วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์

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

ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม – กันยายน 2568)
Vol. 6 No. 3 (July – September 2025)

TCI
ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย
Thai Journal Citation Index Centre

TCI Journal Quality Evaluation
2025-2029
Tier 2

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์

Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences

(JOB_EHS)

ISSN: 2730-3233 (Online)

ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2568)

Vol. 6 No. 3 (July-September 2025)

นโยบายและขอบเขตการตีพิมพ์ :

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ (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 และเป็นบทความที่ไม่มีความหลายมากกว่า 25% ตามที่ถนนในโปรแกรม CopyCat ในเว็บ Thaijo2

ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความในวารสารฯ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความ โดยไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของวารสารฯ

กระบวนการพิจารณาบทความ :

บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ทุกบทความจะต้องผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญ 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ทุกบทความจะต้องผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญอย่างน้อย 2 ท่าน ต่อ 1 บทความ แบบผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แต่งไม่ทราบชื่อกันและกัน (double-blind review)

แบบที่ 2 บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ทุกบทความจะต้องผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญอย่างน้อย 3 ท่าน ต่อ 1 บทความ แบบผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แต่งไม่ทราบชื่อกันและกัน (double-blind review)

ประเภทของบทความ :

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

ภาษาที่รับตีพิมพ์ :

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ เปิดรับบทความที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

กำหนดออก :

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ มีกำหนดออกตีพิมพ์ 4 ฉบับ ต่อปี (ราย 3 เดือน) ดังนี้

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม - มีนาคม	(กำหนดออก เดือนมีนาคม)
ฉบับที่ 2 เดือน เมษายน - มิถุนายน	(กำหนดออก เดือนมิถุนายน)
ฉบับที่ 3 เดือน กรกฎาคม - กันยายน	(กำหนดออก เดือนกันยายน)
ฉบับที่ 4 เดือน ตุลาคม - ธันวาคม	(กำหนดออก เดือนธันวาคม)

ที่ปรึกษา :

พระเดชพระคุณ พระครูภาวนาอินทวงศ์ (เฉลียว อินฺทวโส), ดร.
เจ้าอาวาสวัดหนองบัวหิ่ง ตำบลดอนทราย อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

บรรณาธิการ :

พระครูปลัดสุรวุฒิ สิริวฑฺฒโก (อุกฤษโชค), ดร.
Phrakrupalad Suravut Sirivaddhako (Ukitchock), Dr.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

ผู้ช่วยบรรณาธิการ :

ดร.ศุขภิญญา ศรีคำไทย
Dr. Sukpinya Srikomthai
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

กองบรรณาธิการ :

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

พระครูโอภาสนนทกิตติ์, รองศาสตราจารย์ ดร.
Phrakruophatnonthakit, Assoc. Prof. Dr.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

พระมหามงคลกานต์ ฐิตธมฺโม, รองศาสตราจารย์ ดร.
Phramaha Mongkholkan 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.อำนาจ บัวศิริ
Assoc. Prof. Dr. Amnaj Buasiri
นักวิชาการอิสระ
Independent Scholar

รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล
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 สติมั่น
Asst. Prof. Dr. Uthai Satiman
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

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

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

ฝ่ายจัดการ :

นางสาวสาคร หาญแท้ นายชานนท์ วิเศษศิริ

ฝ่ายกฎหมาย :

นายณพกฤษ ทรัพย์แก้วยอด

เจ้าของวารสาร :

วัดหนองบัวหิ่ง ตำบลดอนทราย อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี 70140

สำนักงานกองบรรณาธิการ :

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์
วัดหนองบัวหิ่ง ตำบลดอนทราย อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี 70140
โทรศัพท์ : 095-5426695
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์

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

ISSN: 2730-3233 (Online)

บทบรรณาธิการ

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ (Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences: JOB_EHS) ฉบับนี้เป็น **ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน (2568)** โดยเนื้อหาบทความในฉบับนี้ประกอบด้วยบทความวิจัยและบทความวิชาการ โดยกองบรรณาธิการได้ตระหนักถึงคุณภาพวารสารตามกรอบการประเมินคุณภาพวารสารเป็นอย่างดีจึงได้คัดเลือกกลั่นกรองบทความให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพวารสารในฐานข้อมูล TCI

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ได้รับผลการพิจารณาคุณภาพวารสารเพื่อเข้าสู่ฐานข้อมูล TCI พ.ศ. 2568 จากศูนย์ TCI ได้ถูกจัดให้เป็น **วารสารกลุ่มที่ 2 (การรับรองคุณภาพของวารสาร ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2568 ไปจนถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2572)** ซึ่งเป็นกำลังใจให้แก่กองบรรณาธิการในการพัฒนาวารสารให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ได้ปรับเปลี่ยนกำหนดการออกของ**วารสารเป็น 4 ฉบับต่อปี (รายละ 3 เดือน)** เพื่อความเหมาะสมเกี่ยวกับจำนวนการตีพิมพ์ในแต่ละฉบับและเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวารสารให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยเริ่มตั้งแต่**ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (2568)** ดังนี้

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม - มีนาคม (กำหนดออก เดือนมีนาคม)
ฉบับที่ 2 เดือน เมษายน – มิถุนายน (กำหนดออก เดือนมิถุนายน)
ฉบับที่ 3 เดือน กรกฎาคม - กันยายน (กำหนดออก เดือนกันยายน)
ฉบับที่ 4 เดือน ตุลาคม - ธันวาคม (กำหนดออก เดือนธันวาคม)

กองบรรณาธิการ ขอขอบคุณผู้เขียนบทความที่เป็นนักวิชาการ นักวิจัย และนักศึกษาทุกท่านที่ได้ให้ความสนใจเขียนบทความเพื่อลงตีพิมพ์ และหวังว่าจะได้รับความสนใจจากผู้เขียนบทความทุกท่านในโอกาสต่อไป และกองบรรณาธิการ ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้อนุเคราะห์ในการอ่านประเมินต้นฉบับ

สุดท้ายนี้ กองบรรณาธิการ หวังอย่างยิ่งว่า บทความที่ได้ตีพิมพ์ในวารสารจะเป็นประโยชน์ต่อท่านผู้อ่านและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้ทางการศึกษาใหม่ให้เกิดขึ้น หากท่านผู้อ่านมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาวารสารให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น กองบรรณาธิการ ขอขอบคุณและยินดีปรับปรุงตามข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาวารสารให้ดียิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

พระครูปลัดสุรวุฒิ สิริวฑฺโก (อุกฤษโชค), ดร.
บรรณาธิการวารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์

ISSN: 2730-3233 (Online) https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS

สารบัญ

หน้า

บทบรรณาธิการ

บทความวิจัย (Research Articles)

แนวทางการจัดการเรียนการสอนยุคปัญญาประดิษฐ์ตามหลักพหูสูต 5 ของกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร **1-10**

GUIDELINES FOR TEACHING AND LEARNING IN THE ERA OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE BASED ON BAHUSSUTA V OF THE BANGKHEN PRIMARY SCHOOL GROUP, BANGKOK

พระมหาธีรวัฒน์ สาครปุตฺโต (ขอพูลเฉลา) PhramahaTheewarat Sakaraputto (khophunchalao)
พระครูกิตติญาณวิสิฐ PhrakhruKittiyanawisit
ประวิทย์ ชัยสุข Prawit Chaisuk

ความต้องการจำเป็นการจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี **11-21**

THE NEEDS FOR MANAGEMENT OF WORLD-CLASS STANDARD SCHOOLS OF SECONDARY SCHOOLS UNDER LOPBURI SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

เนลวัฒก์ กิ่งสุวรรณพงษ์ Nelawat Kingsuwanphong
สมศักดิ์ บุญปู่ Somsak Boonpoo
พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺฒโน PhramahaYannawat Thitavaddhano

ความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาการบริหารวิชาการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในโลกยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง **22-30**

THE NEEDS FOR ACADEMIC ADMINISTRATION IN THE VUCA WORLD ERA FOR VOCATIONAL COLLEGES UNDER THE OFFICE OF VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION, CENTRAL REGION

เฉลิมศักดิ์ มูสิกะ Chaloemsak Musika
พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺฒโน PhramahaYannawat Thitavaddhano
พระครูโอภาสนนทกิตติ์ PhrakhruOpatnontakitti

ความต้องการจำเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี **31-42**

THE NEED FOR PARTICIPATORY MANAGEMENT OF THE EDUCATIONAL INSTITUTION COMMITTEE UNDER THE PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

นารีรัตน์ ปันดี Narirat Pandi
อินถา ศิริวรรณ Intha Siriwan
พีรวัฒน์ ชัยสุข Peravat Chaisuk

คุณลักษณะผู้นำที่ประชาชนต้องการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี **43-51**

DESIRED CHARACTERISTICS OF CHIEF EXECUTIVE OFFICER OF BANGPHRA SUB DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION SRIRACHA DISTRICT CHONBURI PROVINCE

จีรภัทร์ สมบูรณ์ทรัพย์ Jeerapat Somboonsup
พิชิต รัชตพิบุลภพ Pichit Ratchatapibhunphob

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี **52-60**

THE NEEDS FOR THE DEVELOPMENT OF INFORMATION TECHNOLOGY COMPETENCY FOR SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ธณกร จันทร์แก้ว Tanakorn Chankaew
สิน งามประโคน Sin Ngamprakhon
พระครูภาวนาวุฒิบัณฑิต PhrakroPavanavutibundit

ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี **61-70**

THE NEEDS FOR TEACHER LEADERSHIP COMPETENCY FOR SECONDARY SCHOOL, AFFILIATED TO THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PATHUM THANI

สุนทร พริกจำรูญ Soonthorn Prikjumroon
สมศักดิ์ บุญปู่ Somsak Boonphu
ระวิง เรืองสังข์ Rawing Reangsung

ความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนพหุวัฒนธรรม จังหวัดปทุมธานี **71-79**

THE NEED FOR EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATION IN SCHOOL LOCATED WITH IN MULTICULTURAL COMMUNITIES IN PATHUM THANI PROVINCE

กฤติมา หาญมนตรี Krittima Harnmontri
พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺฒโน PhramahaYannawat Thitavaddhano
อินถา ศิริวรรณ Intha Siriwan

การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครู ในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) จังหวัดสงขลา **80-96**

THE DEVELOPMENT OF A MANAGEMENT MODEL FOR OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS TO ENHANCE TEACHERS COMPETENCY IN IMPLEMENTION ACTIVE LEARNING THE PROMOTES STUDENTS' INNOVATION CAPABILITY OF TESSABAN 4 SCHOOL (BANLAEMSAI), SONGKHAL PROVINCE

เมธินี จินเดหวา Metinee Jindewa

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูตามหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดเพชรบูรณ์ **97-109**

GUIDELINES FOR TEACHER COMPETENCY DEVELOPMENT BASED ON THE BRAHMAVIHARA 4 UNDER THE PHETCHABUN PROVINCIAL OFFICE OF LEARNING ENCOURAGEMENT

กัญจนา จูเกลี้ยง Kunjana Jugleang
เกษม แสงนนท์ Kasem Saengnont
ยุทธวีร์ แก้วทองใหญ่ Yuttawee Kaewthongyai

แนวทางการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยตามหลักปธาน 4 ของโรงเรียนพระอินทร์ศึกษา (กล่อมสกุลอุทิศ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 **110-123**

GUIDELINES FOR SAFE EDUCATIONAL INSTITUTION MANAGEMENT BASED ON PRADHĀNA IV OF PHRAINSUKSA (KLOMSAKUN UTHIT) IN PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE OFFICE AREA 1

ไกรสร วงศ์ณรัตน์ Kraisorn Wongnarut
พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ภูริปญฺโญ PrakrusangkarakChakkit Bhuripanno
อินถา ศิริวรรณ Intha Siriwan

แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ **124-137**

GUIDELINES FOR PERSONNEL MANAGEMENT ACCORDING TO THE 6 SARANIYADHAMMA PRINCIPLES OF SECONDARY SCHOOLS PHRA SAMUT CHEDI DISTRICT SAMUT PRAKAN PROVINCE

วุฒิชัย นาเพชร Wutthichai Naphetr
พระสุรชัย สุรชโย Phrasurachai Surachayo
พระครูภาวนาวุฒิบัณฑิต PhrakhruPhawnawuthibanthit

แนวทางการบริหารงานเครือข่ายการศึกษาตามหลักทุติยปาปณิกธรรม ของกลุ่มโรงเรียนใจสมานบ้านแพน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา **138-149**

GUIDELLINES FOR MANAGING THE EDUCATIONAL NETWORK ACCORDING TO THE PRINCIPLES OF DUTIYAPAPANIKADHAMMA OF THE JAISAMAN BAN PAN SCHOOL GROUP PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

นพพร พิมพ์ดี Nopporn Phimdee
สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย Suddhipong Srivichai
พระครูภาวนาวุฒิบัณฑิต PhrakhruPhawanawuttibundit

แนวทางการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามหลักสัมมัปปธาน 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1 **150-163**

GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF INTERNAL QUALITY ASSURANCE IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS BASED ON THE FOUR RIGHT EFFORTS OF PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOLS, GENERAL EDUCATION DIVISION, AREA OFFICE 1

พระกฤษดา วุฑฺฒิยสญาโณ (เสนารักษ์) PhraKrissada Vuddhiyasayano (Senarak)
พระสุรชัย สุรชโย PhraSurachai Surachayo
สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย Suddhipong Srivichai

A COMPARATIVE STUDY OF GRADES 4, 5, AND 6 STUDENTS' SELF-EFFICACY, LEARNING SITUATION ATTITUDE AND MOTIVATION IN CHINESE LANGUAGE CLASS AT A DEMONSTRATION SCHOOL IN BANGKOK, THAILAND **164-177**

Jiayuan Li
Orlando González

พุทธบูรณาการและการพัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม เขต 3 **178-191**

THE INTEGRATION OF BUDDHIST PRINCIPLES AND THE DEVELOPMENT OF A DIGITAL MANAGEMENT PLATFORM OF PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOLS, GENERAL EDUCATION DIVISION, UNDER THE PHRAPARIYATTIDHAMMA EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, REGION 3

พระมหานิกร สหสฺสชโย (ใจกล้า) PhramahaNikon Sahassajayo (Chaikla)
พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ภูริปญฺโญ PrakrusangkarakChakkit Bh**ū**ripuñño
พระครูกิตติญาณวิสิฐ (ธนา หอมหวล) Phrakhrukittiyanavisit (Thana Homhuan)

การพัฒนาระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียตามแนวพุทธนวัตกรรมการสื่อสารในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา **192-206**

DEVELOPMENT OF A MULTIMEDIA INFORMATION SYSTEM BASED ON A BUDDHIST COMMUNICATION INNOVATION APPROACH FOR PROPAGATING BUDDHISM AT WAT MAHACHULALONGKORNRACHUTHIT AYUTTHAYA PROVINCE

พระธนภูมิ สมจิตฺโต (มะโนนันที) PhraThanaphoom Somajitto (Manonanti)
พระราชวัชรธรรมวาที PhraRajvajaradhammavati
บุญเลิศ โอฐสู Boonlert Otsu

การส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักพละ 5 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **207-222**

PROMOTING DIGITAL LEADERSHIP FOR SCHOOL ADMINISTRATORS BASED ON THE FIVE STRENGTHS (BALA 5) UNDER THE PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

มีสิทธิ์ ศรีเพชร Meesit Sripech
สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย Suddhipong Srivichai
พระศรีวัชรศาสตรบัณฑิต PhraSriwatcharasatbandit

แนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครูกลุ่มโรงเรียนมหาจุฬา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา **223-236**

GUIDELINES FOR PROMOTING THE WORK PERFORMANCE EFFICIENCY BASED ON THE PRINCIPLES OF SANGAHAVATTHU 4 OF TEACHERS IN MAHACHULA GROUP OF SCHOOLS PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

สิริภัสสร เจริญราษฎร์ Siriphatsorn Charoenrad
พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ภูริปญฺโญ PhrakhrusangkharakChakkit Bhuripañño
พระครูวิรุฬห์สุตคุณ PhrakhruWirunsuttakun

รูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีตามหลักพุทธธรรม ของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา **237-249**

A MODEL OF ADMINISTRATION OF PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOLS IN PALI STUDIES DIVISION BASED ON BUDDHIST PRINCIPLES OF THE THAI SANGHA SCHOOL IN THE USA

พระมหาบุญลือ วชิรเมธี (แก้วมหา) PhramahaBoonlue Vachiramedhi (Keawmaha)
สมศักดิ์ บุญปู่ Somsak Boonpoo
ทองดี ศรีตระการ Thongdee Sritragarn

แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงบารมีตามหลักบารมี 10 ของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา **250-263**

GUIDELINES FOR PROMOTING CHARISMATIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS BASED ON THE TEN PRINCIPLES OF PARAMI IN SENA DISTRICT, PHRANAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

อิทธิพล ชูพูล Ittipol Choopool
พระครูภัทรธรรมคุณ PhrakhruPhattharathammakhun
ยุทธวีร์ แก้วทองใหญ่ Yudthawee Kaewtongyai

การพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ตามหลักปัญญาวุฒิธรรม 4 **264-277**

DEVELOPING THE SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE 21ST CENTURY UNDER NAKHON SAWAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3 BASED ON THE PRINCIPLES OF PANNAVUDDHIDHAMMA 4

ภัสดี ภูกองไชย Phasadee Phukongchai
ทนง ทศไกร Thanong Thosakrai
ดิเรก ด้วงลอย Direk Duangloy

แนวทางพัฒนาการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาตามหลักภาวนา 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 **278-289**

GUIDELINES FOR DEVELOPING THE BUDDHIST LEARNING AND TEACHING ACCORDING TO THE FOUR BHAVANA OF SCHOOLS UNDER THE RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

พระมหาณัฐวัฒน์ กิตฺติโก (จันทราสุริยัน) Phramaha Nattawat Kittigo (Jantrasuriyan)
พระครูกิตติญาณวิสิฐ PhrakhruKittiyanawisit
ประวิทย์ ชัยสุข Prawit Chaisuk

แนวทางการส่งเสริมเครือข่ายทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 **290-304**

GUIDELINES FOR PROMOTING EDUCATIONAL NETWORKS BASED ON THE FOUR PRINCIPLES OF SANGAHAVATTHU BY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

สุทธิชล โกศิริ Sutthichol Kosiri
พระครูกิตติญาณวิสิฐ PhrakhruKittiyanawisit
พระศรีวัชรสารบัณฑิต PhraSriwatcharasarabundit

แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารตามหลักปฏิสัมภิทา 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 **305-316**

GUIDELINES FOR DEVELOPING COMMUNICATION SKILLS IN ACCORDANCE WITH THE FOUR PAṬISAMBHIDĀ IV PRINCIPLES FOR SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER NAKHONSAWAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

ไพลิน มาศิริ Phailin Marsiri
พระมหาอุดร อุตฺตโร (มากดี) PhramahaUdorn Uttaro (Makdee)
อานนท์ เมธีวรฉัตร Anond Metheevarachatra

แนวทางการพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **317-331**

GUIDELINES FOR EDUCATIONAL NETWORK DEVELOPMENT BASED ON THE FOUR SANGAHAVATTHU PRINCIPLES OF THE 4TH NETWORK SCHOOL GROUP FOR PROMOTING EDUCATIONAL MANAGEMENT EFFICIENCY UNDER PATHUMTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

พีรพัช สนธิชัย Peerapat Sonthichai
เผด็จ จงสกุลศิริ Padet Jongsakulsiri
พีรวัฒน์ ชัยสุข Peravat Chaisuk

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีตามหลักปาปณิกธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ **332-345**

GUIDELINES FOR DEVELOPING TECHNOLOGICAL LEADERSHIP IN ACCORDANCE WITH THE PĀPAṆIKADHAMMA PRINCIPLES FOR SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE NAKHONSAWAN SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA

ศรีสุคนธ์ พุทธรักษา Srisukhon Phuttarakssa
วินัย ทองมั่น Winai Tongmun
พระมหาอุดร อุตฺตโร (มากดี) PhramahaUdorn Uttaro (Makdee)

บทความวิชาการ (Academic Articles)

พุทธบูรณาการการนิเทศภายในสถานศึกษา **346-355**
BUDDHIST INTEGRATION IN SUPERVISION IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS
พูนสวัสดิ์ สำราญสุข Poonsawat Samransuk

นวัตกรรมความปลอดภัยในสถานศึกษาภายใต้หลักไตรสิกขา **356-368**
SAFETY INNOVATION IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER
THE THREEFOLD TRAINING PRINCIPLES
พิมพ์ชนก เกตุหอม Pimchanog Gatehorm

การบูรณาการพุทธธรรมกับการบริหารงานคุณภาพเพื่อการบริหารสถานศึกษาอย่างยั่งยืน **369-381**
INTEGRATING BUDDHISM WITH QUALITY MANAGEMENT FOR SUSTAINABLE MANAGEMENT OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS
วิรุต หนองหงอก Wiroot Nongngok

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน (2568)
Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences Vol. 6 No. 3 July-September (2025)
ISSN: 2730-3233 (Online) https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS

แนวทางการจัดการเรียนการสอนยุคปัญญาประดิษฐ์ตามหลักพหูสูต 5 ของกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

GUIDELINES FOR TEACHING AND LEARNING IN THE ERA OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE BASED ON BAHUSSUTA V OF THE BANGKHEN PRIMARY SCHOOL GROUP, BANGKOK

[1]พระมหาธีรวัฒน์ สาครปุตฺโต (ขอพูลเฉลา) PhramahaTheewarat Sakaraputto (khophunchalao)
[2]พระครูกิตติญาณวิสิฐ PhrakhruKittiyanawisit [3]ประวิทย์ ชัยสุข Prawit Chaisuk
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Theerawat341@gmail.com

Article Received: August 13, 2025. Revised: September 25, 2025. Accepted: September 27, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนยุคปัญญาประดิษฐ์ตามหลักพหูสูต 5 2) เพื่อศึกษาวิธีการจัดการเรียนการสอนยุคปัญญาประดิษฐ์ตามหลักพหูสูต 5 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางแนวทางจัดการเรียนการสอนยุคปัญญาประดิษฐ์ ตามหลักพหูสูต 5 ของกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร เป็นงานวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามประชากรที่ใช้วิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางเขน จำนวน 324 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการเรียนการสอนยุคปัญญาประดิษฐ์ ตามหลักพหูสูต 5 ของกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ภาพรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก รายด้านทุกด้านอยู่ในอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากน้อยไปหามาก ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการนิเทศการศึกษา และรายด้านที่มากที่สุด ได้แก่ ด้านสื่อการเรียนการสอน ตามลำดับ 2) วิธีการบริหารแนวทางแนวทางจัดการเรียนการสอนยุคปัญญาประดิษฐ์ตามหลักพหูสูต 5 ของกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร เป็นการบูรณาการหลักการเรียนรู้ตามหลักพหูสูต 5 ประกอบด้วยการตั้งใจฟัง (พหุสุตตา) การตั้งใจจำ (ธตา) การตั้งใจท่อง (วจนา ปริจิตา) การตั้งใจขบคิด (มนสานุเปกขิตา) และการเข้าถึงความรู้อย่างถ่องแท้ด้วยปัญญา (ทิฏฐิยา สุปฏิวิทธา) เข้ากับการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อยกระดับการจัดการศึกษาใน 4 ด้าน และ 3) แนวทางแนวทางจัดการเรียนการสอนยุคปัญญาประดิษฐ์ ตามหลักพหูสูต 5 ของกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย (1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร พัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาเพื่อสร้างผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีปัญญา และมีศักยภาพในอนาคต จัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งตามหลักพหูสูต (2) ด้านการเรียนการสอน จัดการสอนที่ตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียนและสร้างความเท่าเทียมทางการศึกษาใช้ AI ในการปรับการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละคนโดยครูทำความเข้าใจความสามารถของนักเรียนและปรับ

ระดับความยากง่ายของบทเรียนใช้เทคโนโลยีและสื่อที่หลากหลายเพื่อลดช่องว่างและสร้างโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมกัน ให้กับนักเรียนทุกคน (3) ด้านการวัดผลและประเมินผล ทำให้การวัดผลมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และลดภาระงานครู กำหนดเกณฑ์การวัดผลที่ชัดเจนและเหมาะสมกับระดับชั้นนำ AI มาช่วยในกระบวนการประเมินผลเพื่อให้ครูมีเวลาในการพัฒนาผู้เรียนมากขึ้น (4) ด้านการนิเทศการศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพในการวางแผนและพัฒนาการสอน ใช้ AI เป็นเครื่องมือช่วยในการ สร้างหลักสูตรและแผนการสอนที่มีคุณภาพสูงช่วยอำนวยความสะดวกและยกระดับกระบวนการนิเทศการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น
คำสำคัญ: การจัดการเรียนการสอน, ยุคปัญญาประดิษฐ์, หลักพหูสูต 5

Abstract

This research article aimed: 1) to study the status of teaching and learning in the era of artificial intelligence according to the Five Bahussutā principles, 2) to study methods of teaching and learning in the era of artificial intelligence according to the Five Bahussutā principles, and 3) to propose guidelines for of teaching and learning in the era of artificial intelligence according to the Five Bahussutā principles of the primary school group in Bang Khen District, Bangkok. This mixed-method research utilized a quantitative methodology, using a questionnaire survey. The population used for the research consisted of 324 administrators and teachers in the Bang Khen District primary school group. Data were analyzed using statistics such as percentages, means, and standard deviations. Qualitative research involved interviews with seven key informants and data were analyzed using content analysis.

The results revealed that: 1) The overall state of teaching and learning in the era of artificial intelligence according to the Five Bahussutā principles of Bang Khen District primary school group, Bangkok, was at a high level in four dimensions and each dimension was at a high level. The dimensions, ranked from lowest to highest, were: curriculum development, teaching and learning, measurement and evaluation, and educational supervision, with the highest-rated dimension being instructional media. 2) The management methods for of teaching and learning in the era of artificial intelligence according to the Five Bahussutā principles of Bang Khen District primary school group, Bangkok, were at a high level. This approach integrated the Five Bahussutā principles, consisting of listening intention (Bahusuttā), memorizing intention (Dhatā), reciting intention (Vacasā paricitā), thinking intention (Manasānupekkhitā), and accessing knowledge thoroughly with wisdom (Diṭṭhiyā supaṭividdhā), with the use of artificial intelligence (AI) technology to enhance education in 4 areas. 3) Guidelines for teaching and learning in the era of artificial intelligence according the Five Bahussutā principles of the Bang Khen Primary School Group, Bangkok, consisted of (1) Curriculum Development: Developing a curriculum that aligns with educational standards to create learners who are good, intelligent, and have potential in the future. Organizing diverse learning that focuses on learners and promotes learning through hands-on practice to

create in-depth understanding according to the Polymath principles. (2) Teaching and learning: Organizing teaching that responds to learner differences and creates educational equality. Using AI to adjust teaching to suit each student. Teachers understand students' abilities and adjust the difficulty level of the lessons. Using a variety of technology and media to reduce gaps and create equal educational opportunities for all students. (3) Measurement and evaluation make evaluation more efficient, transparent, and reduce teachers' workload by setting evaluation criteria that are clear and appropriate for each grade level. Using AI to help in the evaluation process so that teachers have more time to develop students. (4) In terms of educational supervision, increasing efficiency in planning and developing teaching. Using AI as a tool to help create high-quality curriculum and lesson plans, facilitating and improving the educational supervision process.

Keywords: Teaching and Learning, The Era of Artificial Intelligence, The Five Bahussutā Principles

บทนำ

การจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันได้ฝึกฝนค้นคิดจากคนรุ่นหนึ่ง ไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง การศึกษาเป็นกระบวนการทางสังคมเพื่อถ่ายทอดความรู้ความสามารถและสร้างเสริมพฤติกรรมแก่เยาวชนสมาชิกที่ดีของสังคม การเรียนการสอนเป็นกิจกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการศึกษา ซึ่งได้รับองค์ความรู้ที่ว่า มคุณภาพในการพัฒนาคุณภาพ เพราะกระบวนการเรียนรู้เป็น กิจกรรมที่มุ่งพัฒนาเยาวชนทั้งกาย สติปัญญา จิตใจและศีลธรรม ให้เป็นพลเมืองดีมีความรับผิดชอบช่วยสร้างสรรค์สังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า ส่งผลให้สังคม ความสงบสุขและความมั่นคงของประเทศชาติ1 สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (2542) การศึกษาของไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งได้ระบุไว้ว่าในการจัดการศึกษาของรัฐนั้นต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีโดยต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพอีกทั้งมีเจตนที่จะให้การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคนคุ้มครองสิทธิสร้างความเสมอภาคให้โอกาสทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจดการศึกษา ดังนั้นแนวทางการจัดการเรียนการสอนตามหลักพหูสูต 5 ในยุคปัญญาประดิษฐ์จึงมุ่งพัฒนาคนให้สมบูรณ์มีความสมดุลทาง จิตใจ ร่างกาย สติปัญญาและสังคมสามารถพึ่งตนเองร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์

การสอนในยุคปัญญาประดิษฐ์ เพื่อจัดพระสงฆ์ที่มีความรู้ความสามารถทั้งในด้านปัญญาประดิษฐ์ปริยัติและปฏิบัติเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ในระดับประถมศึกษาเพื่อให้นักเรียน นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมของ พระพุทธศาสนาเพื่อปลูกฝังให้นักเรียน นักศึกษามีความรู้คู่คุณธรรมสามารถนำความรู้และคุณธรรมไปบูรณาการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข เพื่อศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนในยุคปัญญาประดิษฐ์อันจะทำให้สามารถทราบถึงการจัดการเรียนการสอนของครูและพระสอนศีลธรรมมาเป็นเครื่องช่วยในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ อันจะเป็นข้อมูลในการการปรับปรุง พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต), 2541)

ในยุคปัจจุบันประเทศไทย ได้มีการนำระบบ หรือระบบปัญญาประดิษฐ์เข้ามาใช้เป็นตัวช่วยในการศึกษารวมไปถึงการวิจัยหรือการทดลองต่าง ๆ ซึ่งในการวิจัยก็ได้มีการทดลองใช้ระบบปัญญาประดิษฐ์ร่วมกับการสอน เพื่อเป็นการประเมินผล โดยจากการวิจัยพบว่า ผู้สอนสามารถทำหน้าที่ในการบริหารงานได้ดียิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการตรวจทานหรือการให้คะแนนงานที่มีการมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับการเรียนรู้ที่แตกต่างก็มีความสำคัญในการศึกษาซึ่งครูผู้สอนสามารถออกแบบเส้นทางการเรียนรู้แบบกำหนดเองให้กับนักเรียนได้ตามจุดแข็ง จุดอ่อนและความชอบในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งเครื่องมือนี้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลของนักเรียนได้ไม่ว่าจะเป็นการให้คะแนนการประเมิน การบันทึกการเข้าเรียนรวมไปถึงรูปแบบพฤติกรรม ยกตัวอย่างเครื่องมือต่าง ๆ เช่น Dreambox, Smart Sparrow หรือ Knewton การเข้าถึงโอกาสเป็นส่วนสำคัญของการศึกษาในยุคใหม่ ซึ่ง AI จะช่วยลดช่องว่างระหว่างความสามารถการเรียนรู้ และภูมิหลังได้ด้วยการใช้เทคโนโลยี ซึ่งสามารถมอบโอกาสทางการศึกษาที่มีความเท่าเทียมกันให้แก่นักเรียนทุกคน รวมไปถึงผู้ที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน หรือผู้ที่พูดได้หลายภาษา เทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ ก็สามารถแปลงเสียงพูดเป็นข้อความได้อัตโนมัติ นักเรียนสามารถเข้าใจบทเรียนได้ง่าย โดยที่ไม่ต้องคำนึงถึงสำเนียงหรือการออกเสียงของครู เช่น เครื่องมืออย่าง Braina ยุคปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาหลักสูตรที่มีการเล็งเห็นถึงความสำคัญและได้นำมาประยุกต์ใช้ด้วยระบบ AI ในระดับอุดมศึกษาถึง 4 กลุ่มสาขาวิชา คือกลุ่มคณิตศาสตร์ และสถิติ กลุ่มวิทยาศาสตร์ข้อมูลและวิศวกรรมศาสตร์ กลุ่มมนุษยศาสตร์และศิลปศาสตร์และกลุ่ม AI Cluster ซึ่งผู้เรียนทุกคนสามารถนำความรู้เรื่องปัญญาประดิษฐ์ไปปรับใช้และพัฒนาให้เกิดงานที่มีความสร้างสรรค์ได้อย่างหลากหลายไม่ว่าจะเป็นการสร้างภาพศิลปะ ผ่านการประมวลผลด้วยปัญญาประดิษฐ์ การสร้างแชตบอต การจัดการเรียนรู้ การสร้างคลิปวิดีโออัตโนมัติ (https://www.dia.co.th/ articles/ai-in-education, ออนไลน์)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนยุคปัญญาประดิษฐ์ตามหลักพหูสูต 5 ของกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาวิธีการแนวทางจัดการเรียนการสอนยุคปัญญาประดิษฐ์ตามหลักพหูสูต 5 ของกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเสนอแนวทางจัดการเรียนการสอนยุคปัญญาประดิษฐ์ตามหลักพหูสูต 5 ของกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบเป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ครูกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำนวน 324 คน และใช้ประชากรทั้งหมดในการเก็บข้อมูลการวิจัย
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ จำนวน 10 คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจงคุณสมบัติ
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม มีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแนวทางจัดการเรียนการสอนยุคปัญญาประดิษฐ์และหลักพหูสูต 5 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้าง

เครื่องมือวิจัย 3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย 4) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ซึ่งผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญปรากฏว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.5 - 1.00 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธ์ Cronbach's Alpha ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.862 6) ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนการสอนยุคปัญญาประดิษฐ์ตามหลักพหูสูต 5 ของกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบใช้มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีประเด็นคำถามแบบปลายเปิด 4 ประเด็นจากการศึกษาวิธีจัดการเรียนการสอนยุคปัญญาประดิษฐ์ ตามหลักพหูสูต 5 ของกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ การวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจะใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ข้อมูลความสภาพปัจจุบันแนวทางจัดการเรียนการสอนยุคปัญญาประดิษฐ์ของกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการจัดการเรียนการสอนยุคปัญญาประดิษฐ์ตามหลักพหูสูต 5 ของกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางเขน กรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแต่ละด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีรายละเอียดดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพการจัดการเรียนการสอนยุคปัญญาประดิษฐ์ตามหลักพหูสูต 5 ของกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

สภาพการบริหารการจัดการเรียนการสอนยุคปัญญาประดิษฐ์ ตามหลักพหูสูต 5 ของกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางเขน กรุงเทพมหานครภาพรวม	N = 324 คน			
	μ	σ	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.06	0.58	มาก	3
2. ด้านการเรียนการสอน	4.19	0.56	มาก	1
3. ด้านการวัดผลและประเมินผล	4.02	0.64	มาก	4
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.07	0.59	มาก	2
ภาพรวม	**0.89**	**0.45**	**มาก**	

2. วิธีการจัดการเรียนการสอนยุคปัญญาประดิษฐ์ตามหลักพหูสูต 5 ของกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

2.1 ด้านการการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ 1) โรงเรียนมีกระบวนการใช้เครื่องมือหรือวิธีการวัดที่หลากหลาย การวัดผลและประเมินผลตาม มีวิธีการแนวทางจัดการเรียนการสอนยุคปัญญาประดิษฐ์ตามหลักพหูสูต 5 ของกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร มีกระบวนการใช้เครื่องมือหรือวิธีการวัดที่หลากหลาย การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในการกำหนดเกณฑ์สำหรับการวัดและประเมินผล ไม่เพียงช่วยให้เกณฑ์มีความเหมาะสมและยุติธรรม แต่ยังสร้างความรับผิดชอบร่วมกันในผลลัพธ์การศึกษาและทำให้เกิดความโปร่งใสและความเชื่อมั่นในกระบวนการเรียนการสอนจะช่วยให้การบริหารด้านนี้มีความโปร่งใสยุติธรรมและมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน 2) บุคลากรโรงเรียนเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์สำหรับการวัดและประเมินผลของสำนักเรียน การวัดผลและประเมินผลตาม มีวิธีการบริหารวิธีการแนวทางจัดการเรียนการสอนยุคปัญญาประดิษฐ์ ขตามหลักพหูสูต 5 โรงเรียนมีกระบวนการใช้เครื่องมือหรือวิธีการวัดที่หลากหลาย การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในการกำหนดเกณฑ์สำหรับการวัดและประเมินผล ไม่เพียงช่วยให้เกณฑ์มีความเหมาะสมและยุติธรรมแต่ยังสร้างความรับผิดชอบร่วมกันในผลลัพธ์การศึกษาและทำให้เกิดความโปร่งใสและความเชื่อมั่นในกระบวนการเรียนการสอนจะช่วยให้การบริหารด้านนี้มีความโปร่งใสยุติธรรมและมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

2.2 ด้านการเรียนการสอน ได้แก่ 1) โรงเรียนมีการให้กำลังใจ ความเอาใจใส่และความรักแก่ผู้เรียน วิธีการจัดการเรียนการสอนยุคปัญญาประดิษฐ์ตามหลักพหูสูต 5 ของกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางเขน กรุงเทพมหานครการจัดการเรียนการสอนตามจะช่วยสร้างความสมดุลและประสิทธิภาพในการเรียนการสอน การจัดทำแผนการสอนและตารางสอนล่วงหน้าจะช่วยให้สำนักเรียนมีการดำเนินงานที่เป็นระบบสร้างความมั่นใจให้กับผู้สอนและนักเรียน และส่งเสริมประสิทธิภาพในการเรียนการสอนทั้งยังส่งเสริมให้ผู้เรียนและผู้สอนเกิดความเข้าใจในธรรมะอย่างลึกซึ้งและนำไปปฏิบัติได้จริง 2) โรงเรียนมีการจัดทำแผนการสอนควรการจัดทำแผนการสอนและตารางสอนก่อนเปิดภาคเรียนวิธีการการบริหารวิธีการแนวทางจัดการเรียนการสอนยุคปัญญาประดิษฐ์ ตามหลักพหูสูต 5 การจัดการเรียนการสอนตามจะช่วยสร้างความสมดุลและประสิทธิภาพในการเรียนการสอน การจัดทำแผนการสอนและตารางสอนล่วงหน้าจะช่วยให้โรงเรียนมีการดำเนินงานที่เป็นระบบ สร้างความมั่นใจให้กับผู้สอนและนักเรียนและส่งเสริมประสิทธิภาพในการเรียนการสอนทั้งยังส่งเสริมให้ผู้เรียนและผู้สอนเกิดความเข้าใจในธรรมะอย่างลึกซึ้งและนำไปปฏิบัติได้จริง

3. แนวทางจัดการเรียนการสอนยุคปัญญาประดิษฐ์ ตามหลักพหูสูต 5 ของกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร สรุปจากเนื้อหาการสัมภาษณ์และการศึกษาเอกสาร ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการการพัฒนาหลักสูตร แนวทางการการพัฒนาหลักสูตร จัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา การจัดทำหลักสูตร และหรือพัฒนาหลักสูตร เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ เป็นคนดี คนเก่ง มีปัญญา มีศักยภาพ ในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพตามมาตรฐาน ตัวชี้วัด สมรรถนะ สำคัญ และคุณลักษณะอับขึ้นขึ้งประสงค์ทามหลักลูกรสถานศึกษา โดยจัดการเรียนการรู้ด้วย วิธีการ รูปแบบที่ หลายหลาย และเหมาะสมเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติ

3.2 ด้านการเรียนการสอน แนวทางการเรียนการสอน เน้นการสอนที่ปรับให้เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละคน ครูผู้สอนต้องรู้จักความสามารถของนักเรียน เพื่อปรับระดับความยากง่ายของบทเรียน ใช้สื่อ

การสอนที่หลากหลาย สร้างโอกาสที่เท่าเทียมให้แก่ผู้เรียน การเข้าถึงโอกาส เป็นส่วนสำคัญของการศึกษาในยุคใหม่ซึ่งปัญญาประดิษฐ์จะช่วยลดช่องว่างระหว่างความสามารถการเรียนรู้ และภูมิหลังได้ด้วยการใช้เทคโนโลยี ซึ่งสามารถมอบโอกาสทางการศึกษาที่มีความเท่าเทียมกันให้แก่นักเรียนทุกคน

3.3 ด้านการวัดผลและประเมินผล แนวทางวัดผลและประเมินผล กำหนดเกณฑ์การวัดผลอย่างโปร่งใส ใช้เกณฑ์ที่ชัดเจนและเหมาะสมกับระดับของนักเรียน ใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย เช่น การให้เกรดด้วยระบบอัตโนมัติ ก็เป็นอีกหนึ่งวิธีที่ระบบปัญญาประดิษฐ์ได้เปลี่ยนภาระงานของครูผู้สอน ให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะงานประเมินผลการเรียนนั้นเป็นงานที่ใช้เวลามาก แต่ระบบ AI in Education สามารถทำให้กระบวนการนี้ง่ายมากขึ้น เช่น Gradescope เป็นต้น

3.4 ด้านการนิเทศการศึกษา แนวทางการนิเทศการศึกษา ระบบปัญญาประดิษฐ์กับการศึกษา จะช่วยอำนวยความสะดวก ในการสร้างแผนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นับได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ขับเคลื่อนด้วยระบบ AI ที่สามารถช่วยสร้างหลักสูตร และแผนการสอนได้อย่างมีคุณภาพสูง

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบผลการวิจัยสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพแนวทางจัดการเรียนการสอนยุคปัญญาประดิษฐ์ ตามหลักพหูสูต 5 ของกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม 4 ด้านอยู่ในระดับมาก รายด้านทุกด้านอยู่ในอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากน้อยไปหามาก ได้แก่ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการเรียนการสอน ด้านการการพัฒนาหลักสูตร ด้านการนิเทศ และรายด้านที่มากที่สุด ได้แก่ ด้านสื่อการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของเชาว์ รำมะนา (2564) ที่พบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อออนไลน์ของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตจตุจักร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้สื่อออนไลน์ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้และสื่อการสอน ด้านการใช้สื่อออนไลน์ในการวัดและประเมินผล ด้านการใช้สื่อออนไลน์ในการจัดการเรียนการสอน และด้านความพร้อมในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อออนไลน์ ตามลำดับ 2) วิธีพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อออนไลน์ ควรวางแผนการสอนโดยยึดหลักสูตรและตัวชี้วัด ผลิตสื่อการสอนใช้เองและเผยแพร่ข้อมูลผ่านสื่อออนไลน์หลายประเภท บูรณาการกิจกรรมหลายวิชา ใช้ระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ตที่มีคุณภาพ มีวิธีการสอนที่น่าสนใจ ออกแบบเกณฑ์การวัดและประเมินผลให้มีความยืดหยุ่น สร้างแบบทดสอบปรนัยและอัตนัยผ่านสื่อออนไลน์ ผู้เรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล ครูศึกษาข้อมูลการใช้สื่อออนไลน์เพื่อเพิ่มทักษะการทำงาน

2. ผลการศึกษาวิธีการจัดการเรียนการสอนยุคปัญญาประดิษฐ์ตามหลักพหูสูต 5 ของกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการวัดผลและประเมินผลและด้านการเรียนการสอน มีสภาพความคิดเห็นที่ต้องให้ความสำคัญ เพื่อได้มาซึ่งข้อมูลตามความมุ่งหมายของการเรียน การใช้เครื่องมือหรือวิธีการวัดที่หลากหลายในการเรียนการสอนของกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร เป็นสิ่งสำคัญในการประเมินความก้าวหน้าและพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามความมุ่งหมายของการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของพระสายสิทธิ์ สารโท (สิทธิโท) (2565) ที่พบว่า แนวทางการจัดการเรียนการสอนของพระสอนศีลธรรมตามหลักพหูสูต 5 โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด มีดังนี้ 1) การจัดทำแผนการสอน คือจัดทำแผนการสอนที่ออกแบบครอบคลุมการเรียนรู้ที่หลากหลายง่ายต่อ

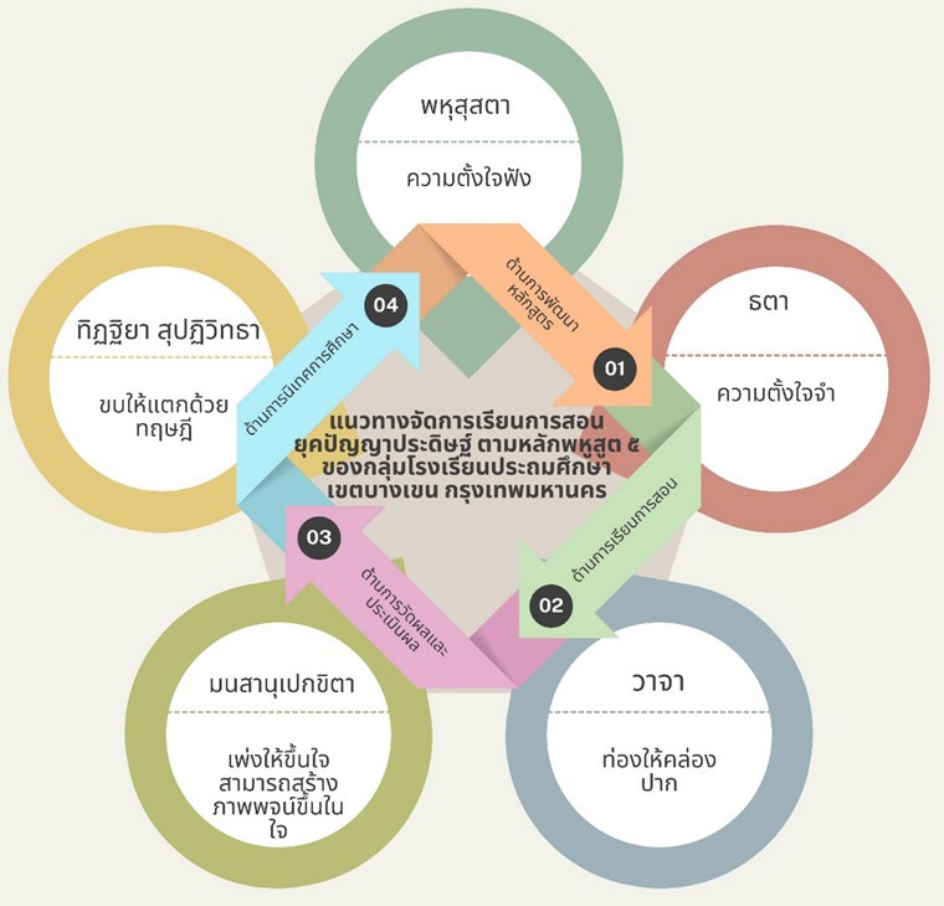
การเข้าใจ 2) การทำเอกสารประกอบการสอน คือจัดทำเอกสารการสอนที่น่าสนใจกระตุ้นให้เกิดการอยากเรียนของผู้เรียน 3) การจัดการห้องเรียน คือ สวดมนต์ไหว้พระ รับศีล นั่งสมาธิก่อนเรียน 4) การใช้สื่อ คือ เลือกใช้สื่อที่หลากหลายที่คอบคลุมการใฝ่รู้ใฝ่เรียนกระตุ้นให้คิด 5) การประเมินผล คือ ควรประเมินผลจากชิ้นงานที่นักเรียนสร้างสรรค์ขึ้นจากโครงการเป็นฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยา จารึกดี (2565) ที่พบว่า แนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักพหูสูต 5 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 11 ได้แก่ การด้านการพัฒนาหลักสูตร ศึกษา วิเคราะห์หลักสูตรให้มาก พัฒนาหลักสูตรให้เข้ากับยุคดิจิทัล ด้านการจัดการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ เข้าถึง เข้าใจเนื้อหาบทเรียนได้ง่าย เกิดการพัฒนาการต่อยอดจากความรู้เดิม ด้านการวัดผลและประเมินผล ใช้การวัดผลและประเมินผลที่หลากหลาย และทันสมัยผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัลเหมาะสมกับระดับชั้นของผู้เรียน ด้านการนิเทศการศึกษามีความเป็นกัลยาณมิตร แตกฉานเชี่ยวชาญในการนิเทศการศึกษาห้องเรียน และการนิเทศอนไลน์

3. ผลการนำแนวทางแนวทางจัดการเรียนการสอนยุคปัญญาประดิษฐ์ ตามหลักพหูสูต 5 ของกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตร พัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาเพื่อสร้างผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีปัญญา และมีศักยภาพในอนาคต จัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งตามหลักพหูสูต 2) การเรียนการสอน จัดการสอนที่ตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียน และสร้างความเท่าเทียมทางการศึกษาใช้ AI ในการปรับการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละคนโดยครูทำความเข้าใจความสามารถของนักเรียนและปรับระดับความยากง่ายของบทเรียนใช้เทคโนโลยีและสื่อที่หลากหลายเพื่อลดช่องว่างและสร้างโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมกัน ให้กับนักเรียนทุกคน 3) การวัดผลและประเมินผล ทำให้การวัดผลมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และลดภาระงานครู กำหนดเกณฑ์การวัดผลที่ชัดเจนและเหมาะสมกับระดับชั้น นำ AI มาช่วยในกระบวนการประเมินผลเพื่อให้ครูมีเวลาในการพัฒนาผู้เรียนมากขึ้น 4) การนิเทศการศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพในการวางแผนและพัฒนาการสอน ใช้ AI เป็นเครื่องมือช่วยในการสร้างหลักสูตรและแผนการสอนที่มีคุณภาพสูงช่วยอำนวยความสะดวกและยกระดับกระบวนการนิเทศการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับศักดิ์ชัย อนันต์ชัยลิขิต (2565) ที่พบว่า วิธีพัฒนาการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักวุฒิธรรมของผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี มีดังนี้ 1) สถานศึกษาควรจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา 2) ตั้งคณะกรรมการในการกำหนดคุณสมบัติ โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประชาสัมพันธ์ในการรับสมัคร 3) มีเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานให้เอื้อต่อการทำงาน (4) นำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการบริหารจัดการให้กับบุคลากร

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความจากการวิจัยครั้งนี้ คือ แนวทางจัดการเรียนการสอนยุคปัญญาประดิษฐ์ตามหลักพหูสูต 5 ของกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางเขน กรุงเทพมหานครโดยใช้หลักพหูสูต 5 เป็นแนวทางเป็นการศึกษาวิจัยที่มุ่งเน้นการสร้างแนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับยุคปัญญาประดิษฐ์และคุณธรรมหลักทางพระพุทธศาสนา เพื่อยกระดับคุณภาพแนวทางจัดการเรียนการสอนยุคปัญญาประดิษฐ์ ตามหลักพหูสูต 5 ของกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ออกแบบหลักสูตรให้ตอบโจทย์ชีวิต

จริงของผู้เรียน ทุกกิจกรรมและเนื้อหาต้องตอบโจทย์เป้าหมายการเรียนรู้ ไม่สอนแยกเป็นกล่อง แต่เชื่อมโยงให้ผู้เรียนเห็นภาพรวมของความรู้ 2) ด้านการเรียนการสอน ในบริบทของการเรียนการสอน เกี่ยวข้องกับรูปแบบการเรียนรู้แบบ ท่องจำ ซึ่งเน้นการจดจำข้อมูลโดยตรงเพื่อให้สามารถเรียกออกมาได้อย่างรวดเร็ว เช่น การจำสูตรคูณ บทอาขยาน หรือคำศัพท์ภาษาต่างประเทศ โดยไม่จำเป็นต้องเข้าใจความหมายลึกซึ้งของเนื้อหานั้นเสมอไป 3) ด้านการวัดผลและประเมินผล เป็นการนำแนวคิดจากพระพุทธศาสนามาปรับใช้กับการประเมินผลในกระบวนการเรียนรู้อย่างลึกซึ้งและรอบด้าน โดยเฉพาะในแง่ของการเป็นผู้ใฝ่รู้ที่แท้จริงช่วยให้เห็นศักยภาพผู้เรียนในชีวิตจริงได้ชัดเจนมากขึ้น 4) ด้านการนิเทศการศึกษา เป็นแนวทางที่เน้นการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม มากกว่าการสั่งหรือควบคุม ช่วยให้ครูเติบโตอย่างมีความหมายและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้อย่างแท้จริง ผู้นิเทศและครูพูดคุยกันอย่างเท่าเทียม เปิดใจกันสะท้อนความคิดและประสบการณ์ร่วมกัน ตั้งใจฟังครูอย่างแท้จริงเพื่อเข้าใจบริบทความท้าทายและโอกาสในการพัฒนา สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนคือการศึกษาจากสิ่งต่างๆ รอบๆ ตัว จนเกิดความจำความเข้าใจการนำไปใช้การคิดวิเคราะห์ การสังเคราะห์และประเมินผลด้านเจตพิสัย พัฒนาตนเองขึ้นไปตามลำดับอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลได้เร็วนั้นต้องอยู่สภาพแวดล้อมต่างๆ ของทั้งผู้เรียน ผู้สอน สิ่งเร้า และแรงจูงใจต่างๆ ที่ดีในการจัดการเรียนการสอนสรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ มี

1.1 การนำองความรู้เกี่ยวกับแนวทางจัดการเรียนการสอนยุคปัญญาประดิษฐ์ตามหลักพหูสูต 5 ของกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ควรมุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล และคุณภาพชีวิตของคณะครูและนักเรียน

1.2 ควรมีการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์และสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อให้โรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการส่งต่อหลักพหูสูต 5 และเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเรื่อง แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามสถานการณ์ปัจจุบันของสังคมไทย

2.2 ควรศึกษาเรื่อง นวัตกรรมการจัดเก็บข้อมูลการเรียนการสอนด้วยสื่อออนไลน์เพื่อให้ผู้เรียนสามารถศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างไม่มีข้อจำกัด

2.3 ควรศึกษาเรื่อง การสร้างเครือข่ายชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและตอบสนองลักษณะการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของผู้เรียน

2.4 ควรศึกษาเรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลความรู้ผ่านระบบเครือข่ายเพื่อการศึกษาที่สอดคล้องกับโลกยุคศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

เชาว์ รำมะนา. (2564). การจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อออนไลน์ของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตจตุจักร สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). (2541). พุทธวิธีในการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.

