยครูทำการสอน

3. ขั้นส่งเสริมและควบคุมงานวิชาการ ผู้บริหารจะต้องติดตามและควบคุมงานวิชาการให้ได้มาตรฐาน

- 3.1 สนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางวิชาการ คือ กำหนดจุดมุ่งหมาย และนโยบายที่เหมาะสมกับสถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของนักเรียนกับจุดมุ่งหมาย ของโรงเรียน จัดหน่วยงานให้สามารถดำเนินงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้สรรหา และคัดเลือกบุคลากร ที่มีความรับผิดชอบทางวิชาการจัดสรรเวลาและสถานที่ให้แก่กิจกรรม การเรียนการสอน จัดสรรวัสดุ อุปกรณ์และสถานที่ติดต่อสื่อสารกับชุมชน เพื่อทราบความต้องการของชุมชนและจุดเป้าหมาย ถูกต้อง นอกจากนี้ยังมีการรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลของนักเรียนด้วย

- 3.2 ส่งเสริมงานวิชาการและจัดบรรยากาศทางวิชาการ ผู้บริหารควรสนับสนุนที่จะให้ปฏิบัติงานด้านวิชาการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กิจกรรมที่ควรจัดเพื่อสนองและเสริมบรรยากาศทางวิชาการยิ่งขึ้น มีดังนี้ 1) จัดตั้งคณะทำงานทางวิชาการขึ้นลักษณะของคณะอาจจัดรวมกันเป็นคณะครูที่สอน วิชาเดียวกันมา ร่วมกันทำงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 2) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งชุมนุมหรือชมรม หรือสมาคมทางวิชาการ เพื่อปรึกษา และ เผยแพร่งานวิชาการให้กว้างขวาง 3) ส่งเสริมให้มีการจัดทำหนังสือวารสารเพื่อ เผยแพร่หรือมีประชุมสัมมนา ค้นคว้าวิจัยอยู่เสมอ 4) ส่งเสริมให้ครูได้ความรู้และวุฒิสูงขึ้น เช่น ให้โอกาสในการศึกษาต่อหรือรับการอบรม เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ และเพื่อจะได้นำความรู้ไปเผยแพร่แก่นักเรียน 5) การเรียนในห้องเรียน ควรจัดให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของโรงเรียน เช่น แบ่งกลุ่มนักเรียนตามความสามารถ แบ่งตามเอกภาพหรือแบ่งแบบคละกัน การจัดครูเข้าสอนควรคำนึงถึงความสามารถความถนัดและวุฒิของครู

ความสำเร็จของสถานศึกษาอยู่ที่การบริหารงานวิชาการ ซึ่งงานวิชาการมีโครงสร้างในด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน โดยทั่วไปสถานศึกษาที่จัดการศึกษาไม่ว่าจะด้านอาชีวศึกษาหรือด้านอื่นในแต่ ละระดับนั้น จะมีหลักสูตรและโปรแกรมการศึกษาที่เข้าร่วมกัน โดยทั่วไปหลักสูตรจัดโดยส่วนกลาง ดังนี้

โครงสร้างของงานวิชาการจะครอบคลุมตั้งแต่การวางแผน เกี่ยวกับการงานวิชาการ การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับ การเรียนการสอน การจัดการบริการการสอนและการวัดผลประเมินผลรวมทั้งติดตามโครงการสร้างการบริหารงาน วิชาการประกอบด้วยงาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543) ดังนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และการนำ หลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้า เกี่ยวกับการเรียนการสอนมีรายละเอียดของงานต่อไปนี้ 1) แผนงาน วิชาการ ได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับหลักสูตรการปฏิบัติการศึกษาความรับผิดชอบงาน ตามภาระหน้าที่ การ จัดขั้นตอนและเวลาในการทำงาน 2) โครงการสอนเป็นการจัดรายละเอียดเกี่ยวกับวิชาที่ต้องสอนตามหลักสูตร 3) บันทึกการสอนเป็นการแสดงรายละเอียดของการกำหนดเนื้อหาที่จะสอนในแต่ละคาบเวลาของแต่ละวัน โดยวางแผนล่วงหน้าและยึดโครงการสอนเป็นหลัก

2. การดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดีและ สามารถปฏิบัติได้จึงต้องมีการจัดเกี่ยวกับการเรียนการสอนดังนี้ 1) การจัดตารางสอนเป็นการกำหนดวิชา เวลา ผู้สอน สถานที่ตลอดจนผู้เรียนในแต่ละรายวิชา 2) การจัดชั้นเรียนเป็นงานที่ฝ่ายวิชาการต้องประสานกับฝ่าย อาคารสถานที่ รวมทั้งการ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆในห้องเรียน 3) การจัดครูเข้าสอน การจัดครูเข้า สอนต้องพิจารณาถึงความพร้อมของสถานศึกษา และ ความพร้อมของบุคลากร รวมถึงการเชิญวิทยากร ภายนอกมาช่วยสอน 4) การจัดแบบเรียน โดยปรกติสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการจะใช้ แบบเรียน ที่ กระทรวงกำหนดนอกจากนั้นครูอาจใช้หนังสือประกอบหรือจากเอกสารที่ครูเตรียมเอง 5) การปรับปรุงการ เรียนการสอน เป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวหน้าวิทยาการ เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ความก้าวหน้าของสังคม ธุรกิจ อุตสาหกรรมเป็นต้น

3. การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและส่งเสริมการจัด หลักสูตรและโปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ได้แก่ 1) การจัดสื่อการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่ เอื้อต่อการศึกษานักเรียน นักศึกษาเน้น เครื่องมือและกิจกรรมให้ครูได้เลือกใช้ในการสอน 3) การจัด ห้องสมุด เป็นที่รวมหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์ และวัสดุอุปกรณ์ที่เป็น แหล่งวิทยากรให้นักเรียนนักศึกษาได้ ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม 4) การนิเทศการสอนเป็นการช่วยเหลือแนะแนวครูให้เกิดการปรับปรุงแก้ปัญหาการ เรียน การสอน 4) การวัดผลและประเมินผลกระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ และการ วิเคราะห์ผลการเรียน

สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานวิชาการต้องคำนึงถึงการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทำให้ดีที่สุดนำไปสู่ คุณภาพที่คาดหวัง คำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา โดยให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับผิดชอบ ร่วมกันทำให้ผลผลิตมีคุณภาพ คำนึงถึงประสิทธิภาพประสิทธิผลและความประหยัด การดำเนินงานทาง วิชาการ

หลักอิทธิบาท 4 หลักพุทธธรรมในการประยุกต์กับการบริหารวิชาการในสถานศึกษา

หลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักพุทธวิธีการบริหารวิชาการในสถานศึกษา โดยมีปรากฏในพระไตรปิฎก ว่า ภิกษุในศาสนา นี้ เจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยฉันทะสมาธิปธานสังขาร เจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วย วิริยะสมาธิปธานสังขาร เจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยจิตตะสมาธิปธานสังขาร เจริญอิทธิบาทอัน ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร ภิกษุ เจริญอิทธิบาท อันประกอบด้วย ฉันทะสมาธิปธานสังขารเป็น อย่างไรถ้าภิกษุทำฉันทะให้เป็นอธิบดีแล้วจึงได้สมาธิ ได้เอกัคคตาแห่งจิตสมาธินี้เรียกว่า ฉันทะสมาธิ ภิกษุนั้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปราศจากความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่

เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปราปรกความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียรเพื่อละบาปอกุศล ธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปราปรกความเพียรประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อสร้างกุศล ธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปราปรกความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อ ความดำรงอยู่ ความไม่สาปสูญ ความภยโยยั้ง ความไพบูลย์ ความเจริญ ความบริบูรณ์ แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้น แล้ว สภาวธรรมเหล่านี้ เรียกว่า ปธานสังขาร ฉันทะสมาธิและปธานสังขารดังกล่าวมานี้ ประมวลย่อ 2 อย่าง นั้นเข้าเป็นอันเดียวกันย่อมถึงซึ่งอันนั้นว่า ฉันทะสมาธิปธานสังขาร (อภิ.วิ. (ไทย) 35/433/343)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2545) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับอิทธิบาท 4 ไว้ว่าเป็นหลักธรรม ที่ไม่เคยล้าสมัยหรือหลักธรรมอันเป็นหลักแห่งความสำเร็จ หรือทางแห่งความสำเร็จ 4 ประการ เป็นหลัก ความสำเร็จ ปฏิบัติตามหลักธรรม ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจการ ที่เรียกว่า อิทธิบาท (ธรรมให้ถึง ความสำเร็จ) มี 4 ข้อ คือ

1. ฉันทะ รักงาน (การเห็นคุณค่าความรักความพอใจ) คือ มีใจรัก พอใจจะทำสิ่งนั้นและทำด้วยใจ รัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจหรืองานที่ทำมิใช่คิดว่าทำเพื่อให้เสร็จหรือเพียงเพราะอย่างไรได้ รางวัลหรือผลกำไร

2. วิริยะ สู้งาน (ความเพียร เห็นเป็นความท้าทาย ใจสู้ขยัน) คือ พากเพียรทำขยันหมั่นประกอบ หมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ทอดอโย ก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะ ประสบความสำเร็จ

3. จิตตะ ใส่ใจงาน (ความคิด อุทิศตัวต่องาน ใจจดจ่อ จริ่งจ๋ง) คือ เอาจิตผูกใจ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด ไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย ใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อยๆ เสมอๆ ทำกิจหรือ งานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ

4. วิมังสา ทำงานด้วยปัญญา (ไตร่ตรอง พิสูจน์ทดสอบ ตรวจสอบ ตรวจสอบ) ใช้ปัญญา สอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจสอบหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่อง ขัดข้องในสิ่งที่ทำนั้น โดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงเป็นต้นเพื่อจัดการและดำเนินงาน นั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป

สรุปว่า หลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมงานวิชาการในการรักงานที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบ อยู่ และทั้งจะต้อง เอาใจใส่กระตือรือร้นในการเรียนรู้งาน และเพิ่มพูนวิชาความรู้ความสามารถในการทำ กิจการงาน มีความขยันหมั่นเพียร ประกอบด้วยความอดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการประกอบ กิจการงานในหน้าที่หรือในอาชีพของตน มีใจจดจ่ออยู่กับการงานจะทำงานได้สำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาพ เอาใจใส่ต่อกิจการงานที่ทำ และมุ่งกระทำงานอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะสำเร็จ ติดตามผลงานในหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กรของตน เพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัย ตัดสินใจ และสั่งการให้กิจการงาน ทุกหน่วยดำเนิน ตามนโยบายและแผนงาน ให้ถึงความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ พิจารณาเหตุสังเกตุผลในการ ปฏิบัติงานของตนเองและของผู้น้อยหรือของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ว่าดำเนินไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้ หรือไม่ ได้ผลสำเร็จหรือมีความคืบหน้าไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงไร มีอุปสรรคหรือปัญหาที่ ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงาน

พุทธวิธีการบริหารวิชาการในสถานศึกษา

พุทธวิธีการบริหารวิชาการในสถานศึกษาเป็นการบูรณาการหลักอริยปาท 4 ในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

อริยปาท 4 คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมายมีข้อธรรม 4 ข้อ ประกอบด้วย 1) ฉันทะความพอใจ 2) วิริยะ ความเพียร 3) จิตตะ ความคิดมุ่งไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ 4) วิมังสา ความไตร่ตรองหรือทบทวน ผู้บริหารการศึกษา ควรยึดหลักธรรมแห่งอริยปาท 4 เพื่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาโดยประยุกต์ใช้ในการบริหารงานวิชาการทางการศึกษา ดังนี้ (วรภัทร ภูเจริญ, 2548)

1. ฉันทะ ความพอใจ มีการประยุกต์ใช้ในการบริหารวิชาการในสถานศึกษา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา ปลุกจิตสำนึกและสร้างความตระหนักให้กับครูและบุคลากรโดยให้เขาได้ตระหนักว่า จะต้องทำงานด้วยใจรัก ใจศรัทธาต่องานที่ตนได้รับมอบหมายเท่านั้น งานจึงสำเร็จผลตามที่ตนคาดหวังเอาไว้

ขั้นตอนที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความตระหนักให้กับครูและบุคลากรได้รับรู้ว่างานคือเกียรติยศ ดังนั้น ผู้ทำงาน คือผู้มีเกียรติยศ การที่จะได้เกียรติยศนั้นมา ต้องทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ รักรงานเหมือนชีวิต

ขั้นตอนที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรได้เกิดจิตอาสาในงาน เมื่อบุคลากรได้เกิดความตระหนักในภารกิจของงานที่จะต้องรับผิดชอบร่วมกันในสถานศึกษาแล้ว จะต้องมีการกำหนดให้ครูและบุคลากรได้ร่วมกันอาสาที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จโดยใช้หลักการร่วมด้วยช่วยกันตามระบบ PDCA ร่วมกันวางแผน ร่วมกันดำเนินงาน ร่วมกันตรวจสอบ และร่วมกันปรับปรุง

2. วิริยะ ความพากเพียร มีการประยุกต์ใช้ในการบริหารวิชาการในสถานศึกษา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงาน ในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนตามรายการกิจกรรม ดังนี้ 1) บริหารสถานศึกษาโดยยึดโรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) บริหารงานแบบให้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม นำนักเรียนเป็นตัวตั้ง(เป้าหมายหลัก) ครูเป็นตัวละคร (ตัวเร่งหรือก่อผลทวีคูณ) และผู้บริหารเป็นตัวหาร (ร่วมรับผิดชอบทุกเรื่อง) 2) ผู้บริหารงานตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชนอยู่เสมอ 3) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และเสริมสร้างความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีแก่ครูและบุคลากร 4) สรรสร้างองค์กรให้สามารถพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

ขั้นตอนที่ 2 ส่งเสริมโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ดังนี้ 1) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพของแต่ละคน 2) เพียรพยายามสร้างพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการเรียนรู้อย่าง รวดเร็วของผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) เพียรพยายามให้ครูและบุคลากรได้สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ไม่จำเป็น เฉพาะในห้องเรียนเท่านั้น โดยถือว่าการเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่

3. จิตตะ ความคิดมุ่งไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ มีการประยุกต์ใช้ในการบริหารวิชาการในสถานศึกษา ดังนี้ 1) เรียนให้เกิดความรู้ ความจำในงาน โดยสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้ใช้เทคโนโลยีการสืบค้นหาความรู้อยู่เสมอ แล้วนำความรู้มาจัดไว้เป็นหมวดหมู่เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอน 2) เรียนให้สามารถเกิดทักษะในการนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานต่อไป 3) อุทิศตัวอุทิศใจให้เกิดทักษะการวิเคราะห์งานของตนเองได้ 4) มีความคิดที่จะเรียนให้เข้าใจในการประเมินค่าของงานที่ตนเองทำ

4. วิมังสา ความไตร่ตรองหรือทบทวน การประยุกต์ใช้ในการบริหารวิชาการในสถานศึกษา ดังนี้ 1) สร้างความตระหนักว่าต้องมีการปรับปรุงพัฒนาอยู่ตลอดเวลา 2) วิเคราะห์หาจุดเด่นจุดด้อยในการปรับปรุงพัฒนา 3) ตรวจสอบผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้ปรับปรุงพัฒนางานแล้ว 4) สร้างความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ปรับปรุงพัฒนาแล้ว

ผู้เขียนมีความเห็นว่า ในการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานวิชาการทางการศึกษานั้น จะเห็นได้ว่า ปัจจุบันโลกกำลังก้าวไปสู่ยุคสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Society and Economy) ที่ระบบเศรษฐกิจได้มีการเปลี่ยนเป็นการใช้ความรู้เป็นหลักองค์กรต่างๆ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนและดำเนินการในการสร้างความรู้ โดยมีพื้นฐานและพัฒนาจากข้อมูลที่ถูกต้องเหมาะสม และทันสมัย และต้องรู้จักการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจึงจะก่อให้เกิดความรู้ได้ องค์กรที่จะอยู่รอดในสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้จะต้องเรียนรู้ให้ทันสถานการณ์ สมาชิกในองค์กรก็ต้องเรียนรู้ร่วมกันเพื่อผลักดันให้องค์กรมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรเอื้อการเรียนรู้