พระสายสิทธิ์ สารโท (สิทธิโท). (2565). แนวทางการเรียนการสอนของพระสอนศีลธรรมตามหลักพหูสูต 5 โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ศักดิ์ชัย อนันต์ชัยลิขิต. (2565). การพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ตามหลักวุฒิธรรมของผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. (2542). รัตนพินิจนิทิศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

สุริยา จารึกดี. (2565). การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษเขต 11. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Dynamic, Intelligence Asia Co., Ltd. (2567). AI กับการศึกษา ตัวช่วยสุดอัจฉริยะ เพื่อมิติใหม่แห่งการเรียนรู้ที่ดีกว่า. แหล่งที่มา. https://www.dia.co.th/ articles/ai-in-education สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2567.

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน (2568)
Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences Vol. 6 No. 3 July-September (2025)
ISSN: 2730-3233 (Online) https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS

ความต้องการจำเป็นการจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

THE NEEDS FOR MANAGEMENT OF WORLD-CLASS STANDARD SCHOOLS OF SECONDARY SCHOOLS UNDER LOPBURI SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

[1]เนลวัฒก์ กิ่งสุวรรณพงษ์ Nelawat Kingsuwanphong [2]สมศักดิ์ บุญปู่ Somsak Boonpoo
[3]พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺฒโน PhramahaYannawat Thitavaddhano
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author Email: Nelawat.king@hotmail.com

Article Received: June 16, 2025. Revised: September 19, 2025. Accepted: September 21, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีประชากรที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,154 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน คนด้วยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan และทำการวิเคราะห์ข้อมูลมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นจริงการจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สภาพที่ควรจะเป็นการจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับตามความสำคัญของความต้องการจำเป็นการจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยระบุความต้องการความจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกขั้นตอน $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.067-0.111 และพบว่า อันดับ 1 คือ ผลลัพธ์ อันดับ 2 มี 2 ข้อ คือ นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการปฏิบัติการ อันดับ 3 คือ กลยุทธ์ อันดับ 4 คือ บุคลากร อันดับ 5 คือ การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ และอันดับ 6 คือ การนำองค์กร

คำสำคัญ: การจัดการ, โรงเรียนมาตรฐานสากล, โรงเรียนมัธยมศึกษา

Abstract

This research article aimed to study the needs for management of world-class standard schools of Secondary Schools under Lopburi Secondary Educational Service Area Office. It was quantitative research with a population of 1,154 school administrators, teachers in schools situated under Lopburi Secondary Educational Service Area Office in 2024. The sample group was 291 people by opening the Krejcie and Morgan table. Data were analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation, and needs assessment index.

The research found that the current states for management of world-class standard schools of Secondary Schools under Lopburi Secondary Educational Service Area Office, overall at a high level. The desired for management of world-class standard schools of Secondary Schools under Lopburi Secondary Educational Service Area Office, overall at the highest level. The priority needs that require the most urgent development, the analysis using the Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) showed values ranging from 0.067 to 0.111. The ranked order of priority needs, from highest to lowest, was as follows: 1) Results 2) Students and Stakeholders, and Operations 3) Strategy 4) Workforce 5) Measurement, Analysis, and Knowledge Management 6) Leadership.

Keywords: Management, World-Class Standard Schools, Secondary Schools

บทนำ

การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะโลกในปัจจุบันที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากกระแสโลกาภิวัตน์ สำหรับประเทศไทยแล้วการจัดการศึกษาจัดอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงศึกษาธิการซึ่งประเด็นการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีที่ได้กำหนดขอบข่ายของการปฏิรูปการศึกษาให้เข้าสู่ระดับสากล โดยดำเนินการปฏิรูปการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพความเปลี่ยนแปลงและบริบทของสังคมและความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านวิทยาการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้แต่ละประเทศไม่สามารถอยู่โดยลำพังได้ จำเป็นจะต้องร่วมมือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การดำรงชีวิตของคนในแต่ละประเทศ มีการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจและแก้ปัญหาต่างๆ ร่วมกันมากขึ้น ในขณะเดียวกันสังคมโลกในยุคปัจจุบันเต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสาร ที่ทำให้คนต้องมีการคิดวิเคราะห์แยกแยะและมีการตัดสินใจที่รวดเร็ว เพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ในสังคมที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น สิ่งเหล่านี้นำไปสู่สภาวการณ์ของการแข่งขันทางเศรษฐกิจการค้าและอุตสาหกรรมระหว่างประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้หลายประเทศต้องมีการปฏิรูปการศึกษา คุณภาพของการจัดการศึกษาเป็นตัวบ่งชี้สำคัญประการหนึ่งสำหรับความพร้อมในการเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และศักยภาพในการแข่งขันในเวทีโลกของแต่ละประเทศ ประเทศที่จะอยู่รอดได้หรือคงความได้เปรียบ ก็คือประเทศที่มีอำนาจทางความรู้และเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งในยุคโลกไร้พรมแดน

และการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จะทำให้มีการเคลื่อนไหวทางด้านแรงงานมากขึ้น การเตรียมความพร้อมของแต่ละประเทศจึงมุ่งในการพัฒนาคนโดยการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายให้โรงเรียนมาตรฐานสากล (World Class Standard School) นำมาใช้เป็นมาตรการเร่งด่วนในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพเทียบเท่ามาตรฐานของสากล ในปัจจุบันโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลได้มีการประเมินคุณภาพของนักเรียนด้านต่างๆ เทียบกับคุณภาพของนักเรียนในประเทศที่มีการจัดการศึกษาสูง มีความสามารถในการร่วมมือทำงานและแข่งขันกับนานาชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะสิ่งเหล่านี้จะทำให้ประเทศไทยดำรงอยู่ในเวทีระดับนานาชาติได้อย่างสง่างาม รู้เท่าทันได้รับประโยชน์ในสิ่งที่ควรจะได้รับและมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติ ถ้อยทีถ้อยอาศัยและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลได้เริ่มดำเนินการนำร่องในปีการศึกษา 2553 กับโรงเรียน จำนวน 500 โรงเรียน ทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ด้วยการให้โรงเรียนในโครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และพัฒนาวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับปฏิญญาว่าด้วยการจัดการศึกษาของ UNESCO ทั้ง 4 ด้าน คือ Learning to Know, Learning to Do, Learning to Live Together และ Learning to Be รวมถึงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการโรงเรียนด้วยระบบคุณภาพตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนบรรลุคุณภาพตามมาตรฐานและตัวชี้วัดที่กำหนดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และเพิ่มเติมสาระการเรียนรู้ความเป็นสากลเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก มีทักษะความรู้ความสามารถและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในระดับเดียวกับมาตรฐานของสากล หรือมาตรฐานของประเทศที่มีคุณภาพการศึกษาสูงความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล จะพิจารณาจากคุณภาพของผู้เรียนที่เพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่แต่ละโรงเรียนกำหนด และทำความตกลงไว้กับโครงการเป็นสำคัญสำหรับความสำเร็จด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านการบริหารจัดการโรงเรียนด้วยระบบบริหารคุณภาพ ถือเป็นความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเชื่อว่า ถ้าโรงเรียนมีหลักสูตร มีกระบวนการจัดการเรียนการสอนและระบบการบริหารจัดการที่ดีก็จะช่วยทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่ดีขึ้นเป็นลำดับ (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 255)

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษาในสังกัด 25 แห่ง มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 21,683 คน มุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานระดับสากล โดยการขับเคลื่อนโรงเรียนมาตรฐานสากล ซึ่งเป็นมาตรการในการยกระดับคุณภาพการศึกษา มีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การบริหารด้วยระบบคุณภาพ และการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 เป็นการขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายสำคัญคือ “คุณภาพการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ” ได้ใช้แนวทางเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Office of the Basic Education Commission Quality Award: OBECQA) ซึ่งประยุกต์ให้สอดคล้องตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2565) ปัจจุบันมีโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาลพบุรี ที่อยู่ในระดับมาตรฐานสากล 2 ระดับ คือ ระดับที่ 1 การบริหารจัดการระบบคุณภาพระดับโรงเรียน (School Quality Award : ScQA) และระดับที่ 2 การบริหารจัดการระบบคุณภาพระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Office of the Basic Education Commission Quality Award: OBECQA) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี, 2567) สำนักงานฯ มีความมุ่งหวังยกระดับการจัดการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดทุกโรงเรียน ให้อยู่ในเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA ให้โรงเรียนมีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานระดับสากลและมีสมรรถนะในการแข่งขันสู่เวทีโลก

จากความเป็นมาของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นการจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดการสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ยกระดับการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 64 คน และครู จำนวน 1,090 คน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ปีการศึกษา 2567 รวมจำนวน 1,154 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำนวน 291 คน โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี มี 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ในประเด็นต่อไปนี้ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นการจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี 7 ด้าน ได้แก่ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การจัดการกระบวนการ 7) ผลลัพธ์ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Type) (Likert, Rensis, 1967) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 1) ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อสร้างเครื่องมือ เพื่อให้ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2) นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในเบื้องต้น 3) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบประเมินโดยใช้สูตรในการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) (สุวิมล ติรกานันท์, 2550) 4) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาจริง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จำนวน 30 ชุด โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟ่าครอนบาค (Coefficient) เป็นเกณฑ์ชี้วัดว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง โดยถือเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟ่าระหว่าง 0.60-1.00 เป็นเกณฑ์ชี้วัดว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง โดยงานวิจัยฉบับนี้ ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.962 ซึ่งถือว่าเครื่องมือมีคุณภาพสามารถนำไปใช้เพื่อทำการเก็บข้อมูลได้ 5) ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ ก่อนนำแบบสอบถามไปแจกกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.2 นำหนังสือขอความร่วมมือส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการส่งแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google form) ผ่านโปรแกรมประยุกต์ (Application line) ส่วนตัว

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จะใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

4.2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นความต้องการจำเป็นการจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) ซึ่งปรับสูตรการคำนวณมาจากดัชนี PNI โดยการหารหาค่าผลต่างของ (I-D) โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับของสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี มีดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนี $PNI_{modified}$ ของสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นศึกษาความต้องการจำเป็นการจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยภาพรวม

	ความต้องการจำเป็นการจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยภาพรวม	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรจะเป็น			$PNI_{modified}$	อันดับที่$PNI_{modified}$
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1	การนำองค์กร	4.56	0.48	มากที่สุด	4.86	0.27	มากที่สุด	0.067	6
2	กลยุทธ์	4.38	0.57	มาก	4.80	0.35	มากที่สุด	0.095	3
3	นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.41	0.61	มาก	4.84	0.33	มากที่สุด	0.097	2
4	การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	4.46	0.60	มาก	4.86	0.30	มากที่สุด	0.090	5
5	บุคลากร	4.45	0.66	มาก	4.86	0.33	มากที่สุด	0.094	4
6	การปฏิบัติการ	4.42	0.62	มาก	4.85	0.32	มากที่สุด	0.097	2
7	ผลลัพธ์	4.35	0.67	มาก	4.84	0.36	มากที่สุด	0.111	1
	รวม	**4.43**	**0.55**	**มาก**	**4.84**	**0.28**	**มากที่สุด**	**0.093**	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพที่เป็นจริงการจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.55) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ การนำองค์กร ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.60) บุคลากร ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.66) การปฏิบัติการ ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.62) นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.61) กลยุทธ์ ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.57) และผลลัพธ์ ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นการจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.84, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ การนำองค์กร ($\bar{X}$ = 4.86, S.D. = 0.27) รองลงมาคือ การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ($\bar{X}$ = 4.86, S.D. = 0.30) บุคลากร ($\bar{X}$ = 4.86, S.D. = 0.33) การปฏิบัติการ ($\bar{X}$ = 4.85, S.D. = 0.32) นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X}$ = 4.84, S.D. = 0.33) ผลลัพธ์ ($\bar{X}$ = 4.84, S.D. = 0.36) และกลยุทธ์ ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.35) ตามลำดับ

เมื่อเรียงลำดับตามความสำคัญของความต้องการจำเป็นการจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยระบุความต้องการความจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกขั้นตอน $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.067-0.111 โดยภาพรวม ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ในที่นี้ คือ 0.093 อันดับ 1 คือ ผลลัพธ์ ($PNI_{modified}$ = 0.111) อันดับ 2 มี 2 ข้อ คือ นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($PNI_{modified}$ = 0.097) และการปฏิบัติการ ($PNI_{modified}$ = 0.097) อันดับ คือ 3 กลยุทธ์ ($PNI_{modified}$ = 0.095) อันดับ 4 คือ

บุคลากร ($PNI_{modified}$ = 0.094) อันดับ 5 คือ การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.090) และอันดับ 6 คือ การนำองค์กร ($PNI_{modified}$ = 0.067)

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี พบว่า สภาพที่เป็นจริงการจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สภาพที่ควรจะเป็นการจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับตามความสำคัญของความต้องการจำเป็นการจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยระบุความต้องการความจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกขั้นตอน $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.067-0.111 โดยภาพรวม ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ในที่นี้ คือ 0.093 อันดับ 1 คือ ผลลัพธ์ อันดับ 2 มี 2 ข้อ คือ นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการปฏิบัติการ อันดับ 3 คือ กลยุทธ์ อันดับ 4 คือ บุคลากร อันดับ 5 คือ การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ และอันดับ 6 คือ การนำองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หมวดที่ 7 เป็นหมวดเดียวที่ว่าด้วยผลลัพธ์ (Results) ในขณะที่หมวดที่ 1-6 เป็นเรื่องของกระบวนการ (Process) ซึ่งหมายความว่าผลลัพธ์ที่ดีในหมวดที่ 7 จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อโรงเรียนมีกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในหมวดที่ 1-6 มาก่อน การที่หมวดนี้มีความต้องการจำเป็นสูงสุด จึงอาจเป็นข้อบ่งชี้ที่สำคัญว่าโรงเรียนอาจมีกระบวนการหรือกิจกรรมต่างๆ ดำเนินการอยู่ แต่ยังไม่สามารถแสดงหรือวัดผลความสำเร็จของกระบวนการเหล่านั้นออกมาเป็นผลลัพธ์ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมได้ จึงเป็นสาเหตุที่ผู้บริหารและบุคลากรจะเล็งเห็นว่าการพัฒนาหมวดนี้ให้มีคุณภาพสูงเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรก เพื่อให้สามารถบรรลุความเป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพฯ ได้ รวมถึงวิธีการนำเสนอข้อมูลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้ผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถทำความเข้าใจสถานะของโรงเรียนได้อย่างรวดเร็วและชัดเจน โดยนำผลลัพธ์มาเป็นพื้นฐานในการประชุมเพื่อวางแผนและตัดสินใจให้เกิดประโยชน์ ก็เป็นเหตุผลสำคัญอีกประการหนึ่งเช่นกัน ซึ่งผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องบางประการกับการวิจัยของพรศักดิ์ ทิพย์วงษ์ทอง (2560) ที่พบว่า ด้านผลลัพธ์ ได้แก่ นักเรียนร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริม ทักษะความคิดสร้างสรรค์ มีการตีพิมพ์วารสารวิจัยอย่างต่อเนื่อง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ เนื่องจากปัจจัยที่ดีด้านนักเรียน ด้านกระบวนการสอน ด้านการบริหาร ด้านการวางแผน และด้านการดำเนินการในโรงเรียนมาตรฐานสากลย่อมส่งผลให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะด้านผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการจัดการศึกษา และมีความสอดคล้องกับการวิจัยของทวี วาจาสัตย์ (2555) ที่พบว่า ระบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในโรงเรียน ประกอบด้วย 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียน 4) การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การจัดการกระบวนการ 7) ผลลัพธ์ และทั้ง 7 องค์ประกอบจะมีบริบทในการบริหารจัดการที่มีความเชื่อมโยงและบูรณาการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ ความต้องการจำเป็นการจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ดังในภาพที่ 1

ภาพที่ 1 ความต้องการจำเป็นการจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

จากภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า ความต้องการจำเป็นการจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนให้ดำเนินไปตามมาตรฐานสากล หรือมาตรฐานของประเทศชั้นนำที่มีคุณภาพการศึกษาสูง ซึ่งครอบคลุม 7 ด้านที่สำคัญ ได้แก่

1. การนำองค์กร โรงเรียนมีการจัดการเกี่ยวกับวิธีการนำของผู้บริหารโรงเรียนในการชี้นำ การกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม ผลการดำเนินการที่คาดหวังของโรงเรียนระบบธรรมาภิบาลของโรงเรียน มีจริยธรรมและวิธีปฏิบัติที่แสดงถึงความเป็นพลเมืองดี และการดำเนินงานเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมายมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน และมีวิธีการสื่อสารกับบุคลากรทุกระดับ

2. กลยุทธ์ โรงเรียนมีการจัดการเกี่ยวกับการจัดทำกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของโรงเรียนสามารถถ่ายทอดเชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ การจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอที่จะทำให้แผนปฏิบัติการบรรลุผลสำเร็จ การปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงวิธีการวัดความสำเร็จ และการรักษาความยั่งยืนของโรงเรียนในระยะยาว

3. นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โรงเรียนมีการจัดการเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันกับผู้รับบริการ เพื่อความสำเร็จด้านการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน รวมถึงวิธีการที่โรงเรียนรับฟัง ความคิดเห็น ความต้องการของผู้รับบริการ และใช้สารสนเทศในการปรับปรุง และการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4. การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ โรงเรียนมีการจัดการเกี่ยวกับการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการและปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศ และสินทรัพย์ทางความรู้ และการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ การทบทวนผลการดำเนินการ และใช้ผลการทบทวนในการปรับปรุงผลการดำเนินการ เพื่อผลักดันให้เกิดการปรับปรุง ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ผลการดำเนินงาน และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของโรงเรียน

5. บุคลากร โรงเรียนมีการจัดการเกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจ การพัฒนา และการจัดการบุคลากรให้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ และสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับพันธกิจ กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการโดยรวมของโรงเรียน รวมถึงการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลัง และการสร้างบรรยากาศการที่ดีในการปฏิบัติงาน

6. การปฏิบัติการ โรงเรียนมีการจัดการเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะหลัก ระบบงาน การออกแบบ การจัดการ และปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ เพื่อนำระบบงานไปใช้ประโยชน์ ให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและโรงเรียนประสบความสำเร็จ รวมถึงการเตรียมพร้อมต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

7. ผลลัพธ์ โรงเรียนมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน มีการเปรียบเทียบผลลัพธ์ แสดงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงตามเวลา และเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้เห็นภาพรวมและประสิทธิภาพของการทำงาน โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบที่เข้าใจง่าย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาความต้องการจำเป็นการจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยเรียงลำดับตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA 7 หมวด ดังนี้

1.1 การนำองค์กร รายข้อที่มีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน คือ การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมของโรงเรียนให้บุคลากรเข้าใจชัดเจน ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดเวทีประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ให้บุคลากรทุกระดับได้ร่วมกันทบทวนวิสัยทัศน์และค่านิยมของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

1.2 กลยุทธ์ รายข้อที่มีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนไปสู่เป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดการประชุมระดมสมองจากตัวแทนบุคลากรเพื่อร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และเป้าประสงค์ (Goals) ที่สำคัญของโรงเรียน เพื่อให้ทุกคนเข้าใจและเห็นภาพความสำเร็จในทิศทางเดียวกัน

1.3 นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รายข้อที่มีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน คือ การจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมให้ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น ผู้บริหารควรเพิ่มและปรับปรุงรูปแบบการจัดกิจกรรมที่โรงเรียน

เป็นผู้จัดและให้ผู้ปกครองเป็นผู้เข้าร่วม ไปสู่การริเริ่มโครงการที่พัฒนาร่วมกันตั้งแต่ต้น เช่น โครงการพัฒนาทักษะอาชีพให้นักเรียนโดยเชิญผู้ปกครองและปราชญ์ชาวบ้านมาเป็นวิทยากร

1.4 การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ รายข้อที่มีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน คือ การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดให้มีชั่วโมง PLC ที่ชัดเจนในตารางการทำงานของครู และกำหนดวาระสำคัญให้เป็นการนำผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนมาวิเคราะห์เพื่อร่วมกันออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อผู้เรียนเป็นรายบุคคล

1.5 บุคลากร รายข้อที่มีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน คือ การจัดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนา และสร้างความผูกพันในการทำงานเป็นทีม ดังนั้น ผู้บริหารควร จัดให้มีพื้นที่และเวลาที่บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยและสร้างสรรค์ โดยไม่ต้องกังวลว่าจะถูกตำหนิเมื่อเกิดข้อผิดพลาด เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรม

1.6 การปฏิบัติการ รายข้อที่มีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน คือ การออกแบบกระบวนการทำงานที่ชัดเจน โดยมีขั้นตอนที่เป็นระบบ และมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอน ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดทำเอกสารคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับกระบวนการหลัก โดยระบุขั้นตอน ผู้รับผิดชอบในแต่ละขั้น และระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้ทุกคนเข้าใจบทบาทและปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน

1.7 ผลลัพธ์ รายข้อที่มีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน คือ การนำเสนอข้อมูลผลการดำเนินงานในรูปแบบที่เข้าใจง่าย ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดอบรมให้แก่หัวหน้าฝ่ายงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับหลักการพื้นฐานในการสร้างกราฟและตารางที่สื่อความหมายได้ชัดเจนและถูกต้อง กระชับและเข้าใจง่ายทั่วทั้งองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการวิจัยความต้องการจำเป็นการจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี พบว่า การนำองค์กร มีค่าความต้องการจำเป็นในลำดับสุดท้าย แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี มีการนำองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ รวมถึงเกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวทางการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในระดับเขตพื้นที่ฯ และในระดับประเทศ

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยบูรณาการหลักพุทธธรรม เช่น หลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในการกระทำกิจการงาน

เอกสารอ้างอิง

ทวี วาจาสัตย์. (2555). การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในโรงเรียนขนาดเล็ก. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พรศักดิ์ ทิพย์วงษ์ทอง. (2560). รูปแบบการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี. (2567). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2567. ลพบุรี: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2555). แนวทางการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2565). เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA ปี 2565-2568. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สุวิมล ติรกานันท์. (2550). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (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. Reading in Attitude Theory and Measurement. Fishbeic. Matin Ed. New York: Wiley & Son.

ความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาการบริหารวิชาการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในโลกยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง

THE NEEDS FOR ACADEMIC ADMINISTRATION IN THE VUCA WORLD ERA FOR VOCATIONAL COLLEGES UNDER THE OFFICE OF VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION, CENTRAL REGION

[1]เฉลิมศักดิ์ มูสิกะ Chaloemsak Musika
[2]พระมหาญาณวัฒน์ ธิตวฑฺฒโน PhramahaYannawat Thitava*ḍḍh*ano
[3]พระครูโอภาสนนทกิตติ์ PhrakhruOpatnontakitti
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Chaloemms@gmail.com

Article Received: July 18, 2025. Revised: September 19, 2025. Accepted: September 21, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาการบริหารวิชาการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในโลกยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีประชากรที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 78 สถานศึกษา จำนวน 4,579 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 357 คน คนด้วยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan และทำการวิเคราะห์ข้อมูลมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นจริงต่อการพัฒนาการบริหารวิชาการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในโลกยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สภาพที่ควรจะเป็นต่อการพัฒนาการบริหารวิชาการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในโลกยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับตามความสำคัญของความต้องการความจำเป็น โดยระบุความต้องการความจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน ซึ่งพิจารณาตามค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ในที่นี้ คือ 0.114 พบว่า อันดับ 1 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันดับ 2 การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและแหล่งการเรียนรู้ อันดับ 3 การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน และอันดับ 4 การวัดผลและประเมินผล

คำสำคัญ: การบริหารวิชาการ, วิทยาลัยอาชีวศึกษา, โลกยุคพลิกผัน

Abstract

This research article aimed to study the needs for academic administration in the VUCA World era for vocational colleges under the office of vocational education commission, central region. It was quantitative research with a population of 4,579 school administrators and teachers under the Office of Vocational Education Commission, Central Region.

The sample group was 357 people by opening the Krejcie and Morgan table. Data were analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation, and needs assessment index.

The research found that the current states for academic administration in the VUCA World era for vocational colleges under the office of vocational education commission, central region overall at a high level. The desired for academic administration in the VUCA World era for vocational colleges under the office of vocational education commission, central region overall at the highest level. The priority needs that require the most urgent development, the analysis using the Modified Priority Needs Index in 0.114. The ranked order of priority needs, from highest to lowest, was as follows: 1) Research for Educational Quality Development 2) Development of Innovative Media and Learning Resources 3) Curriculum and Instruction Development, and 4) Measurement and Evaluation.

Keywords: Academic Administration, Vocational Colleges, VUCA World Era

บทนำ

นับตั้งแต่โลกก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ดังกล่าวเป็นผลจากการขับเคลื่อนของ 3 กระแสหลัก ได้แก่ 1) กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่หลอมรวมสังคมทั้งโลกให้เป็นสังคมเดียวเชื่อมโยงโลกทั้งใบเข้าด้วยกัน ผู้คนสามารถติดต่อสื่อสารหรือเดินทางถึงกันได้ทั่วโลกในเวลาอันรวดเร็ว 2) กระแสการพัฒนาเทคโนโลยี (Big Bang of Technology) ที่มีการพัฒนาขึ้นอย่างก้าวกระโดด ก่อให้เกิดนวัตกรรมทางเทคโนโลยีขึ้นในโลกอย่างมากมาย และ 3) กระแสความเป็นใหญ่ของเงินทุน (Financialization) ที่เงินเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในโลกสมัยใหม่ โลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีทางการเงินทำให้เงินเป็นตัวขับเคลื่อนโลกในแทบทุกด้าน พร้อมกับการพัฒนารูปแบบเป็นดิจิทัลมากขึ้น 3 กระแสหลักของโลกที่ได้กล่าวมาข้างต้นได้สร้างปรากฏการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในโลกสมัยใหม่ที่เรียกว่า VUCA World ซึ่งหมายถึงโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงพลิกผันอย่างรวดเร็ว (วัฒนาพร ระงับทุกข์, 2563) โลกยุคพลิกผันประกอบด้วย 4 สภาวะ ได้แก่ Volatility คือสภาวะที่มีความผันผวนสูง เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว Uncertainty คือสภาวะที่มีความไม่แน่นอนสูง ขาดความชัดเจน ยากต่อการตัดสินใจ Complexity คือสภาวะความซับซ้อน ที่ในอนาคตจะยิ่งทวีเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ และ Ambiguity คือสภาวะความคลุมเครือที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ เหตุการณ์และความเปลี่ยนแปลงในโลกยุคพลิกผันล้วนส่งผลกระทบต่อผู้คนบนโลกไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ COVID-19ที่ทำให้เกิดสภาวะ New Normal ชีวิตวิถีใหม่หรือความปกติใหม่ที่ได้กลายมาเป็นชีวิตประจำวัน การเข้ามาของเทรนด์ใหม่ๆ ที่ทำให้เกิดสภาวะหยุดชะงักของธุรกิจบางอย่าง การเปลี่ยนแปลงของบางองค์กรที่ทำให้อาชีพหลายๆ อาชีพต้องหายไปแต่ก็ทำให้เกิดอาชีพใหม่ๆ ขึ้นมา โลกยุคพลิกผันจึงเป็นโลกที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์ในยุคปัจจุบันอย่างมาก เป็นโลกที่ทุกคนต้องเผชิญโดยไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เป็นโลกที่เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นโลกที่มีการแข่งขันสูง ทุกภาคส่วนในโลกจะได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เศรษฐกิจทั้งภายในและภายนอก เป็นโลกที่ทุกคนจำเป็นต้องหาเทคนิควิธีการหรือเครื่องมือในการดำรงอยู่ในโลกยุคพลิกผันให้ได้

เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้เข้าถึงโอกาสใหม่ๆ ที่เข้ามา ด้วยการสร้างความพร้อมในการรับมือการเปลี่ยนแปลงและบางครั้งก็ต้องก้าวนำการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลให้ทุกประเทศทั่วโลกต้องกำหนดทิศทางการผลิต และพัฒนากำลังคนของประเทศตนให้มีทักษะ และสมรรถนะระดับสูง มีความสามารถเฉพาะทางเพิ่มมากขึ้น ส่วนความต้องการกำลังแรงงานที่ไร้ฝีมือและมีทักษะต่ำก็จะถูกแทนที่ด้วยหุ่นยนต์และเทคโนโลยีใหม่ๆ มากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สำหรับในภาคการศึกษานั้น ในโลกยุคพลิกผันที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงรอบด้าน การบริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผันจึงจำเป็นจะต้องสร้างพื้นฐานการศึกษาที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียนสามารถรับมือกับโลกยุคพลิกผันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้

สถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาอาชีวศึกษา ภาคกลาง มีหน้าที่บริหารจัดการศึกษา ฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยแบ่งการบริหารออกเป็น 4 ฝ่าย คือ 1) ฝ่ายบริหารทรัพยากร 2) ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ 3) ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา และ 4) ฝ่ายวิชาการ ซึ่งฝ่ายวิชาการก็คือหัวใจหลักคือการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา แบ่งเป็น 6 แผนก/งาน คือ 1) แผนกวิชา 2) งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน 3) งานวัดผลและประเมินผล 4) งานวิทยบริการและห้องสมุด 4) งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และ 6) งานสื่อการเรียนการสอน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552) ทั้งนี้งานวิชาการมีบทบาทสำคัญต่อทั้งบุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียนเป็นอย่างยิ่ง ผู้เรียนจะมีความรู้ มีความสามารถและมีทักษะในการทำงานขึ้นอยู่กับการบริหารงานฝ่ายวิชาการทั้งสิ้น เพราะฝ่ายวิชาการมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับผู้เรียนโดยตรง กิจกรรมในด้านการเรียนทุกอย่างจะเกี่ยวข้องกับผู้เรียนตามนโยบายของสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งการบริหารงานวิชาการนั้นมีความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้เรียน อย่างไรก็ตาม มีผลการวิจัยชี้ว่า สถานศึกษาด้านอาชีวศึกษาผลิตกำลังคนได้ไม่ตรงกับสาขาที่ตลาด หรือสถานประกอบการต้องการผู้จบด้านอาชีวศึกษามีคุณสมบัติไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการขาดความสามารถด้านสมรรถนะหลัก (Core Competencies) และสมรรถนะด้านสายงาน (Functional Competencies) โดยเฉพาะความสามารถในด้านคอมพิวเตอร์ ภาษาต่างประเทศ ทักษะในการวิเคราะห์แก้ไขปัญหา รวมทั้งขาดคุณลักษณะที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ การมีวินัย นอกจากนี้ สถานศึกษามีปัญหาในการจัดการบริหารการเรียนการสอน ขาดความพร้อมในด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ อาคาร สถานที่ และ งบประมาณ ครูผู้สอนมีปริมาณและคุณภาพไม่สอดคล้องกับภารกิจทำให้ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554)

จากความเป็นมาของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาการบริหารวิชาการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในโลกยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารวิชาการ รองรับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคพลิกผัน พร้อมก้าวนำการเปลี่ยนแปลงผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวะให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรม และชุมชน สามารถรับมือกับกระแสโลกยุคพลิกผันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาการบริหารวิชาการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในโลกยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 78 สถานศึกษา จำนวน 4,579 คน (สถานศึกษาอาชีวคุณภาพ, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง จำนวน 357 คน โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการสร้าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาการบริหารวิชาการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในโลกยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง มี 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ในประเด็นต่อไปนี้ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นต่อการพัฒนาการบริหารวิชาการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในโลกยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน 2) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและแหล่งการเรียนรู้ 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4) การวัดผลและประเมินผล โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Type) (Likert, Rensis, 1967) 5 ระดับ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 1) ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อสร้างเครื่องมือ เพื่อให้ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น มาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น 3) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยใช้สูตรในการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) (สุวิมล ติรกานันท์, 2550) 4) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างทดลองใช้ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น จำนวน 30 ชุด โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟ่าครอนบาค (Coefficient) เป็นเกณฑ์ชี้วัดว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง โดยถือเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟ่าระหว่าง 0.60-1.00 เป็นเกณฑ์ชี้วัดว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง โดยงานวิจัยฉบับนี้ ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.983 ซึ่งถือว่าเครื่องมือมีคุณภาพสามารถนำไปใช้เพื่อทำการเก็บข้อมูลได้ 5) ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ ก่อนนำแบบสอบถามไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.2 นำหนังสือขอความร่วมมือส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการส่งแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google form) ผ่านโปรแกรมประยุกต์ (Application line) ส่วนตัว

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จะใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

4.2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาการบริหารวิชาการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในโลกยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) ซึ่งปรับสูตรการคำนวณมาจากดัชนี PNI โดยการหารหาค่าผลต่างของ (I-D) โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับของสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาการบริหารวิชาการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในโลกยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนี $PNI_{modified}$ ของสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาการบริหารวิชาการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในโลกยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง โดยภาพรวม

	การบริหารวิชาการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในโลกยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาค กลาง โดยภาพรวม	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรจะเป็น			$PNI_{modified}$	ลำดับ$PNI_{modified}$
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1	การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน	4.26	0.58	มาก	4.64	0.48	มากที่สุด	0.089	3
2	การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและแหล่งการเรียนรู้	4.01	0.73	มาก	4.59	0.58	มากที่สุด	0.145	2
3	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.87	0.82	มาก	4.47	0.62	มากที่สุด	0.155	1
4	การวัดผลและประเมินผล	4.36	0.57	มาก	4.70	0.47	มากที่สุด	0.078	4
	รวม	**4.13**	**0.60**	**มาก**	**4.60**	**0.48**	**มากที่สุด**	**0.114**	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพที่เป็นจริงต่อการพัฒนาการบริหารวิชาการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในโลกยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ การวัดผลและประเมินผล ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.57) รองลงมาคือ การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ($\bar{X}$ =

4.26, S.D. = 0.58) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและแหล่งการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 0.73) และ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = 0.82) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นต่อการพัฒนาการบริหารวิชาการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในโลกยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ การวัดผลและประเมินผล ($\overline{X}$ = 4.70, S.D. = 0.47) รองลงมาคือ การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.48) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและแหล่งการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.58) และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

เมื่อเรียงลำดับตามความสำคัญของความต้องการความจำเป็น โดยระบุความต้องการความจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน ซึ่งพิจารณาตามค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ในที่นี้ คือ 0.114 พบว่า อันดับ 1 คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($PNI_{modified}$ = 0.155) อันดับ 2 คือ การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและแหล่งการเรียนรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.145) อันดับ 3 คือ การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ($PNI_{modified}$ = 0.089) และอันดับ 4 คือ การวัดผลและประเมินผล ($PNI_{modified}$ = 0.078)

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาการบริหารวิชาการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในโลกยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง พบว่า สภาพที่เป็นจริงต่อการพัฒนาการบริหารวิชาการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในโลกยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สภาพที่ควรจะเป็นต่อการพัฒนาการบริหารวิชาการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในโลกยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับตามความสำคัญของความต้องการความจำเป็น โดยระบุความต้องการความจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน ซึ่งพิจารณาตามค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ในที่นี้ คือ 0.114 พบว่า อันดับ 1 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันดับที่ 2 การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและแหล่งการเรียนรู้ อันดับที่ 3 การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน และอันดับที่ 4 การวัดผลและประเมินผล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โลกยุคพลิกผันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่แน่นอน ซับซ้อนและคลุมเครือ ทำให้ความรู้และทักษะที่จำเป็นในตลาดแรงงานปรับเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว การวิจัยจึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้วิทยาลัยอาชีวศึกษาสามารถทำความเข้าใจบริบทที่เปลี่ยนแปลง คาดการณ์แนวโน้ม และปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย เช่น การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ นอกจากนี้ การวิจัยยังเป็นกลไกขับเคลื่อนนวัตกรรม โดยส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น AI และ IoT มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร ที่สำคัญ การวิจัยยังช่วยในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาการบริหารการศึกษาที่มีความซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นรากฐานที่นำไปสู่การพัฒนาหลักสูตร สื่อนวัตกรรม และการวัดผลประเมินผล การจัดสรรงบประมาณสำหรับการวิจัยอย่างเหมาะสมจึงเป็นการลงทุนเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยส่งเสริมให้คณาจารย์และบุคลากรสร้างสรรค์งานวิจัยที่มีคุณภาพ ยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา และผลิตบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งผลการวิจัยนี้ มีความสอดคล้องบางประการกับการวิจัยของสิริมนต์ นฤมลสิริ (2555) ที่พบว่า กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการวิทยาลัยเทคนิค

สังกัดสานักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบไปด้วย การปรับปรุงงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพของการเรียนการสอน การบริหารงานหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาคุณภาพระบบเครือข่ายการเรียนรู้ สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ การเพิ่มประสิทธิภาพระบบทดสอบมาตรฐานวิชาชีพและเทียบโอนประสบการณ์ การเพิ่มคุณภาพการพัฒนางานนิเทศการศึกษา และการเร่งรัดพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ และมีความสอดคล้องกับการวิจัยของอดุลย์ ทวีกาญจน์ และสจีวรรณ ทรรพวสุ (2558) ที่พบว่า ด้านวิจัยและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ควรดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานวิจัย รับผิดชอบโดยตรงในงานวิจัย และนวัตกรรมพัฒนาวิชาชีพ และการนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน และปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ ความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาการบริหารวิชาการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในโลกยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง ดังในภาพที่ 1

ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

จากภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า ความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาการบริหารวิชาการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในโลกยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง เป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา เพื่อให้มีความรู้และความเข้าใจโลกยุคพลิกผัน สามารถบริหารวิชาการในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น พร้อมก้าวนำการเปลี่ยนแปลง ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวะให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรม และชุมชนสามารถรับมือกับกระแสโลกยุคพลิกผันได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน การออกแบบ พัฒนา และปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและเทคโนโลยี สร้างเครือข่ายกับสถานประกอบการ หน่วยงานภายนอก และส่งเสริมการพัฒนาครูผู้สอน ให้ผู้เรียนได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพในอนาคต

2. การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและแหล่งการเรียนรู้ การวางแผน จัดหา และพัฒนาสื่อการเรียนการสอน รวมถึงเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของครู ผู้เรียน และบุคคลทั่วไป โดยครอบคลุมทั้งการจัดทำสื่อ การฝึกอบรมการใช้สื่อ การดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์ และการให้บริการด้านโสตทัศนศึกษา เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและทันสมัยสอดคล้องกับยุคดิจิทัล

3. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนานักวิจัยและนวัตกรรมให้เกิดขึ้นภายใต้ความร่วมมือกับสถานประกอบการและชุมชนเพื่อตอบโจทย์การพัฒนา โดยนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน สร้างนวัตกรรมจะนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงใจชุมชนหรือท้องถิ่น

4. การวัดผลและประเมินผล การประเมินตามสภาพจริง และการวัดแบบมุ่งเน้นสมรรถนะ การส่งเสริมและกำกับดูแลการวัดผลและประเมินผลของนักศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐาน โดยครอบคลุมตั้งแต่การอบรมครูผู้สอน การตรวจสอบและอนุมัติผลการเรียน การจัดสอบมาตรฐาน การวิเคราะห์ผลการเรียนไปจนถึงการจัดเก็บและรักษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้การวัดผลและประเมินผลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกมิติ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา รายข้อที่มีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน คือ การจัดสรรงบประมาณสำหรับการวิจัย ดังนั้น ผู้บริหารจัดทำแผนในการจัดสรรงบประมาณวิจัยอย่างโปร่งใสและมีกลยุทธ์ เพื่อส่งเสริมงานวิจัยคุณภาพสูงที่ตอบโจทย์ยุคพลิกผันและพัฒนาการเรียนการสอนอาชีวะ

1.2 การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและแหล่งการเรียนรู้ รายข้อที่มีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน คือ การสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาสื่อและแหล่งการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดสรรทรัพยากร งบประมาณ และอุปกรณ์สนับสนุนการพัฒนาสื่ออย่างทันสมัยและสร้างสรรค์เพื่อยกระดับการเรียนรู้และเตรียมผู้เรียนสู่โลกอนาคต

1.3 การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน รายข้อที่มีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน คือ การจัดทำหลักสูตรร่วมกับภาคอุตสาหกรรม ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและกลไกชัดเจนในการจัดทำหลักสูตรร่วมกับภาคอุตสาหกรรม เพื่อให้หลักสูตรตรงความต้องการตลาดแรงงานและเสริมสมรรถนะผู้เรียน

1.4 การวัดผลและประเมินผล รายข้อที่มีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน คือ การอบรมครูผู้สอนเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล ดังนั้น ผู้บริหารควรเร่งจัดอบรมครูผู้สอนให้มีความรู้และทักษะทันสมัยด้านการวัดผลประเมินผล โดยเน้นสมรรถนะและการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงยุคพลิกผัน

2. ข้อเสนอแนะในการการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการวิจัยพบว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความต้องการจำเป็นอันดับหนึ่ง เหตุนั้น ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในโลกยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง

2.2 ผลการวิจัยพบว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความต้องการจำเป็นรายข้ออันดับหนึ่ง คือ การจัดสรรงบประมาณสำหรับการวิจัย ดังนั้น เหตุนั้น ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณสำหรับการวิจัยของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในโลกยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง

เอกสารอ้างอิง

วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2563). สมรรถนะเด็กไทยในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World). คุรุสภาวิทยาจารย์, 1(1), 8.

สถานศึกษาอาชีวคุณภาพ. (2567). จำนวนสถานศึกษา ปี 2566. แหล่งที่มา https://qv.vec.go.th/?page=dashboard&type=progress&data=F&zone=1 &qv_year=2567# สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2567.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2552). ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). นโยบายและยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ด้านการพัฒนาอาชีวศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

สิริมนต์ นฤมลสิริ. (2555). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุวิมล ติรกานันท์. (2550). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อดุลย์ ทวีกาญจน์ และสจีวรรณ ทรรพวสุ. (2558). รูปแบบการบริหารงานวิชาการการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาสังกัด สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 6(2), 235-247.

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (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. Reading in Attitude Theory and Measurement. Fishbeic. Matin Ed. New York: Wiley & Son.

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน (2568)
Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences Vol. 6 No. 3 July-September (2025)
ISSN: 2730-3233 (Online) https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS

ความต้องการจำเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

THE NEED FOR PARTICIPATORY MANAGEMENT OF THE EDUCATIONAL INSTITUTION COMMITTEE UNDER THE PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

[1]นารีรัตน์ ปันดี Narirat Pandi [2]อินถา ศิริวรรณ Intha Siriwan
[3]พีรวัฒน์ ชัยสุข Peravat Chaisuk
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: nareerat340@gmail.com

Article Received: July 31, 2025. Revised: September 19, 2025. Accepted: September 21, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนพระภิกษุหรือองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,539 คน และมีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 307 คน โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นจริงของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สภาพที่ควรจะเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกขั้นตอน $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.650-0.695 โดยภาพรวม $PNI_{modified}$ 0.667 เมื่อเรียงอันดับรายด้านจากมากไปหาน้อย ตามความต้องการจำเป็น คือ อันดับที่ 1 ด้านการร่วมดำเนินการ ($PNI_{modified}$ = 0.695) อันดับที่ 2 ด้านการร่วมรับรู้ผลประโยชน์ ($PNI_{modified}$ = 0.684) อันดับที่ 3 มีค่าความต้องการจำเป็นเท่ากัน 2 ด้าน คือ ด้านการร่วมคิดตัดสินใจ และด้านการร่วมติดตามประเมินผล ($PNI_{modified}$ = 0.650)

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม, คณะกรรมการสถานศึกษา, โรงเรียนประถมศึกษา

Abstract

This study is quantitative research. The population for this research consisted of 1,539 school board members from the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office for the academic year 2024. This group included parent representatives, teacher representatives, community organization representatives, local administrative organization representatives, alumni representatives, representatives of Buddhist monks or other religious organizations in the area, qualified committee members, and school administrators acting as committee members and secretaries. The sample group consisted of 307 school administrators and school board members under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office, determined by Krejcie and Morgan's sample size table. The data obtained from the research were analyzed using basic statistics, including percentage, mean, standard deviation, and needs assessment index.

The research findings revealed that the actual state of participatory management of the school board under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office, as a whole, was at a high level. Regarding the desirable state of participatory management, it was found that the sample group had necessary needs at every stage, with a Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) ranging between 0.650 and 0.695. The overall $PNI_{modified}$ was 0.667. When ranking the aspects by priority needs from highest to lowest, the order is as follows: 1st, Joint Implementation ($PNI_{modified}$ = 0.695); 2nd, Jointly Sharing Benefits ($PNI_{modified}$ = 0.684); and 3rd, two aspects with equal priority needs, which are Joint Decision-Making and Joint Monitoring and Evaluation ($PNI_{modified}$ = 0.650).

Keywords: Participatory Management Based, The School Committee, Primary School

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งหลักในการบริหารและจัดการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาฉบับนี้ ต้องยึดหลัก 3 ประการที่สำคัญ คือ ข้อ 1) การกระจายอำนาจไปยังเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ที่ปรากฏในมาตราที่ 39 มีใจความว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ข้อ 2) การบริหารโดยคณะบุคคลดังที่ปรากฏในมาตราที่ 4 มีใจความว่า ให้สถานศึกษามีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา สถานศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่ดูแลและส่งเสริม ผลักดันกิจการต่างๆ ของสถานศึกษา และข้อ 3) การมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคมซึ่งมีปรากฏในหลายมาตราของรัฐธรรมนูญฉบับนี้ เช่น มาตราที่ 8 (2) มีใจความว่าให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตราที่ 9 (6) มีใจความว่า

การมีส่วนร่วมของบุคคลครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น (ฟีกรี แก้วนวล, 2560)

การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เนื่องด้วยสถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น ดังนั้นในการบริหารภายในสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ชุมชนท้องถิ่นและบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมของชุมชนมีความสำคัญที่ทำให้ประชาชนได้ทราบถึงการดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ ของสถานสึกษา เป็นการสร้างความน่าเชื่อถือความมั่นใจ และความนิยมให้เกิดขึ้นในชุมชน นอกจากนั้นยังเป็นการสนับสนุนให้ประชาชน ชุมชนได้เข้ามาช่วยเหลือเกื้อกูลกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้าใจในความสำคัญของการศึกษาและถือเป็นหน้าที่ของประชาชนและชุมชนที่จะต้องให้ความสนใจและมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของชุมชนนั้นๆ นอกจากนี้แล้วในปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วจึงเป็นยุคที่ต้องการสติปัญญาความรู้และความสามารถจากหลายฝ่ายมาร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษา(โสภา วงค์นาคเพ็ชร์, 2553)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาไว้ว่า คณะกรรมการสถานศึกษามีความสำคัญในการเสนอแนวคิดและแนวปฏิบัติตามความต้องการของชุมชนมายังสถานศึกษาโดยตรง ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการจัดการศึกษาได้ตรงกับตามความต้องการของชุมชนนั้นๆ โดยสนับสนุนให้คณะกรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีบทบาท และมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมากทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ให้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบการจัดการศึกษา และกำกับส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่สถานศึกษาจัดขึ้น การติดตามตรวจสอบการจัดการศึกษาเปิดโอกาสให้บุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาทำงานเพื่อส่วนรวม และพัฒนาชุมชน สถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาจะช่วยให้การดำเนินงานต่างๆ ของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยเกิดความเข้าใจอันดีระหว่างสถานศึกษาและชุมชน เกิดประสิทธิภาพส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในชุมชน ดังนั้น จึงถือเป็นความจำเป็น และภาระหน้าที่ของสถานศึกษาที่ต้องมีการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนโดยเน้นให้ชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบดังนี้ 1) ผู้แทนผู้ปกครอง 2) ผู้แทนครู 3) ผู้แทนองค์กรชุมชน 4) ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5) ผู้แทนศิษย์เก่า 6) ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์หรือผู้แทนองค์กรศาสนา และ7) ผู้ทรงคุณวุฒิ รวมจำนวน 9 - 15 คน จึงมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการกำกับการดำเนินกิจการของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับกฎหมาย ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานกิจการต่างๆ เป็นตัวแทนของชุมชนในท้องถิ่นที่สามารถรู้สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของชุมชนได้เป็นอย่างดี

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นคณะบุคคลกลุ่มหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 เน้นให้สถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาที่ยึดการพัฒนาคุณภาพให้บรรลุเป้าประสงค์หลักของโรงเรียนที่จะสร้างประชากรที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สภาพปัญหา ความต้องการ และให้ความสำคัญกับการใช้ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและข้อมูล

สารสนเทศเป็นปัจจัยหลักในการวางแผนร่วมกันระหว่างบุคลากรทั้งภายในและภายนอกที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษา จะต้องมีการระดมสมองในการวิเคราะห์ ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อให้ได้ข้อสรุปในการพัฒนาหรือปรับปรุงการศึกษาของสถานศึกษาที่ตอบสนอง /บรรลุเป้าประสงค์หลักของสถานศึกษา ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรวมถึงสอดคล้องกับนโยบาย ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ประกอบด้วยบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสถานศึกษา เข้ามาร่วมคิดร่วมจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าประสงค์เงื่อนไขและภาพแห่งความสำเร็จที่ครอบคลุมภารกิจและความรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาดังกล่าวต้องมุ่งเน้นกระบวนการสร้างคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษา หรือระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด ในการกำหนดโครงการพัฒนาในแต่ละด้านในแผนปฏิบัติการประจำปี ควรตรงกับความต้องการยกระดับคุณภาพของการศึกษาของสถานศึกษาและการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องระบุแนวทางการดำเนินการอย่างชัดเจน เหมาะสมและถูกต้องตามหลักวิชาการซึ่งมีหลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาที่สถานศึกษาต้องดำเนินการจัดทำขึ้นโดยความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2562)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องความต้องการจำเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการการวิจัย ประชากร ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมีประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนพระภิกษุหรือองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,539 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี, 2567) ส่วนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2567 โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้จำนวน 307 คน

2. เครื่องมือวิจัย การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็น มี 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา

ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบจำแนกตามสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของคณะกรรมการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 4 ด้าน โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale ซึ่งแต่ละคำถามจะมีคำตอบเป็นตัวเลือก 5 ระดับ

ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ได้แก่ 1) ผู้วิจัยศึกษาระเบียบวิธีเกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถาม และสร้างแบบสอบถามให้ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2) นำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพ 3) ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ตามวิธีการของ Rovinelli and Hambleton (อ้างใน สมนึก ภัททิยธนี, 2544) ด้วยเกณฑ์ค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ทุกข้อคำถามได้รับการยอมรับ จากนั้นผู้วิจัยปรับปรุงภาษาให้สมบูรณ์ตามคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ 4) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มทดลองใช้ที่มีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ Cronbach (1971) ด้วยเกณฑ์ค่า Cronbach's Alpha มากกว่า 0.70 ขึ้นไป ทั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.971 สามารถนำไปใช้เพื่อทำการเก็บข้อมูลได้ 5) ปรับปรุง ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย และส่งแบบสอบถามออนไลน์ ด้วยแบบสอบถามที่สร้างจาก Google Forms

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้ระบบคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการของ Best (1977) เป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และทำการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558)

สรุปผลการวิจัย

สภาพที่เป็นจริงของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.20, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการร่วมคิดตัดสินใจ ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.25, S.D. = 0.72) ด้านการร่วมดำเนินการ ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.23, S.D. = 0.78) ด้านการร่วมรับรู้ผลประโยชน์ ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.23, S.D. = 0.74) และด้านการร่วมติดตามประเมินผล ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.07, S.D. = 0.80) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.95, **S.D.** = 2.97) เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกที่สุดจำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านการร่วมดำเนินการ ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.95, S.D. = 2.92) ด้านการร่วมรับรู้ผลประโยชน์ ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.95, S.D. = 4.94)

ด้านการร่วมคิดตัดสินใจ ($\overline{X}$ = 4.95, S.D. = 3.00) และด้านการร่วมติดตามประเมินผล ($\overline{X}$ = 4.95, S.D. = 3.00) ตามลำดับ

พิจารณาค่าดัชนี $PNI_{modified}$ โดยภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกขั้นตอน $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.650-0.695 โดยภาพรวม $PNI_{modified}$ 0.667 เมื่อเรียงอันดับรายด้านจากมากไปหาน้อย ตามความต้องการจำเป็น คือ อันดับที่ 1 ด้านการร่วมดำเนินการ ($PNI_{modified}$ = 0.695) อันดับที่ 2 ด้านการร่วมรับรู้ผลประโยชน์ ($PNI_{modified}$ = 0.684) อันดับที่ 3 มีค่าความต้องการจำเป็นเท่ากัน 2 ด้าน คือ ด้านการร่วมคิดตัดสินใจ และด้านการร่วมติดตามประเมินผล ($PNI_{modified}$ = 0.650) ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนี $PNI_{modified}$ ของสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม

	ความต้องการจำเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรจะเป็น			$PNI_{modified}$	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล		
1	ด้านการร่วมคิดตัดสินใจ	4.23	0.74	มาก	4.95	3.00	มากที่สุด	0.650	3
2	ด้านการร่วมดำเนินการ	4.07	0.80	มาก	4.95	2.92	มาก	0.695	1
3	ด้านการร่วมรับรู้ผลประโยชน์	4.23	0.78	มาก	4.95	2.94	มากที่สุด	0.684	2
4	ด้านการร่วมติดตามประเมินผล	4.25	0.72	มาก	4.95	3.00	มากที่สุด	0.650	3
	รวม	**4.20**	**0.76**	**มาก**	**4.95**	**2.97**	**มากที่สุด**	**0.667**	

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการร่วมดำเนินการ ด้านการร่วมรับรู้ผลประโยชน์ ด้านการร่วมคิดตัดสินใจ และด้านการร่วมติดตามประเมินผล ตามลำดับ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า คณะกรรมการสถานศึกษาในสังกัด สพป.ปทุมธานี มีความต้องการอย่างยิ่งที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักในบทบาทหน้าที่และความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของโรงเรียน การที่ทุกด้านของการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ "มาก" เป็นการยืนยันแนวคิดการบริหารการศึกษาในยุคใหม่ที่เน้นการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน (Decentralization and Stakeholder Participation) เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hoy and Miskel (1991) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูอาจารย์ในการศึกษาผลการวิจัย พบว่า 1) การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของปารณทัตต์ แสนวิเศษ (2555) ที่ผลการวิจัยพบว่า การเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการร่วมคิดและตัดสินใจ

2) การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนและร่วมดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมควบคุม ตรวจสอบการดำเนินงานของโรงเรียน 4) การมีส่วนร่วมในการรับบริการและรับความช่วยเหลือจากโรงเรียน

ด้านการร่วมดำเนินการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เมื่อเรียงอันดับรายด้านจากมากไปน้อยของรายด้าน พบว่า ด้านการร่วมดำเนินการที่พบว่ามีค่า PNIModified สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประจวบ หนูเลี่ยง (2559) ที่พบว่า การจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมควรมีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ คือ 1) การร่วมคิด 2) การร่วมวางแผน 3) การร่วมดำเนินงาน 4) การร่วมติดตาม 5) การร่วมประเมินผล และ 6) การร่วมในผลประโยชน์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนุชา สระสม (2560) ที่ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะการมีส่วนร่วมในการบริหารแบบบ้าน วัด โรงเรียน มี 5 ลักษณะ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบติและการดำเนินการตามความเชื่อและความศรัทธาในพระพุทธศาสนา 4) การมีส่วนร่วมในการประสานประโยชน์ร่วมกัน 5) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลแบบกัลยาณมิตร

ด้านการร่วมรับรู้ผลประโยชน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เมื่อเรียงอันดับรายด้านจากมากไปน้อยของรายด้าน พบว่า ด้านการร่วมรับรู้ผลประโยชน์ ที่พบว่ามีค่า PNIModified สูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสุชาติ ธมฺมกาโม (ปิติ) (2560) ที่ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับศูนย์พระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ทำการพัฒนาบนพื้นฐานการบริหารงาน 4 ด้าน คือ วิชาการ บุคคล งบประมาณ และ บริหารงานทั่วไป ภายใต้การมีส่วนร่วม 4 ด้าน คือ 1) ร่วมตัดสินใจ 2) ร่วมปฏิบัติ 3) ร่วมรับประโยชน์ 4) ร่วมประเมินผล

ด้านการร่วมคิดตัดสินใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เมื่อเรียงอันดับรายด้านจากมากไปน้อยของรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ ที่พบว่ามีค่า PNIModified สูงสุดใน 2 อันดับ คือ อันดับที่ 1 คือ รายข้อที่ 6 คณะกรรมการสถานศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับบทบาทและสิทธิของตนเอง ในการมีส่วนร่วมคิดตัดสินใจ อันดับที่ 2 คือ รายข้อที่ 2 โรงเรียนมีการสื่อสารและชี้แจงให้คณะกรรมการสถานศึกษาทราบถึงผลการตัดสินใจ เหตุผลประกอบ และแนวทางการดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของศรีวรรณ เกียรติสุรนนท์ (2554) ที่ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขององค์กรเอกชน จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีความสมบูรณ์ถูกต้องเหมาะสม ปฏิบัติได้และสถานศึกษาได้รับประโยชน์ ซึ่งประกอบด้วยคณะอนุกรรมการจากองค์กรเอกชนเข้าร่วมบริหารจัดการใน 6 ฝ่าย คือ วิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล บริหารงานทั่วไป ระดมเงินทุนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการจัดการของ สถานศึกษา โดยมีการร่วมกันกำหนดหน้าที่ของแต่ละฝ่ายที่ส่งผลมาจากการร่วมตัดสินใจ

ด้านการร่วมติดตามประเมินผล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เมื่อเรียงอันดับรายด้านจากมากไปน้อยของรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ที่พบว่ามีค่า PNIModified สูงสุดใน 2 อันดับ คือ อันดับที่ 1 คือ รายข้อที่ 4 คณะกรรมการสถานศึกษารับทราบได้ว่าโรงเรียนมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานด้านต่างๆ อันดับที่ 2 คือ รายข้อที่ 3

คณะกรรมการสถานศึกษา รับทราบได้ว่าโรงเรียนนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนาการจัดการศึกษา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของบุญเจิด สุขอภิรมย์ (2553) ที่พบว่า บทบาทของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนกับการมีส่วนร่วมแก้ปัญหาการดาเนินงานโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี มีระดับการมีส่วนร่วมและระดับความต้องการที่จะมีส่วนร่วมของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียน ในการแก้ปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรีโดยใช้การร่วมติดตามประเมินผล

ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี และสถานศึกษาในสังกัด ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมและการสนับสนุนเชิงระบบ โดยเน้นไปที่สมรรถนะด้านภาวะผู้นำครูที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นเร่งด่วนตามลำดับ ควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันภายในโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างครูให้มีภาวะผู้นำเชิงวิชาชีพที่ยั่งยืนได้

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ ความต้องการจำเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญใน 4 มิติหลัก ได้แก่ ด้านการร่วมดำเนินการ ด้านการร่วมรับรู้ผลประโยชน์ ด้านการร่วมคิดตัดสินใจ และด้านการร่วมติดตามประเมินผล ดังนี้

1. ด้านการร่วมดำเนินการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เมื่อเรียงอันดับรายด้านจากมากไปน้อยของรายด้าน พบว่า ด้านการร่วมดำเนินการ ที่พบว่ามีค่า PNIModified สูงสุด

2. ด้านการร่วมรับรู้ผลประโยชน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เมื่อเรียงอันดับรายด้านจากมากไปน้อยของรายด้าน พบว่า ด้านการร่วมรับรู้ผลประโยชน์ ที่พบว่ามีค่า PNIModified สูงสุด

3. ด้านการร่วมคิดตัดสินใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เมื่อเรียงอันดับรายด้านจากมากไปน้อยของรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ที่พบว่ามีค่า PNIModified สูงสุดใน 2 อันดับ คือ อันดับที่ 1 คือ รายข้อที่ 6 คณะกรรมการสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับบทบาทและสิทธิของตนเอง ในการมีส่วนร่วมคิดตัดสินใจ อันดับที่ 2 คือ รายข้อที่ 2 โรงเรียนมีการสื่อสารและชี้แจงให้คณะกรรมการสถานศึกษาทราบถึงผลการตัดสินใจ เหตุผลประกอบและแนวทางการดำเนินงาน

4. ด้านการร่วมติดตามประเมินผล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เมื่อเรียงอันดับรายด้านจากมากไปน้อยของรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ที่พบว่ามีค่า PNIModified สูงสุดใน 2 อันดับ คือ อันดับที่ 1 คือ รายข้อที่ 4 คณะกรรมการสถานศึกษารับทราบได้ว่าโรงเรียนมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานด้านต่างๆ อันดับที่ 2 คือ รายข้อที่ 3

คณะกรรมการสถานศึกษา รับทราบได้ว่าโรงเรียนนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนาการจัดการศึกษา สรุปดังในภาพที่ 1

ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการสถานศึกษา ควรนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษา

1.2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของคณะกรรมการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ไปใช้ในการจัดการศึกษาหมายถึงการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจร่วมวางแผนร่วมทำงานจึงก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันผูกมัดและตกลงใจร่วมกันในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ คือ

1.2.1 การร่วมคิดตัดสินใจให้คำการปรึกษาหารือในการดำเนินงาน การคัดเลือกบุคลากร กำหนดระเบียบข้อบังคับ ดูแลสภาพแวดล้อม พัฒนาศักยภาพบุคลากร ประสานการทำงานร่วมกัน นำเสนอเทคนิคใหม่ๆ ประสานโรงเรียนใกล้เคียงเพื่อพัฒนาผู้เรียน สร้างการทำงานอย่างเป็นระบบเป็นทีม สร้างความเข้าใจ หน่วยงาน ลดความขัดแย้งสร้างความสุข ปรึกษาหารือเพื่อช่วยตัดสินใจ โดยมีกรรมการที่ปรึกษาและมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำงาน

1.2.2 การร่วมดำเนินการขับเคลื่อนไปสู่ทิศทางและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ประชุมร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้น พัฒนาการเรียนการสอน ร่วมเสนอปัญหา และทางแก้ไข รับรู้ข่าวสารการดำเนินการต่างๆทุกมิติ ตรวจสอบ ปลุกขวัญสร้างกำลังใจ สร้างบรรยากาศดีๆ นำเสนอเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้ การเสนอการนำเอาคุณธรรมมาสอดแทรกทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความอบอุ่นสามัคคี สร้างวัฒนธรรมใหม่ในองค์กร เห็นชอบและมอบหมายให้ดำเนินการตามแผนงาน ทำตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดจนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย

1.2.3 การร่วมรับรู้ผลประโยชน์รับรู้ผลประโยชน์ของการดำเนินการให้ความรู้และนำเสนอโครงการต่างๆให้คำปรึกษาแสดงความคิดเห็นในการพัฒนารับรู้การใช้งบประมาณรายปี พัฒนาการเรียนของนักเรียน ให้คำแนะนำให้ความรู้และและปรับทัศนคติ ที่ตรงกัน จัดหาทุนเพิ่มเติมเพื่อดำเนินงาน จัดสันงบตามลำดับความจำเป็น ไกล่เกลี่ยเมื่อเกิดปัญหาขัดแย้งในงบประมาณ ตรวจสอบความโปร่งใส ดูแลผลประโยชน์ส่วนรวม ของคณะการการศึกษาได้ทำร่วมกันในการบริหารจัดดำเนินการไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

1.2.4 การร่วมติดตามประเมินผลดำเนินการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญตั้งแต่การตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงาน ดูแลผลประโยชน์สถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินงาน เก็บข้อมูลเชิงสถิติ สร้างสามัคคีในการบริหารสถานศึกษารับรู้ผลการประเมินรวมและเสนอแก้ไขอย่างอิสระ เลือกแบบการประเมินที่เหมาะสม แนะนำช่วยเหลือแก้ปัญหาในการประเมิน ออกแบบวิธีประเมินทดสอบ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น อปริหานิยธรรม ทสบารมี และไตรสิกขา เป็นต้น มาใช้ร่วมกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของคณะกรรมการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

2.2 ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชน หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของคณะกรรมการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของคณะกรรมการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

เอกสารอ้างอิง

นุชา สระสม. (2560). การมีส่วนร่วมในการบริหารแบบบ้าน วัด โรงเรียน ของโรงเรียนวัด สังกัดกรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ประจวบ หนูเลี่ยง. (2559). การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา แบบมีส่วนร่วมของจังหวัดพัทลุง. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.

ปารณทัตต์ แสนวิเศษ. (2555). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา: การสร้างทฤษฎีจากฐานราก. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พระมหาสุชาติ ธมฺมกาโม (ปิติ). (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 13. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระสุนทรา วรสาโร จันทร์โต. (2553). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการตามทัศนะของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติ ธรรมแผนกสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ฟีกรี แก้วนวล. (2560). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ศรีวรรณ เกียรติสุรนนท์. (2554). การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขององค์กรเอกชนจังหวัดศรีสะเกษ. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

สมนึก ภัททิยธนี. (2544). การวัดผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กาฬสินธุ์: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2567). โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. แหล่งที่มา http://www.pathum1.go.th/ สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2567.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2567). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. ปทุมธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. (2567). ระบบสารสนเทศ Big Data ข้อมูลจำนวนบุคลากร. แหล่งที่มา https://lookerstudio.google.com/u/0/reporting/30a55291-25f3-4de2-85b0-03cf2e5120d3/page/p_cg61er9w7c?s=l1ueu9zWeDg สืบค้นเมื่อ 9 กรกฎาคม 2567.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). แนวการดำเนินงานของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 3 (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร์. (2553). การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Best, J. W. (1977). Research in education. 3rd edition. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Cronbach, L. J. (1971). Essentials of psychological testing. 4th edition. New York, NY: Harper & Row.

Hoy, K. W. and G.C. Miskel. (1991). Al Administration: Theory, Research and Practice, 6th ed. New York: McGraw-Hill.

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610.

Likert, R. (1967). The method of constructing an attitude scale. In M. Fishbein, Reading in attitude theory and measurement. New York: Wiley & Sons.

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน (2568)
Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences Vol. 6 No. 3 July-September (2025)
ISSN: 2730-3233 (Online) https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS

คุณลักษณะผู้นำที่ประชาชนต้องการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

DESIRED CHARACTERISTICS OF CHIEF EXECUTIVE OFFICER OF BANGPHRA SUB DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION SRIRACHA DISTRICT CHONBURI PROVINCE

[1]จีรภัทร์ สมบูรณ์ทรัพย์ Jeerapat Somboonsup
[2]พิชิต รัชตพิบุลภพ Pichit Ratchatapibhunphob
[1, 2]มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University, Thailand
Corresponding Author E-mail: pichit.ra@go.buu.ac.th

Article Received: July 30, 2025. Revised: September 18, 2025. Accepted: September 21, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของคุณลักษณะผู้นำที่ประชาชนต้องการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับของคุณลักษณะผู้นำที่ประชาชนต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ และการเป็นสมาชิกในองค์กรชุมชน โดยใช้ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งอายุ 18 ปี ขึ้นไปเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 392 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะผู้นำที่ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรีมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญสูงสุดกับด้านความสามารถในการบริหารงาน รองลงมาคือ ด้านความรู้ทางวิชาการ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ และความเป็นผู้นำตามลำดับ เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ประชาชน ที่มีอายุต่างกัน อาชีพแตกต่างกันและการเป็นหรือไม่เป็นสมาชิกในองค์กรชุมชน มีความต้องการคุณลักษณะผู้นำที่ประชาชนต้องการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการคุณลักษณะผู้นำที่ประชาชนต้องการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: คุณลักษณะ, ผู้นำ, องค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ

Abstract

The objectives of this research article were to examine the level of Desired Characteristics of Chief Executive Officer of Bang Phra Subdistrict Administrative Organization, Si Racha District, Chonburi Province and to compare these characteristics based on personal factors, including age, education level, average monthly income, occupation, and community organization membership. The study surveyed 392 eligible voters aged 18 and above using questionnaires for data collection. Data were analyzed using descriptive and inferential statistics, including Mean, Standard Deviation, t-test, One-way Analysis of Variance (ANOVA), and LSD (Least Significant Difference) pairwise comparison.

The findings indicate that the Desired Characteristics of Chief Executive Officer of Bang Phra Subdistrict Administrative Organization, Si Racha District, Chonburi Province were at the highest level, with the most emphasis on administrative capability, followed by academic knowledge, human relations, personality, and leadership. When analyzed by personal factors, age, occupation, and community organization membership showed statistically significant differences in leadership preferences. However, education level and average monthly income did not significantly affect the desired characteristics.

Keywords: Desired Characteristics, Chief Executive Officer, Bangphra Sub District Administrative Organization

บทนำ

ผู้นำถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในฐานะหัวหน้าของกลุ่มที่ได้รับความไว้วางใจจากสมาชิกกลุ่มให้เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่น และสามารถดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มให้มีประสิทธิภาพ หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำ ชี้ทางให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่างๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551) แนวคิดเรื่องการปกครองท้องถิ่น ถือกำเนิดขึ้นบนพื้นฐานของการกระจายอำนาจสู่ประชาชน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของระบอบประชาธิปไตย โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เรียนรู้การปกครองตนเอง มีส่วนร่วมทางการเมือง และร่วมกันแก้ไขปัญหาในท้องถิ่น (โกวิทย์ พวงงาม, 2550) การกระจายอำนาจนี้หมายถึงการมอบอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินกิจการสาธารณะได้อย่างอิสระภายใต้กรอบของกฎหมาย เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในพื้นที่ โครงสร้างการปกครองส่วนท้องถิ่นแบ่งเป็นสองฝ่ายหลักคือ สภาท้องถิ่น (ฝ่ายนิติบัญญัติ) และฝ่ายบริหารท้องถิ่น โดยมีพนักงานส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

ในประเทศไทย องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบล่าสุดที่พัฒนามาจากสภาตำบล เพื่อตอบสนองนโยบายการกระจายอำนาจของรัฐบาล (สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2539) องค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไข

เพิ่มเติม การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลนี้เป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่น โดยเฉพาะเขตชนบท ซึ่งเป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศ ได้มีโอกาสเรียนรู้การแก้ไขปัญหาและมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง หรือที่เรียกว่า การปกครองตนเอง (Local self-government) ด้วยเหตุนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด และย่อมรับรู้ถึงปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตาม แม้องค์การบริหารส่วนตำบลจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น แต่การดำเนินงานที่ผ่านมายังคงประสบกับอุปสรรคและข้อจำกัดหลายประการ (ลิขิต ธีระเวคิน, 2553) ปัญหาหลักที่พบ ได้แก่ การขาดอิสระที่เพียงพอในการปกครองตนเอง เนื่องจากรัฐบาลกลางยังคงควบคุมการบริหารส่วนภูมิภาคอย่างใกล้ชิดทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างเชื่องช้า นอกจากนี้ รายได้ของท้องถิ่นยังไม่เพียงพอกับรายจ่ายทำให้ต้องพึ่งพางบประมาณจากส่วนกลางซึ่งส่งผลให้ขาดความอิสระและความคล่องตัว ปัญหาด้านทัศนคติแบบจารีตนิยมของผู้นำท้องถิ่นที่ยังเกรงกลัวข้าราชการส่วนกลาง และการขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางเทคนิคก็เป็นอีกสาเหตุสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน และนำไปสู่ปัญหาการทุจริตในบางกรณี

ในปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล เผชิญกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากการกระจายอำนาจส่งผลให้เกิดปัญหาทั้งด้านการบริหารงานบุคคลและงบประมาณอย่างต่อเนื่อง การแก้ไขปัญหาเหล่านี้จึงขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้นำองค์กรเป็นสำคัญ โดยเฉพาะนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน นายก อบต. จำเป็นต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีความรู้ความสามารถ และมีภาวะผู้นำ (จรรยา ศิวานนท์, 2548) ด้วยภูมิหลังที่หลากหลายของผู้สมัครรับเลือกตั้ง ทำให้คุณลักษณะของนายก อบต. แต่ละคนแตกต่างกันไป แต่บทบาทของนายกยังคงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารและพัฒนาท้องถิ่น ทั้งในการวางแผนพัฒนา การบริหารจัดการงบประมาณที่เพิ่มขึ้น และการบริหารงานบุคคล เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้าย หรือการดำเนินการทางวินัยซึ่งเป็นอำนาจของผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งมีภูมิลำเนาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เล็งเห็นว่าผู้นำท้องถิ่น ซึ่งในที่นี้คือนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาท้องถิ่นและคุณภาพชีวิตของประชาชน ดังนั้น การพิจารณาถึงคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นสิ่งที่ควรให้ความสนใจอย่างยิ่ง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและสร้างความเข้าใจให้กับประชาชนในการเลือกผู้นำที่เป็นตัวแทนของตน เพื่อเข้ามาพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพในทุกๆ ด้าน และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

ด้วยเหตุผลข้างต้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่ประชาชนต้องการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดคุณสมบัติของผู้บริหารท้องถิ่นในการบริหารงาน และพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดทั้งเป็นข้อมูลที่จะนำไปกำหนดวางแผนพัฒนา เผยแพร่ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน หน่วยงาน และองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของคุณลักษณะผู้นำที่ประชาชนต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับของคุณลักษณะผู้นำที่ประชาชนต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ และการเป็นสมาชิกในองค์กรชุมชน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่ประชาชนต้องการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 17,875 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.5 ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างคือ จำนวน 392 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับ คุณลักษณะผู้นำที่ประชาชนต้องการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่ประชาชนต้องการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี แบบสอบถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 20 ข้อ

2.2 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ในการวิเคราะห์ พบว่าแบบสอบถามมีค่า IOC รวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 แสดงว่าเครื่องมือมีความเที่ยงตรงสูง และตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ได้ค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นเพียงพอ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว ไปใช้เก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ เริ่มจากการขอหนังสือรับรองและหนังสือแนะนำตัว รวมถึงหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัย เพื่อยื่นต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนแล้ว ได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป สำหรับผลการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 392 ฉบับ ซึ่งเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบทั้ง 392 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำที่ประชาชนต้องการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยใช้ค่า t-test ในการเปรียบเทียบคุณลักษณะของประชากรที่แบ่งได้ 2 กลุ่ม และสถิติ F – test ในการเปรียบเทียบประชากรที่แบ่งได้มากกว่า 2 กลุ่ม

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาระดับของคุณลักษณะผู้นำที่ประชาชนต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณลักษณะผู้นำที่ประชาชนต้องการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการบริหารงาน 2) ด้ายความรู้ทางวิชาการ 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านบุคลิกภาพ และ ด้านความเป็นผู้นำ เมื่อจำแนกคุณลักษณะผู้นำที่ประชาชนต้องการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เป็นรายข้อในแต่ละด้านได้ข้อค้นพบ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะผู้นำที่ประชาชนต้องการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ปัจจัย	คุณลักษณะผู้นำที่ประชาชนต้องการ		ระดับความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านบุคลิกภาพ	4.77	0.36	มากที่สุด
ด้านความเป็นผู้นำ	4.77	0.40	มากที่สุด
ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.78	0.33	มากที่สุด
ด้านความรู้ทางวิชาการ	4.79	0.37	มากที่สุด
ด้านความสามารถในการบริหารงาน	4.81	0.39	มากที่สุด
รวม	**4.78**	**0.37**	**มากที่สุด**

2. การศึกษาเปรียบเทียบระดับของคุณลักษณะผู้นำที่ประชาชนต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ และการเป็นสมาชิกในองค์กรชุมชน พบว่า

1. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการคุณลักษณะของผู้นำแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันในความต้องการคุณลักษณะของผู้นำ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันในความต้องการคุณลักษณะของผู้นำ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีอาชีพต่างกัน มีความต้องการคุณลักษณะของผู้นำที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่เป็นและไม่เป็นสมาชิกในองค์กรชุมชน และมีความต้องการคุณลักษณะของผู้นำที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำที่ประชาชนต้องการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า ประชาชนที่มี อายุต่างกัน อาชีพต่างกัน และประชาชนที่เป็นหรือไม่เป็นสมาชิกในองค์กรชุมชน มีความต้องการคุณลักษณะของผู้นำที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ขณะที่ประชาชนที่มี ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันในความต้องการคุณลักษณะของผู้นำ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานที่ 1

ตัวแปร	วิธีวิเคราะห์	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
อายุ	One - way ANOVA	0.017*	แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	One - way ANOVA	0.307	ไม่แตกต่างกัน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	One - way ANOVA	0.083	ไม่แตกต่างกัน
อาชีพ	One - way ANOVA	0.005*	แตกต่างกัน
การเป็นสมาชิกในองค์กรชุมชน	Independent Sample T-test	0.05*	แตกต่างกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาระดับของคุณลักษณะผู้นำที่ประชาชนต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่ประชาชนต้องการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความสามารถในการบริหารงาน รองลงมาคือ ด้านความรู้ทางวิชาการ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และสุดท้ายคือ ด้านบุคลิกภาพและความเป็นผู้นำ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันประชาชนเห็นถึงความสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่น และชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ถนอม ขำขาว (2557) ที่พบว่า ประชาชนให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของผู้นำในระดับสูงทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความสามารถในการบริหารงานและความรู้ทางวิชาการ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ประชาชนให้ความสำคัญ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวรยุทธ สถาปนาศุภกุล (2558) ที่พบว่า ประชาชนต้องการ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และตัดสินใจอย่าง

รอบคอบ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ประชาชนต้องการผู้นำที่สามารถบริหารจัดการปัญหาท้องถิ่นได้อย่างเป็นระบบและมีความรู้ด้านการบริหาร

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับของคุณลักษณะผู้นำที่ประชาชนต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ และการเป็นสมาชิกในองค์กรชุมชน พบว่า ประชาชนที่มี อายุต่างกัน อาชีพต่างกัน และประชาชนที่เป็นหรือไม่เป็นสมาชิกในองค์กรชุมชน มีความต้องการคุณลักษณะของผู้นำที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ขณะที่ประชาชนที่มีระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันในความต้องการคุณลักษณะของผู้นำ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของยุพดี คีรีรัชโภคิน (2562) ที่พบว่า ประชาชนที่มีอายุและอาชีพแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของถนอม ขำขาว (2557) ที่พบว่า ประชาชนที่มีเพศและอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ คุณลักษณะของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ตามความคิดเห็นของประชาชน โดยมีประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีความต้องการคุณลักษณะผู้นำในระดับมากที่สุด โดยสามารถสรุปองค์ความรู้และแนวทางการสร้างคุณลักษณะผู้นำที่ประชาชนต้องการในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านความสามารถในการบริหารงาน ผู้นำควรเน้นการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในการบริหารงาน ควบคู่กับการส่งเสริมการใช้ศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่ ควรส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน และพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและภาษาต่างประเทศเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

ด้านความรู้ทางวิชาการ ผู้นำต้องมีความรู้เชิงลึกด้านกฎหมาย นโยบาย และระเบียบราชการที่เกี่ยวข้องกับการปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างถ่องแท้ รวมถึงการทำความเข้าใจบริบทและปัญหาเฉพาะของท้องถิ่นเพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม การเข้ารับการอบรมและศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่องจะช่วยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเหล่านี้ได้

ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำควรสร้างช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างและเข้าถึงง่ายระหว่างประชาชนกับองค์การบริหารส่วนตำบล ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งแสดงออกซึ่งความเคารพและปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม สร้างบรรยากาศของความไว้เนื้อเชื่อใจและความร่วมมือในชุมชน

ด้านความเป็นผู้นำและบุคลิกภาพ ผู้นำควรเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ มีความซื่อสัตย์สุจริตและรักษาคำมั่นสัญญา นอกจากนี้ ควรแสดงออกถึงความกระตือรือร้น มีความมั่นใจในการทำงาน และปฏิบัติงานด้วยความคล่องแคล่วว่องไว ควบคู่ไปกับการวางตัวที่อ่อนน้อมและสุภาพ

สรุปโดยรวมได้ว่า ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระมีความคาดหวังสูงต่อผู้นำท้องถิ่นในทุกมิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความสามารถในการบริหารงาน และความรู้ทางวิชาการ ซึ่งเป็น

รากฐานสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน อย่างไรก็ตาม คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ และความเป็นผู้นำผสมผสานกับบุคลิกภาพ ก็มีความสำคัญไม่แพ้กันในการสร้างความเชื่อมั่นและการมีส่วนร่วมจากประชาชน สรุปดังในภาพที่ 1

ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรกำหนดนโยบายการฝึกอบรม เกี่ยวกับหลักประชาธิปไตยและบุคลิกภาพการเป็นผู้นำ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้นำท้องถิ่นให้มีความสามารถรอบด้าน

1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ ควรกำหนดนโยบายให้ความรู้กับประชาชน เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารความคืบหน้าของการดำเนินงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

1.3 องค์การบริหารส่วนตำบลบางพระควรกำหนดนโยบายรณรงค์การเลือกตั้ง เพื่อให้ประชาชนตระหนักถึงสิทธิและความสำคัญของการเลือกตัวแทนเข้ามาบริหารท้องถิ่น

1.4 องค์การบริหารส่วนตำบลบางพระควรกำหนดนโยบายการประชาสัมพันธ์บทบาท และอำนาจหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประชาชนเข้าใจถึงขอบเขตการทำงานของผู้บริหารท้องถิ่น

1.5 องค์การบริหารส่วนตำบลบางพระควรกำหนดนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้ามามีบทบาทในกระบวนการพัฒนาและตรวจสอบดำเนินงานขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่ประชาชนต้องการในระดับจังหวัด เพื่อนำผลที่ได้ไปเปรียบเทียบและเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนของผู้นำต่อไป

2.2 ควรศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่ประชาชนต้องการในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้นำ เพื่อนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการบริหารงานของผู้นำ

เอกสารอ้างอิง

โกวิทย์ พวงงาม. (2550). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.

จรรยา ศิวานนท์. (2548). เอกสารคำสอนวิชาจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ถนอม ขำขาว. (2557). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ยุพดี คีรีรัชโภคิน. (2562). คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสวี จังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ลิขิต ธีรเวคิน. (2553). การเมืองการปกครองของไทย. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรยุทธ สถาปนาศุภกุล. (2558). คุณลักษณะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามทัศนะของประชาชนตำบลเหมืองแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่. วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร, 8(2), 245-253.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2551). เชาวน์อารมณ์ (EQ) : ดัชนีเพื่อความสุขและความสำเร็จของชีวิต. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันพระปกเกล้า. (2552). ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: ส เจริญการพิมพ์.

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2539). ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล. รายงานวิจัย. สถาบันดำรงราชานุภาพ.

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ. (2566). ประวัติและข้อมูลท้องถิ่น. แหล่งที่มา https://www.bangphrachonsao.go.th/history สืบค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2568.

Taro, Y. (1973). Statistics: an introductory analysis. New York: Harper & Row.

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน (2568)
Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences Vol. 6 No. 3 July-September (2025)
ISSN: 2730-3233 (Online) https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

THE NEEDS FOR THE DEVELOPMENT OF INFORMATION TECHNOLOGY COMPETENCY FOR SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

[1]ธณกร จันทร์แก้ว Tanakorn Chankaew [2]สิน งามประโคน Sin Ngamprakhon
[3]พระครูภาวนาวุฒิบัณฑิต PhrakroPavanavutibundit
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: stpjr2001@gmail.com

Article Received: August 14, 2025. Revised: September 19, 2025. Accepted: September 21, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 240 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก และความสำคัญของความต้องการความจำเป็นของสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ คือ 0.271 และมีความต้องการจำเป็นทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดที่ต้องการได้รับการพัฒนาก่อน ซึ่งพิจารณาตามค่าดัชนี $PNI_{modified}$ พบว่า อันดับ 1 คือ สมรรถนะที่ 1 สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม อันดับ 2 คือ สมรรถนะที่ 2 สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ และอันดับ 3 คือ สมรรถนะที่ 3 สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

คำสำคัญ: สมรรถนะ, เทคโนโลยีสารสนเทศ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research article aims to investigate the needs for developing information technology competencies among school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office. The study employed a quantitative research methodology. The population consisted of 240 school administrators under the said educational service

area. The collected data were analyzed using basic statistics: percentage, mean, standard deviation, and Modified Priority Need Index ($PNI_{modified}$).

The findings revealed that the current state of information technology competencies among school administrators was at a moderate level, while the expected level was high. The overall $PNI_{modified}$ index was 0.271, indicating a need for development in all competency areas. According to the ranking of priority needs based on the $PNI_{modified}$ index, the most urgent need was Competency 1: the ability to utilize and manage information technology appropriately for educational and administrative purposes. This was followed by Competency 2: the ability to evaluate the use of information technology for administrative improvement, and Competency 3: the ability to support and promote the use of information technology for educational purposes.