บทสรุป

การบริหารงานวิชาการโดยใช้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางเพื่อเป็นการเชื่อมต่อให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม มีความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นที่ยอมรับของชุมชน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความมั่นคงเป็นปึกแผ่น มีความสมัครสมานสามัคคี จัดหลักสูตรการเรียนเพื่อช่วยในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความสอดคล้องกับตลาดความต้องการแรงงาน และรูปแบบการพัฒนาประชาชนในประเทศ โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้มีความรู้พอเพียงแก่การดำรงชีวิตในยุคศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเก่งดี มีความสุข การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานั้นผู้บริหารนอกจากมีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์และศิลป์หลักการบริหารแล้วนั้น สิ่งสำคัญต้องมีหลักคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่เป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจและเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยเฉพาะหลักพุทธธรรมคือหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งถือว่าเป็นบันไดสำคัญของการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์

พุทธวิธีการบริหารวิชาการในสถานศึกษานั้นเป็นการที่ผู้บริหารมีความรู้ในศาสตร์และศิลป์หลักการบริหารและสิ่งสำคัญต้องมีหลักคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่เป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจและเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน โดยเฉพาะหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งถือว่าเป็นบันไดสำคัญของการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. หลักฉันทะ ผู้บริหารที่ดี ต้องเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้วยการปลุกฉันทะความพอใจรักใคร่ในงานที่ทำ กิจกรรมที่รับผิดชอบ มีกำลังใจในการสู้กับงาน ในการวางแผนพัฒนาบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานที่ทางกระทรวงได้กำหนดเอาไว้ให้ ยิ่งเป็นงานใหญ่ยิ่งต้องสร้างฉันทะให้เกิดขึ้น

2. วิริยะ คือ ความเพียร ความขยันในการทำงาน ผู้บริหารจะประสบความสำเร็จทั้งหน้าที่การงานและการดำเนินชีวิต ต้องมีความพากเพียรพยายาม ซึ่งวิริยนี้เกิดขึ้นตามระดับของฉันทะ ถ้ามีฉันทะมาก วิริยะก็มากตามไปด้วย เพราะฉันทะจะเป็นตัวช่วยหนุนนำให้วิริยะมีความกล้าแข็งมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารที่มีความขยันหมั่นเพียร จะเป็นแรงกระตุ้นสำคัญส่งต่อบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความขยันหมั่นเพียรพร้อมสู้กันไปด้วยกัน

3. จิตตะ หมายถึง การมีจิตตั้งมั่น ความมุ่งมั่น ตลอดถึงการมีสมาธิในการทำงานซึ่งเป็นอีกคุณสมบัติสำคัญของผู้บริหาร การทำงานทุกอย่างด้วยความมุ่งมั่น ทำงานทุกอย่างเพื่อความสำเร็จ ไม่ใช่เพื่อทำให้เสร็จ ๆ

ไป ไม่ทอดทิ้งธุระในงานที่ทำ งานหนักก็เอา งานเบา มีจิตจดจ่อกับงานที่ทำอย่างสม่ำเสมอ ตลอดถึงการเอาใจใส่ผู้ร่วมงานมอบหมายงานให้เขาได้รับผิดชอบตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม ก็จะทำให้งานบริหารสำเร็จได้ตามกลยุทธ์ที่ได้วางเอาไว้

4. วิมังสา การใช้ปัญญาประกอบการทำงาน มีความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำอย่างถ่องแท้ การใช้ปัญญาไตร่ตรองพิจารณาถึงสิ่งที่เป็นประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์ ก่อนวางแผนเลือกกลยุทธ์ ให้มีความสอดคล้องระหว่างทรัพยากรภายในสถานศึกษา บุคลากรภายในสถานศึกษา โดยคำนึง โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมของสถานศึกษานั้น เพื่อบรรลุสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ เป็น สิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญ เพื่อให้งานบริหารทุกอย่างดำเนินไปด้วย ความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตรงตามเป้าหมายทุกประการ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 พุทธวิธีการบริหารวิชาการในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กมล ภู่อะเสริฐ. (2547). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: เสริมสินพรีเพรสซิสเท็ม.
- กิตติมา ปรีดีดิลก. (2532). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: อักษรบัณฑิต.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: สหมิตรออฟเซต.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2545). ธรรมญูชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 46. กรุงเทพมหานคร: กรมศาสนา.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รุจิร ภู่อะระ และจันทราณี สงวนนาม. (2545). การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์.
- วรภัทร ภู่อะริย. (2548). องค์การแห่งการเรียนรู้และการบริหารความรู้. กรุงเทพมหานคร: อริยชน.
- วัฒนาพร ระเบียบทุกข์. (2545). การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- วินิจ เกตุขำ. (2542). มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหารยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไอเดียสโตร์.

- สุนา พุ่มประพาฬ. (2537). การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์.
อำภา บุญช่วย. (2537). การบริหารงานวิชาการภายในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). การบริหารประยุกต์. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.



วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์
Journal of Bovern Multi-Education and Human Social Sciences
(JOB_EHS)

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน



วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์
Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences
(JOB_EHS)

หลักเกณฑ์ในการลงตีพิมพ์ต้นฉบับของ
วารสารวารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์

1. ต้นฉบับที่ผู้เขียนส่งมาเพื่อการพิจารณาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดวารสารหนึ่งมาก่อน
2. ต้นฉบับที่ผู้เขียนส่งมาเพื่อการพิจารณาต้องไม่อยู่ระหว่างเสนอขอตีพิมพ์ ในวารสารอื่น
3. เนื้อหาในต้นฉบับควรเกิดจากการสังเคราะห์ความคิดขึ้น โดยผู้เขียนเองไม่ได้ลอกเลียนหรือตัดทอนมาจากผลงานวิจัยของผู้อื่น หรือจากบทความอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือปราศจากการอ้างอิงที่เหมาะสม
4. ผู้เขียนต้องเขียนต้นฉบับตามรูปแบบของต้นฉบับตามข้อกำหนดในระเบียบการส่งต้นฉบับ
5. ผู้เขียนได้แก้ไขความถูกต้องของเรื่องที่ส่งมาตีพิมพ์ ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review)
6. หลังจากผู้เขียนได้แก้ไขเรื่องแล้ว กองบรรณาธิการได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง จากนั้นจึงจะทำการออกหนังสือตอบรับบทความ

ระเบียบการส่งต้นฉบับบทความวิชาการและบทความวิจัย

กองบรรณาธิการได้กำหนดระเบียบการส่งต้นฉบับไว้ให้ผู้เขียนยึดเป็นแนวทางในการส่งต้นฉบับสำหรับการตีพิมพ์ลงวารสารวารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ และกองบรรณาธิการสามารถตรวจสอบต้นฉบับก่อนการตีพิมพ์ เพื่อให้วารสารมีคุณภาพสามารถนำไปใช้อ้างอิงได้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การเตรียมต้นฉบับ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ขนาดของต้นฉบับ พิมพ์หน้าเดียวบนกระดาษสันขนาดเอ 4 โดยเว้นระยะห่างระหว่างขอบกระดาษด้านบนและซ้ายมือ 2.5 เซนติเมตร ด้านล่างและขวามือ 2.5 เซนติเมตร

1.2 รูปแบบอักษรและการจัดวางตำแหน่ง ใช้รูปแบบอักษร TH SarabunPSK พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด โดยใช้ขนาด ชนิดของตัวอักษร รวมทั้งการจัดวางตำแหน่งดังนี้

- 1) ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) ขนาด 20 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ
- 2) ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ) ขนาด 20 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ
- 3) ชื่อผู้เขียน (ภาษาไทย-ภาษาอังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา) ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

4) สังกัดหน่วยงานสังกัดของผู้เขียน (ภาษาไทย-ภาษาอังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา) ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ ใต้ชื่อผู้เขียน

5) ชื่อผู้เขียนร่วม (ถ้ามี) (ภาษาไทย – ภาษาอังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา) ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

6) สังกัดหน่วยงานสังกัดของผู้เขียนร่วม (ภาษาไทย- ภาษาอังกฤษ ขนาด 14 ชนิดตัวธรรมดา) ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ ใต้ชื่อผู้เขียนร่วม

7) E-mail อีเมลของผู้เขียนที่ใช้ในการติดต่อได้จริง ขนาด 14 ชนิดตัวธรรมดา และเบอร์โทรติดต่อ ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

8) หัวข้อของบทความย่อไทย/อังกฤษ ขนาด 18 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

9) เนื้อหาบทความย่อไทย/อังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา ไม่ควรเกิน 250-300 คำต่อบทความย่อ

10) กำหนดคำสำคัญ (Keywords) 3-5 คำ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

11) หัวข้อเรื่อง ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย

12) หัวข้อย่อย ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา ระบุหมายเลขหน้าหัวข้อย่อยโดยเรียงตามลำดับหมายเลขตำแหน่งเว้น 1 Tab จากขอบกระดาษด้านซ้าย

13) เนื้อหา ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ และพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน

1.3 จำนวนหน้าต้นฉบับ ควรมีความยาวไม่ต่ำกว่า 10 หน้าแต่ไม่เกิน 12 หน้า (ไม่รวมเอกสารอ้างอิง)

1.4 จำนวนเอกสารอ้างอิง ควรมีอย่างน้อย 5-10 เรื่อง

2. การเรียงลำดับเนื้อหาต้นฉบับ

2.1 บทควมวิจัย

- 1) ชื่อเรื่อง ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยขึ้นก่อน
- 2) ชื่อผู้เขียนและผู้ร่วมเขียน เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หากเป็นนักศึกษา ให้ระบุสาขาวิชา คณะ และมหาวิทยาลัยที่ทำการศึกษทั้งภาษาไทยและอังกฤษ และหากเป็นอาจารย์ ให้ระบุสังกัด/คณะ และมหาวิทยาลัยที่ทำการสอน ทั้งภาษาไทยและอังกฤษ

3) ที่อยู่ ระบุชื่อหน่วยงาน หรือสถาบันทั้งภาษาไทยและอังกฤษ E-mail และเบอร์โทรศัพท์ ของผู้เขียน

4. บทคัดย่อ / Abstract เขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เขียนสรุปสาระสำคัญของเรื่อง อ่านและเข้าใจง่าย ความยาวไม่ควรเกิน 250-300 คำ โดยให้นำบทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อน บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (Abstract) ซึ่งแปลจากบทคัดย่อภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษต้องมีเนื้อหาตรงกัน ใช้อักษรตัวตรง จะใช้ตัวเอนเฉพาะศัพท์วิทยาศาสตร์ และมืองค์ประกอบของบทคัดย่อให้ครบทั้งวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย และคำสำคัญ ทั้งภาษาไทยและอังกฤษ

5) บทนำ (Introduction) เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมา และเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย และควรอ้างอิงงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

6) วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives of this research) ให้ชี้แจงถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา โดยระบุเป็นข้อ

7) วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology) ควรอธิบายวิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย ขั้นตอนการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตัวแปรการวิจัย (ถ้ามี) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล

8) สรุปผลการวิจัย (Research Result) เป็นการเสนอสิ่งที่ได้จากการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย สรุปผลการวิจัยด้วยตารางและภาพประกอบการอธิบาย ทั้งนี้ถ้าแสดงด้วยตาราง ควรเป็นตารางแบบไม่มีเส้นขอบตารางด้านซ้ายและขวา สำหรับรูปภาพประกอบควรเป็นรูปภาพที่ชัดเจน และมีคำบรรยายใต้รูปกรณีที่จำเป็นอาจใช้ภาพก็ได้

9) อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion) ควรมีการอภิปรายผลการวิจัยว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หรือไม่เพียงใด (ถ้ามี) และควรอ้างทฤษฎีหรือเปรียบเทียบการทดลองของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องประกอบ เพื่อให้ผู้อ่านเห็นด้วยตามหลักการ หรือคัดค้านทฤษฎีที่มีอยู่เดิม รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงการนำไปใช้ประโยชน์

10) องค์ความรู้การวิจัย (Research Body of Knowledge) อธิบายองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย ควรสังเคราะห์ออกมาเป็นภาพ/โมเดล พร้อมคำอธิบายภาพ/โมเดลให้สามารถเข้าใจได้โดยสมบูรณ์

11) ข้อเสนอแนะ (Research Suggestion) เป็นการให้ข้อเสนอแนะที่ได้จากกระบวนการทำการวิจัย ประกอบด้วย 1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และ 2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

12) เอกสารอ้างอิง (References) เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบ APA Style (American Psychological Association Style) ให้เริ่มต้นด้วยเอกสารอ้างอิงภาษาไทยก่อนแล้วตามด้วยเอกสารภาษาต่างประเทศ หากผู้เขียนมีมากกว่า 5 คน ให้ใส่ชื่อ 5 คนแรกแล้วตามด้วย และคณะหรือ et al.

2.2. บทความวิชาการ

- 1) ชื่อเรื่อง ควรสั้น และกะทัดรัด ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยขึ้นก่อน
- 2) ชื่อผู้เขียนและผู้ร่วมเขียน เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หากเป็นนักศึกษา ให้ระบุสาขาวิชา คณะ และมหาวิทยาลัยที่ทำการศึกษ ทั้งภาษาไทยและอังกฤษ และหากเป็นอาจารย์ ให้ระบุสังกัด/คณะ และมหาวิทยาลัยที่ทำการสอน ทั้งภาษาไทยและอังกฤษ
- 3) สังกัด ระบุชื่อหน่วยงาน หรือสถาบัน ทั้งภาษาไทยและอังกฤษ E-mail และเบอร์โทรศัพท์ของผู้เขียน
- 4) บทคัดย่อ / Abstract เขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เขียนสรุปสาระสำคัญของเรื่อง อ่านและเข้าใจง่าย ความยาวไม่ควรเกิน 250-300 คำ หรือ 14 บรรทัด โดยให้นำบทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อน บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (Abstract) ซึ่งแปลจากบทคัดย่อภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษต้องมีเนื้อหาตรงกัน ใช้อักษรตัวตรง
- 5) บทนำ (Introduction) เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมา ปัญหาการวิจัย เหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย และควรอ้างอิงงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 6) เนื้อหา (Material) ผู้เขียนอาจแบ่งหัวข้อย่อยในประเด็นเนื้อหานี้ได้ตามประเด็นที่ผู้เขียนต้องการจะทำการนำเสนอในบทความ โดยเป็นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการค้นคว้า
- 7) บทสรุป (Summary) เป็นการสรุปผลได้จากการศึกษาว่าได้พบประเด็นอะไรที่สำคัญ รวมทั้งองค์ความรู้จากการศึกษา ที่ผู้เขียนต้องการสรุปผล รวมถึงเสนอแนะองค์ความรู้จากการวิจัยเพื่อที่จะนำผลการศึกษาไปพัฒนาและเป็นประโยชน์ทางการศึกษา
- 8) เอกสารอ้างอิง (References) เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบ APA Style (American Psychological Association Style) ให้เริ่มต้นด้วยเอกสารอ้างอิงภาษาไทยก่อนแล้วตามด้วยเอกสารภาษาต่างประเทศ หากผู้เขียนมีมากกว่า 5 คน ให้ใส่ชื่อ 5 คนแรกแล้วตามด้วย และคณะหรือ et al.

2.3 การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่องและท้ายเล่มใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม – ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA) ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้วงเล็บ เปิด-ปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุลของผู้เขียน ปีที่ตีพิมพ์ และหมายเลขหน้า (ถ้ามี) กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง เอกสารอ้างอิงที่ใช้ อ้างอิงในบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ โดยรูปแบบของเอกสารอ้างอิง มีดังนี้

1) พระไตรปิฎก/อรรถกถา :

ผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อพระไตรปิฎกอรรถกถา. สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

2) หนังสือ :

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). **ชื่อหนังสือ**. พิมพ์ครั้งที่. เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง.

พระครูโสภาสนนทกิตติ (ศักดิ์ โอภาโส) และพระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน (บุตดาวงษ์). (2562). **แนวคิดทางการศึกษาสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตโต)**. พิมพ์ครั้งที่ 2. อ่างทอง : วรศิลป์การพิมพ์89.

3) สารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/รายงานการวิจัย :

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). **ชื่อเรื่องสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/รายงานการวิจัย**.

ชื่อระดับสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/รายงานวิจัย. ชื่อมหาวิทยาลัย หรือแหล่งให้ทุนการวิจัย.

ตัวอย่าง.

พระครูปลัดอิทธิพล ปธานโก (เพ่งผล). (2559). **การศึกษาการจัดกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมของนักเรียนโรงเรียนสายไหม (ทัศนารมย์อนุสรณ์) เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระสุวรรณมหาพุทธาภิบาล (ไอ้ สุภโท). (2562). **รูปแบบการจัดการเรียนรู้ศีล ๕ สำหรับนักเรียนประถมศึกษา**. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน. (2563). **การพัฒนากระบวนการบริหารงานวิชาการระดับบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. รายงานวิจัย. คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

4) บทความในวารสาร :

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). **ชื่อบทความ**. **ชื่อวารสาร**. ปีที่พิมพ์(ฉบับที่พิมพ์). เลขหน้าที่อ้างอิง.

ตัวอย่าง.

พระครูปลัดสุวรรณ์ สิริวฑฒโก (อุกฤษโซค) และศุภกัญญา ศรีคำไทย. (2562). **การบริหารตนตามแนวพุทธธรรมเพื่อบริหารองค์การทางการศึกษา**. **วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. 6(3). 266-277.

5) บทความในหนังสือ :

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). **ชื่อบทความ**. ใน **ชื่อบรรณาธิการ**. **ชื่อหนังสือ**. พิมพ์ครั้งที่. (เลขหน้า). เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์ หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง.

พระมหาสมจินต์ สมมาปญโย. (2542). **ทัศนะเกี่ยวกับการศึกษาของพระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต) : วิเคราะห์จากหนังสือ ทางสายกลางของการศึกษาไทย**. ใน **มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. **ชีวิตและผลงานของพระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต) และน่านาทศนะของนักวิชาการ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

6) สื่ออินเทอร์เน็ต :

ชื่อผู้เขียน/ผู้เผยแพร่. (ปีเผยแพร่). ชื่อเรื่อง. แหล่งที่มา (URL). สืบค้นเมื่อ (วันที่-เดือน-ปี).
ตัวอย่าง.

วัดญาณเวศกวัน. (2556). ประวัติพระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). แหล่งที่มา
http://www.watnyanaves.net/th/web_page/biography สืบค้นเมื่อ 10 ก.ย. 2563.

7) หนังสือพิมพ์ออนไลน์ :

ผู้แต่ง. (วันที่ เดือน ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อหนังสือพิมพ์. แหล่งที่มา (URL). สืบค้นเมื่อ (วันที่-เดือน-ปี).

ตัวอย่าง.

เดลินิวส์. (27 ก.พ. 2562). เริ่มนำร่องการเรียนรู้สถิติสมมติเป็นฐานภาคเรียนที่ 1-62. เดลินิวส์. แหล่งที่มา
<https://www.dailynews.co.th/education/695610> สืบค้นเมื่อ 10 ก.ย. 2563.

8) ราชกิจจานุเบกษา :

ชื่อกฎหมาย. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง (ถ้ามี). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ตอนที่ หน้า (วันเดือนปี).

ตัวอย่าง.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49 (10
ก.ย. 2563).

การอ้างอิงภาษาอังกฤษใช้เช่นเดียวกับภาษาไทย

3. สถานที่ติดต่อ

วารสารบรรณการศึกษามนุษยสังคมศาสตร์

วัดหนองบัวหึง ตำบลดอนทราย อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี 70140

โทรศัพท์ : 099-1916295, 099-6166595, 095-5426695

E-mail: ukitchock@gmail.com

https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS

4. การอ่านประเมินต้นฉบับ

ต้นฉบับจะได้รับการอ่านประเมิน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) จากภายนอกมหาวิทยาลัยในสาขาวิชานั้นๆ ประเมินบทความตามเกณฑ์และแบบฟอร์มที่กำหนดในลักษณะเป็น Double-Blind Peer Review คือ ปกปิดรายชื่อผู้เขียนบทความและผู้เกี่ยวข้อง และส่งผลการอ่านประเมินคืน ผู้เขียนให้เพิ่มเติมแก้ไข หรือพิมพ์ต้นฉบับใหม่แล้วแต่กรณี

บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ทุกบทความจะต้องผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญ 2 แบบคือ

แบบที่ 1 บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ทุกบทความจะต้องผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 2 ท่าน ต่อ 1 บทความ แบบผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แต่งไม่ทราบชื่อกันและกัน (double-blind review)

แบบที่ 2 บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ทุกบทความจะต้องผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 3 ท่าน ต่อ 1 บทความ แบบผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แต่งไม่ทราบชื่อกันและกัน (double-blind review)

5. ลิขสิทธิ์

ต้นฉบับที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ (Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences) ถือเป็นกรรมสิทธิ์ของวารสารฯ ห้ามนำข้อความทั้งหมดหรือบางส่วนไปพิมพ์ซ้ำ เว้นเสียแต่ว่าจะได้รับอนุญาตจากวารสารฯ เป็นลายลักษณ์อักษร

6. ความรับผิดชอบ

บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น รวมทั้งผู้เขียนจะต้องคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัย ไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ซึ่งทางวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงานด้วยโปรแกรม CopyCat เว็บไซต์ Thaijo ในระดับ ไม่เกิน 25%

ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ โดยรวมทั้งทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความในวารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการวารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์และวารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์

จริยธรรมการตีพิมพ์

วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ (Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences) ได้กำหนดจริยธรรมการตีพิมพ์ผลงานบทความในวารสาร ดังนี้