Keywords: Competency, Information Technology, School Administrator

บทนำ

การปรับตัวของระบบการศึกษาให้ก้าวทันยุคสมัยเป็นสิ่งจำเป็นยิ่ง เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและการทำงานในศตวรรษที่ 21 (World Economic Forum, 2023) เทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการพลิกโฉมการจัดการเรียนรู้ การเข้าถึงแหล่งข้อมูลและการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้วยความสามารถในการนำเสนอเนื้อหาที่หลากหลาย สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น สนับสนุนการเรียนรู้แบบร่วมมือ และช่วยให้ครูผู้สอนสามารถปรับปรุงวิธีการสอนให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนแต่ละบุคคลได้ดียิ่งขึ้น (Johnson et al., 2020)

กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดนโยบายทางการศึกษาของไทยในการพัฒนาคุณภาพของคน เพื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการผลักดันและชี้นำ รวมทั้งการเป็นต้นแบบที่ดีเพื่อให้ครู บุคลากรและนักเรียนในโรงเรียนได้พัฒนาก้าวสู่ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษ ที่ 21 และมีทักษะทางด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology: ICT) ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ดังที่ วิชิต แสงสว่าง และนวัสนันท์ วงศ์ประสิทธิ์ (2558) กล่าวว่า ทักษะการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญที่จะ ทำให้การบริหารโรงเรียนเพื่อก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 ประสบความสำเร็จซึ่งเป็นทักษะการบริหารเทคโนโลยี ของทั้งผู้บริหารและครูในโรงเรียน เมื่อเป็นเช่นนี้ หน่วยงานภาครัฐจึงให้ความสำคัญในการนำเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการในหน่วยงานต่างๆ รวมถึงการพัฒนาบุคลากร โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาใช้มากขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) หน้าที่หลัก ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบทบาทในการบริหารนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ บรรลุผลสำเร็จ เพื่อก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านการบริหารที่เหมาะสมและเพียงพอ เนื่องจากสมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสามารถโดดเด่น และประสบความสำเร็จ (McClelland, 1985) สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563) ได้กำหนดสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานขึ้น โดยได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 2 กลุ่ม 9 สมรรถนะย่อย คือ

1) สมรรถนะหลัก (core competency) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อย คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการท างานเป็นทีม และ 2) สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะประจำสายงานย่อย คือ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ สมรรถนะของผู้บริหารด้านมาตรฐานความรู้ที่เกี่ยวข้องกับด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษา โดยสำนักงานเลขาธิการคุรุสภายังได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) มีความสามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม 2) มีความสามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ และ 3) มีความสามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาด้วย (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2563) ซึ่งเป็นไปตามการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดไว้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างชาญฉลาดจึงถือเป็นกุญแจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา พัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ และสร้างโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมและทั่วถึง (UNESCO, 2022)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อันจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น นำไปสู่การบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากประชากรทั้งหมด โดยประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 7 อำเภอ จำนวน 240 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็น มี 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 ศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่ผู้วิจัยสังเคราะห์จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภากำหนด แบ่งออกเป็น 3 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะที่ 1 สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม สมรรถนะที่ 2 สามารถประเมินการ

ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ และสมรรถนะที่ 3 สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา โดยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแปรค่าเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ได้แก่ 1) ผู้วิจัยศึกษาระเบียบวิธีการสร้างแบบสอบถาม และสร้างแบบสอบถามให้ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2) นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในเบื้องต้น 3) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนของภาษา ด้วยการตรวจและประเมินดัชนีความสอดคล้องใน 3 ระดับ คือ มีความเหมาะสม ไม่แน่ใจ ไม่เหมาะสม โดยใช้สูตรในการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) ซึ่งถือเกณฑ์ IOC มากกว่า 0.7 จึงยอมรับว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสม ซึ่งได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.5-1.00 ถือได้ว่าแบบสอบถามได้รับการยอมรับจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ระดับ คือ มีความเหมาะสม ไม่แน่ใจ ไม่เหมาะสม โดยใช้สูตรในการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) ซึ่งถือเกณฑ์ IOC มากกว่า 0.7 จึงยอมรับว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสม ซึ่งได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.5-1.00 ถือได้ว่าแบบสอบถามได้รับการยอมรับจากผู้เชี่ยวชาญ 4) นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างทดสอบในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา หรือวิธีของ Cronbach 5) ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ก่อนนำไปแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ใช้แบบสอบถามทดสอบเครื่องมือวิจัย โดยใช้วิธีการส่งแบบสำรวจออนไลน์ ด้วยแบบสอบถามที่สร้างจาก google form

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ด้วยระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการของ Best (1977) เป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และทำการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) และผู้วิจัยได้ข้อมูลสภาพความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามวัตุประสงค์การวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยสรุปผลการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนี $PNI_{modified}$ ของสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม

	ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรจะเป็น			$PNI_{modified}$	ลำดับที่ $PNI_{modified}$
		μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล		
	สมรรถนะที่ 1 สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	3.40	0.84	ปานกลาง	4.35	0.57	มาก	0.280	1
	สมรรถนะที่ 2 สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ	3.44	0.89	ปานกลาง	4.39	0.60	มาก	0.277	2
	สมรรถนะที่ 3 สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา	3.52	0.81	มาก	4.41	0.58	มาก	0.255	3
	รวม	**3.45**	**0.82**	**ปานกลาง**	**4.38**	**0.56**	**มาก**	**0.271**	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (μ = 3.45, σ = 0.82) เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ สมรรถนะที่ 3 สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา (μ = 3.52, σ = 0.81) รองลงมาคือ สมรรถนะที่ 2 สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ (μ = 3.44, σ = 0.89) และสมรรถนะที่ 1 สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม (μ = 3.40, σ = 0.84) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (μ = 4.38, σ = 0.56) เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ สมรรถนะที่ 3 สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา (μ = 4.41, σ = 0.58) รองลงมาคือ สมรรถนะที่ 2 สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ (μ = 4.39, σ = 0.60) และสมรรถนะที่ 1 สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม (μ = 4.35, σ = 0.57) ตามลำดับตามลำดับ

เมื่อเรียงลำดับตามความสำคัญของความต้องการความจำเป็นของสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยระบุความต้องการความจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกขั้นตอน $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.255-0.280 โดยภาพรวม ค่าดัชนี

$PNI_{modified}$ ในที่นี้ คือ 0.271 และพบว่า อันดับ 1 คือ สมรรถนะที่ 1 สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ($PNI_{modified}$ = 0.280) อันดับ 2 คือ สมรรถนะที่ 2 สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ ($PNI_{modified}$ = 0.277) และ อันดับ 3 คือ สมรรถนะที่ 3 สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ($PNI_{modified}$ = 0.255)

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยที่สำคัญดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก และความสำคัญของความต้องการความจำเป็นของสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ คือ 0.271 และมีความต้องการจำเป็นทุกด้านเมื่อเรียงลำดับโดยระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดที่ต้องการได้รับการพัฒนาก่อน พบว่า อันดับ 1 คือ สมรรถนะที่ 1 สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม อันดับ 2 คือ สมรรถนะที่ 2 สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ และอันดับ 3 คือ สมรรถนะที่ 3 สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีมีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่า ความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่มีควรได้รับการพัฒนาให้สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม ค่าความต้องการจำเป็น($PNI_{modified}$) พบว่า สภาพที่ควรจะเป็นมีค่ามากกว่าค่าความเป็นจริงในทุกสมรรถนะ บ่งชี้ถึงความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาให้สูงขึ้น โดยเฉพาะสมรรถนะที่ 1 สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ Puangbubpha and Dechabumrung (2021) ได้ศึกษาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า สมรรถนะด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับ Sueasat, Manyanon and Somphongtham (2021) ได้ศึกษาสมรรถนะและแนวทางพัฒนาด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสหวิทยา เขต 8 (ศรีนครอัจจะ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ได้ให้ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ว่า ควรมีการศึกษาและส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีให้มากขึ้นเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเน้นรูปแบบการบริหารงานที่นำเทคโนโลยีมาอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในสถานศึกษา ในขณะที่ Danwangkhwa (2020) ได้ศึกษาระดับสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 พบว่า ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลและทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี และสถานศึกษาในสังกัด ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ผู้บริหารได้รับการอบรม พัฒนา และฝึกทักษะเพื่อ

พัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ ความต้องการความจำเป็นของสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี สรุปผลดังในภาพที่ 1

ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

จากภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้านที่สำคัญ ได้แก่

ด้านที่ 1 สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความสามารถในการวางแผน สร้างระบบโครงสร้าง สร้างระบบกำกับติดตามการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้ ทักษะและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีเครือข่ายการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับชุมชน องค์กรภายนอก สามารถใช้คอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดทำฐานข้อมูล พัฒนาระบบใหม่ๆ ตามการใช้งานอย่างสร้างสรรค์ เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 2 สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในรูปแบบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ในด้านการประเมิน มีความหลากหลายในการประเมินกำหนดเป้าหมาย มาตรฐานที่ใช้ในการประเมิน หมั่นศึกษาหาความรู้ และพัฒนาตนในด้านการประเมินอยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างระบบการนิเทศภายใน แต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบในการประเมินในสถานศึกษา รวมไปถึงการให้คำแนะนำ สนับสนุนส่งเสริม และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน

ด้านที่ 3 สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสนับสนุนส่งเสริม การจัดทำแผนการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีการพัฒนา ผลิต สื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศโดยสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถใช้สื่อเทคโนโลยีในการศึกษาค้นคว้าและในชีวิตประจำวันให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพิ่มศักยภาพขีดความสามารถในการแข่งขัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ควรวางแผนและจัดโครงการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นที่สมรรถนะลำดับแรกที่มีความต้องการจำเป็นเร่งด่วน ได้แก่ ความสามารถในการใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา รวมถึงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศติดตาม และการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.2 สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (ID Plan) ของผู้บริหาร โดยระบุจุดอ่อนของสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของแต่ละคน พร้อมทั้งออกแบบกิจกรรมเสริมสร้างสมรรถนะในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้แบบออนไลน์ การศึกษาดูงาน และการใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) เพื่อให้การพัฒนาเกิดผลอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศภายในโรงเรียน รวมถึงการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาได้อย่างเจาะจงและตรงเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรพัฒนาและทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหาร ที่สอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ และประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาว่าสามารถยกระดับสมรรถนะของผู้บริหารได้จริงหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์.

วิชิต แสงสว่าง และนวัสนันท์ วงศ์ประสิทธิ์. (2558). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทราเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 17(4), 26–39.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2563). มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 และ (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2563. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Danwangkhwa, A. (2020). Digital technology competence of school administrators, Lopburi Primary Educational Service Area Office 2 Unpublished independent study, Dual Master's Degree Program in Public Administration and Business Administration, Ramkhamhaeng University.

Johnson, L., Adams Becker, S., Estrada, V. and Freeman, A. (2020). The NMC horizon report: higher education edition.

Likert, R. (1967). The method of constructing an attitude scale. In M. Fishbein, Reading in attitude theory and measurement. New York, NY: Wiley & Sons.

McClelland, D. C. (1985). Human motivation. New York: Cambridge University Press.

Oakland, CA: Poresman & Company.Puangbubpha, M. and Dechabumrung, S. (2021). Information technology competence of school administrators affecting the information system management of schools under the Department of Education, Bangkok. Journal of Educational Studies, Silpakorn University, 19(1), 253–267.

Sueasat, Y., Manyanon, S. and Somphongtham, C. (2021). A study of competency and development guidelines for information technology management of school administrators in the Interdisciplinary Network Area 8 under the Office of Secondary Education Area 33. Journal of Educational Innovation and Research, 5(1), 136–147.

UNESCO. (2022). Education for sustainable development: A roadmap. UNESCO.

World Economic Forum. (2023). Future of jobs report 2023. World Economic Forum.

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน (2568)
Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences Vol. 6 No. 3 July-September (2025)
ISSN: 2730-3233 (Online) https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS

ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

THE NEEDS FOR TEACHER LEADERSHIP COMPETENCY FOR SECONDARY SCHOOL, AFFILIATED TO THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PATHUM THANI

[1]สุนทร พริกจำรูญ Soonthorn Prikjumroon [2]สมศักดิ์ บุญปู่ Somsak Boonphu
[3]ระวิง เรืองสังข์ Rawing Reangsung
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: stpjr2001@gmail.com

Article Received: July 29, 2025. Revised: September 19, 2025. Accepted: September 21, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,033 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างดำเนินการโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 323 คน นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับตามความสำคัญของความต้องการความจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อนของสมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยระบุความต้องการความจำเป็น ซึ่งพิจารณาตามค่าดัชนี $PNI_{modified}$ พบว่า อันดับ 1 คือ การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรองและความเป็นมืออาชีพ อันดับ 2 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง อันดับ 3 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน อันดับ 4 การสนทนาเชิงสร้างสรรค์และการเรียนรู้ร่วมกัน และอันดับ 5 วุฒิภาวะและการสร้างแรงจูงใจ

คำสำคัญ: สมรรถนะ, ภาวะผู้นำครู, โรงเรียนมัธยมศึกษา

Abstract

This quantitative research study aimed to study the needs for secondary school, affiliated to The Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani. The population for this study consisted of 2,033 teachers under The Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani during the academic year 2024. A sample size of 323 teachers was determined using the Krejcie and Morgan table. The collected data were analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean, standard deviation, and needs assessment index (PNI modified).

The research findings revealed that the actual state of teacher leadership competencies for secondary school affiliated to The Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani, overall, was at a high level. Conversely, the desired state of teacher leadership competencies affiliated to The Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani, overall, was at the highest level. When prioritizing the most urgent and significant needs for development in teacher leadership competencies, based on the $PNI_{modified}$ index. The ranked were identified as follows: 1) Reflective Practice and Professionalism 2) Change Agent 3) Concern for Improving Student Achievement 4) Constructive Dialogue and Collaborative Learning, and 5) Maturity and Motivation

Keywords: Competency, Teacher Leadership, Secondary School

บทนำ

โลกปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้สร้างความท้าทายอย่างมหาศาลต่อระบบการศึกษา การเปลี่ยนผ่านสู่สังคมฐานความรู้ การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล และความผันผวนทางเศรษฐกิจและสังคม ทำให้ผู้เรียนจำเป็นต้องมีสมรรถนะสำคัญ ทั้งการคิดวิเคราะห์เชิงระบบ การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม และการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน (OECD, 2019) ด้วยเหตุนี้ ครูซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ จึงต้องปรับตัวและใช้ความพยายามอย่างยิ่งยวดเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้รับสิ่งที่ดีที่สุด ทำให้บทบาทหน้าที่ของครูมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น และจำเป็นต้องมีคุณภาพในระดับครูมืออาชีพที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของนักเรียนและนโยบายต่างๆ ของโรงเรียน (Khajayeva and Abisheva, 2016) คุณภาพของนักเรียนจึงขึ้นอยู่กับสมรรถนะของครู (McKinsey Report, 2024) ครูจึงต้องพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นผู้มีสมรรถนะสูง มีวิสัยทัศน์ในการนำพาและยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเพื่อรองรับการแข่งขันทางการศึกษาที่สูงขึ้น ไม่เพียงแต่มีความรู้ในเนื้อหาวิชา แต่ต้องสามารถจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของหลักสูตร คุณลักษณะเหล่านี้ต้องอาศัยการเสริมสร้างภาวะผู้นำครู เพื่อให้ครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) และเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร (Fullan, 2014) ซึ่งถือเป็นผู้แทนหลักของการปฏิรูปการศึกษาในยุคสังคมฐานความรู้ และเป็นตัวขับเคลื่อนการปฏิรูปครูและการปฏิรูปการเรียนรู้ของนักเรียน (อนุสรา สุวรรณวงศ์, 2560) สังคมปัจจุบันคาดหวังให้ครูทำหน้าที่ผู้นำนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติงาน ครูต้องสามารถบูรณาการบทบาทสอง

ลักษณะ คือการเป็นผู้นำในการริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน และการใช้ภาวะผู้นำเพื่อนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ (นงลักษณ์ พิมพ์ศรี และคณะ, 2560)

ครูที่มีภาวะผู้นำสามารถกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ทางวิชาการ สร้างแรงบันดาลใจและความร่วมมือระหว่างเพื่อนครูและผู้เรียน ตลอดจนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพัฒนาการของโรงเรียนโดยรวม (Mark & Jack, 1990) ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน การสร้างบรรยากาศเชิงบวกในโรงเรียนและการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน (Janet C. Fairman & Sarah, 2012) ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) จึงถูกกำหนดให้เป็นสมรรถนะสำคัญของครูยุคใหม่ในหลายประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา ฟินแลนด์ และสิงคโปร์ (York-Barr, Duke, 2004) ขณะที่ในประเทศไทย แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ยุทธศาสตร์ที่ 3 เป้าหมาย 3.7 มุ่งเน้นให้ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคุรุสภากำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูครอบคลุมทั้งความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดให้ภาวะผู้นำครูเป็นสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ของครู การยกระดับสมรรถนะของครูจึงเป็นประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษา

ภาวะผู้นำครูเป็นสมรรถนะสำคัญที่ส่งเสริมให้ครูมีศักยภาพในการจัดการศึกษาได้เหมาะสมกับพฤติกรรมของนักเรียนและโลกยุคพลิกผัน แต่ผลการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) กลับแสดงให้เห็นว่าครูยังต้องการการส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ โดยเฉพาะในมิติวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การทำงานเชิงรุกแบบร่วมมือ (Collaborative Leadership) และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ครูไทยมีแนวโน้มเป็นผู้ปฏิบัติตาม (Follower) มากกว่าจะเป็นผู้นำ (Leader) โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อการเรียนรู้ หรือการจัดการเรียนการสอนที่เน้นสมรรถนะ (Competency-Based Learning) นอกจากนี้ ข้อมูลจากการประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2565) ยังพบจุดที่ควรเร่งส่งเสริมและพัฒนาของสถานศึกษา คือ การสร้างโอกาสให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง เรียนและเล่นอย่างมีความสุข การสร้างนวัตกรรมของสถานศึกษา และการประเมินพัฒนาการก่อนและหลังการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการส่งเสริมให้ผู้สอนพัฒนางานวิจัยและขยายผลไปสู่ชุมชน ซึ่งสาเหตุสำคัญประการหนึ่งคือ ครูยังขาดบทบาทผู้นำในการริเริ่มใช้สื่อและนวัตกรรมการสอนที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ยุคใหม่

สมรรถนะเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ มีหลากหลาย ยืดหยุ่น และเป็นผลที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์และกระบวนการเรียนรู้ (Slavik, 2008) การส่งเสริมสนับสนุนครูให้มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำครูจึงเป็นวาระสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่มีความหลากหลายทั้งขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดกลาง และพื้นที่ชานเมืองและชนบท ประกอบกับบริบทของจังหวัดปทุมธานีที่เป็นจังหวัดที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็วเป็นพื้นที่เศรษฐกิจและอุตสาหกรรมสำคัญของภาคกลาง และเป็นเมืองชานกรุงที่มีประชากรเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2567) กลุ่มผู้เรียนเป็นวัยรุ่นที่อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมที่กำลังพัฒนาอัตลักษณ์ของตนเอง ทำให้โรงเรียนต้องเผชิญกับความหลากหลายของผู้เรียนและความคาดหวังที่สูงขึ้นจากผู้ปกครองและชุมชน ครูจึงต้องมีบทบาทมากกว่าการถ่ายทอดเนื้อหา แต่ต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ

ทางการเรียนรู้ (Instructional Leader) และผู้นำทางจิตวิทยา (Psychological Leader) การมีภาวะผู้นำครูที่เข้มแข็งจะช่วยครูในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียน ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ และส่งผลเชิงบวกต่อบรรยากาศการเรียนในโรงเรียน (York-Barr, Duke, 2004) และความสำเร็จของการจัดการศึกษา

การวิจัย เรื่อง "ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี" จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อระบุและทำความเข้าใจถึงสมรรถนะด้านภาวะผู้นำที่ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ต้องการอย่างแท้จริง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการจัดการกับความท้าทายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน เพื่อสร้างสรรค์ทรัพยากรบุคคลให้มีความสามารถในการแข่งขันระดับสากล

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการการวิจัย ประชากร ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,033 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี, 2567) ส่วนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่สอนระดับชั้นมัธยมศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2567 โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้จำนวน 323 คน

2. เครื่องมือวิจัย การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็น มี 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่ผู้วิจัยสังเคราะห์จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้เป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรองและความเป็นมืออาชีพ 2) วุฒิภาวะและการสร้างแรงจูงใจ 3) การสนทนาเชิงสร้างสรรค์และการเรียนรู้ร่วมกัน 4) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง และ 5) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน การตอบความคิดเห็นเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ Likert (1967)

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ได้แก่ 1) ผู้วิจัยศึกษาระเบียบวิธีเกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถาม และสร้างแบบสอบถามให้ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2) นำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพ 3) ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ตามวิธีการของ Rovinelli & Hambleton (สมนึก ภัททิยธนี, 2544) ด้วยเกณฑ์ค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ทุกข้อคำถามได้รับการยอมรับ จากนั้นผู้วิจัยปรับปรุงภาษาให้สมบูรณ์

ตามคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ 4) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มทดลองใช้ที่มีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ Cronbach (1971) ด้วยเกณฑ์ค่า Cronbach's Alpha มากกว่า 0.70 ขึ้นไป ทั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.971 สามารถนำไปใช้เพื่อทำการเก็บข้อมูลได้ 5) ปรับปรุง ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย และส่งแบบสอบถามออนไลน์ ด้วยแบบสอบถามที่สร้างจาก Google Forms

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้ระบบคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการของ Best (1977) เป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และทำการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) และผู้วิจัยได้ข้อมูลสภาพความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตามวัตถุประคงค์ของการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนี $PNI_{modified}$ ของสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม

	สมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรจะเป็น			$PNI_{modified}$	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1	การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรองและความเป็นมืออาชีพ	4.07	0.78	มาก	4.57	0.64	มากที่สุด	0.125	1
2	วุฒิภาวะและการสร้างแรงจูงใจ	4.26	0.74	มาก	4.50	0.67	มาก	0.056	5
3	การสนทนาเชิงสร้างสรรค์และการเรียนรู้ร่วมกัน	4.15	0.75	มาก	4.53	0.68	มากที่สุด	0.090	4
4	การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง	4.04	0.78	มาก	4.53	0.65	มากที่สุด	0.122	2
5	การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน	4.15	0.74	มาก	4.58	0.62	มากที่สุด	0.104	3
	รวม	**4.13**	**0.76**	**มาก**	**4.54**	**0.65**	**มากที่สุด**	**0.099**	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ วุฒิภาวะและ

การสร้างแรงจูงใจ ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.26, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ การสนทนาเชิงสร้างสรรค์และการเรียนรู้ร่วมกัน ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.15, S.D. = 0.75) และการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.15, S.D. = 0.74) ตามมาด้วย การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรองและความเป็นมืออาชีพ ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.07, S.D. = 0.78) และการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.04, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.54, **S.D.** = 0.65) เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกที่สุดจำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.58, **S.D.** = 0.62) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรองและความเป็นมืออาชีพ ($\mathbf{X}$ = 4.57, **S.D.** = 0.64) ตามมาด้วยการสนทนาเชิงสร้างสรรค์และการเรียนรู้ร่วมกัน ($\mathbf{X}$ = 4.53, **S.D.** = 0.68) และการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง ($\mathbf{X}$ = 4.53, **S.D.** = 0.65) ส่วนวุฒิภาวะและการสร้างแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.50, **S.D.** = 0.67)

พิจารณาค่าดัชนี $PNI_{modified}$ โดยภาพรวม คือ 0.099 และมีความต้องการจำเป็นทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับโดยระบุความต้องการความจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน พบว่า อันดับ 1 คือ การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรองและความเป็นมืออาชีพ ($PNI_{modified}$ = 0.125) อันดับ 2 คือ การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง ($PNI_{modified}$ = 0.122) อันดับ 3 คือ การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน ($PNI_{modified}$ = 0.104) อันดับ 4 คือ การสนทนาเชิงสร้างสรรค์และการเรียนรู้ร่วมกัน ($PNI_{modified}$ = 0.090) และอันดับ 5 คือ วุฒิภาวะและการสร้างแรงจูงใจ ($PNI_{modified}$ = 0.056)

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า สภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะด้านภาวะผู้นำครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และการศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พิจารณาค่าดัชนี $PNI_{modified}$ โดยภาพรวม คือ 0.099 และมีความต้องการจำเป็นทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับโดยระบุความต้องการความจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน พบว่า อันดับ 1 คือ การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรองและความเป็นมืออาชีพ อันดับ 2 คือ การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง อันดับ 3 คือ การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน อันดับ 4 คือ การสนทนาเชิงสร้างสรรค์และการเรียนรู้ร่วมกัน และอันดับ 5 คือ วุฒิภาวะและการสร้างแรงจูงใจ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าครูในพื้นที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการเป็นผู้นำที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในศตวรรษที่ 21 อย่างไรก็ตาม ค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่า สภาพที่ควรจะเป็นมีค่ามากกว่าสภาพที่เป็นจริงในทุกด้าน บ่งชี้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำครูให้สูงขึ้น โดยเฉพาะด้านการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรองและความเป็นมืออาชีพ และด้านการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นสองด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2014) ที่มุ่งเน้นให้ครูทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา และ

แนวคิดของ OECD (2019) ที่เน้นบทบาทของครูในฐานะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และสามารถปรับตัวต่อสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงสอดคล้องกับงานของ York-Barr and Duke (2004) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าครูในฐานะผู้นำทางวิชาชีพควรมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของเพื่อนครู การประเมินและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และการสร้างนวัตกรรมด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน (นงลักษณ์ พิมพ์ศรี และคณะ, 2560) เพื่อให้ครูสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในสังคมที่หลากหลายและซับซ้อนได้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี และสถานศึกษาในสังกัด ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมและการสนับสนุนเชิงระบบ โดยเน้นไปที่สมรรถนะด้านภาวะผู้นำครูที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นเร่งด่วนตามลำดับ ควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันภายในโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างครูให้มีภาวะผู้นำเชิงวิชาชีพที่ยั่งยืนได้

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ดังในภาพที่ 1

ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

จากภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า การวิจัยครั้งนี้ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญในสามมิติหลัก ได้แก่ เชิงทฤษฎี เชิงปฏิบัติ และเชิงนโยบาย ดังนี้

เชิงทฤษฎี งานวิจัยได้ยืนยันองค์ประกอบสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของครูที่เหมาะสมกับบริบทโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรองและความเป็นมืออาชีพ วุฒิภาวะและการสร้างแรงจูงใจ การสนทนาเชิงสร้างสรรค์และการเรียนรู้ร่วมกัน การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง และการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงและครูผู้นำ (Fullan, 2014; York-Barr and Duke, 2004) นอกจากนี้งานวิจัยยังแสดงให้เห็นถึงความเหมาะสมของการใช้ดัชนี $PNI_{modified}$ ในการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap Analysis) เพื่อระบุความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เชิงปฏิบัติ งานวิจัยได้นำเสนอข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของครู โดยเฉพาะด้านการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรองและความเป็นมืออาชีพ และการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด การค้นพบนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการออกแบบโปรแกรมพัฒนาครูที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงวิชาชีพและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา อันจะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวม

เชิงนโยบาย ผลการวิจัยมีส่วนสนับสนุนการตัดสินใจเชิงหลักฐาน (Evidence-based Decision Making) ให้แก่หน่วยงานการศึกษาและผู้กำหนดนโยบาย โดยสามารถใช้ผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลอ้างอิงสำหรับการวางแผนพัฒนาอาชีพครูอย่างมีทิศทางและจัดสรรทรัพยากรเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างตรงจุด ส่งผลให้การยกระดับคุณภาพครูและการศึกษาโดยรวมเกิดประสิทธิผลและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำครูเชิงบูรณาการ ที่เชื่อมโยงกับการประเมินวิทยฐานะและแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างเป็นทิศทางและยั่งยืน โดยควรออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและโครงการพี่เลี้ยง (Mentoring Program)

1.2 ควรจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเป็นเวทีสำหรับการเรียนรู้เชิงสะท้อนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการพัฒนานวัตกรรมด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงวิชาชีพของครู

1.3 ควรจัดทำระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู เพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนาครูส่งผลเชิงประจักษ์ต่อการปฏิบัติงานและต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

1.4 ควรสนับสนุนนโยบายและงบประมาณอย่างเพียงพอ เพื่อจัดกิจกรรมการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนจากชุมชนทางการศึกษา และความผูกพันของครูต่อวิชาชีพ ซึ่งอาจส่งผลต่อความแตกต่างด้านสมรรถนะระหว่างโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาต่างๆ

2.2 ควรดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) หรือการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อพัฒนาและตรวจสอบประสิทธิผลของโปรแกรมหรือรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านภาวะผู้นำครูโดยตรง เพื่อให้ได้แนวทางที่ชัดเจนและสามารถนำไปปรับใช้ได้จริงในสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะด้านภาวะผู้นำครูในบริบทที่แตกต่างกัน เช่น โรงเรียนในเขตเมืองและชนบท โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ หรือเปรียบเทียบระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาต่างๆ เพื่อให้เข้าใจปัจจัยเชิงบริบทที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครู และกำหนดแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับแต่ละสภาพแวดล้อม

2.4 ควรใช้วิธีวิจัยที่หลากหลายทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยเฉพาะการใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สะท้อนพฤติกรรม ทัศนคติ และความเชื่อของครู ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการออกแบบแนวทางพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำครูให้ครอบคลุมทุกมิติ

2.5 ควรศึกษาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำครูในมิติอื่นๆ ที่สอดคล้องกับแนวโน้มของสังคมและการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เช่น สมรรถนะด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลงในภาวะวิกฤติ เพื่อเตรียมความพร้อมให้ครูสามารถปรับตัวได้ในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

เอกสารอ้างอิง

นงลักษณ์ พิมพ์ศรี, สุนันทา วีรกุลเทวัญ และอมรรัตน์ ภิญโญอนันพงษ์. (2560). การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านภาวะผู้นำ. วารสารการเมืองการปกครอง, 7(1), 253.

สมนึก ภัททิยธนี. (2544). การวัดผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กาฬสินธุ์: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. (2567). ระบบสารสนเทศ Big Data ข้อมูลจำนวนบุคลากร. แหล่งที่มา https://lookerstudio.google.com/u/0/reporting/30a55291-25f3-4de2-85b0-03cf2e5120d3/page/p_cg61er9w7c?s=l1ueu9zWeDg สืบค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม 2567.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). รายงานผลการติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. แหล่งที่มา https://eva.obec.go.th สืบค้นเมื่อ 8 มิถุนายน 2567.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2565). รายงานประจำปี 2565. แหล่งที่มา https://www.onesqa.or.th/th/download/9006/ สืบค้นเมื่อ 9 มิถุนายน 2567.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). ระบบสถิติประเทศไทย. แหล่งที่มา https://www.nso.go.th/nsoweb/official_stat/province/2 สืบค้นเมื่อ 16 มิถุนายน 2567.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อนุสรา สุวรรณวงศ์. (2560). องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพในโรงเรียนที่มีอัตราการแข่งขันสูง. วารสารปัญญาภิวัฒน์, 9, 204-216.

Best, J. W. (1977). Research in education. 3rd edition. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Cronbach, L. J. (1971). Essentials of psychological testing. 4th edition. New York, NY: Harper & Row.

Fairman, J. C. and Mackenzie, S. V. (2012). Spheres of teacher leadership action for learning. Teacher Leadership and Professional Development: Perspectives, Connections and Prospects, 38(2), 229–246.

Fullan, M. (2014). The principal: Three keys to maximizing impact. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610.

Likert, R. (1967). The method of constructing an attitude scale. In M. Fishbein, Reading in attitude theory and measurement. New York, NY: Wiley & Sons.

Mark, A. S. and Denny, J. W. (1990). Teacher leadership: Tensions and ambiguities in organizational perspective. Sage Journals, 26(3), 1–20.

McKinsey Report. (2024). How the world's best-performing school systems come out on top. From http://alamin99.wordpress.com/2008/02/22/mckinsey-report/ Retrieved August 10, 2024.

OECD. (2019). Education at a glance 2019: OECD indicators. Paris: OECD Publishing.

Slavik, M. (2008). Teachers' competences. Institute of Education and Communication, University of Life Sciences Prague, Czech. From https://www.slideshare.net/gueste538c3/teachers-competences, Retrieved July 2, 2024.

York-Barr, J. and Duke, K. (2004). What do we know about teacher leadership? Findings from two decades of scholarship. Review of Educational Research, 74(3), 255–316.

Zh. B. Khajayeva and Abisheva, S. K. (2016). The importance of leadership and management in education system. Bulletin of the Karaganda University. Karaganda.

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน (2568)
Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences Vol. 6 No. 3 July-September (2025)
ISSN: 2730-3233 (Online) https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS

ความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนพหุวัฒนธรรม จังหวัดปทุมธานี

THE NEED FOR EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATION IN SCHOOL LOCATED WITH IN MULTICULTURAL COMMUNITIES IN PATHUM THANI PROVINCE

[1]กฤติมา หาญมนตรี Krittima Harnmontri
[2]พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺฒโน PhramahaYannawat Thitavaddhano
[3]อินถา ศิริวรรณ Intha Siriwan
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Krittima.harn@hotmail.com

Article Received: June 16, 2025. Revised: September 19, 2025. Accepted: September 21, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนพหุวัฒนธรรมจังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีประชากรที่เป็นผู้บริหาร และครูในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนพหุวัฒนธรรมจังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,120 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน คนด้วยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan และทำการวิเคราะห์ข้อมูลมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่สภาพที่เป็นจริงการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนพหุวัฒนธรรมจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สภาพที่ควรจะเป็นการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนพหุวัฒนธรรมจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับตามความสำคัญของความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนพหุวัฒนธรรมจังหวัดปทุมธานี โดยระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกขั้นตอน $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.142-0.200 โดยภาพรวม ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ในที่นี้ คือ 0.164 และพบว่า อันดับ 1 คือ การบริหารงบประมาณ อันดับ 2 คือ การบริหารทั่วไป อันดับ 3 คือ การบริหารงานบุคคล และอันดับ 4 คือ การบริหารวิชาการ

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, พหุวัฒนธรรม, โรงเรียน

Abstract

This research article aimed to study the needs for educational institution administration in school located with in multicultural communities in Pathum Thani Province. It was a quantitative research with a population of 1,120 school administrators, teachers in schools situated within the multicultural communities of Pathum Thani province year 2024. The sample group was 291 people by opening the Krejcie and Morgan table. Data were

analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation, and needs assessment index.

The research found that the findings revealed that the current states for educational institution administration in school located with in multicultural communities in Pathum Thani Province, overall at a high level. The desired for educational institution administration in school located with in multicultural communities in Pathum Thani Province, overall at a high level. The priority needs that require the most urgent development, the analysis using the Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) showed values ranging from 0.142 to 0.200, with a total index score of 0.164. The ranked order of priority needs, from highest to lowest, was as follows: 1) Budget Management, 2) General Administration, 3) Personnel Administration, and 4) Academic Administration.

Keywords: Educational Institution Administration, Multicultural, School

บทนำ

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เป็นกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัฒน์มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเป็นสังคมที่ ต้องอาศัยองค์ความรู้และเศรษฐกิจองค์ความรู้ซึ่งส่งผลทำให้การบริหารจัดการศึกษาไทยต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการแข่งขัน และความมุ่งมั่นตามความคาดหวังของสังคม ดังนั้น กระบวนการบริหารจัดการซึ่งต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ซึ่งเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสนใจใฝ่รู้ และ พัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อที่จะทำให้การบริหารจัดการขององค์กรอยู่รอดบังเกิดผลดีและ บรรลุตามวัตถุประสงค์ (ธีระ รุณเจริญ, 2550) ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 มุ่งเน้นยุทธศาสตร์ การเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทำให้การจัดการศึกษาจำเป็นต้องมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพควบคู่ไปกับการพัฒนาประเทศด้านอื่นๆ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2549)

การบริหารจัดการสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบันภายใต้บทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจกรไทย พุทธศักราช 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 1) พุทธศักราช 2564 มาตราที่ 31 ระบุว่า “บุคคลย่อมมีเสรีภาพบริบูรณ์ในการนับถือศาสนา และย่อมมีเสรีภาพในการปฏิบัติหรือประกอบพิธีกรรมตามหลักศาสนาของตน” แต่ต้องไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อหน้าที่ของประชาชนชาวไทยไม่เป็นอันตรายต่อความปลอดภัยของรัฐ และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือ ศีลธรรมอันดีของประชาชนและมาตรา 50 (6) บุคคลมีหน้าที่เคารพ และไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพ ของบุคคลอื่นและไม่กระทำการใดที่อาจก่อให้เกิดความแตกแยกและเกลียดชังในสังคม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2567) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ตามมาตรา 39 โดยกำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยยึดหลักการการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้มีความเป็นเอกภาพในด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการ

บริหารงานทั่วไป เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและมีอิสระในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ซึ่งเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาที่จะสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

การศึกษามุ่งพัฒนาคนให้เกิดความสมดุลทั้งด้านจิตใจอารมณ์และสังคมทั้งในระดับ ความคิด ค่านิยม พฤติกรรมให้สอดคล้องกับความมุ่งหมาย ดังระบุในมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ คือ การพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม โดยมีโรงเรียนเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเกิดขึ้นกับความต้องการของสังคม รับใช้สังคมและบริการสังคมชุมชนสังคมพหุวัฒนธรรม เป็นความหลากหลายของวิถีชีวิตที่มีความเป็นอยู่แตกต่างกันตามความเชื่อ จารีตประเพณีโดยรวมเรียกว่า “วัฒนธรรม” ชุมชนประกอบไปด้วยกลุ่มบุคคลที่รวมตัวอาศัยอยู่ในพื้นที่ซึ่งมีวัฒนธรรมที่คลายคลึงกัน โดยมีผู้นำชุมชนครอบครัวเป็นรากฐานสำคัญของการจัดการศึกษา การจัดการศึกษาตามแนวคิดพหุวัฒนธรรมเป็นกระบวนการที่ครูได้เตรียมผู้เรียนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมให้อยู่ด้วยความเข้าใจ ร่วมมือร่วมใจและมองเห็นประโยชน์ที่แท้จริงของการพึ่งพาอาศัยกัน แนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยนำแนวคิดพหุวัฒนธรรมมาใช้ คือ 1) การจัดการเรียนการสอนควบคู่กับวิถีชีวิตที่เด็กเรียนรู้ 2) ให้สิทธิความเสมอภาคกับทุกคน 3) ส่งเสริมให้ยอมรับในคุณค่าของวัฒนธรรมตนเองและผู้อื่น 4) จัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ลดการแบ่งแยก 5) ใช้หลักสูตรที่เรียนรู้เกี่ยวกับทุกกลุ่มชน 6) ตอบสนองความสนใจความต้องการของเด็กทุกคน 7) ตระหนักตลอดเวลาว่าการจัดการศึกษามีเป้าหมายเพื่อพัฒนาทุกกลุ่มชนและมองเห็นประโยชน์ที่แท้จริงของการพึ่งพาอาศัยกัน (Jame A. Banks, 1994 อ้างใน จิรภรณ์ มั่นเศรษฐวิทย์, 2546)

การจัดการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของผู้คนในพื้นที่มีความแตกต่างกันจึงเป็นประเด็นที่ท้าทายสำหรับนักการศึกษาโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการโรงเรียนของรัฐบาลในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมความเป็นอยู่ความต้องการและวิถีชีวิตของผู้คนที่ประกอบไปด้วยชาติพันธุ์ ภาษา ศาสนา และระดับของศักยภาพทางการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้อำนวยการสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพที่สอดรับและสอดคล้องกับวิถีชีวิต วัฒนธรรม ศักยภาพของผู้เรียน รวมถึงบุคคลในชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่มาจากพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอนันต์ ทิพรัตน์ และคณะ (2543) ที่พบว่า การจัดพหุวัฒนธรรมศึกษามีความละเอียดอ่อนในแง่ของบริบททางวัฒนธรรม เชื้อชาติ ศาสนาและยังบ่งชี้ให้เห็นถึงความท้าทายของผู้นำในการสร้างให้เกิดความปรองดองและตระหนักในหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ ประเพณี และวิถีชีวิตของผู้คน โดยเฉพาะบทบาทของผู้นำในการสร้างให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และสอดคล้องกับการศึกษาของ ไข่มุก อุทยานวลี และคณะ (2554) ที่พบว่า ระบบการศึกษาได้รับผลกระทบจากกระแสวัฒนธรรมภายนอกท้องถิ่นทั้งการศึกษาโดยนโยบายของรัฐ อิทธิพลจากต่างประเทศทำให้การเรียนรู้ของคนในสังคมเปลี่ยนแปลงไปสู่การเรียนรู้แบบสากล โดยมีรัฐเข้ามาจัดการศึกษาและโรงเรียนกลายเป็นสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของผู้คนหลากหลายวัฒนธรรม

จังหวัดปทุมธานี มีประวัติศาสตร์ยาวนาน ตั้งแต่ต้นกรุงรัตนโกสินทร์มีชาวมลายูมุสลิมอพยพมาตั้งถิ่นฐานและยังคงมีชุมชนที่เคร่งครัดในศาสนาและวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ ปทุมธานีจึงเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา และภาษา โดยเฉพาะชาวไทยเชื้อสายมลายูที่สืบทอดวิถี

ชีวิตตามหลักศาสนาอิสลาม ในบริบทการศึกษา ปทุมธานีจึงมีความหลากหลายของผู้เรียนและบุคลากร การจัดการศึกษาที่เหมาะสมต้องคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม ศาสนา และภาษา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างเท่าเทียม การอยู่ร่วมกันอย่างเข้าใจ และการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนทุกคนอย่างเต็มที่ โดยเคารพในอัตลักษณ์ของแต่ละบุคคลและกลุ่มวัฒนธรรม

จากความเป็นมาของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนพหุวัฒนธรรมจังหวัดปทุมธานี เพื่อเป็นข้อมูลในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนพหุวัฒนธรรมจังหวัดปทุมธานีต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนพหุวัฒนธรรมจังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน และครู จำนวน 1,099 คน ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนพหุวัฒนธรรม จังหวัดปทุมธานี 21 โรงเรียน รวมจำนวน 1,120 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนพหุวัฒนธรรมจังหวัดปทุมธานี จำนวน 291 คน โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในชุมชนพหุวัฒนธรรมจังหวัดปทุมธานี มี 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นการบริหารสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในชุมชนพหุวัฒนธรรมจังหวัดปทุมธานี 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Type) (Likert, Rensis, 1967) 5 ระดับ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 1) ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อสร้างเครื่องมือ เพื่อให้ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2) นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในเบื้องต้น 3) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบประเมิน โดยใช้สูตรในการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) (สุวิมล ติรกานันท์, 2550) 4) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาจริง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จำนวน 30 ชุด โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟ่าครอนบาค

(Coefficient) เป็นเกณฑ์ชี้วัดว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง โดยถือเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟ่าระหว่าง 0.60-1.00 เป็นเกณฑ์ชี้วัดว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง โดยงานวิจัยฉบับนี้ ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.992 ซึ่งถือว่าเครื่องมือมีคุณภาพสามารถนำไปใช้เพื่อทำการเก็บข้อมูลได้ 5) ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ ก่อนนำแบบสอบถามไปแจกกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 และ เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.2 นำหนังสือขอความร่วมมือส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการส่งแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google form) ผ่านโปรแกรมประยุกต์ (Application line) ส่วนตัว

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จะใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

4.2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในชุมชนพหุวัฒนธรรมจังหวัดปทุมธานี ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) ซึ่งปรับสูตรการคำนวณมาจากดัชนี PNI โดยการหาค่าผลต่างของ (I-D) โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับของสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนพหุวัฒนธรรมจังหวัดปทุมธานี มีดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนี $PNI_{modified}$ ของสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนพหุวัฒนธรรมจังหวัดปทุมธานี

	ความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนพหุวัฒนธรรมจังหวัดปทุมธานี	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรจะเป็น			$PNI_{modified}$	อันดับที่ $PNI_{modified}$
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1	การบริหารวิชาการ	3.77	0.64	มาก	4.30	0.61	มาก	0.142	4
2	การบริหารงบประมาณ	3.68	0.79	มาก	4.42	0.59	มาก	0.200	1
3	การบริหารงานบุคคล	3.77	0.69	มาก	4.35	0.65	มาก	0.154	3
4	การบริหารทั่วไป	3.76	0.73	มาก	4.38	0.61	มาก	0.163	2
	ภาพรวม	**3.75**	**0.68**	**มาก**	**4.36**	**0.58**	**มาก**	**0.164**	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพที่เป็นจริงการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนพหุวัฒนธรรมจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.75, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ การบริหารวิชาการ ($\overline{X}$ = 3.77, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ การบริหารงานบุคคล ($\overline{X}$ = 3.77, S.D. = 0.69) การบริหารงบประมาณ ($\overline{X}$ = 3.68, S.D. = 0.79) และการบริหารทั่วไป ($\overline{X}$ = 3.76, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนพหุวัฒนธรรมจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ การบริหารงบประมาณ ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ การบริหารทั่วไป ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.61) การบริหารงานบุคคล ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.65) และการบริหารวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

เมื่อเรียงลำดับตามความสำคัญของความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนพหุวัฒนธรรมจังหวัดปทุมธานี โดยระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกขั้นตอน $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.142-0.200 โดยภาพรวม ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ในที่นี้ คือ 0.164 และพบว่า อันดับ 1 คือ การบริหารงบประมาณ ($PNI_{modified}$ = 0.200) อันดับ 2 คือ การบริหารทั่วไป ($PNI_{modified}$ = 0.163) อันดับ 3 คือ การบริหารงานบุคคล ($PNI_{modified}$ = 0.154) และอันดับ 4 คือ การบริหารวิชาการ ($PNI_{modified}$ = 0.142)

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนพหุวัฒนธรรมจังหวัดปทุมธานี พบว่า สภาพที่สภาพที่เป็นจริงการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนพหุวัฒนธรรมจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สภาพที่ควรจะเป็นการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนพหุวัฒนธรรมจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับตามความสำคัญของความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนพหุวัฒนธรรมจังหวัดปทุมธานี โดยระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกขั้นตอน $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.142-0.200 โดยภาพรวม ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ในที่นี้ คือ 0.164 และพบว่า อันดับ 1 คือ การบริหารงบประมาณ อันดับ 2 คือ การบริหารทั่วไป อันดับ 3 คือ การบริหารงานบุคคล และอันดับ 4 คือ การบริหารวิชาการ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การบริหารงบประมาณในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในชุมชนพหุวัฒนธรรม จังหวัดปทุมธานี เป็นการให้โอกาสและความเท่าเทียม นักเรียนในชุมชนพหุวัฒนธรรมมาจากครอบครัวที่มีฐานะแตกต่างกัน งบประมาณที่เพียงพอจะช่วยให้สามารถจัดสรรทุนการศึกษา อุปกรณ์การเรียน หรือชุดนักเรียนให้แก่นักเรียนที่ขาดแคลนได้อย่างทั่วถึง การวางแผนงบประมาณอย่างรอบคอบช่วยให้มั่นใจได้ว่าทรัพยากรของโรงเรียน เช่น ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องสมุด หรือสื่อการสอนที่ทันสมัย จะถูกกระจายและจัดสรรให้นักเรียนทุกคนได้ใช้ประโยชน์อย่างเท่าเทียม โดยไม่ลำเอียงไปยังกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ดังนั้น การจัดลำดับความสำคัญของงบประมาณเป็นอันดับ 1 จึงสะท้อนให้เห็นว่า งบประมาณ คือ ปัจจัยขับเคลื่อนหลักที่ทำให้การบริหารจัดการในด้านอื่นๆ สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิผล ซึ่งมีความสอดคล้องกับการวิจัยของ ฐิติมดี อาพัทธนานนท์ (2551) ที่พบว่า

การจัดศึกษาให้เกิดความเท่าเทียมและการยอมรับของผู้เรียนในทุกกลุ่มวัฒนธรรม โรงเรียนควรมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับพหุวัฒนธรรมศึกษาโดยมีแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม และแนวปฏิบัติในโรงเรียนที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของสังคมพหุวัฒนธรรมอย่างแท้จริง โรงเรียนควรจัดสรรงบประมาณและเลือกสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่สะท้อนประสบการณ์และประวัติศาสตร์ สื่อการสอนควรจะเกี่ยวข้องกับปัญหาและมุมมองของทุกกลุ่มชนชาติ และมีความสอดคล้องกับการวิจัยของ Arifin Maksum and Nina Nurhasanah (2025) ที่กล่าวถึง การจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นธรรมและความเท่าเทียมว่า ความเท่าเทียม หมายถึง การให้ทรัพยากรเหมือนกันแก่ทุกคน ความเป็นธรรม คือ การกระจายทรัพยากรตามความจำเป็นเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ยุติธรรม การจัดสรรทรัพยากรในบริบทของการสนับสนุนนักเรียนกลุ่มหลากหลาย หมายถึง การกระจายและการจัดสรรเงินทุนอย่างเท่าเทียมที่คำนึงถึงและเอื้อให้นักเรียนกลุ่มหลากหลาย รวมถึงผู้ที่อยู่ในชุมชนที่มีรายได้น้อยและชายขอบ ได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในการบรรลุความสำเร็จของนักเรียน คำจำกัดความนี้เชื่อมโยงการจัดสรรทรัพยากรเข้ากับความเป็นธรรมสำหรับผู้เรียนที่หลากหลายอย่างชัดเจน นักเรียนจากภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่างกันมักประสบกับระดับการเข้าถึงทรัพยากรและการสนับสนุนที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ต้องจัดสรรทรัพยากรที่ตอบสนองต่อความเหลื่อมล้ำเพื่อให้การเรียนรู้แบบพหุวัฒนธรรมมีประสิทธิผล

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ ความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนพหุวัฒนธรรมจังหวัดปทุมธานี ดังในภาพที่ 1

ภาพที่ 1 ความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนพหุวัฒนธรรมจังหวัดปทุมธานี

จากภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า ความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนพหุวัฒนธรรมจังหวัดปทุมธานี เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารและขับเคลื่อนสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและมีคุณภาพให้แก่ผู้เรียนเกิดการพัฒนาในทุกๆ ด้าน เพื่อให้มีคุณภาพอันส่งผลถึงความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ มี 4 ประการ ดังนี้

1. การบริหารวิชาการ การจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นให้เป็นไปอย่างเท่าเทียมสอดคล้องกับความหลากหลายทางสังคม วัฒนธรรมและศาสนา ตลอดจนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารงบประมาณ มุ่งเน้นให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีระบบ โปร่งใสและสามารถรองรับความต้องการของนักเรียนและชุมชนที่มีความหลากหลายความเป็นธรรมและความโปร่งใสในการจัดสรรงบประมาณ การสนับสนุนการเรียนการสอนในบริบทพหุวัฒนธรรม การมีส่วนร่วมและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รองรับความต้องการของนักเรียนและชุมชนที่มีความหลากหลาย เป็นการศึกษาที่ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมทุกคนเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน

3. การบริหารงานบุคคล การกำหนดแผนงานบุคลากรและพัฒนาครูให้สอดคล้องกับบริบทพหุวัฒนธรรม การส่งเสริมบรรยากาศ การทำงานที่เคารพความหลากหลาย การดูแลและพัฒนาบุคลากรอย่างเท่าเทียมซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. การบริหารทั่วไป การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมในโรงเรียนการส่งเสริมบรรยากาศแห่งความเสมอภาคและการมีส่วนร่วม การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกกลุ่มนักเรียนโดยพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน บรรยากาศแห่งความเสมอภาค อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมมีระบบป้องกันความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพ และระบบการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับบริบทพหุวัฒนธรรมเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การบริหารงบประมาณ รายข้อที่มีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับพัฒนาก่อน คือ การเปิดเผยข้อมูลการใช้งบประมาณให้ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างโปร่งใส

1.2 การบริหารทั่วไป รายข้อที่มีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับพัฒนาก่อน คือ การพัฒนาระบบร้องเรียนและรับฟังความคิดเห็นจากนักเรียนและผู้ปกครอง

1.3 การบริหารงานบุคคล รายข้อที่มีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับพัฒนาก่อน คือ การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพและยอมรับความแตกต่างของบุคลากร

1.4 การบริหารวิชาการ รายข้อที่มีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับพัฒนาก่อน คือ การจัดหลักสูตรที่คำนึงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมของนักเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการวิจัยความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนพหุวัฒนธรรมจังหวัดปทุมธานี พบว่า ความต้องการจำเป็นอันดับ 1 คือ การบริหารงบประมาณ ดังนั้น ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงบประมาณของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนพหุวัฒนธรรมจังหวัดปทุมธานี

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนพหุวัฒนธรรมจังหวัดปทุมธานี

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ไข่มุก อุทยานวลี และคณะ. (2554). ประมวลองค์ความรู้ในพหุวัฒนธรรมศึกษา. วารสารศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ปัตตานี, 18(2), 1-13.

จิรภรณ์ มั่นเศรษฐวิทย์. (2546). การพัฒนารูปแบบการสอนเพื่อเสริมสร้างพหุปัญญาให้กับเด็กวัยอนุบาลในสามจังหวดชายแดนภาคใต้ตามแนวคิดพหุวัฒนธรรม. ยะลา: สถาบันราชภัฏยะลา.

ฐิติมดี อาพัทธนานนท์. (2551). พหุวัฒนธรรมศึกษาในมุมมองของนักวิชาการชาวอเมริกันและข้อคิดต่อสังคมไทย. วารสารครุศาสตร์, 36(2), 128-134.

ธีระ รุณเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2. (2567). ข้อมูลด้านบุคลากร. แหล่งที่มา https://bigdata.sesalop.go.th/index.php สืบค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2567.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. แหล่งที่มา http://www.mua.go.th/users/hecommission/doc/law/Constitution 2560.pdf สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2567.

สุวิมล ติรกานันท์. (2550). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อนันต์ ทิพรัตน์ และคณะ. (2543). การศึกษาหลากหลายวัฒนธรรมสำหรับประเทศไทย Multicultural education for Thailand. วารสารสงขลานครินทร์, 6(2), 178-183.

Arifin Maksum and Nina Nurhasanah. (2025). Challenges and Strategies in Implementing Multicultural Education in Socioeconomically Diverse Elementary Classrooms. Journal Pendidikan Administrasi Perkantoran, 13(1), 427-439.

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (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. Reading in Attitude Theory and Measurement. Fishbeic. Matin Ed. New York: Wiley & Son.

การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) จังหวัดสงขลา

THE DEVELOPMENT OF A MANAGEMENT MODEL FOR OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS TO ENHANCE TEACHERS COMPETENCY IN IMPLEMENTION ACTIVE LEARNING THE PROMOTES STUDENTS' INNOVATION CAPABILITY OF TESSABAN 4 SCHOOL (BANLAEMSAI), SONGKHAL PROVINCE

เมธินี จินเดหวา Metinee Jindewa
โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) Tessaban 4 School (BanLaemSai), Thailand
Corresponding Author E-mail: metinee.jindewa@gmail.com

Article Received: August 16, 2025. Revised: September 18, 2025. Accepted: September 25, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) จังหวัดสงขลา เป็นการวิจัยและพัฒนา (R&D) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพปัญหา จากผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน หัวหน้างานวิชาการ จำนวน 5 คน และครูผู้สอน จำนวน 50 คน การสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างจากผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน หัวหน้างานวิชาการ จำนวน 5 คน และครูผู้สอน จำนวน 10 คน และการสนทนากลุ่มย่อยจากผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน หัวหน้างานวิชาการ จำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบโดยออกแบบและยกร่างรูปแบบ จากนั้นตรวจสอบ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และการใช้ประโยชน์ของร่างรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาผลการใช้รูปแบบ โดยนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้กับผู้เข้าร่วมวิจัย โรงเรียนเทศบาล 4 (บ้านแหลมทราย) จังหวัดสงขลา จำนวน 58 คน และขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ประเมินด้านสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning 2) ประเมินด้านความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อรูปแบบ และ 3) ประเมินด้านความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน โดยใช้แบบประเมิน วิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหา โดยรวมมีสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาอยู่ในระดับมากและจากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและการสนทนากลุ่มย่อย ทุกคนตระหนักถึงสภาพปัญหา ควรมีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อทักษะสำคัญจำเป็นในโลกยุคใหม่ โดยพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการพัฒนา กระบวนการบริหารจัดการ 7 ขั้นตอน การวัดและประเมินผล

และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ โดยผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนพบว่า โดยภาพรวมครูมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ในระดับดี มีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning อยู่ในระดับดีมาก มีความพึงพอใจต่อรูปแบบอยู่ในระดับดีมาก นอกจากนั้น นักเรียนมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในระดับมากที่สุด รูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสมีความเหมาะสมต่อการเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ส่งผลต่อความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส, การจัดการเรียนรู้, สมรรถนะของครู

Abstract

This research aimed to develop a management model for extended opportunity schools to enhance teachers' competencies in implementing Active Learning approaches that foster students' innovative capabilities. The study was conducted at Tessaban School 4 (BanLaemSai), Songkhla Province. This research employs a research and development (R&D) methodology with four phases as follows: phase 1 was examination and analysis of the current conditions and problems. Involving 10 school administrators, 5 academic department heads and 50 teachers. Data collection included semi-structured interviews with 5 administrators, 5 academic department heads and 10 teachers, as well as focus group discussions with 4 administrators, 3 academic department heads and 2 teachers. Phase 2 was developed through a structured process of design and drafting. This process was subsequently followed by a comprehensive evaluation focusing on its appropriateness, feasibility and applicability. The data obtained from the evaluation were analyzed using percentage, mean and standard deviation. Feedback was collected from 5 learners and 7 participants. Phase 3 involved studying the outcomes of implementing the developed model by conducting a trial with 58 research participants from Tesaban 4 School (Ban Laem Sai), Songkhla Province and Phase 4 comprised the evaluation of the model across three dimensions: 1) Evaluation of teachers' competencies in managing learning according to the active learning approach, 2) Examination of teachers' satisfaction with the model and 3) Evaluation of students' abilities to create innovations. These evaluations were conducted using assessment instruments, and the data were analyzed by calculating percentages, means, and standard deviations.

The research findings indicated that the data obtained from the study of the current situation and existing problems showed that both the current conditions and problems were at a high level. Furthermore, the semi-structured interviews and focus group discussions revealed that all participants were aware of the existing problems and recognized the need to develop instructional management that fosters essential skills for the modern world.

Accordingly, a management model for extended opportunity schools was developed to enhance teachers' competencies in implementing active learning approaches that promote students' innovative capabilities. The model comprises principles, objectives, essential competencies for developing the seven-step management process, assessment and evaluation method and factors influencing success. The results from the trial implementation of the management model for extended opportunity schools to enhance teachers' competencies in implementing Active Learning approaches that foster students' innovative capabilities revealed that teachers demonstrated good knowledge and understanding as well as proficient skills in applying Active Learning principles. They exhibited highly favorable attributes conducive to Active Learning implementation and reported a very high level of satisfaction with the model. Moreover, students displayed the highest level of innovative capability. The management model was deemed appropriate for strengthening teachers' competencies in implementing active learning approaches which in turn positively influenced students' ability to create innovations.

Keywords: Management Model for Opportunity Expansion Schools, Learning Management, Teachers Competency

บทนำ

ปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านและเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์ การสื่อสาร ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและความเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมและวัฒนธรรม จึงมีความจำเป็นที่ประเทศต้องเร่งพัฒนาประชากรของตนเองให้มีความรู้ ทักษะในการปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมที่จะเผชิญกับวิกฤติการณ์ในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ที่จะเกิดขึ้น ซึ่งปัจจัยสำคัญในการเผชิญความเปลี่ยนแปลงคือ “คุณภาพของคน” (ขนิษฐา ม่วงศรีจันทร์, 2564) เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศในทุกมิติ ซึ่งเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศระยะยาว 20 ปี กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และมุ่งพัฒนาคนดี เก่งและมีคุณภาพ มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 ที่ต้องพัฒนาคนไทยให้มีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้เรียน ที่มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อก้าวทันโลกยุคดิจิทัลและโลกอนาคต ทักษะผู้ร่วมสร้างนวัตกรรม ซึ่งเป็นผู้ที่มีทักษะทางปัญญาในศตวรรษที่ 21 2) ด้านความฉลาดทางดิจิทัล คิดสร้างสรรค์ มีคุณลักษณะของความเป็นผู้ประกอบการ เพื่อร่วมสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมทางเทคโนโลยีหรือสังคม และพลเมืองที่เข้มแข็ง และ 3) ด้านความรักชาติ รักท้องถิ่น รู้ถูกผิด มีจิตสำนึก ความเป็นพลเมืองดี มีจิตอาสา มีอุดมการณ์และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชาติ สอดคล้องกับ สุริภา เตียงนิล (2565) ได้กล่าวว่า เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอด สืบเสาะหาความรู้ของบุคคลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ ดังนั้นความท้าทายในศตวรรษที่ 21 ในการเตรียมความพร้อมผู้เรียนเป็นเรื่องสำคัญจำเป็น ด้วยกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอันจะส่งผลต่อ

วิถีการดำเนินชีวิตของสังคมอย่างทั่วถึง ครู ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สอดรับกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 และฉบับที่ 4 พ.ศ. 2560) หมวดที่ 4 มาตราที่ 22 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ และในมาตราที่ 24 กล่าวว่า ข้อ 1) การจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้อย่างทั่วถึง ครู ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สามารถนำผู้เรียนไปสู่โลกแห่งการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีทักษะสำคัญจำเป็นในศตวรรษที่ 21 ข้อ 2) ฝึกทักษะกระบวนการคิดจัดการเผชิญสถานการณ์และประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา และ ข้อ 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (อมฤดา พงษ์ศักดิ์, 2562)

ครูหรือผู้สอนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ในการสั่งสอน อบรมการสร้างการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ มีประสบการณ์ในวิชาชีพให้มีความเจริญงอกงามที่สะท้อนถึงทักษะในการจัดการเรียนรู้ โดยสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียน พัฒนาตนเอง ตลอดจนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข (พรรณอร อุชุภาพ, 2564) ดังนั้น สมรรถนะ (Competency) จึงมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอน ทั้งด้านความรู้ เทคนิคการสอน ทักษะการสอน ตลอดจนการออกแบบรูปแบบการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ของผู้เรียน มีอารมณ์การคิด (Affective) และแรงบันดาลใจ (Motivation) ซึ่งเป็นหัวใจของความฉลาดรู้ (Literacy) สามารถนำสิ่งที่เป็นประสบการณ์แสดงออกทางพฤติกรรมและการกระทำในการปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยการประยุกต์ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะต่างๆ ที่ตนมีให้เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของสังคมและวัฒนธรรมที่โรงเรียนตั้งอยู่ ซึ่งสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูถือเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญยิ่งในในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยครูผู้สอนจะต้องเปลี่ยนบทบาทในการจัดการเรียนรู้จากครูผู้สอน (Teacher) เป็นครูฝึก (Coach) หรือครู ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Learning Facilitator) ซึ่งนับว่าสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในโลกปัจจุบัน (สุนีย์ บันโนะ, 2562)

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน พบว่า ครูยังขาดสมรรถนะที่จำเป็นในการจัดการเรียนรู้ทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะในการวางแผนและ ออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ การใช้สื่อและนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ทักษะการบริหารจัดการชั้นเรียน และภาวะผู้นำในการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้จากการศึกษายังพบว่า ครูยังคงจัดการเรียนการสอนแบบเดิม ซึ่งอาจเกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น ครูขาดความรู้ความเข้าใจและมีเจตคติที่ไม่ดีต่อ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่มุ่งเน้นการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นของผู้เรียน (Active Learning) โดยมองว่าการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวเป็นเรื่องที่ยุ่งยาก ซับซ้อนและเกินวัยความสามารถมีข้อจำกัดที่จะนำมาใช้ในห้องเรียนจริงได้ (ประยูร บุญใช้, 2561) นอกจากนั้นยังพบว่า การจัดการศึกษายังขาดคุณภาพและมาตรฐานในทุกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ของผู้เรียนสูงขึ้น แต่คนไทยยังอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ คนไทยได้รับโอกาสทางการศึกษาสูงขึ้น โดยมีจำนวน ปีการศึกษาเฉลี่ยของประชากรวัยแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปัญหาเหล่านี้เกิดจากข้อจำกัดเรื่องหลักสูตรและระบบการเรียนการสอนที่เน้นการสอนเนื้อหาสาระและความจำมากกว่าการพัฒนาทักษะและสมรรถนะส่งผลให้ผู้เรียนขาด

ความคิดสร้างสรรค์ การสร้างงาน ทักษะทางปัญญา ทักษะศตวรรษที่ 21 ความฉลาดดิจิทัล (Digital Intelligence) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะข้ามวัฒนธรรม สมรรถนะการบูรณาการข้ามศาสตร์ และมีคุณลักษณะของความเป็นผู้ประกอบการ เพื่อร่วมสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมทางเทคโนโลยีหรือสังคม (มยุรี เจริญศิลป์, 2563)

โรงเรียนเป็นองค์การหรือสถาบันที่ทำหน้าที่จัดและให้บริการทางการศึกษา โรงเรียนจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธาภาพ โดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีบทบาทในกระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนที่มีความรอบรู้ในหลักการและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา เป็นผู้ที่มีความกล้าตัดสินใจที่ดีและทันต่อเหตุการณ์ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดีและเหมาะสม สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาและมีความเชื่อมั่นในตนเอง สร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับคณะครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีทัศนะคติในเชิงบวกต่อการทำงานที่จะทำให้ครูและผู้ร่วมงานเกิดความทุ่มเท ปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถ เต็มใจและมีความสุข ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารควรมีการบริหารจัดการในด้านต่างๆ และมีทักษะในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย กล้าคิด กล้าทำและกล้าตัดสินใจในด้านการบริหารจัดการโรงเรียน ตั้งแต่การวางยุทธ์ศาสตร์ การวางแผนปฏิบัติการและการจัดโครงสร้างโรงเรียนด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การประสานงานหลักสูตร การติดตาม กำกับ ดูแล การใช้หลักสูตร การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานงบประมาณและการบริหารงานทั่วไป กระตุ้นให้ครูเกิดความตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง (สาวิตรี มั่นธรรม, 2563)

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาคือโรงเรียนที่สอนระดับประถมศึกษาและขยายชั้นเรียนโดยเปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เยาวชนที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้มีโอกาสเรียนต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการเปิดโอกาสหรือขยายโอกาสให้เยาวชนได้มีพื้นฐานการศึกษาที่สูงขึ้น โดยมีขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป จัดการศึกษา 3 ระดับ คือ ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น การบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาปัจจุบันมีปัญหาในด้านการจัดการเรียนการสอน ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน บุคลากรไม่เพียงพอ ขาดงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอนในด้านสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องฝึกงานไม่เพียงพอ ขาดแคลนงบประมาณในการประชาสัมพันธ์ที่ดี ชุมชนไม่ค่อยให้ความร่วมมือ สนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน บางโรงเรียนอยู่ห่างไกลความเจริญและการขยายโอกาสทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาเป็นการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่ไม่มีโอกาสศึกษาต่อหรือผู้ด้อยโอกาส เป็นการศึกษาสำหรับมวลชน ถือว่ามีความสำคัญมาก หากคุณภาพทางการศึกษาด้อยลงไป ก็จะส่งผลให้เกิดความด้อยคุณภาพของประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อความล่าช้าและล้าหลังในการสร้างความเจริญให้แก่ประเทศชาติ ปัจจุบันจากระยะเวลาที่ผ่านมาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้มีการดำเนินการติดตามและประเมินผลมาโดยตลอดจนประสบความสำเร็จในด้านปริมาณของผู้เรียนมากขึ้น แต่ในด้านคุณภาพทางการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลับพบว่า อยู่ในระดับที่ควรปรับปรุง ซึ่งจะเห็นได้จากการศึกษาสภาพการดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของคณะกรรมการประเมินผลในโรงเรียนประถมศึกษาที่เปิดสอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ชี้ให้เห็นถึงปัญหาในเรื่องคุณภาพของการศึกษาในระดับนี้และเกี่ยวข้องกับระบบการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนแบบส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความคิดริเริ่ม คิดนอกรอบ เนื่องจากในปัจจุบันนักเรียนใน

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขาดทักษะด้านการคิด ทั้งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการคิดยืดหยุ่น การคิดคล่องแคล่ว ความคิดละเอียดลออ กลัวว่าจะคิดหรือทำแตกต่างไม่เหมือนคนอื่น กลัวความแปลกแยก ไม่เข้าพวก อีกทั้งการศึกษาในระบบโรงเรียนนั้น เป็นกระบวนการเรียนการสอนแบบตายตัว เช่น การพยายามให้นักเรียนตอบคำถามให้ตรงกับที่ต้องการมากกว่าจะเป็นการส่งเสริมให้เกิดการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ จึงทำให้นักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขาดทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์และการคิดยืดหยุ่น การร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ด้านคุณลักษณะความเป็นนวัตกรเป็นจุดสำคัญและร่วมกันทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ของโรงเรียน ทั้งองค์ประกอบต่างๆ ภายในโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้เกิดคุณลักษณะความเป็นนวัตกรของนักเรียนได้ โรงเรียนได้นำความรู้ ทักษะและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครูและบุคลากรมาผสมผสานกับความสามารถทางด้านการบริหารจัดการอย่างมีกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดคุณภาพตรงที่ผู้เรียนและมีความสอดคล้องกับผู้เรียนจนสามารถปรากฏชัดเจนเป็นรูปธรรมได้ โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้เรียน เป็นพื้นฐานที่ต้องเริ่มจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีทักษะและความสามารถในการคิดเชิงนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้การทำงานของผู้บริหารไปสนับสนุนการทำงานของครู สร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้ครูปรับวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เหาะสมกับคุณลักษณะของผู้เรียนในโลกใหม่ การสร้างนวัตกรตั้งแต่เล็กเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรทำอย่างยิ่ง ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องให้ความสำคัญกับคุณลักษณะความเป็นนวัตกรของนักเรียน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (สุกัญญา แช่มช้อย, 2561)

โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครสงขลา อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา รับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา ตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 34 ห้องเรียน รวม 648 คน ซึ่งผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) รับผิดชอบในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา เป็นจุดมุ่งหมายการบริหาร โดยมีงานหลัก 4 ด้าน ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ งานบุคลากร งานงบประมาณและการบริหารงานทั่วไปในลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management : SBM) ได้มีการกำหนดเป้าหมายและแผนงานการดำเนินงานของโรงเรียนจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมถึงชุมชน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และจากรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ของโรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ระดับที่ต้องปรับปรุง แก้ไขให้มีระดับสูงขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย), 2567) จากการศึกษาข้อมูลและการสัมภาษณ์ครูผู้สอนในโรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) เห็นควรให้มีการพัฒนาสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อนักเรียน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) จึงมีความสนใจศึกษา เรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) จังหวัดสงขลา เพื่อเป้าหมายในการพลิกบทบาทของครูผู้สอนจากผู้สอนไปสู่การเป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้เพื่อสร้างนักเรียนที่มีทักษะพร้อมรับมือในโลกยุคใหม่ตามแนวคิด Active Learning เพราะการเปลี่ยนแปลงการศึกษาไม่จำเป็นต้องเริ่มที่

นโยบายใหญ่หรือเทคโนโลยีที่ล้ำสมัยเสมอไป แต่อาจเริ่มจากครูคนหนึ่งที่มีแรงบันดาลใจตระหนักถึงการปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอนอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) จังหวัดสงขลา

2. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) จังหวัดสงขลา

3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) จังหวัดสงขลา

4. เพื่อประเมินและปรับปรุงรูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัด การเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) จังหวัดสงขลา

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้จำแนกขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน ในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research : R_1) การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน (Analysis) เป็นการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพปัญหา การสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและการสนทนากลุ่มย่อย เพื่อการสังเคราะห์ยกร่างรูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) จังหวัดสงขลา ประกอบด้วย

1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน หัวหน้างานวิชาการ จำนวน 5 คนและครูผู้สอน จำนวน 50 คน รวมทั้งสิ้น 65 คน ที่ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสงขลา เครื่องมือเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส

2) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้บริการสถานศึกษา จำนวน 5 คน หัวหน้างานวิชาการ จำนวน 5 คนและครูผู้สอน จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น 20 คน จากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสงขลา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส

3) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน หัวหน้างานวิชาการ จำนวน 3 คนและครูผู้สอน จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน จากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โรงเรียน

สังกัดเทศบาลนครสงขลา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่มย่อย (FGD) เพื่อการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยขอความร่วมมือกับคณะผู้บริหาร คณะครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสงขลาในการสอบถามความคิดเห็น การสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและการสนทนากลุ่มย่อย (FGD) ตามเวลาวัน เวลาและสถานที่นัดหมาย นำข้อมูลที่ได้รับมาสรุป เพื่อนำมาสังเคราะห์ยกร่างรูปแบบ การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development : D_1) การออกแบบและพัฒนา (Design and Development) เป็นการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูใน การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน จากการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานขากขั้นตอนที่ 1 พัฒนายกร่างรูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน มีองค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบในการตรวจสอบ หาคุณภาพของร่างรูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสดังกล่าว ประกอบด้วย 1) การหาคุณภาพ สอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ที่ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ผู้มีประสบการณ์ทางการบริหารและจัดการศึกษาจากโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา เครื่องมือเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้และการใช้ประโยชน์ของร่างรูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน 2) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ที่ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ผู้มีประสบการณ์ทางการบริหารและจัดการศึกษา เครื่องมือเป็นแบบประเมินความสอดคล้อง (IOC) ของร่างรูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) จังหวัดสงขลา พร้อมคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูที่สร้างขึ้น ทดลองนำร่องในโรงเรียนที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารโรงเรียนได้ดำเนินการบริหารจัดการตามองค์ประกอบและขั้นตอนต่างๆ ที่ครูได้นำไปใช้ในการทำกิจกรรมการเรียนการสอน สังเกตและบันทึกผลการใช้ตามประเด็นต่างๆ อย่างต่อเนื่อง จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research : R_2) การทดลองใช้ (Implement) เป็นการทดลองใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) จังหวัดสงขลา ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูโรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) จังหวัดสงขลา จำนวน 58 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ 1) แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning มีข้อทดสอบจำนวน 50 ข้อ 50 คะแนนเต็ม 2) แบบประเมินสมรรถนะด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด

Active Learning 3) แบบประเมินสมรรถนะด้านคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning 4) แบบประเมินความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน และ 5) แบบประเมินความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อรูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) จังหวัดสงขลา ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสดังกล่าว โดยใช้แบบแผนการทดลอง (Experimental Design) ซึ่งเป็นแบบแผนการทดลองแบบกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว มีการทดสอบก่อนและหลังที่ได้ทดลองใช้รูปแบบ (The One-Group Pretest-Posttest Design) (มาเรียม นิลพันธุ์, 2555)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำผลการทดลองจากแบบประเมินต่างๆ มาสรุปและสะท้อนผลการทดลองรูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนโรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) จังหวัดสงขลาจากค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนาและปรับปรุง (Development : D_2) การประเมินผล (Evaluation) เป็นการประเมินและปรับปรุงรูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) จังหวัดสงขลา ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ร่วมวิจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำรูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสดังกล่าวไปปฏิบัติจริง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) จังหวัดสงขลา จำนวน 2 คนและครูผู้สอน จำนวน 58 คน ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมิน ปรับปรุงแก้ไของค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยดำเนินการโดยการจัดประชุมเพื่อสะท้อนคิดการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสดังกล่าว สรุปปัญหา ข้อเสนอแนะและแนวทางการปรับปรุงแก้ไข เพื่อรับรองรูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนต่อไป

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) จังหวัดสงขลา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน โดยภาพรวมมีสภาพปัจจุบันในระดับมาก และมีสภาพปัญหาในระดับมาก ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน การสัมภาษณ์และผลการสนทนากลุ่มย่อยได้แนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่หลากหลาย

2. ผลการออกแบบและพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) จังหวัดสงขลา โดยรูปแบบที่สร้างขึ้นมีชื่อว่า “ASTMISC Model” มีองค์ประกอบของรูปแบบ 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) สมรรถนะที่จำเป็นต่อการพัฒนา 4) กระบวนการบริหารจัดการ แบ่งออกเป็น 7 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพโรงเรียนและศักยภาพบุคลากร ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนยุทธศาสตร์และเป้าหมายการจัดการศึกษา ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาสมรรถนะครู (Teacher Competency Development : T) ขั้นตอนที่ 4 การจัดสภาพแวดล้อมและทรัพยากรการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 5 การปฏิบัติการและขยายผลการจัดการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 6 การนิเทศ ติดตามและประเมินผล ขั้นตอนที่ 7 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5) การวัดและประเมินผล และ 6) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้และการใช้ประโยชน์ของร่างรูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning โดยรวมมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในระดับมาก ความเป็นไปได้ในระดับมาก และการใช้ประโยชน์ในระดับมากที่สุด และคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning โดยภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) จังหวัดสงขลา มีดังนี้

3.1 สมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ประกอบด้วย

3.1.1 สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning พบว่า หลังการใช้รูปแบบตามขั้นตอนกระบวนการบริหารจัดการ ASTMISC Model 7 ขั้นตอน อยู่ในระดับดีมาก

3.1.2 สมรรถนะด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning หลังการใช้รูปแบบตามขั้นตอนกระบวนการบริหารจัดการ ASTMISC Model 7 ขั้นตอน พบว่า ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning มีการปฏิบัติอยู่ในระดับดี ความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning อยู่ในระดับดี และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning มีการปฏิบัติอยู่ในระดับดี

3.1.3 สมรรถนะด้านคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning หลังการใช้รูปแบบตามขั้นตอนกระบวนการบริหารจัดการ ASTMISC Model 7 ขั้นตอน พบว่า สมรรถนะการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning เห็นด้วยในระดับมากที่สุด มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดActive Learning เห็นด้วยในระดับมากที่สุด มีภาวะผู้นำในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning อยู่ในระดับดี

3.2 ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อรูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

3.3 ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนหลังการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning พบว่า โดยภาพรวมนักเรียนมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมมากที่สุด

4. ผลการประเมินและปรับปรุงรูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และมีการนำไปใช้ได้จริงในระดับมากที่สุด และความคิดเห็นในการปรับปรุงรูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning มีข้อปรับปรุงเพียงเล็กน้อย สามารถนำไปใช้ได้จริง

อภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) จังหวัดสงขลา สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) จังหวัดสงขลา พบว่า สภาพปัจจุบันด้านการบริหารสถานศึกษามีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด โดยผู้บริหารสถานศึกษามีข้อเสนอแนะในการให้คำปรึกษาครูรายบุคคล พัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการสร้างสื่อนวัตกรรมการเรียนรู้ พร้อมกับจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning หัวหน้างานวิชาการมีข้อเสนอแนะว่าควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรมที่พัฒนาผู้เรียน และครูผู้สอนมีข้อเสนอแนะว่าควรมีการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่หลากหลายเพื่อพัฒนานักเรียน เน้นการออกแบบกิจกรรม การบริหารจัดการโดยครูมี ส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยี การวัดประเมินผลที่หลากหลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของภควัต โอวาท (2565) พบว่า การศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการศึกษาด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง บุคลาการควรได้รับการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกับการพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีและสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จึงมีความจำเป็นที่ควรพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการที่มีองค์ประกอบต่างๆ และสอดคล้องกับมยุรี เจริญศิริ (2563) ที่เสนอรูปแบบที่มีแนวคิดในการพัฒนาโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา โดยการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผลการสัมภาษณ์มีประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning และจากการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion : FGD) ได้แนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning

2. ผลการออกแบบและพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) จังหวัดสงขลา โดยรูปแบบที่สร้างขึ้นมีชื่อว่า “ASTMISC Model” มีองค์ประกอบของรูปแบบ 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) สมรรถนะที่จำเป็นต่อการพัฒนา 4) กระบวนการบริหารจัดการ แบ่งออกเป็น 7 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพ

โรงเรียนและศักยภาพบุคลากร ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนยุทธศาสตร์และเป้าหมายการจัดการศึกษา ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาสมรรถนะครู (Teacher Competency Development : T) ขั้นตอนที่ 4 การจัดสภาพแวดล้อมและทรัพยากรการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 5 การปฏิบัติการและขยายผลการจัดการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 6 การนิเทศติดตามและประเมินผล ขั้นตอนที่ 7 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5) การวัดและประเมินผล และ 6) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้และการใช้ประโยชน์ของร่างรูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning โดยรวมมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในระดับมาก ความเป็นไปได้ในระดับมาก และการใช้ประโยชน์ในระดับมากที่สุด และคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning โดยภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก

ผลที่เกิดขึ้นนี้สืบเนื่องมาจากผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนขยายโอกาส แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู แนวคิด ทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม แนวคิด ทฤษฎีที่นำมาใช้พัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning และสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ สรุปรูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning และได้วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส นำมาสร้างเป็นรูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัด การเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning อีกทั้งมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ รวมถึงการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้และการใช้ประโยชน์ของรูปแบบเพื่อให้ได้รูปแบบที่สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของภควัต โอวาท (2565) พบว่า ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้วิธีดุลยภาพ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีดำเนินการ 4) การประเมิน และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของประยูร บุญใช้ (2561) ที่พบว่า ผลการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) ที่มาและความสำคัญ 2) แนวคิดทฤษฎี 3) หลักการ 4) วัตถุประสงค์ 5) กรอบสมรรถนะที่จำเป็นในการพัฒนา 6) เนื้อหา 7) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ และ 8) การวัดและประเมินผล พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนโรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) จังหวัดสงขลา มีดังนี้ 1) สมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ประกอบด้วย (1) สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning พบว่า หลังการใช้รูปแบบตามขั้นตอนกระบวนการบริหารจัดการ ASTMISC Model 7 ขั้นตอน อยู่ในระดับดีมาก (2) สมรรถนะด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning หลังการใช้รูปแบบตามขั้นตอนกระบวนการบริหารจัดการ ASTMISC Model 7 ขั้นตอน พบว่า ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning มีการปฏิบัติอยู่ในระดับดี ความสามารถในการเขียน

แผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning อยู่ในระดับดี และความสามารถ ในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning มีการปฏิบัติอยู่ในระดับดี (3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning หลังการใช้รูปแบบตามขั้นตอนกระบวนการบริหารจัดการ ASTMISC Model 7 ขั้นตอน พบว่า สมรรถนะการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning เห็นด้วยในระดับมากที่สุด มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning เห็นด้วยในระดับมากที่สุด มีภาวะผู้นำในการจัด การเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning อยู่ในระดับดี 2) ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อรูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 3) ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนหลังการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning พบว่า โดยภาพรวมนักเรียนมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมมากที่สุด

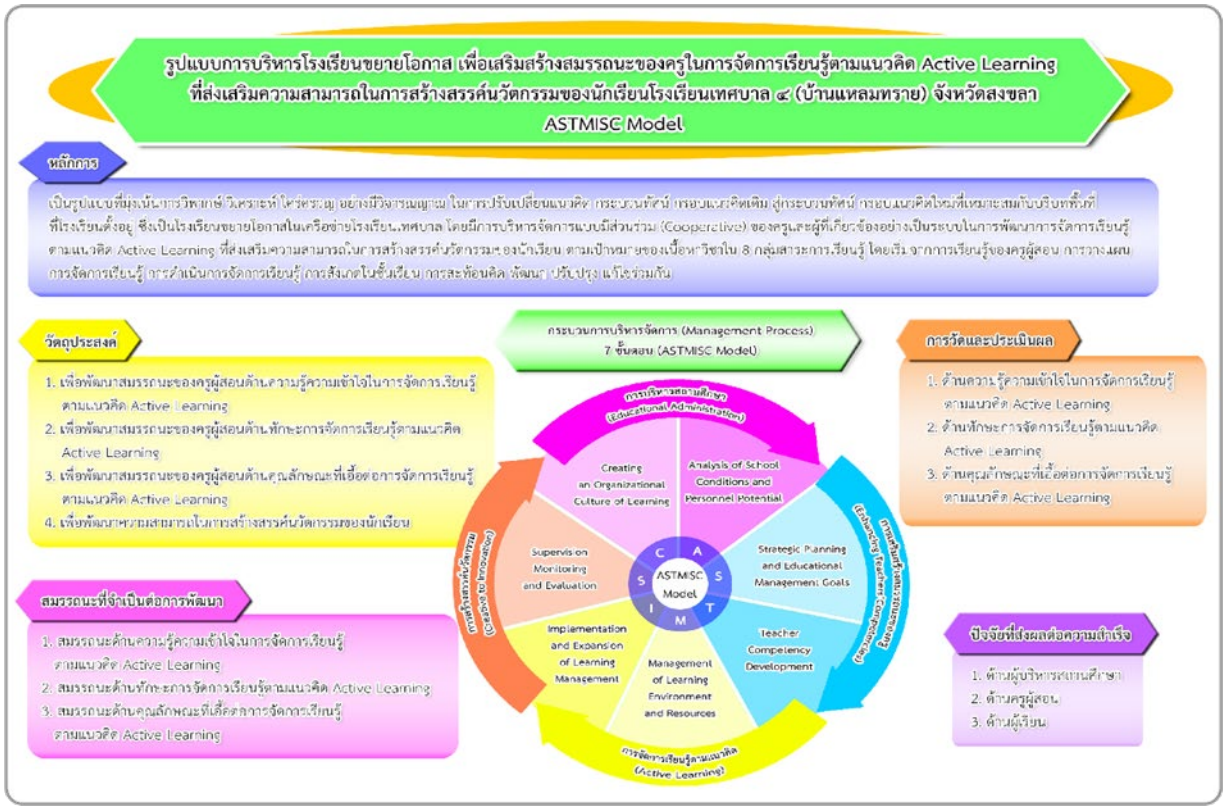
ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากรูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) จังหวัดสงขลา มีชื่อว่า “ASTMISC Model” มีองค์ประกอบของรูปแบบ 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) สมรรถนะที่จำเป็นต่อการพัฒนา 4) กระบวนการบริหารจัดการ 5) การวัดและประเมินผล และ 6) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และมีแนวทางการดำเนินการของแต่ละขั้นกำหนดไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งคู่มือการใช้รูปแบบมีรายละเอียดที่ชัดเจน ครบถ้วนและมีความเหมาะสม สอดคล้องกับภควัต โอวาท (2565) พบว่า ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้วิธีดุลยภาพ สำหรับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับมยุรี เจริญศิริ (2563) ที่พบว่า ผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เสริมสร้างสมรรถนะของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา มีผลสรุป 1) สมรรถนะด้านการออกแบบและสร้างนวัตกรรมการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนในด้านการออกแบบและการสร้างนวัตกรรมการศึกษาที่ครูต้องออกแบบวิธีการจัดการเรียนรู้ของตัวเอง ซึ่งอาจจะนำเอาวิธีการหลากหลายวิธีมาผสมผสาน โดยผู้สอนจะวางแผนคัดเลือกเทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับธรรมชาติรายวิชา วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ลักษณะความสามารถของนักเรียน รวมไปถึงออกแบบสัดส่วนของเทคนิคหลัก เทคนิครองในการสอนแต่ละครั้ง โดยสร้างเป็นผังมโนทัศน์ แสดงรูปแบบวิธีการจัดการเรียนรู้ในหน่วยการเรียนรู้ที่ครูกำหนดขึ้นหลังการใช้รูปแบบ ครูผู้สอนมีสมรรถนะการออกแบบการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก และพบว่า ด้านการกำหนดจุดประสงค์และกรอบแนวคิดของกระบวนการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) สมรรถนะด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา พัฒนาการในด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning โดยสังเกต 5 ครั้ง พบว่า ครูผู้สอนมีสมรรถนะด้านการออกแบบการจัด การเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษาเพิ่มขึ้นตามลำดับ จากการสังเกตครั้งที่ 3-5 พบว่า ครูผู้สอนมีสมรรถนะด้านการออกแบบการจัด การเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกับงานวิจัยของประยูร บุญใช้ (2561) พบว่า ครูที่ได้รับการพัฒนาตามรูปแบบมีสมรรถนะด้านความรู้หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง สูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ร้อยละ 70 และสูงกว่าครูที่ไม่ได้รับการพัฒนาตามรูป

แบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ครูที่ได้รับการพัฒนาตามรูปแบบมีสมรรถนะด้านทักษะหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง สูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ร้อยละ 70 และสูงกว่าครูที่ไม่ได้รับการพัฒนาตามรูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ครูที่ได้รับการพัฒนาตามรูปแบบมีสมรรถนะด้านคุณลักษณะหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง และสูงกว่าครูที่ไม่ได้รับการพัฒนาตามรูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมากจากรูปแบบที่พัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบที่มีคุณภาพ มีความสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครู เป็นรูปแบบที่มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดหลักการ กระบวนการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะของรูปแบบจึงสามารถช่วยเสริมสร้างให้ครูเกิดความรู้ความเข้าใจ มีทักษะความสามารถและมีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

4. ผลการประเมินและปรับปรุงรูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และมีการนำไปใช้ได้จริงในระดับมากที่สุด และความคิดเห็นในการปรับปรุงรูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning มีข้อปรับปรุงเพียงเล็กน้อย สามารถนำไปใช้ได้จริง ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ออกแบบ พัฒนาและทดลองใช้รูปแบบ ตรวจสอบความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ รวมถึงปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ เพิ่มเติมส่วนที่เหมาะสมจึงทำให้รูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของประยูร บุญใช้ (2561) พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ที่พัฒนาขึ้น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น ทั้งนี้เป็นผลมาจากกระบวนการพัฒนาจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับการวิจัยของมยุรี เจริญศิริ (2563) พบว่า รูปแบบโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เสริมสร้างสมรรถนะของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา ส่งผลต่อความสามารถในการออกแบบสร้างนวัตกรรมของครูผู้สอนในระดับมาก ครูมีลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมากและมากที่สุด และความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนอยู่ในระดับมาก และจากผลการวิจัยของภควัต โอวาท (2565) พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้วิธีดุลยภาพส่งผลต่อด้านการเรียนรู้และพัฒนาครูผู้สอนเพิ่มสูงขึ้น

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ รูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน มีองค์ปะกอบหลัก 6 องค์ประกอบที่มีชื่อว่า “ASTMISC Model” ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการพัฒนา กระบวนการบริหารจัดการ 7 ขั้นตอน (ASTIMISC Model) การวัดและประเมินผลและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนโรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) จังหวัดสงขลา

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษา หน่วยงาน สถาบันหรือองค์กรที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาครูควรส่งเสริมให้มีการนำรูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนไปใช้ เนื่องจากเป็นการพัฒนาสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ได้ผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ สามารถช่วยเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนด้านความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning และด้านคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning

1.2 การนำรูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนไปใช้ควรมีการศึกษารูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง พร้อมทั้งควรมีการจัดเตรียมสื่ออุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้และเครื่องมือที่จะใช้ในการวัดและประเมินผลให้พร้อม

1.3 ควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนและนำผลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนในสถานศึกษาอื่นๆ และสังกัดอื่นๆ

2.2 ควรมีการเปรียบเทียบสมรรถนะการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ได้รับการจัดการเรียนการสอนโดยครูที่ได้รับการพัฒนารูปแบบที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นกับผู้เรียนที่ได้รับการจัดการเรียนสอน โดยครูที่ไม่ได้รับการพัฒนารูปแบบที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น

2.3 ควรมีการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนขยายโอกาส โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งตั้งอยู่ในภูมิภาคที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

ขนิษฐา ม่วงศรีจันทร์. (2564). รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็นนวัตกรของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ประยูร บุญใช้. (2561). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูประถมศึกษา. ปทุมธานี: สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัย ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

พรรณอร อุชุภาพ. (2561). การศึกษาและวิชาชีพครู. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภควัต โอวาท. (2565). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้วิธีดุลยภาพ สำหรับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

มยุรี เจริญศิริ. (2563). การพัฒนารูปแบบโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มาเรียม นิลพันธุ์. (2555). การวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 6. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย). (2567). รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2567. สงขลา: โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย).

สาวิตรี มั่นธรรม. (2563). การบริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี. วารสารมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 7(3), 225-239.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561. กรุงเทพมหานคร: 21 เซ็นจูรี่.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุนีย์ บันโนะ. (2565). นวัตกรรมการบริหารวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดสมรรถนะภาวะผู้นำด้านความยั่งยืนของนักเรียน. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุริภา เตียงนิล. (2565). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสมเด็จพระปิยมหาราชรมณีย์ เขตจังหวัดกาญจนบุรี. กรุงเทพมหานคร: สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

อมฤดา พงษ์ศักดิ์. (2562). การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาไทยตามแนวคิด Active Learning ในการพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความของนักเรียนชั้นประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน (2568)
Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences Vol. 6 No. 3 July-September (2025)
ISSN: 2730-3233 (Online) https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูตามหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดเพชรบูรณ์

GUIDELINES FOR TEACHER COMPETENCY DEVELOPMENT BASED ON THE BRAHMAVIHARA 4 UNDER THE PHETCHABUN PROVINCIAL OFFICE OF LEARNING ENCOURAGEMENT

[1]กัญจนา จูเกลี้ยง Kunjana Jugleang [2]เกษม แสงนนท์ Kasem Saengnont
[3]ยุทธวีร์ แก้วทองใหญ่ Yuttawee Kaewthongyai
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Bo.nfelopburi@gmail.com

Article Received: August 02, 2025. Revised: September 25, 2025. Accepted: September 27, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาสมรรถนะของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษา 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นวิจัยแบบผสมวิธีโดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ประชากรทั้งหมดในการวิจัย จำนวน 179 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในร้ายด้านพบว่า ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการบริการที่ดีอยู่ในระดับมาก ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2) วิธีการพัฒนาสมรรถนะของครู 5 ประการ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยบูรณาการตามหลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วยความปรารถนาดีให้ผู้อื่นมีความสุข (เมตตา) ความสงสารปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ (กรุณา) ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี (มุทิตา) และความวางใจเป็นกลาง ไม่เอนเอียงด้วยความรักหรือชัง (อุเบกขา) และ 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดเพชรบูรณ์ (1) ควรจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มทักษะด้านการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนครูในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (2) ควรพัฒนาระบบการติดตามและให้ความช่วยเหลือผู้เรียน โดยจัดทำฐานข้อมูลการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง (3) ควรกำหนดนโยบายการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับครู เพื่อการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (4) ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร (5) ควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรครูด้านสิทธิมนุษยชนและจริยธรรมทางการศึกษา ตลอดจนสร้างความเข้าใจในกฎหมายและ

จรรยาบรรณวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิเด็ก เพื่อให้ครูสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ: การพัฒนา, สมรรถนะครู, หลักพรหมวิหาร 4

Abstract

This research article aims 1) to study teachers' competence in teaching management in educational institutions, 2) to study methods for developing teachers' competence according to the principles of the Four Divine Abodes (Brahmavihāra) of educational institutions, and 3) to propose guidelines for developing teachers' competence according to the principles of the Four Divine Abodes of educational institutions under the Office of Non-Formal Education, Phetchabun Province. This research was a mixed-methods study by collecting data from questionnaires. The total population in the research was 179 people. Data were analyzed using basic statistics including percentages, means, and standard deviations, and interviewing with 9 key informants. Data were analyzed using content analysis.

The research results found that 1) the overall level of teachers' competency in teaching management in educational institutions under the Office of Non-Formal Education Promotion, Phetchabun Province, showed a high level of opinions. In each aspect, it was found that ethics and professional ethics of teachers were at the highest level, good service was at a high level, teamwork was at a high level, self-development was at a high level, and performance-oriented performance was at a high level. 2) The five methods for developing teacher competency were: performance-oriented performance, good service, self-development, teamwork, and professional ethics and ethics, integrated according to the principles of the Four Divine Abodes, consisting of wishing others happiness (Mettā), compassion and the wish for others to be free from suffering (Karuṇ ā), joy when others achieve well (Muditā), and neutrality, free from love or hate (Upekkhā). 3) Guidelines for developing teacher competency according to the principles of the Four Divine Abodes in educational institutions under the Office of Non-Formal Education Promotion, (1) workshops should be organized to enhance performance skills to support teachers in focusing on performance. (2) A student monitoring and assistance system should be developed, by creating a database of student care and support. and use the evaluation results to continuously improve the student care system. (3) A lifelong learning policy should be established for teachers for continuous professional development. (4) Administrators should create an atmosphere conducive to expressing opinions and encourage personnel at all levels to participate in organizational development. (5) Teacher personnel development in human rights and educational ethics should be organized, as well as creating an understanding of the law and

professional ethics related to the protection of children's rights, so that teachers can appropriately apply their knowledge to teaching and learning.

Keywords: Development, Teacher Competency, The Four Brahmavihāra Principles

บทนำ

ภายใต้พลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ประชากรทุกช่วงวัยสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาและการเรียนรู้ จากระบบการศึกษาที่มีความยืดหยุ่น หลากหลายและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเพื่อยกระดับชนชั้นของสังคม ภายใต้ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่เอื้อต่อการสร้างสังคมแห่งปัญญาและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

การจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบัน ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ก็มีการปรับเปลี่ยน เพื่อให้ทันต่อกระแสแห่งอนาคตในศตวรรษที่ 21 โดยเห็นได้จากการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานการศึกษาต่างๆ รวมถึงการศึกษานอกระบบที่มีความตื่นตัวและมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการศึกษา หลังจากมีการการยกระดับขององค์กรผ่านกระบวนการทางกฎหมายเข้าสู่การพิจารณาของรัฐสภาและมีมติเห็นชอบในวาระที่ 1 เมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ. 2564 ในวาระที่ 2 และ 3 เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565 และประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 19 มีนาคม พ.ศ. 2566 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2566 ทำให้สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษา 2 ประเภท คือ (1) การศึกษานอกระบบ (2) การศึกษาตามอัธยาศัยได้ยกฐานะเป็น "กรมส่งเสริมการเรียนรู้"และเป็นนิติบุคคลภายใต้กระทรวงศึกษาธิการ มีความคล่องตัวในการจัด ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ตามมาตรา 6 ครอบคลุมประชาชนทุกกลุ่มทุกช่วงวัย ตั้งแต่แรกเกิดจนเสียชีวิต ผ่านการมีส่วนร่วมของ 3 เสาหลักได้แก่ รัฐ เอกชนและท้องถิ่น โดยมีบทบาทและหน้าที่ในการจัด 3 ประเภท (1) การเรียนรู้ตลอดชีวิต (2) การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง (3) การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ (เลิศชาย ปานมุข, 2566)

จากการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานการศึกษานอกระบบที่ยกระดับองค์กรจึงที่มีบทบาทการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจนและมีความสอดคล้องยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขและการศึกษา โดยเฉพาะสำหรับผู้มีรายได้น้อยและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส เพื่อการพัฒนาบุคคลให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เป็นคนดี มีวินัย รู้จักสิทธิควบคู่กับหน้าที่และความรับผิดชอบ ภูมิใจและตระหนักในความสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครอง ระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาประโยชน์ ส่วนรวมและของประเทศชาติ รู้จักความพอเพียง มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ใฝ่เรียนรู้ มีความรอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง มีคุณธรรมและมีความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งมีสำนึกในความรับผิดชอบทั้งต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ มีความเป็นพลเมืองที่สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมไทยและ สังคมโลกได้อย่างผาสุกกับเพื่อให้บุคคลมีทักษะการเรียนรู้ ทักษะอาชีพและทักษะชีวิตที่สอดคล้องและเท่าทันพัฒนาการของโลกและมีโอกาสพัฒนาหรือเพิ่มพูนทักษะของตนให้สูงขึ้นหรือปรับเปลี่ยนทักษะของตนตามความถนัดหรือความจำเป็นการจะพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพหรือมีทักษะด้านต่างๆ เพื่อให้ทันต่อกระแสแห่งอนาคตในศตวรรษที่ 21 ทั้งหลาย

เมื่อมีความเปลี่ยนแปลงขององค์กร การดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาตามภารกิจของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ก็ปรับเปลี่ยนแปลงไป การพัฒนาครูตามรูปแบบและบทบาทภารกิจเดิมจึงไม่สอดคล้องกับภารกิจใหม่ จำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะครูให้มีความพร้อม โดยเริ่มต้นจากการพัฒนาสมรรถนะหลัก ที่เป็นสมรรถนะพื้นฐานที่ทำให้มีความพร้อมและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทภารกิจที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น สมรรถนะหลักในที่นี้จึงหมายถึงการพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในปัจจุบัน โดยเฉพาะการยกระดับสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสู่การเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ได้ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนบทบาทและภารกิจขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ การพัฒนาสมรรถนะครูจึงเป็นประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญเป็นลำดับต้น เนื่องจากครูเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้แก่กลุ่มเป้าหมายที่อยู่นอกระบบโรงเรียน ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงนี้ การพัฒนาสมรรถนะครูจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 เข้ากับการพัฒนาสมรรถนะครู ซึ่งประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขาจะช่วยเสริมสร้างจิตวิญญาณความเป็นครูให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งในด้านความดี ความงามและความสุขสงบ อันจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายที่ขาดโอกาสทางการศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาสมรรถนะของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดเพชรบูรณ์
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดเพชรบูรณ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบเป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 11 แห่ง (สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเพชรบูรณ์, 2566) ซึ่งผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย จำนวน 179 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพ จำนวน 9 รูป/คน โดยเลือกแบบเจาะจงเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม มีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย 4) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำเสนอ

ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาว่ามีความครอบคลุมหรือไม่ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปเพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญปรากฏว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.5 - 1.00 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 ขึ้นไป 6) ปรับปรุงแก้ไข และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของครูในสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะของครู ในการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดเพชรบูรณ์

3.2 แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาสมรรถนะของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดเพชรบูรณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ การวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ความถี่ และค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามเกณฑ์คะแนนค่าเฉลี่ยระดับคะแนน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในร้ายด้าน พบว่า ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการบริการที่ดีอยู่ในระดับมาก ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวม

สมรรถนะของครู ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวม		**N = 179 คน**			
		ระดับความคิดเห็น			
		μ	**S.D.**	**ระดับ**	**อันดับ**
1.	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.08	0.62	มาก	5
2.	ด้านการบริการที่ดี	4.37	0.53	มาก	2
3.	ด้านการพัฒนาตนเอง	4.22	0.54	มาก	4
4.	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.30	0.67	มาก	3
5.	ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.57	0.54	มากที่สุด	1
	ภาพรวม	**4.31**	**0.49**	**มาก**	

2. วิธีการพัฒนาสมรรถนะของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดเพชรบูรณ์

2.1 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

1. ด้านเมตตา ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เน้นให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นมิตรและปลอดภัย ครูควรตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน ตลอดจนแสดงความห่วงใยและสนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับโอกาสพัฒนาอย่างเท่าเทียม การสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้ผู้เรียนกล้าคิด กล้าแสดงออก และมีความมั่นใจในการเรียนรู้ เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาของผู้เรียน

2. ด้านกรุณา ผู้ทรงคุณวุฒิเน้นให้ครูมีบทบาทเชิงรุกในการช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดระบบสนับสนุนการเรียนรู้ การให้คำปรึกษาด้านการเรียนและจิตวิทยา ตลอดจนการปรับวิธีการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียนที่มีปัญหา นอกจากนี้ ควรพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยให้ความสำคัญกับความอดทนและความเข้าใจในกระบวนการช่วยเหลือ เพื่อให้ผู้เรียนที่มีความยากลำบากได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสม

3. ด้านมุทิตา ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความสำคัญกับการสร้างระบบการให้รางวัลและการยกย่องชมเชยที่สร้างสรรค์ ครูควรส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความสำเร็จระหว่างผู้เรียน เช่น การจัดกิจกรรมนำเสนอผลงาน การสร้างบรรยากาศแห่งความภาคภูมิใจร่วมกัน และการให้กำลังใจในทุกความสำเร็จ แม้ว่าจะเป็นเพียงความก้าวหน้าเล็กน้อย สิ่งเหล่านี้จะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความมั่นใจและมุ่งมั่นพัฒนาตนเองต่อไป

4. ด้านอุเบกขา ผู้ทรงคุณวุฒิเน้นการวางแนวทางการประเมินผลที่เที่ยงธรรมและโปร่งใส ครูต้องไม่เลือกปฏิบัติหรือใช้อคติส่วนตัวในการประเมินผล พร้อมทั้งมีการติดตามผลการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และให้โอกาสผู้เรียนในการปรับปรุงพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรยอมรับความแตกต่างด้านภาษา วัฒนธรรม และวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการพัฒนาและการเรียนการสอน

2.3 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านการบริการที่ดี

1. ด้านเมตตา ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่าควรรับฟังด้วยใจที่เปิดกว้างและแสดงความจริงใจ ให้เวลาในการรับฟังปัญหาและความคิดเห็นอย่างตั้งใจ แสดงความห่วงใยและสอบถามถึงความเป็นอยู่ รวมถึงสร้างบรรยากาศที่ทำให้ผู้เรียนกล้าแสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดี

2. ด้านกรุณา ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้มีการให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้เรียนประสบปัญหาอย่างทันท่วงที ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน ทำความเข้าใจต้นตอของปัญหาอย่างลึกซึ้ง และเสนอทางออกที่ปฏิบัติได้จริงและเหมาะสม เพื่อให้การช่วยเหลือเกิดประสิทธิผลสูงสุด

3. ด้านมุทิตา ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความสำคัญกับการแสดงความยินดีในความสำเร็จของผู้เรียนอย่างจริงใจ ส่งเสริมให้ผู้เรียนแบ่งปันความสำเร็จกับผู้อื่น ชื่นชมความพยายามแม้ผลลัพธ์จะยังไม่สมบูรณ์ และสร้างแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้เรียน เพื่อเสริมสร้างกำลังใจและความภาคภูมิใจ

4. ด้านอุเบกขา ผู้ทรงคุณวุฒิเน้นการรับฟังและประเมินความคิดเห็นอย่างเป็นกลาง การให้บริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ การวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบคอบและเป็นธรรม และการควบคุมอารมณ์เมื่อเผชิญสถานการณ์ที่ยากลำบาก เพื่อรักษาความเป็นธรรมและความเท่าเทียม

2.3 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านการพัฒนาตนเอง

1. ด้านเมตตา ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่าควรสนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมการอบรมและกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อแบ่งปันประสบการณ์ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างจริงใจ และส่งเสริมให้ครูมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเอง โดยจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนา

2. ด้านกรุณา ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้มีการช่วยเหลือครูที่มีปัญหาในการสอนผ่านการให้คำปรึกษา จัดหาทรัพยากรและเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการพัฒนา จัดอบรมที่ตรงกับปัญหาที่ครูเผชิญ และสร้างระบบสนับสนุนที่ช่วยลดภาระงาน เพื่อให้ครูมีเวลาในการพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่

3. ด้านมุทิตา ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความสำคัญกับการเฉลิมฉลองความสำเร็จของครูที่พัฒนาการสอน การยกย่องและเผยแพร่ตัวอย่างที่ดีในการสอน การสร้างเวทีให้ครูได้นำเสนอผลงาน และการส่งเสริมให้แบ่งปันความสำเร็จกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง

4. ด้านอุเบกขา ผู้ทรงคุณวุฒิเน้นการประเมินผลการพัฒนาด้วยเกณฑ์ที่ชัดเจนและโปร่งใส การเปิดโอกาสให้ครูพัฒนาตามความสนใจและจังหวะของตนเอง การยอมรับความแตกต่างในระดับความรู้และทักษะ และการให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์และไม่กดดัน

2.4. วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านการทำงานเป็นทีม

1. ด้านเมตตา ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่าควรมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเป็นมิตร การแสดงความจริงใจในการสื่อสาร การให้ความสำคัญกับสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ของทีมงาน รวมถึงการสนับสนุนและให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกในการทำงานร่วมกัน

2. ด้านกรุณา ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้มีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในสถานการณ์ที่ยากลำบาก การแบ่งเบาภาระงานที่มีความท้าทาย การจัดหาทรัพยากรและเครื่องมือที่จำเป็นในการทำงาน ตลอดจนการช่วยลดความขัดแย้งและแก้ไขปัญหาร่วมกัน เพื่อสร้างระบบสนับสนุนที่เข้มแข็ง

3. ด้านมุทิตา ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความสำคัญกับการแสดงความยินดีในความสำเร็จของทีมงาน การจัดกิจกรรมเฉลิมฉลองความสำเร็จร่วมกัน การส่งเสริมให้ทุกคนเห็นคุณค่าในบทบาทของตน และการสร้างแรงจูงใจผ่านการยกย่องชมเชย เพื่อเสริมสร้างกำลังใจและความภาคภูมิใจในการทำงาน

4. ด้านอุเบกขา ผู้ทรงคุณวุฒิเน้นการรับฟังและเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง การตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม การสร้างกระบวนการทำงานที่โปร่งใสและยุติธรรม และการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่ไม่จำเป็น เพื่อรักษาความสมดุลในการทำงานร่วมกัน

2.5. วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

1.ด้านเมตตา ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่าควรส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงบทบาทการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยปลูกฝังความรักในวิชาชีพและความสำคัญของการเป็นต้นแบบทางจริยธรรมแก่ผู้เรียน มีการสร้างแรงบันดาลใจและบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรม รวมถึงให้ความสำคัญกับความแตกต่างของแต่ละบุคคล

2. ด้านกรุณา ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมทั้งในและนอกชั้นเรียน การให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ จัดหาทรัพยากรที่จำเป็น และรับฟังความคิดเห็นของครูเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนา

3. ด้านมุทิตา ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความสำคัญกับการแสดงความยินดีและชื่นชมเมื่อเห็นการพัฒนาคุณธรรมของครูและผู้เรียน การยกย่องและมอบรางวัลแก่ผู้ที่มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี จัดกิจกรรมเฉลิมฉลองความสำเร็จร่วมกัน และส่งเสริมการแบ่งปันประสบการณ์ระหว่างครู

4. ด้านอุเบกขา ผู้ทรงคุณวุฒิเน้นการประเมินและติดตามพฤติกรรมด้านจริยธรรมอย่างเป็นธรรม ไม่ลำเอียง ให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ และส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดเพชรบูรณ์

3.1 เมตตา ความปรารถนาดี ได้แก่ 1) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของครู เพื่อให้มีทักษะในการจัดการเรียนการสอน แก้ปัญหา ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะส2) สถานศึกษาควรส่งเสริมพัฒนาทักษะด้านการการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาผู้เรียน เพื่อให้ครูสามารถรับฟัง เข้าใจ และวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างมีเหตุผลตรงประเด็น มีประสิทธิภาพในการช่วยเหลือ 3) สถานศึกษาควรส่งเสริม ครูให้มีแรงจูงใจ ในการพัฒนาตนเองตนเอง เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการอบรมและกิจกรรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) สถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเป็นมิตร โดยแสดงความจริงใจในการสื่อสารกับทีมงาน จัดสรรบทบาทหน้าที่ตามความถนัดและความสามารถของแต่ละคน และสนับสนุนการทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทน สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดีในทีม 5) สถานศึกษาควรส่งเสริมครูให้มีความความตระหนัก ในบทบาทของครูในฐานะแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน โดยสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานด้วยความรักและความมุ่งมั่นต่อวิชาชีพ สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเต็มไปด้วยความเข้าใจ แสดงความห่วงใยต่อความทุกข์หรือความต้องการของผู้เรียน และเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำในช่วงเวลาที่ผู้เรียนรู้สึกท้อแท้หรือกังวล

3.2 กรุณา ความช่วยเหลือ ได้แก่ 1) สถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงานของครู เช่น การให้คำปรึกษาทั้งด้านการเรียนและจิตวิทยา การปรับวิธีการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีปัญหา และการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นความอดทนและความเข้าใจในการช่วยเหลือผู้เรียนที่มีความยากลำบากในการเรียนรวมถึงงบประมาณอื่นๆ ด้วย 2) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้การช่วยเหลือครูในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยหาแนวทางช่วยเหลือที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของผู้เรียน ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์และติดตามผลการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง 3) สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครู เช่น การให้มีระบบครูพี่เลี้ยง การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการปรับปรุงพฤติกรรมนักเรียน ฯลฯ 4) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการรับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาอย่างจริงใจ เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระงาน และ เป็นการสร้างวัฒนธรรมการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยการจัดทำโครงสร้างการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดบทบาทผู้นำและผู้ตามที่ดี 5) สถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่สร้างคุณธรรมและจริยธรรมทั้งในและนอกชั้นเรียน จัดการฝึกอบรมหรือเวิร์กช็อปเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู อบรมด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

3.3 มุทิตา ความยินดีในความความสำเร็จ ได้แก่ 1) สถานศึกษาควรส่งเสริมการแสดงความชื่นชมให้รางวัลและการยกย่องชมเชยที่สร้างสรรค์โดยส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมนำเสนอผลงานและการสร้าง

บรรยากาศแห่งความภาคภูมิใจร่วมกัน ทั้งนี้ควรแสดงความชื่นชมและให้กำลังใจในทุกความสำเร็จ เพื่อสร้างกำลังใจ 2) สถานศึกษาควรส่งเสริมการแสดงความชื่นชมความคิดสร้างสรรค์ของครูในการให้บริการผู้เรียน สามารถนำไปเป็นแบบอย่างในการให้บริการได้ 3) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูนำเสนอผลงานมีที่แสดงความสำเร็จของตนเอง โดยมอบ รางวัล เกียรติบัตรหรือการยกย่องชมเชยในที่ประชุม 4) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการชื่นชมและแสดงความยินดีในความสำเร็จการปฏิบัติงานรูปแบบของทีม เพื่อสร้างความภาคภูมิใจร่วมกัน เพื่อเป็นการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของทีมงาน 5) สถานศึกษาควร ส่งเสริมการยกย่องและชื่นชมครูยกย่องเป็นครูต้นแบบ และผู้เรียน ที่มีพฤติกรรมดีเด่นในด้านคุณธรรมและจริยธรรม สร้างบรรยากาศที่ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจและมีความสุข

3.4. อุเบกขา การวางใจเป็นกลาง และยุติธรรม ได้แก่ 1) สถานศึกษาควรส่งเสริมการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและมีการติดตามพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง 2) สถานศึกษาควรส่งเสริมพัฒนาทักษะครูด้านการควบคุมอารมณ์ ใช้หลักเหตุผล เพื่อการควบคุมสถานการณ์และคำนึงถึงผลกระทบต่อทุกฝ่าย 3) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสเข้ารับการพัฒนาตนเองตามความเหมาะสม และความสนใจ โดยเน้นเน้นผลการพัฒนามากกว่าการตัดสิน 4) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบร่วมกันโดยเปิดโอกาสได้แสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม ยอมรับความคิดเห็นและเคารพความแตกต่าง เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพร่วมกัน 5) สถานศึกษาควรส่งเสริมครูในการประเมินและติดตามพฤติกรรมโดยเน้นการให้คำแนะนำและการปรับปรุงมากกว่าการตำหนิหรือ สร้างกระบวนการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างยุติธรรมและส่งเสริมให้ครูปฏิบัติต่อผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบผลการวิจัยสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 จากภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีด้านที่ 5 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ส่วนด้านอื่นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามลำดับ เพราะสถานศึกษามีการกำหนดสมรรถนะความเป็นครู ด้านสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1). สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) สมรรถนะการบริการที่ดี 3) สมรรถนะการพัฒนาตนเอง 4) สมรรถนะการทำงานเป็นทีม 5) สมรรถนะจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งสมรรถนะดังกล่าว ครูจะต้องมีในการทำงานทุกชนิด และสามารถจะนำเอาวิธีการและความรู้ พื้นฐานไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ที่ตนได้ปฏิบัติอยู่ได้ซึ่งสอดคล้องกับ เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องสมรรถนะของข้าราชการ ของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547) กล่าวว่า สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 1) สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) สมรรถนะการบริการที่ดี 3) สมรรถนะการพัฒนาตนเอง 4) สมรรถนะการทำงานเป็นทีม 5) สมรรถนะจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ David D. Dobois and others (2004) กล่าวว่า สมรรถนะหมายถึง ลักษณะเฉพาะที่มีอยู่ใน ตัวบุคคล และนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสมในแนวทางที่ถาวร เพื่อบรรลุผลการปฏิบัติที่นำไปสู่ ความสำเร็จ ลักษณะเฉพาะเหล่านี้รวมถึงความรู้ ความชำนาญ ลักษณะของมโนภาพในตัวเอง

แรงจูงใจทางสังคม ลักษณะเฉพาะของบุคคล แบบแผนความคิดความตั้งใจและแนวทางของความคิด ความรู้สึก และสอดคล้องกับที่พิมพ์สุภา ทรัพย์อยู่ (2565) ได้กล่าวแนวคิดที่สอดคล้องกับสมรรถนะความเป็นครูไว้ว่า สมรรถภาพของครูคือทักษะ มโนคติ และเจตคติที่ครูจะต้องมีในการทำงานทุกชนิดและสามารถจะนำเอาวิธีการและความรู้ พื้นฐานไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ที่ตนได้ปฏิบัติอยู่ ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันมีการแข่งขันของบุคลากรเพื่อการทำงานในองค์กรและหน่วยงานที่สูงขึ้น จึงทำให้บุคลากรในองค์กร ที่เข้ามามีความพร้อมในการเข้ามาปฏิบัติงานสูง แต่บุคลากรบางส่วนอาจต้องมีการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของสังคม

2. ผลการศึกษาวิธีการพัฒนาสมรรถนะของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 ของในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดเพชรบูรณ์ ประกอบด้วยวิธีการพัฒนาสมรรถนะของครู 5 ประการ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยบูรณาการตามหลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วยความปรารถนาดีให้ผู้อื่นมีความสุข (เมตตา) ความสงสารปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ (กรุณา) ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี (มุทิตา) และความวางใจเป็นกลาง ไม่เอนเอียงด้วยความรักหรือชัง (อุเบกขา) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรวิภา สวนมะลิ และอดุลย์ วังศรีคูณ (2567) ที่พบว่า สมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัญญาดา โพนสิงห์ (2560) พบว่า พรหมวิหารธรรมคือหลักธรรมที่เป็นเหตุให้เกิดความสุข เนื่องด้วยคุณลักษณะของผู้มีพรหมวิหารธรรมที่ถูกต้องแท้จริงคือมีเมตตาที่ประกอบด้วยอุเบกขามีกรุณาอันประกอบด้วยอุเบกขา มีมุทิตาที่ประกอบด้วยอุเบกขาและมีอุเบกขาที่พร้อมด้วยเมตตา กรุณาและมุทิตา จรรยาบรรณวิชาชีพครูทำให้เป็นครูที่ด เป็นที่รักใครชอบและชอบพอของคนอื่น นอกจากนี้คนดี ย่อมทำประโยชน์แก่ตนเอง และคนอื่นด้วยการไม่ทำชั่วเป็นการลดภาระของสังคมที่ไม่ต้องแก่ปัญหาการทำดีจึงเป็นประโยชน์แก่สังคม และช่วยให้สังคมพัฒนาไปสู่ความเจริญและเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ครูคนอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของญาณกร ช้อยนิยม (2564) พบว่า 1) สภาพการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาของจังหวัดนครสวรรค์ มี 5 ด้าน คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูพัฒนาผู้เรียน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดีและน้อยที่สุด ด้านการพัฒนาตนเอง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาได้แก่ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูพัฒนาผู้เรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง และสอดคล้องกับวิจัยของกันต์ศักดิ์ ยศศรี (2566) ที่พบว่า สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งด้านความสำเร็จ ด้านความมีสัมพันธภาพ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสภาพการทำงานและด้านสวัสดิการ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่มีขวัญและกำลังใจตามลำดับ

3. ผลการเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดเพชรบูรณ์ (1) ควรจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพิ่มทักษะด้านการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนครูในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (2) ควรพัฒนาระบบการติดตามและให้ความช่วยเหลือผู้เรียน โดยจัดทำฐานข้อมูลการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง (3) ควรกำหนดนโยบายการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (4) ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้ง

สนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร (5) ควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรครูด้านสิทธิมนุษยชนและจริยธรรมทางการศึกษา ตลอดจนสร้างความเข้าใจในกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิเด็ก เพื่อให้ครูสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องงานวิจัยของพระคำพูน ขนฺติปญฺโญ (สิทธิชัย) (2558) ที่พบว่า การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ภาพรวม 4 ด้านอยู่ในระดับมาก และรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ เมตตา มุทิตา กรุณา และอุเบกขาตามลำดับ สำหรับแนวทางการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 การใช้หลักธรรมพรหมวิหารของผู้บริหาร ด้านเมตตา ผู้บริหารควรสร้างความสามัคคีในการบริหารบุคลากรในการทำงานด้านกรุณา ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาการทำงานแก่บุคลากรด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดีมีน้ำใจต่อทุกท่านด้วยความจริงใจเสมอ ด้านมุทิตาผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันและอุเบกขา ผู้บริหารควนวางตัวเป็นกลางให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรทุกคนเท่าเทียมกันในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์สุภา ทรัพย์อยู่ (2566) ที่พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในยุคปกติวิถีใหม่ตามหลักพุทธรรมโรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยครูต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศและถ่ายทอด ความรู้พัฒนาตนให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยพัฒนาจิตให้มีคุณธรรม ฝึกทำจิตใจให้บริสุทธิ์ พัฒนาทักษะชีวิต ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน สนทนาอย่างสร้างสรรค์ มีทักษะการฟัง การพูดและการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่นยอมรับทัศนะที่หลากหลาย แลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไขปัญหาร่วมกันในทุกภาคเรียน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้คือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดเพชรบูรณ์ ดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัย อธิบายได้ดังนี้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน สถานศึกษาควรพัฒนาสมรรถนะครูโดยเน้นความเมตตาต่อผู้เรียนในการจัดการเรียนการสอน ทีมุ่งพัฒนาศักยภาพผู้เรียนเป็นรายบุคคลและส่งเสริมให้พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น

2. ด้านการบริการที่ดี สถานศึกษาควรพัฒนาสมรรถนะครูในการให้บริการด้วยความปรารถนาดี มีความเมตตากรุณา ให้คำปรึกษาและให้การช่วยเหลือผู้เรียนอย่างทั่วถึงและสร้างความประทับใจในการบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

3. ด้านการพัฒนาตนเอง ครูควรมีแผนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพกับเพื่อนครู ชื่นชมความสำเร็จในแบบอย่างการแก้ปัญหาผู้เรียนที่ดีด้วยความมุทิตา เพื่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะและมีความภาคภูมิใจต่อตนเอง

4. ด้านการทำงานเป็นทีม สถานศึกษาควรพัฒนาสมรรถนะครู ในการทำงานเป็นทีมโดยใช้ความเมตตาเพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานไม่อิจฉาริษยา มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่รวมถึงการยอมรับความความแตกต่างหรือความขัดแย้ง เป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มุ่งผลสำเร็จขององค์กร

5. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ สถานศึกษาควรส่งเสริมครูให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับผู้เรียนและสังคม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพด้วยความเมตตารักและเอาใจใส่ศิษย์ทุกคนด้วยความเสมอภาค ไม่แสวงหาประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติหน้าที่และปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ ผู้ปกครอง สังคม และชุมชน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาควรนำผลการวิจัย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงา ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มทักษะด้านการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน โดยจัดทำแผนที่มีความชัดเจน คำนึงถึงความแตกต่างเน้นพัฒนามากกว่าการตัดสิน โดยมีการใช้รูปแบบการประเมินที่หลากหลาย

1.2 สถานศึกษาควรนำผลการวิจัย ด้านการพัฒนาตนเองสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพและสนับสนุนครูให้มีการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ประเด็น บทบาทหน้าที่และภารกิจของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดเพชรบูรณ์

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริการที่ดีและพัฒนาระบบการให้บริการมีประสิทธิภาพทันสมัย

2.3ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยี

2.4 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

เอกสารอ้างอิง

กันต์ศักดิ์ ยศศรี. (2566). การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรราชวิยาลัย.

ชัญญาดา โพนสิงห์. (2560). การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โรงเรียนเทศบาล 4 (ฉลองรัตน์) อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ญาณกร ช้อยนิยม. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ของจังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสัปปุริสธรรม 7. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พรวิภา สวนมะลิ และอดุลย์ วังศรีคูณ. (2567). การศึกษาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร. Journal of Roi Kaensarn Academi, 7(2), 236.

พระคำพูน ขนฺติปญฺโญ (สิทธิชัย). (2558). การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา เขตธนบุรีกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พิมพ์สุภา ทรัพย์อยู่. (2566). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในยุคปกติวิถีใหม่ตามหลักพุทธธรรม โรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรราชวิยาลัย.

เลิศชาย ปานมุข. (2566). ประวัติและความเป็นมาของกรมส่งเสริมการเรียนรู้. แหล่งที่มา http://www.lertchaimaster.com,lertchaimaster สืบค้นเมื่อ 19 มีนาคม 2566.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเพชรบูรณ์. (2567) แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2567. เพชรบูรณ์: สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเพชรบูรณ์.

David D. Dobois and others. (2004). Competency-Based Human Resource Management. The United State of America: Davies-Davies- Black Publishing. a division of CPP.

แนวทางการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยตามหลักปธาน 4 ของโรงเรียนพระอินทร์ศึกษา (กล่อมสกุลอุทิศ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

GUIDELINES FOR SAFE EDUCATIONAL INSTITUTION MANAGEMENT BASED ON PRADHĀNA IV OF PHRAINSUKSA (KLOMSAKUN UTHIT) IN PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE OFFICE AREA 1

[1]ไกรสร วงศ์ณรัตน์ Kraisorn Wongnarut
[2]พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ภูริปญฺโญ PrakrusangkarakChakkit Bhuripanno
[3]อินถา ศิริวรรณ Intha Siriwan
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: kraisornkraisorn11@gmail.com

Article Received: August 06, 2025. Revised: September 25, 2025. Accepted: September 27, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษาปลอดภัย โรงเรียนพระอินทร์ศึกษา (กล่อมสกุลอุทิศ) 2) เพื่อศึกษาวิธีการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยตามหลักปธาน 4 ของโรงเรียนพระอินทร์ศึกษา (กล่อมสกุลอุทิศ) 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยตามหลักปธาน 4 ของโรงเรียนพระอินทร์ศึกษา (กล่อมสกุลอุทิศ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เป็นงานวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดที่เป็นครู จำนวน 98 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติคือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการความจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโรงเรียนพระอินทร์ศึกษา (กล่อมสกุลอุทิศ) พบว่า ความต้องการจำเป็นอันดับ 1 คือ ด้านมาตรการปลูกฝังให้เกิดความปลอดภัยในสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านมาตรการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในสถานศึกษา และด้านมาตรการปราบปรามเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในสถานศึกษา 2) วิธีการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยตามหลักปธาน 4 ของโรงเรียนพระอินทร์ศึกษา (กล่อมสกุลอุทิศ) เป็นการบูรณาการการบริหารความปลอดภัย 3 ด้านกับหลักปธาน 4 ประกอบด้วย (1) สังวรปธาน (การระวัง) เฝ้าระวังและตระหนักรู้ถึงความเสี่ยงหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมของโรงเรียน (2) ปหานปธาน (การป้องกัน) สร้างระบบและมาตรการเพื่อควบคุมพฤติกรรมเสี่ยง และจัดการกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้น (3) ภาวนาปธาน (การพัฒนา) ส่งเสริมความปลอดภัยด้านจิตใจและอารมณ์ สร้างสภาพแวดล้อมที่สงบ และดูแลสุขภาพจิตของนักเรียน (4) อนุรักขนาปธาน (การรักษา) ปลูกฝังความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อรักษาความปลอดภัยและคุณธรรมให้ยั่งยืน และ 3) แนวทางการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยตามหลักปธาน 4 ของโรงเรียนพระอินทร์ศึกษา (กล่อมสกุลอุทิศ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบด้วย (1) ด้านการปลูกฝัง เป็นการวางรากฐานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาความไม่ปลอดภัยตั้งแต่ต้น ผ่านการวางแผนร่วมกับทุกภาคส่วน

การกำหนดพื้นที่ควบคุมและติดป้ายสัญลักษณ์เตือนภัย การจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้มีความปลอดภัยอยู่เสมอ (2) ด้านการป้องกัน มุ่งเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นในการป้องกันภัยให้แก่ทุกคนในสถานศึกษา เช่น การจัดกิจกรรมให้ความรู้ การเสริมสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัย การฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นอย่างการปฐมพยาบาลเบื้องต้น และการสอดแทรกเนื้อหาความปลอดภัยในกิจกรรมต่างๆ (3) ด้านการปราบปราม เป็นมาตรการสำหรับจัดการเมื่อเกิดเหตุการณ์ขึ้นแล้ว โดยครอบคลุมตั้งแต่การแก้ไขปัญหาระงับเหตุอย่างรวดเร็วผ่านทีมเคลื่อนที่เร็ว การช่วยเหลือเยียวยาฟื้นฟูสภาพจิตใจผู้ประสบเหตุโดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายเพื่อให้ผู้ประสบเหตุได้รับความคุ้มครองอย่างเป็นธรรม
คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษาปลอดภัย, หลักปธาน 4, โรงเรียน

Abstract

This research aims to: 1) study the needs for safe school administration at Phra In Suksa School (Klomsakul Uthit), 2) study the safe school administration methods based on the Four Principles of Pradhāna at Phra In Suksa School (Klomsakul Uthit), and 3) propose guidelines for safe school administration based on the Four Principles of Pradhāna at Phra In Suksa School (Klomsakul Uthit), conducted under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1. This mixed-method study utilized a quantitative methodology using questionnaires to collect data from a total population of 98 teachers. Data were analyzed using statistics such as frequency, percentage, mean, and standard deviation. Qualitative research utilized interviews with seven key informants and content analysis.

The research findings revealed that: 1) the needs for safe school administration at Phra In Suksa School (Klomsakul Uthit) ranked first in the list of needs: measures to instill safety in the school, followed by preventative measures to ensure school safety, and suppressive measures to ensure school safety. 2) The safe school administration methods based on the Four Principles of Pradhāna at Phra In Suksa School (Klomsakul Uthit) was an integration of 3 aspects of safety management with the Four Principles of Pradhāna included: (1) Saṃvara Padhāna (caution), monitoring and being aware of risks or dangers that may occur in the school environment. (2) Pahāna Padhāna (prevention), creating systems and measures to control risky behaviors and dealing with potential dangers. (3) Bhāvanā Padhāna (development), promoting mental and emotional safety, creating a peaceful environment, and caring for students' mental health. (4) Anurakkhaṇā Padhāna (maintenance), instilling social and environmental responsibility to ensure sustainable safety and morality. And 3) the guidelines for managing safe educational institutions according to the Four Principles of Pradhāna at Phra In Suksa School (Klomsakul Uthit), Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1, consisted of (1) Cultivation, laying a foundation to prevent safety problems from the beginning through collaborative planning with all sectors,

determining controlled areas and posting warning signs, establishing a safety committee, and improving the physical environment to be safe at all times. (2) Prevention, focusing on creating knowledge, understanding, and necessary skills in safety prevention for everyone in the educational institution, such as organizing knowledge-giving activities, building safety awareness, and training in essential skills such as first aid. and the insertion of safety content into various activities. (3) Suppression, a measure for dealing with when an incident has already occurred, covering everything from solving problems to quickly suppressing the incident through a rapid response team, providing assistance, rehabilitation and mental recovery for the victims by coordinating with relevant agencies, and following legal procedures to ensure that victims receive fair protection.

Keywords: Safe Educational Institution Management, Pradhāna 4, Schools

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ มีวัตถุประสงค์หลักในการเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตของคนทุกช่วงวัย จากภัยคุกคามในรูปแบบใหม่อาทิ อาชญากรรม และความรุนแรงในรูปแบบต่างๆ ยาเสพติด ภัยพิบัติจากธรรมชาติภัยจากโรคอุบัติใหม่และภัยจากไซเบอร์ทางการศึกษาที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีของโลกยุคศตวรรษที่ 21 เป็นพลวัตที่ก่อให้เกิดความท้าทายในด้านการเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้ ที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนและประเทศชาติมีความซับซ้อนและรุนแรงมากขึ้น ซึงภัยในแต่ละด้านล้วนมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ นโยบาย Quick Win 7 วาระเร่งด่วน ข้อที่ 1 ความปลอดภัยของผู้เรียน กระทรวงศึกษาธิการมองเห็นภัยที่เกิดแก่นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกิดขึ้นซ้ำและส่งผลกระทบต่อสภาพร่างกายและจิตใจในหลายปีที่ผ่านมา เช่น ภัยจากการคุมคามทางเพศ ภัยจากการกลั่นแกล้งรังแก (Bully) รวมถึงภัยที่เกิดจากโรคอุบัติใหม่ ได้แก่ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) เป็นผลให้เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้และสวัสดิภาพชีวิตของนักเรียน นักศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

นโยบายของส่วนราชการ หน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคต่างก็มุ่งเน้นความปลอดภัยในสถานศึกษา ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นพัฒนาระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้แก่นักเรียน นักศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษาจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดีสามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ ส่งเสริมความปลอดภัย สร้างความมั่นใจให้สังคมเพื่อคุ้มครองความปลอดภัยให้แก่นักเรียน นักศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดและในกำกับกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้การป้องกัน ดูแล ช่วยเหลือ หรือเยียวยาและแก้ไขปัญหาให้มีความเป็นเอกภาพ มีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นระบบ สามารถแก้ไขปัญหาและบริหารจัดการความเสี่ยงได้อย่างยั่งยืนด้วยการบริหารจัดการตามมาตรการ 3 ป ได้แก่ ป้องกัน ปลูกฝัง และปราบปรามให้เกิดความปลอดภัย

ให้มากที่สุดและไม่ให้เกิดเหตุการณ์นั้นซ้ำอีก เพื่อสร้างความมั่นใจและความเชื่อมั่นให้แก่นักเรียน นักศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครองและประชาชนทั่วไปว่านักเรียน นักศึกษาจะได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และเกิดความปลอดภัยอย่างมั่นคงและยั่งยืนเพื่อให้แนวทางการปฏิบัติสอดคล้องและเป็นระบบ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) ตลอดจนมีการบูรณาการในด้านต่างๆ ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียนเพื่อพิจารณาให้ครบถ้วนทุกด้าน พื้นฐานของการพัฒนาชีวิต คือการได้รับการศึกษาโดยได้เรียนในสถานศึกษาที่มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ล้วนเป็นองค์ประกอบที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ครบวงจร

การบริหารความปลอดภัยในโรงเรียนมีความสำคัญสำหรับทุกคนในโรงเรียนเนื่องจากเป็นสถาบันที่ให้ความรู้สู่ความประสบความสำเร็จในชีวิตการศึกษาของนักเรียน รวมถึงความสุขในการทำงานของบุคลากรที่เป็นส่วนในการขับเคลื่อนองค์กรให้สำเร็จจากสถานการณ์ความรุนแรง ภัยพิบัติสิ่งที่เป็นอันตรายทั้งต่อจิตใจ ชีวิต ทรัพย์สินที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดหมายสามารถมีผลกระทบต่อบุคคลต่างๆภายในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหาร บุคลากร ครูต้องร่วมกันดำเนินงาน สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความปลอดภัย การมีแนวทางการปฏิบัติความปลอดภัยในโรงเรียนให้เกิดขึ้นเพื่อทำให้เด็กนักเรียนเกิดความปลอดภัยสูงสุดอย่างเป็นรูปธรรม บุคลากรในโรงเรียนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงสามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางการบริหารความปลอดภัยในโรงเรียน ดังนั้นการบริหารความปลอดภัยในโรงเรียนจึงเป็นภารกิจหลักของโรงเรียนที่จะต้องมีนโยบายเพื่อรักษาความปลอดภัย ประกอบด้วย 1) หลักการบริหารความปลอดภัยในโรงเรียน ได้แก่ อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดการภัยพิบัติในโรงเรียนและการลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ 2) การจัดขอบข่ายความปลอดภัยในโรงเรียน ได้แก่ ภัยจากความรุนแรงของมนุษย์ ภัยจากอุบัติเหตุ ภัยจากการถูกละเมิดสิทธิ์ และภัยจากสุขภาวะทางกายและจิตใจและ 3) การป้องกัน การปลูกฝังและการปราบปรามการบริหารความปลอดภัยในโรงเรียน ได้แก่ การป้องกัน การปลูกฝังและการปราบปราม สิ่งเหล่านี้จึงเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานเมื่อเกิดสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที (ธนัทธวัฒน์ วรวัชรบวรชัย, 2567)

โดยผู้วิจัยเลือกที่จะใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนา คือ หลักปธาน 4 เป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนาที่ประกอบด้วยความพยายามที่ตั้งมั่นเพื่อการรักษาและพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น เพราะหลักปธาน 4 สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยได้ คือ 1) สังวรปธาน เป็นการระมัดระวังไม่ให้เกิดสิ่งที่ไม่ดีหรืออันตรายขึ้นในการบริหารสถานศึกษาปลอดภัย ผู้บริหารและครูควรมีมาตรการป้องกันอันตราย เช่น การตรวจสอบระบบรักษาความปลอดภัย การตรวจสอบสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับอายุและสภาพจิตใจของนักเรียน 2) ปหานปธาน การแก้ไขและกำจัดสิ่งที่ไม่ดีหรืออันตรายที่เกิดขึ้นแล้วในสถานศึกษา เช่น หากมีการพบปัญหาการกลั่นแกล้งกันในโรงเรียน ผู้บริหารควรมีมาตรการแก้ไขปัญหาทันที เช่น การให้ความรู้เรื่องการต่อต้านการกลั่นแกล้งหรือการบำบัดเพื่อช่วยผู้ได้รับผลกระทบ 3) ภาวนาปธาน การพัฒนาสิ่งที่ดีและปลอดภัยในสถานศึกษา เช่น การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตร การพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน การส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจ และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเติบโตของนักเรียน และ 4) อนุรักขนาปธาน การรักษาสิ่งที่ดีและปลอดภัยที่มีอยู่ในสถานศึกษา เพื่อให้มีความปลอดภัยอย่างยั่งยืน เช่น การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียน การดูแลรักษาสภาพแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัย การตรวจสอบและบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่างๆในโรงเรียนให้พร้อมใช้งานเสมอ การประยุกต์ใช้หลักปธาน 4 ในการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยจะช่วย

เสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของนักเรียนในทางที่ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ความปลอดภัยในสถานศึกษาจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่โรงเรียนต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในการเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยตามหลักปธาน 4 โรงเรียนพระอินทร์ศึกษา (กล่อมสกุลอุทิศ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้ ผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาจะสามารถนำไปใช้เป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งใช้ในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาด้านความปลอดภัยของสถานศึกษาและเป็นแนวทางในการพัฒนาความปลอดภัยของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีหลักปฏิบัติเพื่อร่วมกันพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโรงเรียนพระอินทร์ศึกษา (กล่อมสกุลอุทิศ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
2. เพื่อศึกษาวิธีการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยตามหลักปธาน 4 ของโรงเรียนพระอินทร์ศึกษา (กล่อมสกุลอุทิศ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยตามหลักปธาน 4 ของโรงเรียนพระอินทร์ศึกษา (กล่อมสกุลอุทิศ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบเป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนพระอินทร์ศึกษา (กล่อมสกุลอุทิศ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 98 คน และใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนพระอินทร์ศึกษา (กล่อมสกุลอุทิศ) จำนวน 7 คน ที่เลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยการเจาะจง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม มีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป ทั้ง 3 ด้าน 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย 4) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาว่ามีความครอบคลุมหรือไม่ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปเพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญปรากฏว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.5 - 1.00 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมายจำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.878 6) ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

แบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโรงเรียนพระอินทร์ศึกษา (กล่อมสกุลอุทิศ) เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบจำแนกตามความต้องการจำเป็นจำนวน 3 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบ Likert Scale ซึ่งแต่ละคำถามจะมีคำตอบเป็นตัวเลือก 5 ระดับ

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อศึกษาวิธีการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยตามหลักปธาน 4 ของโรงเรียนพระอินทร์ศึกษา (กล่อมสกุลอุทิศ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ การวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจะใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโรงเรียนพระอินทร์ศึกษา (กล่อมสกุลอุทิศ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโรงเรียนพระอินทร์ศึกษา (กล่อมสกุลอุทิศ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวม ดังในตารางที่1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโรงเรียนพระอินทร์ศึกษา (กล่อมสกุลอุทิศ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวม

ที่	การบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโรงเรียนพระอินทร์ศึกษา (กล่อมสกุลอุทิศ)	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ
		μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล		
1	ด้านมาตรการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในสถานศึกษา	2.02	0.46	น้อย	4.40	0.27	มาก	1.178	2
2	ด้านมาตรการปลูกฝังให้เกิดความปลอดภัยในสถานศึกษา	1.96	0.22	น้อย	4.38	0.22	มาก	1.234	1
3	ด้านมาตรการปราบปรามเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในสถานศึกษา	2.33	0.39	น้อย	4.55	0.35	มากที่สุด	0.952	3
	รวม	**2.11**	**0.28**	**น้อย**	**4.45**	**0.22**	**มาก**	**1.156**	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโรงเรียนพระอินทร์ศึกษา (กล่อมสกุลอุทิศ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย สำหรับสภาพปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.11 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 เมื่อ

พิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมาตรการปราบปรามเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านมาตรการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในสถานศึกษาและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านมาตรการปลูกฝังให้เกิดความปลอดภัยในสถานศึกษา

สภาพที่พึงประสงค์การบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโรงเรียนพระอินทร์ศึกษา (กล่อมสกุลอุทิศ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.22 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมาตรการปราบปรามเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านมาตรการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในสถานศึกษาและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านมาตรการปลูกฝังให้เกิดความปลอดภัยในสถานศึกษา

เมื่อเรียงลำดับตามความสำคัญของความต้องการความจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโรงเรียนพระอินทร์ศึกษา (กล่อมสกุลอุทิศ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยระบุความต้องการความจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดและมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน ซึ่งพิจารณาตามค่าดัชนี PNImodified ในที่นี้ คือ 1.156 พบว่าความต้องการจำเป็น อันดับ 1 คือ ด้านมาตรการปลูกฝังให้เกิดความปลอดภัยในสถานศึกษารองลงมาคือ ด้านมาตรการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในสถานศึกษาและอันดับสุดท้าย คือด้านมาตรการปราบปรามเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในสถานศึกษา

2. วิธีการบริหารสถานศึกษาปลอดภัย ตามหลักปธาน 4 ของโรงเรียนพระอินทร์ศึกษา (กล่อมสกุลอุทิศ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2.1 ด้านมาตรการปลูกฝังความปลอดภัยด้านสังวรประธาน คือ การเพียรระวังการตระหนักรู้และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยในสถานศึกษาผ่านการสังเกตและการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมที่อาจมีความเสี่ยงหรืออันตราย โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับการสังเกตอันตรายที่อาจเกิดขึ้น เช่น สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่อาจเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุหรือปัญหาด้านความปลอดภัย หลักการของการปลูกฝังความปลอดภัยด้านสังวรประธานมีดังนี้ การเพียรระวังฝึกสังเกตสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมที่อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุหรือความเสี่ยงต่างๆ เช่น ความไม่ปลอดภัยจากการใช้อุปกรณ์ที่ไม่เหมาะสม การทำกิจกรรมที่เสี่ยงเกินไป หรือสิ่งที่อาจก่อให้เกิดอันตรายทั้งต่อตัวเองและผู้อื่น สร้างสำนึกในตัวนักเรียน ครูและบุคลากรเกี่ยวกับความสำคัญของการเพียรระวังสังเกตและระมัดระวังในสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว ซึ่งจะช่วยให้ทุกคนสามารถตัดสินใจได้อย่างมีสติในการหลีกเลี่ยงอันตราย การฝึกฝนให้ทุกคนในสถานศึกษามีความสามารถในการเพียรระวัง สังเกตและรับมือกับสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง เช่น การฝึกให้สังเกตสัญญาณหรือสภาพแวดล้อมที่มีความผิดปกติ และการฝึกการตอบสนองในกรณีที่พบสิ่งที่อาจเป็นอันตราย การปลูกฝังให้ทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการเพียรระวังสังเกตและรักษาความปลอดภัยร่วมกัน เช่น การทำให้การเพียรระวังฝึกสังเกตความปลอดภัยเป็นเรื่องปกติในชีวิตประจำวัน และเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

2.2 ด้านมาตรการปลูกฝังความปลอดภัยด้านปหานประธาน คือ การเพียรสร้างระบบที่ช่วยป้องกันหรือจัดการกับความเสี่ยงจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยการควบคุมพฤติกรรมที่อาจเสี่ยง หรือที่สามารถทำให้เกิดอันตรายได้ เป็นการเน้นการสอนหรือการสร้างจิตสำนึกที่เกี่ยวข้องกับการหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจเกิดอันตรายต่อบุคคลหรือชุมชน โดยการป้องกันไม่ให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในสถานศึกษา เพียรให้ความรู้และการปลูกฝังความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันพฤติกรรมที่อาจเสี่ยง เช่น การไม่วิ่งเล่นใน

บริเวณที่มีความเสี่ยง การไม่เล่นอุปกรณ์ที่อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุ เพียรส่งเสริมให้นักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษามีพฤติกรรมที่เอื้อต่อความปลอดภัย เช่น การใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ให้ถูกต้อง การปฏิบัติตามกฎระเบียบเพื่อป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุ เพียรสร้างระเบียบและมาตรการป้องกันกำหนดและปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ช่วยลดความเสี่ยง เช่น การติดป้ายเตือนในสถานที่ที่อาจมีความเสี่ยง การจัดให้มีการตรวจสอบความปลอดภัยในพื้นที่ต่างๆ เช่น อาคาร สถานที่ที่มีอุปกรณ์การเรียน เพียรฝึกฝนการตอบสนอง การให้ความรู้ในการรับมือกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เช่น การฝึกซ้อมการอพยพในกรณีเกิดภัยพิบัติ หรือการให้ความรู้ในการป้องกันตัวจากอุบัติเหตุเพียรละบาปที่เกิดขึ้นแล้ว

2.3 ด้านมาตรการปลูกฝังความปลอดภัยด้านภาวนาประธาน คือ การสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เน้นความสงบและความปลอดภัยในด้านจิตใจและอารมณ์ของนักเรียน ซึ่งไม่เพียงแค่การดูแลความปลอดภัยทางกายภาพ แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดี การมีสติ และการฝึกฝนจิตใจให้มีความเข้มแข็ง การฝึกสติในชีวิตประจำวัน คือ การฝึกสติช่วยให้นักเรียนสามารถตระหนักรู้ถึงความคิดและอารมณ์ของตัวเอง รวมถึงการควบคุมการตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีขึ้น เช่น การฝึกสติในตอนเช้าก่อนเริ่มเรียน หรือการทำสมาธิในระหว่างวัน ซึ่งช่วยเพิ่มความสามารถในการรับมือกับความเครียดและความวิตกกังวล การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและสงบ คือการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและเปิดกว้างในโรงเรียนจะช่วยให้นักเรียนรู้สึกปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ควรมีพื้นที่ที่เงียบสงบสำหรับการฝึกสมาธิ หรือพื้นที่ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้พูดคุยและแบ่งปันความรู้สึก การให้การศึกษาด้านความเครียดและสุขภาพจิตให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการกับความเครียด การมีอารมณ์ที่ดีและการส่งเสริมความเข้าใจในด้านสุขภาพจิตช่วยให้นักเรียนสามารถรับมือกับความกดดันจากการเรียนและสิ่งรอบตัวได้ดีขึ้น การใช้กิจกรรมบำบัดจิตใจ การจัดกิจกรรมที่สามารถช่วยบำบัดจิตใจ เช่น การทำกิจกรรมศิลปะ การร้องเพลง การเล่นกีฬา หรือการฝึกการหายใจเพื่อผ่อนคลาย อาจช่วยเสริมสร้างจิตใจที่มั่นคงและลดความวิตกกังวลในตัวนักเรียน การส่งเสริมการใช้ความเมตตาและการให้อภัย คือส่งเสริมการฝึกปฏิบัติตนในทางที่มีเมตตากรุณาต่อเพื่อนๆ และการฝึกให้อภัยจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักเรียน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสังคมที่ปลอดภัยและเต็มไปด้วยความเข้าใจและการเคารพ การสนับสนุนจากครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรมีบทบาทสำคัญในการให้คำแนะนำและสนับสนุนทางจิตใจแก่นักเรียน ควรมีการสอนและแนะนำให้ฝึกภาวนา ฝึกสมาธิ หรือวิธีการดูแลจิตใจเมื่อพบกับสถานการณ์ที่ท้าทาย

2.4 ด้านมาตรการปลูกฝังความปลอดภัยด้านอนุรักขนาประธาน คือ การปลูกฝังความปลอดภัยในสถานศึกษาด้านอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีให้กับนักเรียน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เนื่องจากการรักษาและส่งเสริมคุณค่าทางวัฒนธรรมและประเพณีในท้องถิ่นช่วยเสริมสร้างการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมที่ดี รวมถึงการดูแลสิ่งแวดล้อมและการรักษาความปลอดภัยในพื้นที่ต่างๆ ดังนั้นการปลูกฝังความปลอดภัยในสถานศึกษาจึงสามารถทำได้ด้วยการสร้างกิจกรรมหรือกิจกรรมเรียนรู้ที่เน้น (1) การเรียนรู้เกี่ยวกับประเพณีและวัฒนธรรม สอนให้นักเรียนรับรู้ถึงความสำคัญของประเพณีท้องถิ่น เช่น การปฏิบัติตามระเบียบการหรือขนบธรรมเนียมในการรักษาความปลอดภัยในการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ไม่ทำให้เกิดอันตรายหรือเสียหาย (2) การฝึกทักษะการดูแลความปลอดภัยในชีวิตประจำวัน เช่น การฝึกการดับเพลิงเบื้องต้น การรู้จักใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ความปลอดภัยในสถานศึกษา การระวังอันตรายในสิ่งแวดล้อม เช่น การใช้ทางเดินที่ปลอดภัย (3) การสร้างค่านิยมการร่วมมือในการดูแลสถานศึกษา ส่งเสริมให้นักเรียนร่วมมือกันในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความปลอดภัย เช่น การทำความสะอาดห้องเรียน

การจัดสถานที่เรียนให้ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ (4) การส่งเสริมการปฏิบัติที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สอนให้นักเรียนรู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรอบข้างในสถาบันศึกษา เพื่อป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากมลพิษหรือการใช้ทรัพยากรอย่างไม่ถูกวิธีการปลูกฝังความปลอดภัยไม่เพียงแค่การสอนให้รู้จักปฏิบัติตามข้อบังคับ แต่ยังเป็นการปลูกฝังจิตสำนึกให้รู้จักความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในระยะยาว ช่วยเสริมสร้างการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมที่ดี รวมถึงการดูแลสิ่งแวดล้อม และการรักษาความปลอดภัยในพื้นที่ต่าง ๆ

3. แนวทางการบริหารสถานศึกษาปลอดภัย ตามหลักปธาน 4 ความปลอดภัยของสถานศึกษามุ่งเน้นให้เกิดความปลอดภัยต่อนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเน้นมาตรการที่เข้มงวดในมาตรการ 3 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านมาตรการปลูกฝังให้เกิดความปลอดภัยในสถานศึกษา การดำเนินการเพื่อไม่ให้เกิดปัญหา อุปสรรค หรือความไม่ปลอดภัยต่อนักเรียนครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการสร้างมาตรการป้องกันจากปัจจัยเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นทั้งในและนอกสถานศึกษา โดยการประชุมชี้แจงวางแผนการดำเนินงานด้านความปลอดภัยสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรภาคีเครือข่ายและหน่วยงานองค์กร ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกำหนดพื้นที่ควบคุมความปลอดภัยรวมถึงป้ายสัญลักษณ์และอุปกรณ์ควบคุมความปลอดภัยส่วนบุคคล จัดทำป้ายสัญลักษณ์แสดงความเสี่ยงในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศด้านความปลอดภัยของสถานศึกษาตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมจากภาคีสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมจากภาคีสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมจากภาคเครือข่ายและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเสนอแผนความปลอดภัยของสถานศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพภูมิทัศน์ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องน้ำ ห้องพิเศษและห้องอื่นๆ ให้มีความปลอดภัยมีการสำรวจและประเมินสภาพความเสี่ยงด้านความปลอดภัยสถานศึกษา

3.2 ด้านมาตรการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในสถานศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ จิตสำนึกและเจตคติที่ดีและการสร้างเสริมประสบการณ์เพื่อให้เกิดทักษะในการป้องกันภัยให้แก่นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการสร้างมาตรการปลูกฝังเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในสถานศึกษาสร้างจิตสำนึกความตระหนักการรับรู้และความเข้าใจด้านความปลอดภัยให้แก่ตนเองผู้อื่นและสังคมจัดกิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยให้แก่นักเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้ปกครอง เสริมสร้างทักษะ ประสบการณ์และสมรรถนะด้านความปลอดภัยให้แก่นักเรียนที่เน้นการลงมือปฏิบัติที่เชื่อมโยงกับการดำเนินชีวิตประจำวัน ให้แก่ เช่นการปฐมพยาบาลเบื้องต้นแก่นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาอดแทรกด้านความปลอดภัยสถานศึกษาในกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ รวมถึงสรรหาต้นแบบผู้จัดกิจกรรมและการจัดกิจกรรมเสริมทักษะที่เป็นเลิศ เป็นต้น

3.3 ด้านมาตรการปราบปรามเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในสถานศึกษา ดำเนินการจัดการแก้ไขปัญหา การช่วยเหลือเยียวยาฟื้นฟูและดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย โดยมีมาตรการการปราบปรามเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในสถานศึกษา คือ การจัดการแก้ ไขปัญหากรณีเกิดเหตุความปลอดภัยในสถานศึกษา กำหนดแนวทางปฏิบัติการจัดการหรือการระงับเหตุ การช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุในสถานศึกษาและสร้างการรับรู้ร่วมกันทุกภาคส่วนจัดตั้งคณะทำงานเคลื่อนที่เร็ว(Roving Team) ที่สามารถเข้าระงับเหตุได้อย่างทันเหตุการณ์ เตรียมบุคลากรและเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ ที่พร้อมรับสถานการณ์ติดตั้งระบบเตือนภัยเช่น กล้องวงจรปิด สามารถตรวจสอบข้อเท็จจริงได้ นอกจากนั้นยังมีการช่วยเหลือ เยียวยาฟื้นฟู จิตใจบุคคลผู้

ประสบเหตุความไม่ปลอดภัยโดยการจัดทำข้อมูลบุคคลและหน่วยงานในพื้นที่ตั้งของสถานศึกษาที่สามารถติดต่อ ประสานงานและให้การช่วยเหลือเยียวยาฟื้นฟู จิตใจได้อย่างรวดเร็วทันท่วงที ประสานเครือข่ายการมีส่วนร่วมหน่วยงาน องค์กร เพื่อให้การช่วยเหลือเยียวยาฟื้นฟูจัดระบบประกันภัยรายบุคคลหรือรายกลุ่มที่สามารถให้การคุ้มครองสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน และดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย เช่น แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ ด้านกฎหมายให้ผู้ประสบเหตุได้รับความคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนดรายงานเหตุการณ์ต่อผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต้นสังกัดดำเนินคดี จำแนกประเภทของเหตุที่เกิด ติดตอประสานงานผู้ปกครองเพื่อดำเนินการหรือดำเนินการแทนผู้ปกครองให้การคุ้มครองนักเรียนให้อยู่ในความปลอดภัย

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบผลการวิจัยสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโรงเรียนพระอินทร์ศึกษา (กล่อมสกุลอุทิศ)สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ความสำคัญของความต้องการความจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดและมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน ซึ่งพิจารณาตามค่าดัชนี PNImodified ในที่นี้ คือ 1.156 พบว่า ความต้องการจำเป็น อันดับ 1 คือด้านมาตรการปลูกฝังให้เกิดความปลอดภัยในสถานศึกษารองลงมาคือ ด้านมาตรการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในสถานศึกษา และอันดับสุดท้ายคือด้านมาตรการปราบปรามเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในสถานศึกษา โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของนภาพรรณ ดูนากูล (2560) พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความต้องการสวัสดิภาพของนักเรียนด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ด้านสนามเด็กเล่น ด้านรถโรงเรียนและด้านสวัสดิศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้านและผลรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีสวัสดิภาพของรถโรงเรียนเป็นความต้องการอันดับแรกและพบว่าความต้องการของผู้ปกครองเกี่ยวกับสวัสดิภาพของนักเรียนโดยรวมทั้ง 4 ด้าน คือด้านอาคารเรียนและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพด้านสนามเด็กเล่น ด้านรถโรงเรียนและด้านสวัสดิการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยการศึกษา รายได้และอาชีพ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 จำแนกตามระดับ

2. ผลการศึกษาวิธีการบริหารสถานศึกษาปลอดภัย ตามหลักปธาน 4 ของโรงเรียนพระอินทร์ศึกษา (กล่อมสกุลอุทิศ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า

1.1 ด้านมาตรการปลูกฝังความปลอดภัยด้านสังวรประธาน คือ การเพียรระวังการตระหนักรู้และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยในสถานศึกษาผ่านการสังเกตและการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมที่อาจมีความเสี่ยงหรืออันตราย โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับการสังเกตอันตรายที่อาจเกิดขึ้น เช่น สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่อาจเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุหรือปัญหาด้านความปลอดภัย การปลูกฝังความปลอดภัยด้านสังวรประธานเป็นการเพียรระวังการตระหนักรู้ การสร้างจิตสำนึกและพฤติกรรมที่มุ่งเน้นการป้องกันและลดความเสี่ยงต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษาปลอดภัยยิ่งขึ้นทั้งในด้านการเรียนรู้และการใช้ชีวิตประจำวัน มีความสอดคล้องกับ Celaya (2003) พบว่า สถานศึกษาใช้วิธีการจัดการกับเหตุการณ์ฉุกเฉินเพื่อทำให้เกิดความปลอดภัยแก่นักเรียนสูงสุด ควรปรับปรุงในด้านการดูแลในพื้นที่ที่อาจเกิดสถานการณ์และสถานศึกษาต้องการการรับรองในเรื่องความปลอดภัยควรมีการนำเสนอต่อนักเรียน ผู้ปกครอง ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วางนโยบายด้านการศึกษา นักทฤษฎี และนักวิจัยเกี่ยวกับการศึกษา

1.2 ด้านมาตรการปลูกฝังความปลอดภัยด้านปหานประธาน คือ การเพียรสร้างระบบที่ช่วยป้องกันหรือจัดการกับความเสี่ยงจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นโดยการควบคุมพฤติกรรมที่อาจเสี่ยงหรือที่สามารถทำให้เกิดอันตรายได้เป็นการเน้นการสอนหรือการสร้างจิตสำนึกที่เกี่ยวข้องกับการหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจเกิดอันตรายต่อบุคคลหรือชุมชน โดยการป้องกันไม่ให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในสถานศึกษา มีความสอดคล้อง Klonowicz and Sokolowska (1993) ที่พบว่า ผู้ที่ไม่หลีกเลี่ยงความเสี่ยงมากจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยที่ไม่ดีและผู้ที่หลีกเลี่ยงความเสี่ยงมากจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยที่ดีกว่า ดังนั้น สถานการณ์เฉพาะเป็นเครื่องชี้ลักษณะของบุคคลว่าจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยหรือความเสี่ยงเพียงใด'" ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดโครงการสวัสดิภาพในโรงเรียน

1.3 ด้านมาตรการปลูกฝังความปลอดภัยด้านภาวนาประธาน คือ การสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เน้นความสงบและความปลอดภัยในด้านจิตใจและอารมณ์ของนักเรียน ซึ่งไม่เพียงแค่การดูแลความปลอดภัยทางกายภาพแต่ยังรวมถึงการส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดี การมีสติและการฝึกฝนจิตใจให้มีความเข้มแข็ง การปลูกฝังความปลอดภัยด้านภาวนาในสถานศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่มุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาทั้งในด้านร่างกายและจิตใจของนักเรียน ซึ่งจะช่วยให้พวกเขามีความมั่นคงและสามารถจัดการกับความท้าทายต่างๆ ในชีวิตได้ดีขึ้น มีความสอดคล้องกับแอนน์ สารจินดาพงศ์ (2560) ที่พบว่า การผลการวิจัยรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเกิดอุบัติภัยในสถานศึกษาความคาดหวังในความสามารถของตนเองต่อพฤดิกรรมการป้องกันอุบัติภัยในสถานศึกษา ความคาดหวังในประสิทธิผลของการตอบสนองต่อพฤดิกรรมการป้องกันอุบัติภัยในสถานศึกษา และการปฏิบัติในการป้องกันอุบัติภัยในสถานศึกษาไปในทางที่ถูกต้องมากกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.4 ด้านมาตรการปลูกฝังความปลอดภัยด้านอนุรักขนาประธาน คือ การปลูกฝังความปลอดภัยในสถานศึกษาด้านอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีให้กับนักเรียนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เนื่องจากการรักษาและส่งเสริมคุณค่าทางวัฒนธรรมและประเพณีในท้องถิ่นช่วยเสริมสร้างการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมที่ดี รวมถึงการดูแลสิ่งแวดล้อมและการรักษาความปลอดภัยในพื้นที่ต่างๆ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏฐิยา แก้วถาวร (2561) ที่พบว่า การพัฒนากลุ่มความปลอดภัยในโรงเรียนมีการมอบหมายให้ฝ่ายกิจการนักเรียนเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานความปลอดภัยในโรงเรียน ด้านการค้นหาปัญหาและเหตุการณ์การบาดเจ็บ โรงเรียนใช้การสังเกตและมีการดำเนินการสำรวจสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาเป็นประจำเดือนละครั้ง ด้านมุ่งสร้างความปลอดภัยใน 6 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียน โรงเรียนมีการดำเนินการสร้างแผนความปลอดภัยด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเกี่ยวกับระบบไฟฟ้า อุปกรณ์กีฬาและการสร้างความปลอดภัยด้านระบบคุ้มครองเด็กมีการป้องกันเด็กก่อพฤติกรรมรุนแรงโดยใช้วิธีการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อได้รับข้อมูลที่ชัดเจน นำไปสู่การวางแผนช่วยเหลือนักเรียนและการเดินทางไปกลับโรงเรียนรวมทั้งโรงเรียนได้สร้างความปลอดภัยด้านหลักสูตรปฐมพยาบาลการช่วยเหลือนักเรียนพร้อมทั้งการตรวจสอบอุปกรณ์ปฐมพยาบาลมีความพร้อมในการใช้งานเมื่อเกิดอุบัติเหตุ ด้านมีนโยบายแผนและกิจกรรมความปลอดภัยในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการนำเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาปลอดภัย ตามหลักปธาน 4 ของโรงเรียนพระอินทร์ศึกษา (กล่อมสกุลอุทิศ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบด้วยการจัดการและดูแลโรงเรียนหรือสถานศึกษาให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับนักเรียน ครูและบุคลากรเพื่อป้องกันอุบัติเหตุและปัญหาความปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้น โดยมีหลักการสำคัญการประเมิน

ความเสี่ยงประเมินสถานการณ์และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนเพื่อตรวจสอบความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น การวางแผนป้องกันและจัดการความเสี่ยง โดยกำหนดแนวทางการป้องกันและจัดการความเสี่ยงที่พบเพื่อแก้ไขและเตรียมการเผชิญสถานการณ์การให้ความรู้และฝึกอบรมให้ความรู้แก่นักเรียน ครูและบุคลากรเกี่ยวกับมาตรการความปลอดภัยและการปฏิบัติตัวเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน รวมถึงการฝึกอบรมและจำลองเหตุการณ์เพื่อเตรียมพร้อมรับมือ การมีระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจัดให้มีช่องทางการสื่อสารที่สามารถแจ้งเตือนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทุกคนในสถานศึกษาทราบถึงสถานการณ์และสามารถดำเนินการตามแผนป้องกันการติดตามและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงแนวทางการบริหารความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง โดยการทบทวนและพิจารณาปรับเปลี่ยนมาตรการตามความเหมาะสม การร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำงานร่วมกับชุมชนผู้ปกครองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเครือข่ายความปลอดภัยและสนับสนุนการดำเนินการตามแผนความปลอดภัยของสถานศึกษา ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาปลอดภัยเป็นการดำเนินงานที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องและมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด ทั้งนี้ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเหมาะสมสำหรับการเรียนรู้และการทำงานของทุกคนในโรงเรียนมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรวัฒน์ สมเพาะ (2561) พบว่า การพัฒนากลุ่มความปลอดภัยในสถานศึกษาได้มอบหมายให้หัวหน้าอาคารสถานที่เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการความปลอดภัย ด้านการค้นหาปัญหาและเหตุการณ์การบาดเจ็บ สถานศึกษาใช้สมุดบันทึกในการค้นหาปัญหาและเหตุการณ์บาดเจ็บในสถานศึกษา โดยมีการค้นหาปัญหาการบาดเจ็บด้วยการเฝ้าสังเกตและมีการดำเนินการสำรวจสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาเป็นประจำเดือนละครั้ง

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความจากการวิจัยครั้งนี้ คือ แนวทางการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยตามหลักปธาน 4 ของโรงเรียนพระอินทร์ศึกษา (กล่อมสกุลอุทิศ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1ครั้งนี้ คือ ทำให้ทราบถึงความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยโรงเรียนพระอินทร์ศึกษา (กล่อมสกุลอุทิศ)สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จากผลการสัมภาษณ์บุคคลเชิงลึกเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาปลอดภัย ด้านมาตรการการปลูกฝังให้เกิดความปลอดภัยในสถานศึกษาในด้านหลักปธาน 4 สามารถอธิบายได้ว่า

1. Security คือ การปลูกฝังความปลอดภัยด้านสังวรปธาน การเพียรระวังการตระหนักรู้และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยในสถานศึกษาผ่านการสังเกตและการวิเคราะห์ ความเพียรในการป้องกันไม่ให้กิเลสหรืออกุศลธรรมเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง ความปลอดภัยในเชิงจิตใจและศีลธรรม โดยการปลูกฝังความปลอดภัยด้านสังวรปธาน การมีสติเพื่อป้องกันอกุศลการรู้เท่าทันอารมณ์และสิ่งเร้าที่เข้ามากระทบจิตใจฝึกเจริญสติ เช่น การกำหนดลมหายใจ หรือการเจริญสมาธิลดโอกาสที่อกุศลจิตจะเกิดขึ้น เช่น ความโลภ โกรธ หลง หลีกเลี่ยงสิ่งเร้าที่กระตุ้นกิเลส เช่น โซเชียลมีเดียที่เต็มไปด้วยความโกรธหรือความโลภ

2. Protection คือ การปลูกฝังความปลอดภัยด้านปหานปธาน การเพียรสร้างระบบที่ช่วยป้องกันหรือจัดการกับความเสี่ยงจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ความเพียรในการละกิเลสที่เกิดขึ้นแล้วซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการสร้างความปลอดภัยให้กับจิตใจและชีวิตของเราเพราะการปล่อยให้กิเลสครอบงำจะ

นำไปสู่ความทุกข์และพฤติกรรมที่เป็นอันตรายต่อตนเองและผู้อื่นการปลูกฝังเป็นการฝึกฝนตนเองให้สามารถกำจัดกิเลสออกจากจิตใจอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ชีวิตมีความสงบ ปลอดภัยและห่างไกลจากความทุกข์

3. Environment คือ การปลูกฝังความปลอดภัยด้านภาวนาปธาน การสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เน้นความสงบและความปลอดภัยในด้านจิตใจและอารมณ์ของนักเรียน สภาพแวดล้อมที่เราอาศัยอยู่ทั้งด้านกายภาพและสังคม ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความคิดและจิตใจของเรา สิ่งแวดล้อมที่ดีช่วยส่งเสริมภาวนาปธาน โดยทำให้จิตใจมีความปลอดภัยจากกิเลสและมีโอกาสพัฒนาคุณธรรมมากขึ้น ขณะเดียวกันการฝึกภาวนาปธานเองก็ช่วยสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีเพราะคนที่มีคุณธรรมย่อมส่งผลต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยรวมอยู่ในสังคมที่มีศีลธรรม เช่น การคบหากัลยาณมิตร หลีกเลี่ยงสื่อหรือสถานที่ที่กระตุ้นกิเลส ส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำความดี

4. Tradition คือ การปลูกฝังความปลอดภัยด้านอนุรักขนาปธาน การปลูกฝังความปลอดภัยในสถานศึกษาด้านอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีให้กับนักเรียน ประเพณีที่ดีงามเป็นเครื่องมือสำคัญในการอนุรักษ์และส่งเสริมกุศลธรรม เช่น ศีลธรรมความเมตตาความกตัญญูและความมีวินัยเมื่อสังคมปฏิบัติตามประเพณีที่ดีก็ช่วยสร้างความปลอดภัยทางศีลธรรมและจิตใจ ลดปัญหาสังคมและพฤติกรรมที่เป็นภัย สนับสนุนขนบธรรมเนียมที่ช่วยปลูกฝังจริยธรรม เช่น การเคารพผู้ใหญ่ การสอนให้มีสัมมาคารวะปรับปรุงประเพณีให้เหมาะสมกับยุคสมัยโดยคงคุณค่าเดิมไว้ สรุปดังในภาพที่ 1

ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านมาตรการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในสถานศึกษา ควรกำหนดแนวทางปฏิบัติการจัดการหรือการระงับเหตุ การช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุในสถานศึกษา และสร้างการรับรู้ร่วมกันทุกภาคส่วน

1.2 ด้านมาตรการปลูกฝังให้เกิดความปลอดภัยในสถานศึกษา ควรจัดระบบประกันภัยรายบุคคลหรือรายกลุ่มที่สามารถให้การคุ้มครองสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน

1.3 ด้านมาตรการปราบปรามเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในสถานศึกษา ควรจัดให้มีแผนซักซ้อมการป้องกันและซักซ้อมการเคลื่อนย้ายกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การเฝ้าระวังป้องปรามนักเรียนที่มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และสถานที่จุดเสี่ยง

2.2 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง แผนซักซ้อมการป้องกันและซักซ้อมการเคลื่อนย้ายกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

2.3 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางปฏิบัติการจัดการหรือการระงับเหตุ การช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุในสถานศึกษา และสร้างการรับรู้ร่วมกันทุกภาคส่วน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). คู่มือการดำเนินงานความปลอดภัยสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

ณัฏฐิยา แก้วถาวร. (2561). การจัดการความปลอดภัยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธนัทธวัฒน์ วรวัชรบวรชัย. (2567). การบริหารความปลอดภัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 10(1), 151.

ธีรวัฒน์ สมเพาะ. (2561). การจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเทศบาลสมุทรปราการ. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นภาพรรณ ดูนากูล. (2560). การศึกษาความต้องการของผู้ปกครองเกี่ยวกับสวัสดิภาพของนักเรียนในโรงเรียนอนุบาล. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

แอนน์ สารจินดาพงศ์. (2560). ผลการประยุกต์ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจในการป้องกันโรคต่อพฤติกรรมการป้องกันอุบัติภัยในสถานศึกษา ของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคแพร่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.

Celaya Jesus Raul. (2003). Students and parents understandings of schonship to emergency crises. Dissertation Abstracts Interational, 64(1), 1471.

Klonowicz T. and Sokolowska, J. (1993). Every Danger: Individual Difference,Accident Perception and Safety Behavior. Journal of Polish Psychology Bullentin, 24(1), 51-61.

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน (2568)
Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences Vol. 6 No. 3 July-September (2025)
ISSN: 2730-3233 (Online) https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS

แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

GUIDELINES FOR PERSONNEL MANAGEMENT ACCORDING TO THE 6 SARANIYADHAMMA PRINCIPLES OF SECONDARY SCHOOLS PHRA SAMUT CHEDI DISTRICT SAMUT PRAKAN PROVINCE

[1]วุฒิชัย นาเพชร Wutthichai Naphetr [2]พระสุรชัย สุรชโย Phrasurachai Surachayo
[3]พระครูภาวนาวุฒิบัณฑิต PhrakhruPhawnawuthibanthit
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: surachaihongtrakool@gmail.com

Article Received: August 07, 2025. Revised: September 25, 2025. Accepted: September 27, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 106 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน PNImodified และการวิจัยเชิงคุณภาพทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์การบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นของการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอันดับ 1 คือ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการเข้าปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาบุคลากร 2) วิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ เป็นการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสาราณียธรรม 6 ประการเพื่อสร้างความสามัคคีและความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษานำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ ได้แก่ (1) เมตตากายกรรม การกระทำต่อกันด้วยเมตตา ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากร ส่วนครูและบุคลากรก็ร่วมมือช่วยเหลือกัน (2) เมตตาวจีกรรม การพูดจาต่อกันด้วยเมตตา ผู้บริหารใช้คำพูดที่สุภาพ ให้เกียรติ และสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนครูและบุคลากรก็พูดจากันด้วยถ้อยคำไพเราะ (3) เมตตามโนกรรม การคิดต่อกันด้วยเมตตา ผู้บริหารมีความปรารถนาดีต่อบุคลากร และบุคลากรก็คิดดีต่อกัน (4) สาธารณโภคิตา การแบ่งปัน ผู้บริหารแบ่งปันทรัพยากรอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ส่วนบุคลากรก็แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ (5) สีลสามัญญตา การประพฤติดีเหมือนกัน ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์และยุติธรรม ส่วนบุคลากรก็ปฏิบัติหน้าที่อย่างรับผิดชอบและยึดมั่นในจรรยาบรรณ

(6) ทิฏฐิสามัญญตา การมีความเห็นร่วมกัน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและบุคลากรก็เคารพความเห็นต่างเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน และ 3) แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย (1) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร การอบรมและพัฒนาบุคลากรยุคใหม่จำเป็นต้องบูรณาการคุณธรรมจริยธรรมและความรู้ทันสมัย (2) ด้านการสรรหาบุคลากรการวางแผนและบริหารบุคลากรควรยึดหลักความเป็นธรรม เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ (3) ด้านการประเมินผลการเข้าปฏิบัติงานของบุคลากรมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นธรรมโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วม โดยคำนึงถึงหลักเมตตาความยุติธรรมและการพัฒนาผู้บริหารควรเผยแพร่ข้อมูลผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง (4) ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การกำหนดภาระงานและการจัดบุคลากรควรยึดหลักความเป็นธรรมโปร่งใสและคำนึงถึงศักยภาพ ความต้องการและสวัสดิภาพของบุคลากร (5) ด้านการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร ถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ โดยผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศแห่งการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินการดังกล่าว ต้องยึดหลักความถูกต้อง โปร่งใส ยุติธรรมและปราศจากอคติ
คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, หลักสาราณียธรรม, โรงเรียนมัธยมศึกษา

Abstract

This research article aimed to 1) study the needs of personnel management of secondary school administrators, 2) study personnel management methods based on the Six Sāraṇīyadhamma Principles, and 3) propose personnel management guidelines based on the Six Sāraṇīyadhamma Principles for secondary school administrators in Phra Samut Chedi District, Samut Prakan Province. This mixed-method research methodology consisted of a quantitative approach using a questionnaire survey of 106 administrators and teachers. Data were analyzed using basic statistics (frequency, percentage, mean, standard deviation, PNI modified). Qualitative research included interviews with seven key informants and data were analyzed using content analysis.

The results revealed: 1) The current personnel management situation of secondary school administrators was generally at a high level. The desired conditions for personnel management of secondary school administrators were at a high level. The top priority for personnel management needs of secondary school administrators was personnel retention, followed by recruitment, performance evaluation, personnel placement, and personnel development. 2) The personnel management methods based on the Six Sāraṇīyadhamma Principles of secondary school administrators in Phra Samut Chedi District, Samut Prakan Province were as follows: It was a personnel management using the Six Sāraṇīyadhamma Principles to create unity and cooperation among administrators and personnel in educational institutions, leading to a good and efficient working atmosphere, including (1) Mettākāyakamma, acting with kindness towards each other. Administrators provided assistance

and support to personnel, while teachers and personnel cooperated with each other. (2) Mettāvacīkamma, speaking with kindness towards each other. Administrators used polite, respectful, and inspiring words, while teachers and personnel speak pleasantly. (3) Mettāmanokamma, thinking with kindness towards each other. Administrators wished well for personnel, and personnel think well of each other. (4) Sādhāraṇbhokitā, sharing. Administrators shared resources equally and fairly, while personnel shared knowledge and experience. (5) Sīlasāmaññyatā, common good conduct. Administrators were good role models in terms of honesty and justice. Personnel performed their duties responsibly and adhere to ethics. (6) Diṭṭhisāmaññyatā, having common opinions. Administrators allowed everyone to participate in expressing their opinions, and personnel respect different opinions to find a common conclusion. And 3) personnel management guidelines according to the Six Sāraṇīyadhamma Principles of secondary school administrators in Phra Samut Chedi District. Samut Prakan Province, consisted of (1) personnel retention, training, and development of modern personnel. It is necessary to integrate ethics and modern knowledge. (2) Personnel recruitment, planning and management should adhere to the principles of fairness to create a good and efficient work atmosphere. (3) Personnel performance evaluation focuses on creating a fair and transparent work atmosphere and promoting participation, considering the principles of compassion, justice and development. Executives should thoroughly disseminate performance results. (4) Personnel assignment, workload determination and personnel assignment should adhere to the principles of fairness, transparency and consider the potential, needs and welfare of personnel. (5) Personnel development. Personnel development is considered the heart of driving the organization to success. Executives should emphasize creating an atmosphere of participation, giving all personnel opportunities to express their opinions, and jointly developing personnel development plans. Such operations must adhere to the principles of correctness, transparency, fairness, and freedom from bias.
Keywords: Personnel Management, The Six Sāraṇīyadhamma Principles, Secondary Schools

บทนำ

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในประเทศไทยเพื่อให้รองรับการเปลี่ยนแปลงปรับตัวให้เข้าสู่กับการเปลี่ยนแปลงของโลก หลากหลายแวดวงต่างก็ปรับทิศทางเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางหลักของประเทศ รวมไปถึงแวดวงฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่เริ่มมีการปรับกลยุทธ์สู่การบริหารสถานศึกษา เพื่อให้สอดรับกับทิศทางหลักและสอดคล้องกับโลกยุคปัจจุบันและมุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นพลโลกที่ทันสมัย แต่ก่อนอื่นจะไปถึงขั้นตอนการพัฒนานักเรียนสำหรับผู้บริหารนั้นการบริหารบุคลากรภายในโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างมากเพราะในยุคปัจจุบันมีทั้งบุคคลากรยุคใหม่และยุคเก่าสลับกันไปซึ่งทำให้เกิดปัญหาในรูปแบบการทำงานที่อาจจะไม่สอดคล้องกันจึงเกิดแนวคิดที่ว่าจะศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

เกิดขึ้น ซึ่งใช้หลักธรรมควบคู่กับการบริหาร คือสาราณียธรรม 6 เป็นหลักธรรมที่จะทำให้กิจการงานต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จ โดยมุ่งเน้นไปที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการที่มีทั้งหมด 2 โรงเรียนด้วยกัน

การศึกษาในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมาก ซึ่งเป็นกำลังที่จะพัฒนาประเทศ เพราะเด็กในวันนี้ จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่และการศึกษาจะเป็นไปอย่างมีคุณภาพ เกิดจากการบ่มเพาะจากสิ่งแวดล้อมและสังคม-และได้มีผู้บริหารที่พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ มีครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่เป็นกำลังสำคัญช่วยในการพัฒนาสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้มีการปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษาไว้ใน หมวด 5 และการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 39 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) โดยให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงและเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในโรงเรียนผู้ปกครอง ศิษย์เก่าและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดและบริหารการศึกษาหรือกล่าวได้ว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกฝ่ายได้เข้ามามีบทบาทในการจัดและบริหารการศึกษา แนวทางในการจัดและการบริหารดังกล่าวสอดคล้องกับการปฏิรูปการเมืองและการปกครองซึ่งได้กระจายอำนาจ

การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยทั่วไปมีภารกิจการบริหารงานหลัก 4 ด้าน คือ การบริหารทั่วไป การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารวิชาการ โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนของนักเรียนในการดำเนินงานสถานศึกษาสามารถจัดทาหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้นำและมีความรับผิดชอบในการบริหารงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่3 พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารการจัดการศึกษาไปยังคณะกรรมการและสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมและเกิดประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูในโรงเรียนได้ทางานร่วมกันจนก่อให้เกิดความสำเร็จ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐในส่วนนโยบายด้านสังคม การศึกษาและวัฒนธรรม ในมาตรา 80 (3) ที่ว่า พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมจัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติกฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกรวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทยมีระเบียบวินัยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) นอกจากนั้นแล้วการพัฒนาการศึกษาปรากฏเป็นรูปธรรมตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในระบบการศึกษา ความพยายามดังกล่าวเป็นการพยายามสร้างสรรค์ผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนคุณภาพ จากเดิมที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรมก็ให้น้ำหนักของคุณธรรมมากขึ้น ดังปรากฏอยู่ในมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) ที่ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา

ความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิตและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขทำให้มนุษย์ได้พัฒนาตนเองในด้านต่างได้ตลอดช่วงชีวิตสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข และสามารถเกื้อหนุนในการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสมจึงต้องขึ้นอยู่กับบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษา

การนำหลักธรรมเข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา คือประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมเพื่อเป็นการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาจะเป็นแนวทางของผู้บริหารในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา พัฒนาครู และบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษามีการใช้การสื่อสารเชิงสันติ มีแนวคิดพัฒนาให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีแนวคิดเชิงบวกและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของครูและบุคลากรในสถานศึกษาดีขึ้น โดยใช้หลักสาราณียธรรม 6 (ที.ปา. (ไทย) 11/273/300-301) คือ 1) เมตตากายกรรม หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกทางกายอย่างสุภาพปฏิบัติซึ่งกันและกันอย่างรู้กาลเทศะ ตั้งใจทุ่มเทปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบอย่างสม่ำเสมอ 2) เมตตาวจีกรรม หมายถึงครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพูดสื่อสารต่อกันด้วยเมตตา กล่าวคำที่ก่อให้เกิดไมตรีและเป็นประโยชน์ 3) เมตตามโนกรรม หมายถึงครูและบุคลากรทางการศึกษา ยึดถือหลักคุณธรรมทางจิตใจเป็นสำคัญ 4) สาธารณโภคี หมายถึงครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามหลักการแบ่งปันผลประ โยชน์อย่างเท่าเทียม ทำดีต่อผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน 5) ศีลสามัญญตา หมายถึงครูและบุคลากรทางการศึกษา รักษากฎกติกาทั้งกฎของศีลธรรมกฎระเบียบของสถานศึกษารวมถึงจรรยาบรรณของวิชาชีพ และ 6) ทิฏฐิสามัญญตา หมายถึงครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเป็นอย่างเดียวกันยอมรับฟังเสียงข้างมากและนึกถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญ และสนใจในการวิจัยการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้บริหารบุคลากรและนักเรียนให้มีคุณภาพและมีคุณธรรมจริยธรรม ดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ต้องการของสังคมสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการจำนวน 146 คน และมีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการซึ่งผู้วิจัยกำหนดโดยการเปิดตาราง Krejcie and Morgan ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 106 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักพุทธธรรม จำนวน 7 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม มีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาหลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย 4) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาว่ามีความครอบคลุมหรือไม่ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปเพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญปรากฏว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.5 - 1.00 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมายจำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.970 6) ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ การวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้น ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ความต้องการจำเป็นของการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวม ดังในตารางที่1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนี PNImodified ของการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม

ที่	การบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ$PNI_{modified}$
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1	การสรรหาบุคลากร	3.96	0.95	มาก	4.68	0.57	มากที่สุด	0.182	2
2	การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	3.96	0.99	มาก	4.60	0.61	มากที่สุด	0.163	4

3	การพัฒนาบุคลากร	4.00	0.99	มาก	4.47	0.64	มากที่สุด	0.119	5
4	การธำรงรักษาบุคลากร	3.85	0.86	มาก	4.76	0.56	มากที่สุด	0.237	1
5	การประเมินผลการเข้าปฏิบัติงานของบุคลากร	3.89	0.87	มาก	4.59	0.64	มากที่สุด	0.178	3
	รวม	**3.93**	**0.93**	**มาก**	**4.62**	**0.60**	**มากที่สุด**	**0.176**	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สำหรับสภาพปัจจุบัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลการเข้าปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร

สภาพที่พึงประสงค์การบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการธำรงรักษาบุคลากร รองลงมาคือด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลการเข้าปฏิบัติงานของบุคลากรและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร

เมื่อเรียงลำดับตามความสำคัญของความต้องการความจำเป็น โดยระบุความต้องการความจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดและมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน ซึ่งพิจารณาตามค่าดัชนี PNImodified ในที่นี้ คือ 0.176 พบว่าอันดับ 1 คือ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการเข้าปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานและอันดับสุดท้ายคือด้านการพัฒนาบุคลากร

2. วิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

2.1 เมตตากายกรรม (ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่) ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและดูแลเอาใจใส่บุคลากร เช่น การจัดหาสวัสดิการ การให้คำปรึกษา การส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง ครูและบุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันทำงาน แบ่งปันความรู้และประสบการณ์

2.2 เมตตาวจีกรรม (การมีวาจาดีต่อกัน) ผู้บริหารใช้คำพูดที่สุภาพให้เกียรติและสร้างแรงบันดาลใจ แก่บุคลากร ครูและบุคลากร พูดคุยกันด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ ให้กำลังใจและหลีกเลี่ยงการใช้คำพูดที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง

2.3 เมตตามโนกรรม (การคิดดีต่อกัน ไม่มุ่งร้าย) ผู้บริหารคิดดี ปราถนาดี และหวังให้บุคลากรมีความสุข ความเจริญก้าวหน้า ครูและบุคลากร คิดในแง่ดีต่อกัน ให้อภัย และไม่คิดร้ายต่อกัน

2.4 สาธารณโภคิตา (การแบ่งปัน) ผู้บริหารแบ่งปันทรัพยากร เช่น งบประมาณ อุปกรณ์เครื่องมือ ให้บุคลากรได้ใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ครูและบุคลากรแบ่งปันความรู้ประสบการณ์และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.5 สีลสามัญญตา (ความประพฤติสุจริต) ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และโปร่งใส ในการบริหารงาน ครูและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริตและยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.6 ทิฏฐิสามัญญตา (มีความเห็นชอบร่วมกัน) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแสดงความคิดเห็น ครูและบุคลากร เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและร่วมกันหาข้อสรุปร่วมกัน การบริหารบุคคลโดยยึดหลักสาราณียธรรมจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ความสามัคคีและความร่วมมือในสถานศึกษา นำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่ดีและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันคือการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่

3.1 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร การอบรมและพัฒนาบุคลากรยุคใหม่จำเป็นต้องบูรณาการคุณธรรมจริยธรรมและความรู้ทันสมัยเข้ากับหลักสาราณียธรรมทั้ง 6 ประการ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในชีวิตการทำงาน เนื้อหาการอบรมควรมีความทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและเชื่อมโยงกับคุณธรรมจริยธรรม เช่นการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม โดยนำหลักสาราณียธรรม เช่น เมตตา สาธารณโภคี สีลสามัญญตามาเป็นกรอบในการออกแบบเนื้อหา กิจกรรมควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร การแก้ไขปัญหาและปลูกฝังจิตสำนึกสาธารณะ ความซื่อสัตย์สุจริตและการคิดวิเคราะห์ โดยใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย เช่น เกม กิจกรรมกลุ่มและสื่อ multimedia กระบวนการเรียนรู้ควรเน้นการมีส่วนร่วม สร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายและผู้ฝึกอบรมควรให้ Feedback แก่ผู้เข้าอบรมอย่างสม่ำเสมอการอบรมเช่นนี้จะช่วยพัฒนาผู้เข้าอบรมให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและคุณธรรมพร้อมที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่ตนเอง องค์กรและสังคม โดยมีแนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามหลักวุฒิธรรม 4 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านตัวผู้เรียนได้แก่ เนื้อหาทันสมัย เชื่อมโยงคุณธรรม เนื้อหาอบรมต้องทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและเชื่อมโยงกับคุณธรรมจริยธรรม เช่นการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม การแข่งขันทางธุรกิจอย่างเป็นธรรม

3.2 ด้านการสรรหาบุคลากร การวางแผนและบริหารบุคลากรควรยึดหลักความเป็นธรรมและการมีส่วนร่วมโดยคำนึงถึงหลักสาราณียธรรมทั้ง 6 ประการ เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกคนอย่างเต็มที่ผู้บริหารต้องจัดสรรงานอย่างเป็นธรรม ให้โอกาสพัฒนา ดูแลสวัสดิภาพ สื่อสารอย่างสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็น มองบุคลากรในแง่ดี แบ่งปันทรัพยากรและเป็นแบบอย่างที่ดี นอกจากนี้ต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน แสดงความคิดเห็นและประเมินผล โดยสร้างช่องทางสื่อสารเปิดเผยข้อมูลและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การบูรณาการหลักสาราณียธรรม เช่น เมตตา สาธารณโภคีและสีลสามัญญตาในการดำเนินงานต่างๆ จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีความสามัคคีและประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

3.3 ด้านการประเมินผลการเข้าปฏิบัติงานของบุคลากร การบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นธรรมโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยคำนึงถึงหลักเมตตา ความยุติธรรมและการพัฒนาผู้บริหารควรเผยแพร่ข้อมูลผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงเข้าใจง่ายและเปิดโอกาสให้สอบถามโดยใช้ภาษาที่สุภาพให้เกียรติและสื่อสารด้วยความจริงใจการประเมินต้องเป็นไปอย่างยุติธรรมปราศจากอคติและมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ ใช้ผลงานเป็นกรณีศึกษาและเปิดรับฟังความคิดเห็น เพื่อสร้างความเข้าใจและร่วมกันพัฒนา การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินต้องร่วมกันกำหนดมีความชัดเจน วัดผลได้และ

สอดคล้องกับเป้าหมาย โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรการติดตามผลการปฏิบัติงานต้องเป็นธรรมใช้เครื่องมือที่หลากหลายให้ข้อมูลป้อนกลับและเปิดโอกาสให้ชี้แจง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเป็นสำคัญ

3.4 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การกำหนดภาระงานและการจัดบุคลากรควรยึดหลักความเป็นธรรม โปร่งใสและคำนึงถึงศักยภาพ ความต้องการและสวัสดิภาพของบุคลากร โดยบูรณาการหลักสาราณียธรรม เช่นเมตตา สาธารณโภคี สีลสามัญญตาและทิฏฐิสามัญญตา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความพึงพอใจสูงสุด การกำหนดภาระงานต้องเหมาะสมกับความสามารถ กระจายอย่างเป็นธรรมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง การสื่อสารต้องชัดเจนใช้คำพูดสร้างแรงบันดาลใจและมุ่งหวังให้บุคลากรประสบความสำเร็จ การจัดบุคลากรต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับลักษณะงานให้โอกาสอย่างเท่าเทียมและดูแลสวัสดิภาพ ทั้งนี้ต้องดำเนินการด้วยความโปร่งใสยุติธรรม โดยเปิดเผยข้อมูล รับฟังความคิดเห็นและสร้างความเข้าใจ การบริหารงานบุคคลเช่นนี้จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีเสริมสร้างความสัมพันธ์และนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานอย่างยั่งยืน

3.5 ด้านการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร ถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จโดยผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศแห่งการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินการดังกล่าวต้องยึดหลักความถูกต้อง โปร่งใส ยุติธรรมและปราศจากอคติ โดยคำนึงถึงความต้องการ ศักยภาพและโอกาสในการพัฒนาของบุคลากรเป็นสำคัญ ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแบ่งปันข้อมูและให้ความสำคัญกับทุกความคิดเห็น พร้อมทั้งดูแลเอาใจใส่จัดหาทรัพยากรและสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาต่างๆ อย่างทั่วถึงการสื่อสารกับบุคลากรต้องสร้างสรรค์ให้คำแนะนำ ชี้แนะและให้กำลังใจ โดยมุ่งหวังให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้และสร้างเครือข่าย ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานและความสำเร็จขององค์กรในที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบผลการวิจัยสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ความต้องการความจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน อันดับ 1 คือด้านการธำรงรักษาบุคลากร รองลงมาคือด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการเข้าปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานและอันดับสุดท้ายคือด้านการพัฒนาบุคลากร จากผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการมีความจำเป็นเร่งด่วนในด้านการธำรงรักษาบุคลากรโดย ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างต่อเพื่อนร่วมงานในการ พิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการของบุคลากรที่ดีอย่าง เที่ยงธรรมและโปร่งใส จัดอบรมให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ควบคู่กับความรู้ที่ทันสมัยด้านต่างๆ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของนวทัศน์ แนวสุข (2550) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการสรร

หา ด้านการรักษาวินัยและด้านการลาออกจากราชการอยู่ในระดับปานกลางเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างกลุ่มพบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นแตกต่าง ในขณะที่ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาด้านการรักษาวินัยและด้านการลาออก มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร คือ ควรมุ่งเน้นการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้และจัดประชุมสัมมนาเพื่อให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการงานบุคคลของโรงเรียนให้มากขึ้น และสอดคล้องกับการวิจัยของกัลยกร ลาภเดโช และสุกิจ ชัยมุสิก (2562) ที่พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในการปฏิบัติงานด้านโครงสร้างพื้นฐานและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านทิฏฐิสามัญญตาในการปฏิบัติงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน

2. ผลการศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ เป็นการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสาราณียธรรม 6 ประการเพื่อสร้างความสามัคคีและความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา นำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) เมตตากายกรรม การกระทำต่อกันด้วยเมตตา ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากร ส่วนครูและบุคลากรก็ร่วมมือช่วยเหลือกัน 2) เมตตาวจีกรรม การพูดจาต่อกันด้วยเมตตา ผู้บริหารใช้คำพูดที่สุภาพ ให้เกียรติ และสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนครูและบุคลากรก็พูดจากันด้วยถ้อยคำไพเราะ 3) เมตตามโนกรรม การคิดต่อกันด้วยเมตตา ผู้บริหารมีความปรารถนาดีต่อบุคลากร และบุคลากรก็คิดดีต่อกัน 4) สาธารณโภคิตา การแบ่งปัน ผู้บริหารแบ่งปันทรัพยากรอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ส่วนบุคลากรก็แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ 5) สีลสามัญญตา การประพฤติดีเหมือนกัน ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์และยุติธรรม ส่วนบุคลากรก็ปฏิบัติหน้าที่อย่างรับผิดชอบและยึดมั่นในจรรยาบรรณ และ 6) ทิฏฐิสามัญญตา การมีความเห็นร่วมกัน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และบุคลากรก็เคารพความเห็นต่างเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน จากผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารบุคคลโดยยึดหลักสาราณียธรรมจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคีและความร่วมมือในสถานศึกษานำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่ดีและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน คือ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยกร ลาภเดโช และสุกิจ ชัยมุสิก (2562) ที่พบว่า การบริหารราชการแผ่นดินเกี่ยวกับงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการพัฒนาท้องถิ่นในด้านเศรษฐกิจ การเมืองสังคมวัฒนธรรม และความมั่นคงของประเทศบุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความสามัดดีปรองดองกัน มีน้ำใจช่วยเหลืองานซึ่งกันและกันแสดงกิริยามารยาทที่สุภาพต่อกัน สื่อสารกันด้วยวาจาที่ไพเราะ ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม คำนึงถึงวัตถุประสงค์ของงานเป็นหลัก มีความรักความพอใจในองค์กร ใฝ่ศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีจิตสาธารณะในการช่วยเหลือผู้อื่น รู้จักบูรณาการงานร่วมกันทุกภาคส่วน มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ สิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ทั่วถึง และรวดเร็ว และสอดคล้องกับการวิจัยของ Blanks (1991) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนยังอยู่ในช่วงการพัฒนา แต่ยังล้าหลังกว่าการบริหารบุคคลของหน่วยงานอื่นๆ ถึงแม้ว่าบุคลากรที่รับผิดชอบด้านบริหารบุคคลจะมีพื้นฐานความรู้สูงก็ตาม แต่ในด้านวิชาการแล้ว เขาเหล่านั้นก็ยังไม่พร้อมในด้านการบริหารบุคคล จึงต้องให้บุคคลเหล่านั้นฝึกทักษะความชำนาญ ไม่ว่าจะเป็นด้านการฝึกอบรมในลักษณะประจำการ หรือการศึกษานอกระบบโรงเรียน

การบริหารบุคคลของโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดความสำคัญก่อนหลัง โดยเฉพาะงบประมาณและการวางตัวทำงาน หรือตำแหน่งของบุคลากร ถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนาองค์การ หรือบุคลากรของภาคธุรกิจเอกชนเป็นตัวอย่าง การบริหารบุคคลของโรงเรียนเป็นงานที่เป็นไปได้

3. ผลการเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย 1) การธำรงรักษาบุคลากร การอบรมและพัฒนาบุคลากรยุคใหม่จำเป็นต้องบูรณาการคุณธรรมจริยธรรมและความรู้ทันสมัย 2) การสรรหาบุคลากรการวางแผนและบริหารบุคลากรควรยึดหลักความเป็นธรรม เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ 3) การประเมินผลการเข้าปฏิบัติงานของบุคลากรมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นธรรมโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วม โดยคำนึงถึงหลักเมตตาความยุติธรรมและการพัฒนาผู้บริหารควรเผยแพร่ข้อมูลผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง 4) การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การกำหนดภาระงานและการจัดบุคลากรควรยึดหลักความเป็นธรรม โปร่งใสและคำนึงถึงศักยภาพ ความต้องการและสวัสดิภาพของบุคลากร 5) การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร ถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จโดยผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศแห่งการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินการดังกล่าวต้องยึดหลักความถูกต้อง โปร่งใสยุติธรรมและปราศจากอคติ จากผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึงผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการเพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในชีวิตการทำงาน เนื้อหาการอบรมควรมีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและเชื่อมโยงกับคุณธรรมจริยธรรม เช่น การใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมโดยนำหลักสาราณียธรรม สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกคนอย่างเต็มที่ ผู้บริหารต้องจัดสรรงานอย่างเป็นธรรมให้โอกาสพัฒนาดูแลสวัสดิภาพสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นมองบุคลากรในแง่ดี แบ่งปันทรัพยากรและเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของประเสริฐ จินะกาศ (2549) ที่พบว่า ควรจ่ายเงินเดือนตามวุฒิ ควรกำหนดบทลงโทษให้ชัดเจนและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ควรลงโทษทางวินัยและการให้พ้นจากงานตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ควรมีการประชุมก่อนจัดคนเข้าทำงาน ควรสนับสนุนให้บุคคลคัดเลือกจากทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ รัฐควรจัดให้มีสวัสดิการตอนเกษียณอายุให้เท่าเทียมกับข้าราชการครู และสอดคล้องกับการวิจัยของ Thomas Michael (2001) ที่พบว่า การคัดเลือกบุคลากรผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตรงตามสายงานที่รับผิดชอบและมีวิสัยทัศน์ในการทำงานและผู้บริหารต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความจากการวิจัยครั้งนี้ คือ แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ สรุปได้เป็นองค์ความรู้ ดังนี้

1. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร การอบรมและพัฒนาบุคลากรยุคใหม่จำเป็นต้องบูรณาการคุณธรรมจริยธรรมและความรู้ทันสมัยเข้ากับหลักสาราณียธรรมทั้ง 6 ประการ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในชีวิตการทำงาน เนื้อหาการอบรมควรมีความทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและเชื่อมโยงกับคุณธรรมจริยธรรม เช่นการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม โดยนำหลักสาราณียธรรม เช่น เมตตา สาธารณโภคี สีลสามัญญตามาเป็นกรอบในการออกแบบเนื้อหากิจกรรมควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมการ

สื่อสารการแก้ไขปัญหาและปลูกฝังจิตสำนึกสาธารณะความซื่อสัตย์สุจริตและการคิดวิเคราะห์ โดยใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย เช่น เกม กิจกรรมกลุ่มและสื่อ multimedia กระบวนการเรียนรู้ควรเน้นการมีส่วนร่วม สร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายและผู้ฝึกอบรมควรให้ Feedback แก่ผู้เข้าอบรมอย่างสม่ำเสมอการอบรมเช่นนี้จะช่วยพัฒนาผู้เข้าอบรมให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและคุณธรรมพร้อมที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่ตนเอง องค์กรและสังคมโดยมีแนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่21 ตามหลักวุฒิธรรม 4 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านตัวผู้เรียน ได้แก่เนื้อหาทันสมัยเชื่อมโยงคุณธรรม เนื้อหาอบรมต้องทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและเชื่อมโยงกับคุณธรรมจริยธรรม เช่นการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม การแข่งขันทางธุรกิจอย่างเป็นธรรม

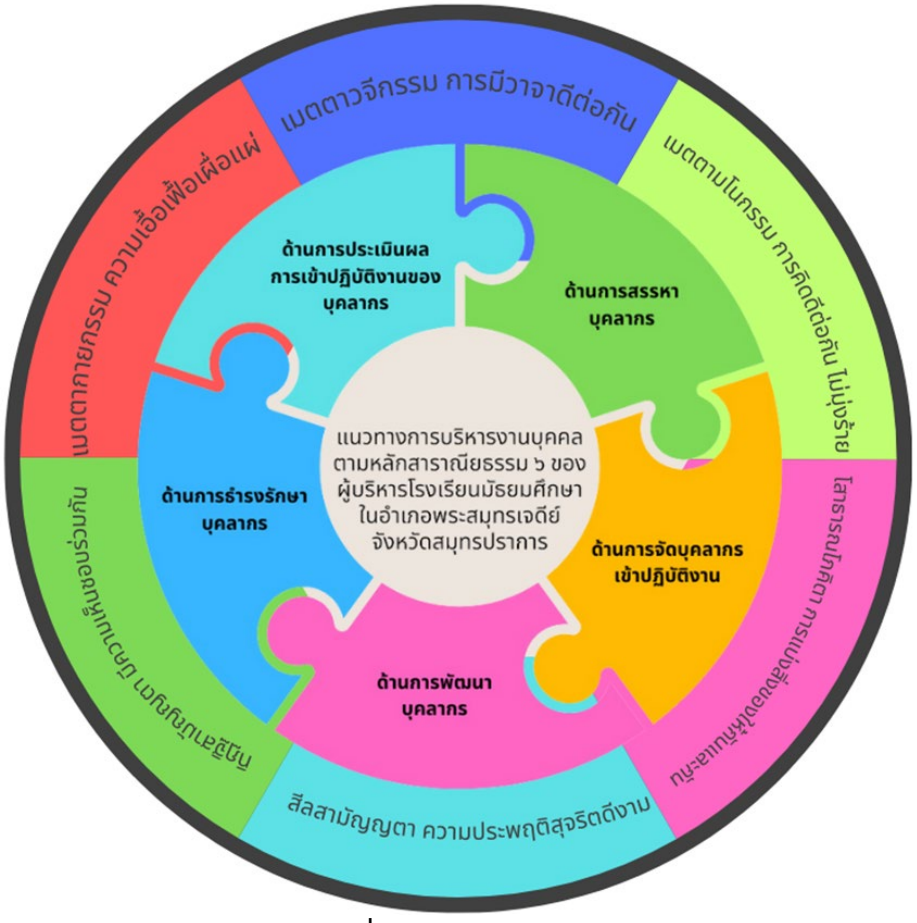
2. ด้านการสรรหาบุคลากร การวางแผนและบริหารบุคลากร ควรยึดหลักความเป็นธรรมและการมีส่วนร่วม โดยคำนึงถึงหลักสาราณียธรรมทั้ง 6 ประการ เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกคนอย่างเต็มที่ ผู้บริหารต้องจัดสรรงานอย่างเป็นธรรม ให้โอกาสพัฒนาดูแลสวัสดิภาพ สื่อสารอย่างสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็น มองบุคลากรในแง่ดี แบ่งปันทรัพยากรและเป็นแบบอย่างที่ดี นอกจากนี้ต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน แสดงความคิดเห็นและประเมินผล โดยสร้างช่องทางสื่อสาร เปิดเผยข้อมูลและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การบูรณาการหลักสาราณียธรรม เช่น เมตตา สาธารณโภคี และสีลสามัญญตาในการดำเนินงานต่างๆ จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความสามัคคีและประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

3. ด้านการประเมินผลการเข้าปฏิบัติงานของบุคลากร การบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระสมุทรเจดีย์จังหวัดสมุทรปราการมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นธรรม โปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วม โดยคำนึงถึงหลักเมตตา ความยุติธรรมและการพัฒนาผู้บริหารควรเผยแพร่ข้อมูลผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงเข้าใจง่ายและเปิดโอกาสให้สอบถามโดยใช้ภาษาที่สุภาพให้เกียรติและสื่อสารด้วยความจริงใจ การประเมินต้องเป็นไปอย่างยุติธรรมปราศจากอคติและมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ ใช้ผลงานเป็นกรณีศึกษาและเปิดรับฟังความคิดเห็นเพื่อสร้างความเข้าใจและร่วมกันพัฒนา การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินต้องร่วมกันกำหนด มีความชัดเจนวัดผลได้และสอดคล้องกับเป้าหมาย โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากร การติดตามผลการปฏิบัติงานต้องเป็นธรรม ใช้เครื่องมือที่หลากหลายให้ข้อมูลป้อนกลับและเปิดโอกาสให้ชี้แจง

4. ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การกำหนดภาระงานและการจัดบุคลากร ควรยึดหลักความเป็นธรรม โปร่งใส และคำนึงถึงศักยภาพความต้องการและสวัสดิภาพของบุคลากร โดยบูรณาการหลักสาราณียธรรม เช่น เมตตา สาธารณโภคี สีลสามัญญตาและทิฏฐิสามัญญตา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความพึงพอใจสูงสุด การกำหนดภาระงานต้องเหมาะสมกับความสามารถ กระจายอย่างเป็นธรรมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง การสื่อสารต้องชัดเจน ใช้คำพูดสร้างแรงบันดาลใจและมุ่งหวังให้บุคลากรประสบความสำเร็จ การจัดบุคลากรต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับลักษณะงาน ให้โอกาสอย่างเท่าเทียมและดูแลสวัสดิภาพ ทั้งนี้ต้องดำเนินการด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม โดยเปิดเผยข้อมูล รับฟังความคิดเห็นและสร้างความเข้าใจ การบริหารงานบุคคลเช่นนี้จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

5. ด้านการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร ถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ โดยผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศแห่งการมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้บุคลากร

ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินการดังกล่าวต้องยึดหลักความถูกต้อง โปร่งใส ยุติธรรมและปราศจากอคติ โดยคำนึงถึงความต้องการศักยภาพและโอกาสในการพัฒนาของบุคลากรเป็นสำคัญ ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแบ่งปันข้อมูลและให้ความสำคัญกับทุกความคิดเห็น พร้อมทั้งดูแลเอาใจใส่จัดหาทรัพยากรและสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาต่างๆ อย่างทั่วถึง การสื่อสารกับบุคลากรต้องสร้างสรรค์ ให้คำแนะนำชี้แนะและให้กำลังใจโดยมุ่งหวังให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันความรู้และสร้างเครือข่ายล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมด้านการธำรงรักษาบุคลากรให้ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างต่อเพื่อนร่วมงานในการ พิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการของบุคลากรที่ดีอย่าง เที่ยงธรรมและโปร่งใส

1.2 ผู้บริหารมีการวางแผนบุคลากรด้วยความเป็นธรรมต่อทุกส่วน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน บริหารบุคลากร

1.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมด้านการประเมินผลการเข้าปฏิบัติงานของบุคลากร ให้ผู้บริหารมีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องบุคลากรให้ ปฏิบัติอย่างทั่วถึง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาด้านการธำรงรักษาบุคลากรให้ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างต่อเพื่อนร่วมงานในการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการของบุคลากรที่ดีอย่าง เที่ยงธรรมและโปร่งใส

2.2 ควรศึกษาด้านการสรรหาบุคลากร ให้ผู้บริหารมีการวางแผนบุคลากรด้วยความเป็นธรรมต่อทุกส่วน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน บริหารบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

กัลยกร ลาภเดโช และสุกิจ ชัยมุสิก. (2562).การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 7(2), 263-274.

นวทัศน์ แนวสุข. (2550). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสระแก้ว.

ประเสริฐ จินะกาศ. (2549). การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ. (2566). รายงานการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2566. สมุทรปราการ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

Blank, E.B. (1991). A Model Job Description for Personnel Administrator position in North Carolina Public School System. North Carolina. The University of North Carolina at Greensboro.

Thomas Michael. (2001). Through the eyes of school personal administration: What Matters in selecting elementary school principle. Thesis Doctor of Education. Drake University.

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน (2568)
Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences Vol. 6 No. 3 July-September (2025)
ISSN: 2730-3233 (Online) https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS

แนวทางการบริหารงานเครือข่ายการศึกษาตามหลักทุติยปาปณิกธรรม ของกลุ่มโรงเรียนใจสมานบ้านแพน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

GUIDELLINES FOR MANAGING THE EDUCATIONAL NETWORK ACCORDING TO THE PRINCIPLES OF DUTIYAPAPANIKADHAMMA OF THE JAISAMAN BAN PAN SCHOOL GROUP PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

[1]นพพร พิมพ์ดี Nopporn Phimdee [2]สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย Suddhipong Srivichai
[3]พระครูภาวนาวุฒิบัณฑิต PhrakhruPhawanawuttibundit
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: noppornsm@gmail.com

Article Received: August 08, 2025. Revised: September 25, 2025. Accepted: September 27, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารงานเครือข่ายการศึกษา 2) เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานเครือข่ายการศึกษาตามหลักทุติยปาปณิกธรรม และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานเครือข่ายการศึกษาตามหลักทุติยปาปณิกธรรมของกลุ่มโรงเรียนใจสมานบ้านแพน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามประชากรทั้งหมดในกาวิจัย จำนวน 89 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการบริหารงานเครือข่ายการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานเครือข่ายการศึกษาอยู่ในระดับมาก ความต้องการจำเป็นการบริหารงานเครือข่ายการศึกษา อันดับ 1 คือ ด้านการรับรู้มุมมองด้วยกัน รองลงมาคือ ด้านการมีผลประโยชน์และมีความสนใจร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง ด้านการพึ่งพิงอิงร่วมกัน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน และด้านการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน 2) วิธีการบริหารงานเครือข่ายการศึกษาตามหลักทุติยปาปณิกธรรม ของกลุ่มโรงเรียนใจสมานบ้านแพน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ความต้องการจำเป็น คือ ด้านการรับรู้มุมมองด้วยกัน (1) จักขุมา ครูจำเป็นต้องมีมุมมองร่วมกัน เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลร่วมกันวางนโยบาย มีแผนงานในการพัฒนา เน้นการร่วมมือและการสร้างความเข้าใจร่วมกันในเครือข่ายการศึกษาภายใต้แนวคิดของการบริหารงานที่มีการสื่อสารและการรับรู้จากหลายฝ่าย (2) วิธุโร ต้องเป็นผู้มีความรู้ มีความสามารถ มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมถึงการไม่ตัดสินหรือรีบเร่งในการตัดสินใจจะคำนึงถึงมุมมองที่หลากหลายและการสังเกตอย่างถี่ถ้วน (3) นิสฺสยสมฺปนฺโน ต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความเป็นกันเอง พูดจาไพเราะ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความจริงใจ มีความเสมอต้นเสมอปลาย มีความเป็นกันเองมีความสามารถในการพึ่งพาตนเองและการร่วมมือกับผู้อื่นอย่างมีปัญญา และ 3) แนวทางการบริหารงานเครือข่ายการศึกษาตามหลักทุติยปาปณิกธรรม ของกลุ่มโรงเรียนใจสมานบ้านแพน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย (1) จักขุมา (มีปัญญามองการณ์ไกล) กลุ่มโรงเรียนเน้นการสร้าง การ

รับรู้และวิสัยทัศน์ร่วมกันผ่านวิธีการต่างๆ คือ การประชุมและแลกเปลี่ยน การสื่อสารต่อเนื่อง การมีส่วนร่วม การติดตามและประเมินผล การให้รางวัลและยอมรับ (2) วิธูโร (จัดการธุระได้ดี) เน้นการจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ทำงานเป็นทีม สร้างสรรค์แนวทางแก้ไข (3) นิสสยสัมปันโน (พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้) สร้างเครือข่ายที่เกื้อกูลและพึ่งพากันได้ผ่านการให้อำนาจและการมีส่วนร่วม สร้างระบบสื่อสารที่ดี พัฒนาทักษะร่วมกัน สร้างวัฒนธรรมแห่งการสนับสนุน
คำสำคัญ: การบริหารงานเครือข่ายการศึกษา, หลักทุติยปาปณิกธรรม, โรงเรียน

Abstract

This research article aimed: 1) to study the needs and requirements for educational network management, 2) to study methods for educational network management based on the principles of Dutiyapāpaṇikadhamma, and 3) to propose guidelines for educational network management based on the principles of Dutiyapāpaṇikadhamma of the Jai Saman Ban Paen School Group in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. This mixed-method research utilized a quantitative approach using a questionnaire survey of the entire research population (89 participants). Data were analyzed using basic statistics (frequencies, percentages, means, and standard deviations). Qualitative research included interviews with seven key informants and data were analyzed using content analysis.

The results revealed: 1) The current state of educational network management was moderate, while the desired state of educational network management was high. The top five needs for educational network management were perceived as mutual perspectives, followed by shared interests and benefits, extensive network member participation, mutual reliance, shared vision, mutual support, and exchange. 2) The methods for educational network management based on the principles of Dutiyapāpaṇikadhamma of the Jai Saman Ban Paen School Group in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province are described. The essential requirements were: mutual perspective sharing (1) Cakkhumā: Teachers must have a shared perspective, be visionary, jointly formulate policies and develop plans, and emphasize cooperation and mutual understanding within the educational network under the management concept of communication and multi-party perception. (2) Vidhūro: Must be knowledgeable, capable, and skilled in performing duties, including non-judgmental or hasty decision-making, considering diverse perspectives and careful observation. (3) Nissayasampanno: Must be a person with good human relations, friendly, pleasant, cheerful, sincere, consistent, friendly, capable of self-reliance and wise cooperation with others. And 3) The educational network management guidelines based on the Dutiyapāpaṇikadhamma principle of the Jai Saman Ban Paen School Group, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, consisting of (1) Cakkhumā (wisdom and foresight). The school group emphasizes creating shared perception and vision through various methods, namely meetings and exchanges, continuous communication, participation,

monitoring and evaluation, and rewards and recognition. (2) Vidhūro (good business management), emphasizing efficient work management. By setting common goals, working as a team, creating solutions. (3) Nissayasampanno (being able to rely on others), creating supportive and interdependent networks through empowerment and participation, creating good communication systems, developing common skills, and creating a culture of support.
Keywords: Educational Network Administration, The Principles of Dutiyapāpaṇikadhamma, Schools

บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันเป็นสังคมโลกาภิวัตน์เป็นสังคมยุคของการสื่อสารหลายหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนได้ให้ความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์มากไม่ว่าจะเป็นงานทางด้านธุรกิจงานทางด้านการศึกษา งานราชการ งานด้านการศาสนาและงานสังคมสงเคราะห์ เพราะการประชาสัมพันธ์เป็นงานเชิงสร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชน อันจะส่งผลให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้แล้วการประชาสัมพันธ์ยังเป็นงานพัฒนาส่งเสริมความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องร่วมกันสร้างสรรค์การดำเนินการร่วมกันระหว่างสถาบันกับกลุ่มประชาชนอย่างมีสัมพันธภาพราบรื่นบนรากฐานความรู้ความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างองค์กร สถาบัน หน่วยงานกับประชาชนที่เกี่ยวข้อง (วิจิตร อาวะกุล, 2551)

การบริหารเครือข่าย มีส่วนสำคัญในการสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ปกครอง ชุมชนหรือองค์กรภายนอกให้เข้ามามีบทบาทในการช่วยเหลือสนับสนุนการศึกษาของผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้แบบบูรณาการและยังเป็นการสร้างเครือข่ายที่ช่วยเหลือกันเพื่อพัฒนาความรู้ของผู้เรียนเป็นองค์รวมมากดังเช่น ความหมายของเครือข่าย คือสรรพสิ่งในตัวเรา สิ่งต่างๆ ในโลกและสากลจักรวาล นั้นเกิดขึ้นด้วยการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ไม่มีสิ่งใดเกิดขึ้นอย่างโดดเดี่ยว ทุกสิ่งมีที่มาที่ไปมีเหตุมีปัจจัย เมื่อมนุษย์อยู่ร่วมเป็นสังคม การดำรงอยู่ที่มนุษย์คนหนึ่งย่อมมีผลกระทบต่อคนที่อยู่รอบข้างอย่างเลี่ยงไม่ได้ความสัมพันธ์นี้มีลักษณะที่พึ่งพากันอยู่เสมอไม่ว่าเป็นความสัมพันธ์ในลักษณะเสมอภาคกันเกื้อกูลกันหรือความสัมพันธ์ที่กดขี่ ครอบงำ เอารัดเอาเปรียบก็ตามและมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนามนุษย์และสังคมให้ก้าวหน้าไปสู่สภาพที่พึงประสงค์ทั้งในทางด้านเศรษฐกิจการเครือข่ายการศึกษามีจุดเริ่มต้นที่เป็นรูปธรรมชัดเจน (สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์, 2553) ตั้งแต่มีการตรากฎหมายการศึกษาแห่งชาติฉบับแรก คือพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 8 และมาตรา 9 ได้กำหนดให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษาและยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคลครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันทางสังคมอื่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2545) สำหรับการบริหารเครือข่ายถ้าใช้ให้เหมาะสมและจัดระบบให้ถูกต้องจะมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาศักยภาพทางด้านการศึกษาให้สามารถดำเนินไปได้อย่างดียิ่งขึ้นแต่การบริหารเครือข่ายภายใต้สังคมในยุคปัจจุบัน

ซึ่งอาจมีผลกระทบได้ทั้งทางบวกและทางลบต่อการศึกษา ดังนั้น ในการวางเครือข่ายการศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพิจารณาถึงงานและบทบาทหน้าที่ให้ครอบคลุมทุกๆ ด้าน

อนึ่ง การดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในปัจจุบัน พบว่า คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) โดยเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยที่โรงเรียนเหล่านี้ตั้งอยู่กระจัดกระจายอยู่ในชนบท การเกิดและดำรงอยู่ต้องอาศัยการสนับสนุนจากชุมชนนั้นๆ เป็นหลักทั้งยังรองรับนักเรียนที่ผู้ปกครองไม่มีปัจจัยที่จะส่งให้ไปเรียนในโรงเรียนที่มีความพร้อมที่อยู่ไกลบ้านและเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ได้และจากการลดลงของจำนวนนักเรียนจึงมีแนวโน้มที่จะถูกยุบรวมเพื่อไปเรียนร่วมกับโรงเรียนขนาดใหญ่ เพราะคุณภาพผู้เรียนไม่เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษากำหนด การลดจำนวนโรงเรียนให้น้อยลงน่าจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาได้ ต่อมาในปีการศึกษา 2550 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ให้สามารถดำรงอยู่ตามความจำเป็นอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยมอบหมายให้แต่ละเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขตทั่วประเทศ สรุปผลนวัตกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งเป็นวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) เพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบที่เป็นแบบอย่างเพื่อให้สามารถขยายผลให้กว้างขวางขึ้น (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนเกิดประสิทธิผลสูงสุด ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหลักสูตร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเสนอแนะให้มียุทธศาสตร์และเงื่อนไขในการดำเนินการ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ศูนย์โรงเรียน (School Center) ยุทธศาสตร์เครือข่ายความร่วมมือ (Collaborative Networks) และยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ (Integrated Learning) ซึ่งจะเห็นได้ว่ายุทธศาสตร์เครือข่ายความร่วมมือ เป็นทางเลือกสำคัญเพื่อการเป็นศูนย์กลาง (Hub) ของชุมชนและศูนย์โรงเรียน (School Center) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนต่อไปและเป็นทางเลือกหนึ่งของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กของประเทศไทย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

จากความสำคัญข้างต้น การบริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องมีแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับหลักในการบริหารตามคู่มือการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ซึ่งมีแนวคิดการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษาจากความสำคัญข้างต้น แนวคิดการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษาการบริหารงานเครือข่ายการศึกษาจึงเป็นบทบาทที่สำคัญของการบริหารโรงเรียนโดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำในการจัดการทรัพยากรทางการบริหารคือคน เงิน วัสดุ มาจัดการตามกระบวนการบริหาร โดยจัดเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายของการศึกษา ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษา แนวทางการบริหารงานเครือข่ายการศึกษาตามหลักทุติยปาปณิกธรรมของกลุ่มโรงเรียนใจสมานบ้านแพน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีหลักปฏิบัติเพื่อร่วมกันพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารงานเครือข่ายการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนใจสมานบ้านแพน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานเครือข่ายการศึกษาตามหลักทุติยปาปณิกธรรม ของกลุ่มโรงเรียนใจสมานบ้านแพน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานเครือข่ายการศึกษาตามหลักทุติยปาปณิกธรรม ของกลุ่มโรงเรียนใจสมานบ้านแพน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนในกลุ่มใจสมานบ้านแพนใน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 89 คน จำนวน 7 โรงเรียน และใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูกลุ่มโรงเรียนใจสมานบ้านแพน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม มีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาหลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานเครือข่ายการศึกษาของกลุ่มโรงเรียน 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย 4) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาว่ามีความครอบคลุมหรือไม่ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปเพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญปรากฏว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.5 - 1.00 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธ์ Cronbach's Alpha ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.944 6) ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการจำเป็นการบริหารงานเครือข่ายการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนใจสมานบ้านแพน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานเครือข่ายการศึกษาตามหลักทุติยปาปณิกธรรม ของกลุ่มโรงเรียนใจสมานบ้านแพน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ การวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจะใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสุวิมล ว่องวาณิช (2558)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ความต้องการจำเป็นการบริหารงานเครือข่ายการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนใจสมานบ้านแพน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม ดังในตารางที่1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนี PNImodified ของการบริหารงานเครือข่ายการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนใจสมานบ้านแพน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม

ที่	การบริหารงานเครือข่ายการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนใจสมานบ้านแพน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ
		μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล		
1	ด้านการรับรู้มุมมองด้วยกัน	2.58	0.61	ปานกลาง	4.70	0.38	มากที่สุด	0.821	1
2	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	2.68	0.35	ปานกลาง	4.48	0.41	มาก	0.671	5
3	ด้านการมีผลประโยชน์และมีความสนใจร่วมกัน	2.58	0.42	ปานกลาง	4.45	0.34	มาก	0.724	2
4	ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง	2.59	0.41	ปานกลาง	4.38	0.29	มาก	0.691	3
5	ด้านการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน	2.66	0.32	ปานกลาง	4.32	0.33	มาก	0.617	6
6	ด้านการพึ่งพิงอิงร่วมกัน	2.63	0.63	ปานกลาง	4.42	0.49	มาก	0.681	4
7	ด้านการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน	2.78	0.31	ปานกลาง	4.42	0.49	มาก	0.589	7
	รวม	**2.64**	**0.21**	**ปานกลาง**	**4.45**	**0.23**	**มาก**	**0.685**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันการบริหารงานเครือข่ายการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนใจสมานบ้านแพน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน รองลงมาคือด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ด้านการพึ่งพิงอิงร่วมกันด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง ด้านการรับรู้มุมมองด้วยกัน และด้านการมีผลประโยชน์และมีความสนใจร่วมกัน ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานเครือข่ายการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนใจสมานบ้านแพน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการรับรู้มุมมองด้วยกัน รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านกลุ่มงานอาคารและสถานที่ ด้านการมีผลประโยชน์และมีความสนใจร่วมกัน ด้านการพึ่งพิงอิงร่วมกัน ด้านการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง และด้านการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าดัชนี PNImodified ความต้องการจำเป็นภาพรวมเท่ากับ 0.685 เมื่อเรียงลำดับตามความสำคัญของความต้องการความจำเป็น โดยระบุความต้องการความจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดและมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน ซึ่งพิจารณาตามค่าดัชนี PNImodified ในที่นี้ คือ 0.821 พบว่าอันดับ 1 คือ ด้านการรับรู้มุมมองด้วยกัน รองลงมาคือ ด้านการมีผลประโยชน์และมีความสนใจร่วมกัน

ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง ด้านการพึ่งพิงอิงร่วมกัน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน

2. วิธีการบริหารงานเครือข่ายการศึกษาตามหลักทุติยปาปณิกธรรม ของกลุ่มโรงเรียนใจสมานบ้านแพน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ด้านการรับรู้มุมมองด้วยกัน) ดังนี้

2.1 จักขุมา หมายถึง มีปัญญามองการณ์ไกล คือการสร้างการรับรู้ร่วมกันเน้นการประชุมหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้แต่ละฝ่ายสามารถแสดงจุดยืนและมุมมองของตนกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกมีแนวทางการทำงานที่ชัดเจนสื่อสารอย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การประชุมออนไลน์ แพลตฟอร์มดิจิทัลหรือกิจกรรมเครือข่าย มีส่วนร่วมของสมาชิกทุกฝ่าย โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถมีบทบาทในการตัดสินใจและดำเนินงาน สร้างกลไกติดตามผล เพื่อตรวจสอบความคืบหน้าและปรับปรุงแนวทางการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมความรับผิดชอบและบทบาทของแต่ละคนให้ทุกคนตระหนักถึงบทบาทของตนในการแก้ปัญหากระจายความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมเน้นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพใช้การสื่อสารที่เปิดเผยตรงไปตรงมาและเคารพซึ่งกันและกันหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่เกิดจากความเข้าใจผิดให้รางวัลและการยอมรับในความพยายามร่วมกัน ชื่นชมและให้เครดิตแก่ผู้ที่มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาสร้างแรงจูงใจให้คนมีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกัน

2.2 วิธูโร หมายถึง จัดการธุระได้ดี การกำหนดเป้าหมายร่วมกันครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ทุกฝ่ายต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนว่าต้องการแก้ไขปัญหาอย่างไรสร้างแนวทางที่ทุกฝ่ายสามารถมีส่วนร่วมและยอมรับได้มองหาผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมการทำงานเป็นทีมและการแบ่งหน้าที่กำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนสำหรับแต่ละฝ่ายสนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบใช้จุดแข็งของแต่ละฝ่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุดการพัฒนาแนวทางแก้ไขที่สร้างสรรค์ใช้กระบวนการระดมความคิดเพื่อหาทางเลือกที่ดีที่สุด ทดลองใช้แนวทางใหม่ ๆ และเรียนรู้จากข้อผิดพลาด ปรับปรุงแนวทางแก้ไขตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

2.3 นิสสยสัมปันโน หมายถึง พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้ สนับสนุนให้สมาชิกสามารถริเริ่มโครงการหรือกิจกรรมของตนเอง จัดให้มีโครงสร้างการทำงานที่ทุกคนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้ให้สมาชิกมีสิทธิ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานสร้างระบบการสื่อสารที่ดีมีช่องทางที่ทำให้สมาชิกสามารถแสดงความคิดเห็นหรือหารือกันได้ตลอดเวลาใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อเชื่อมโยงสมาชิกและกระจายข้อมูลข่าวสาร จัดให้มีการประชุมเป็นระยะเพื่อทบทวนความคืบหน้าของกิจกรรมเน้นการพัฒนาทักษะและการเติบโตร่วมกัน จัดอบรมหรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมาชิกส่งเสริมให้สมาชิกได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้จากกันและกันสร้างวัฒนธรรมแห่งการสนับสนุนและให้คุณค่าแก่กัน ส่งเสริมการยกย่องและให้เครดิตกับความพยายามของสมาชิกสนับสนุนให้มีระบบพี่เลี้ยงหรือการให้คำปรึกษาภายในเครือข่ายกระตุ้นให้สมาชิกช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อความสำเร็จร่วมกัน

3. แนวทางการบริหารงานเครือข่ายการศึกษาตามหลักทุติยปาปณิกธรรม ของกลุ่มโรงเรียนใจสมานบ้านแพน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ด้านการรับรู้มุมมองด้วยกัน)

3.1 จักขุมา (การมีวิสัยทัศน์) ผู้บริหารและครูต้องมี 1) วิสัยทัศน์กว้างไกล และร่วมกันวางแผนพัฒนา 2) เน้นการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อสร้างความเข้าใจและทำให้การทำงานเป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน 3) การมองเห็นมุมมองที่หลากหลายจะช่วยสร้างความสามัคคีในองค์กร

3.2 วิธุโร (การมีความรู้ความสามารถ) ผู้บริหารและครูต้อง 1) มีความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงาน 2) ทำงานอย่างมีสติ เข้าใจสถานการณ์อย่างลึกซึ้ง และ ไม่รีบตัดสินใจ 3) รับฟังมุมมองจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (ผู้บริหาร, ครู, นักเรียน, ผู้ปกครอง) เพื่อพิจารณาอย่างรอบคอบ

3.3 นิสฺสยสัมปันโน (การมีมนุษยสัมพันธ์ดี) ผู้บริหารและครูต้อง 1) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้างความสัมพันธ์ที่เกิดจากความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน 2) เน้นการ พึ่งพาตนเองและการทำงานร่วมกัน อย่างมีปัญญาและสติ 3) สนับสนุนให้ทุกฝ่ายพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและมุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบผลการวิจัยสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารงานเครือข่ายการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนใจสมานบ้านแพน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานเครือข่ายการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานเครือข่ายการศึกษาอยู่ในระดับมาก ความต้องการจำเป็นการบริหารงานเครือข่ายการศึกษา อันดับ 1 คือ ด้านการรับรู้มุมมองด้วยกัน รองลงมาคือ ด้านการมีผลประโยชน์และมีความสนใจร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง ด้านการพึ่งพิงอิงร่วมกัน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน และด้านการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของพิสิฐ เทพไกรวัล (2554) ที่พบว่า รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีกระบวนการสร้างเครือข่าย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย 2) ขั้นประสานหน่วยงาน/องค์กรเครือข่าย 3) ขั้นสร้างพันธสัญญาร่วมกัน 4) ขั้นบริหารจัดการเครือข่าย 5) ขั้นพัฒนาความสัมพันธ์ 6) ขั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของจำนง แจ่มจันทรวงษ์ (2553) ที่พบว่า รูปแบบการบริหารระบบเครือข่ายเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นคือได้รูปแบบเครือข่ายปฏิสัมพันธ์เชิงยุทธศาสตร์ องค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน 1) ระบบเครือข่ายประกอบด้วย เครือข่ายโรงเรียนหรือหน่วยงานทางการศึกษาและเครือข่ายที่ไม่ใช่หน่วยงานทางการศึกษา 2) การบริหารระบบเครือข่าย ประกอบด้วยการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ การควบคุมและประเมินเชิงยุทธศาสตร์ โดยครอบคลุมภารกิจการบริหารงาน 4 ด้านได้แก่ งานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ งานบริหารทั่วไป โดยการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมีการจัดโครงสร้างองค์กรเป็นไปตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด 3) คุณภาพการศึกษาโดยองค์รวมได้แก่ คุณภาพสถานศึกษา คุณภาพนักเรียนและคุณภาพสังคม ซึ่งจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยความร่วมมือของทุกภาคส่วนในสังคม อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติได้อย่างแท้จริง

2. ผลการศึกษาวิธีการบริหารงานเครือข่ายการศึกษาตามหลักทุติยปาปณิกธรรม ของกลุ่มโรงเรียนใจสมานบ้านแพน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ความต้องการจำเป็น คือ ด้านการรับรู้มุมมองด้วยกัน 1) จักขุมา ครูจำเป็นต้องมีมุมมองร่วมกัน เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลร่วมกันวางนโยบาย มีแผนงานในการพัฒนา เน้นการร่วมมือและการสร้างความเข้าใจร่วมกันในเครือข่ายการศึกษาภายใต้แนวคิดของการบริหารงานที่มีการสื่อสารและการรับรู้จากหลายฝ่าย 2) วิธุโร ต้องเป็นผู้มีความรู้ มีความสามารถ มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมถึงการไม่ตัดสินหรือรีบเร่งในการตัดสินใจจะคำนึงถึงมุมมองที่หลากหลายและการสังเกตอย่างถี่

ถ้วน 3) นิสฺสยสมฺปนฺโน ต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความเป็นกันเอง พูดจาไพเราะ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความจริงใจ มีความเสมอต้นเสมอปลาย มีความเป็นกันเองมีความสามารถในการพึ่งพาตนเองและการร่วมมือกับผู้อื่นอย่างมีปัญญา ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Callal and Ashwork (2024) ที่พบว่า สิ่งที่สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือที่มีประสิทธิผลของสถานประกอบการกับสถานศึกษา คือ 1) ความเต็มใจของทั้งสองฝ่ายที่จะร่วมมือกัน 2) มีเป้าหมายและจุดมุ่งมายที่ตรงกัน รวมทั้งมีวิสัยทัศน์ร่วมของทั้งสถานศึกษาและสถานประกอบการ 3) ความเคารพและเชื่อใจกันและกัน 4) การติดต่อสื่อสารที่มีระหว่างกัน 5) ภาวะผู้นาทั้งสองฝ่ายที่สามารถหลอมรวมบูรณาการเอากลยุทธ์ กลวิธี การปฏิบัติ ความสัมพันธ์ระหว่างกัน และนวัตกรรมของทั้งสองฝ่ายเข้าด้วยกัน 6) การยอมรับความแตกต่างของกันและกัน 7) การยืดหยุ่นด้วยเวลาและอื่นๆ กับความเต็มใจที่จะลองทา 8) ความรู้ใหม่ ทักษะใหม่ และวิธีคิดใหม่ที่จะนาไปสู่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์การ นโยบาย และกฎเกณฑ์ต่างๆ ขององค์การ และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Riley K.(1997) ที่พบว่า ความสำเร็จของเครือข่ายและการรวมพลังขึ้นอยู่กับความไว้วางใจ ความเป็นปึกแผ่น ความซื่อสัตย์และความไม่เห็นแก่ตัว การจัดตั้งหน่วยงานแบบบูรณาการระดับเขตการศึกษาเป็นศูนย์กลางเครือข่ายของโรงเรียนและคณะกรรมการโรงเรียน การบริหารงานโดยเครือข่ายทาให้เกิดความเป็นธรรมมีการดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ความโปร่งใส และการรวมพลังทางานในการจัดการศึกษา

3. ผลการนำเสนอแนวทางการบริหารงานเครือข่ายการศึกษาตามหลักทุติยปาปณิกธรรมของกลุ่มโรงเรียนใจสมานบ้านแพน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 1) จักขุมา (มีปัญญามองการณ์ไกล) กลุ่มโรงเรียนเน้นการสร้าง การรับรู้และวิสัยทัศน์ร่วมกันผ่านวิธีการต่างๆ คือ การประชุมและแลกเปลี่ยน การสื่อสารต่อเนื่อง การมีส่วนร่วม การติดตามและประเมินผล การให้รางวัลและยอมรับ 2) วิธูโร (จัดการธุระได้ดี) เน้นการจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ทำงานเป็นทีม สร้างสรรค์แนวทางแก้ไข 3) นิสสยสัมปันโน (พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้) สร้างเครือข่ายที่เกื้อกูลและพึ่งพากันได้ผ่านการให้อำนาจและการมีส่วนร่วม สร้างระบบสื่อสารที่ดี พัฒนาทักษะร่วมกัน สร้างวัฒนธรรมแห่งการสนับสนุน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสมาน ศรประสิทธิ์ (2549) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และโรงเรียนเครือข่ายปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ มีการบริหารงานรวมทุกด้านและแยกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้กับโรงเรียนเครือข่ายปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ มีการบริหารงานด้านการจัดการ ด้านแผนงานของโรงเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านการให้ขวัญและกำลังใจ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน และมีความสอดคล้องกับงานวิจัย Norwich and Evans (2024) ที่พบว่า มีหลากหลายวิธีการที่จะทาให้โรงเรียนร่วมมือกันในการให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษด้านการศึกษา โดยอธิบายในลักษณะของรูปแบบต่างๆ ที่ระบุปัจจัยที่สัมพันธ์กับการจัดตั้งและการดำเนินงานในแต่ละปัจจัยและยังสามารถอธิบายผลที่ได้ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยนั้นๆ ด้วยทั้งในด้านบวกและด้านลบ รวมถึงความร่วมมือระหว่างโรงเรียนที่เกิดสัมฤทธิ์ผลซึ่งจะมีประโยชน์ต่อผู้สนใจในการพัฒนาและผดุงไว้ซึ่งความช่วยเหลือเป็นพิเศษทางด้านการศึกษาและส่งผลให้มีการตื่นตัวในการปรับโครงสร้างพื้นฐานในการให้บริการด้านการศึกษาโดยให้ความสำคัญกับระบบเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและการผสมผสานความคิด ซึ่งมีความจำเป็นในสถานการณ์ปัจจุบัน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้คือแนวทางการบริหารงานเครือข่ายการศึกษาตามหลักทุติยปาปณิกธรรมของกลุ่มโรงเรียนใจสมานบ้านแพน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปดังในภาพที่ 1

ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

จากแผนภาพผู้วิจัยสรุปองความรู้การวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1. Idea จักขุมา หมายถึง มีแนวคิดใหม่ๆ และมีปัญญามองการณ์ไกล Idea กับจักขุมา Idea หมายถึง ความคิด