จริยธรรมของผู้เขียนบทความ

1. ผู้เขียนบทความจะต้องไม่ส่งต้นฉบับบทความซ้ำซ้อนกับวารสารอื่น
2. ผู้เขียนจะต้องคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัยในการคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง
3. ผู้เขียนจะต้องจัดทำต้นฉบับของบทความตามคำแนะนำสำหรับผู้เขียน
4. ผู้เขียนที่มีชื่อในบทความจะต้องเป็นผู้มีส่วนในการจัดทำบทความหรือมีส่วนร่วมในการวิจัย
5. ผู้เขียนจะต้องอ้างอิงผลงาน ภาพ หรือตาราง หากมีการนำมาใช้ในบทความของตนเอง โดยให้ระบุ “ที่มา” เพื่อป้องกันการละเมิดลิขสิทธิ์ (หากมีการฟ้องร้องจะเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่เพียงผู้เดียวทางวารสารจะไม่รับผิดชอบใดๆ ทั้งสิ้น)
6. ในบทความผู้เขียนจะต้องไม่รายงานข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างข้อมูลเท็จ หรือการปลอมแปลง บิดเบือน รวมไปถึงการตกแต่ง หรือ เลือกแสดงข้อมูลเฉพาะที่สอดคล้องกับข้อสรุป
7. ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการเอกสารอ้างอิง และควรอ้างอิงเอกสารเท่าที่จำเป็นอย่างเหมาะสม
8. ผู้เขียนจะต้องแก้ไขบทความตามผลประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิและกองบรรณาธิการให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด
9. ผู้เขียนจะต้องระบุชื่อแหล่งทุนที่ให้การสนับสนุนในการทำวิจัย (ถ้ามี) และจะต้องระบุผลประโยชน์ทับซ้อน (ถ้ามี)
10. ในกรณีที่ บทความวิจัยมีกระบวนการวิจัยเกี่ยวข้องกับมนุษย์ ผู้นิพนธ์จะต้องส่งหลักฐานการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มาประกอบการลงตีพิมพ์ด้วยจึงจะได้รับการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสาร

จริยธรรมของผู้ประเมินบทความ

1. หลังจากได้รับบทความจากกองบรรณาธิการวารสารและผู้ประเมินบทความ ตระหนักว่าตนเองอาจมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้นิพนธ์ที่ทำให้ไม่สามารถให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระได้ ผู้ประเมินบทความควรแจ้งให้บรรณาธิการวารสารทราบและปฏิเสธการประเมินบทความนั้นๆ
2. ผู้ประเมินบทความ ควรประเมินบทความในสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาความสำคัญของเนื้อหาในบทความที่มีต่อสาขาวิชานั้นๆ คุณภาพของการวิเคราะห์ และความเข้มข้นของผลงานหรือกระบวนการวิจัยที่สำคัญๆ และสอดคล้องกับบทความที่กำลังประเมิน แต่ผู้เขียนบทความไม่ได้อ้างถึง เข้าไปในการประเมินบทความด้วยผู้ประเมินไม่ควรใช้ความคิดเห็นส่วนตัวที่ไม่มีข้อมูลรองรับมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินบทความ
3. เมื่อผู้ประเมินบทความพบว่า มีส่วนใดของบทความ ที่มีความเหมือนกัน หรือซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่นๆ ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ

4. ผู้ประเมินบทความต้องรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาแก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความ
5. ผู้ประเมินบทความต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง

จริยธรรมของบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาคุณภาพของบทความ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารที่ตนรับผิดชอบ และต้องคัดเลือกบทความมาตีพิมพ์หลังจากผ่านกระบวนการประเมินบทความแล้ว โดยพิจารณาจากความชัดเจน และความสอดคล้องของเนื้อหา กับนโยบายของวารสารเป็นสำคัญ และจะต้องมีข้อความรู้ที่สะท้อนมุมมอง แนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากประสบการณ์ การสังเคราะห์เอกสาร หรืองานวิจัย มุ่งเน้นการนำเสนอแนวคิดทฤษฎีใหม่รวมถึงแบบจำลองเชิงแนวคิดที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันจะนำไปสู่การวิจัยในหัวข้อวิชาการที่สำคัญ
2. บรรณาธิการจะต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้เขียนและผู้ประเมินบทความแก่บุคคลอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงเวลาของการประเมินบทความ
3. บรรณาธิการจะต้องไม่ตีพิมพ์บทความที่เคยตีพิมพ์ที่อื่นมาแล้ว โดยต้องมีการตรวจสอบการคัดลอกผลงานผู้อื่นอย่างจริงจัง และใช้โปรแกรมที่เชื่อถือได้ เพื่อให้แน่ใจว่า บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารไม่มีการคัดลอกผลงานของผู้อื่น และหากตรวจพบการคัดลอกผลงานของผู้อื่นจะต้องหยุดกระบวนการประเมิน และติดต่อผู้เขียนบทความหลักทันที เพื่อขอคำชี้แจง เพื่อประกอบการตอบรับ หรือปฏิเสธ การตีพิมพ์บทความนั้นๆ
4. หากบรรณาธิการตรวจพบว่า บทความมีการลอกเลียนบทความอื่นโดยมิชอบ หรือมีการปลอมแปลงข้อมูล ซึ่งสมควรถูกถอดถอน แต่ผู้เขียนปฏิเสธที่จะถอนบทความ บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้เขียนซึ่งถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการ
5. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้อง และให้ผลที่น่าเชื่อถือ โดยนำผลของการวิจัยมาเป็นตัวชี้แนะว่า สมควรตีพิมพ์เผยแพร่หรือไม่
6. บรรณาธิการจะต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้เขียนและผู้ประเมิน
7. บรรณาธิการต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง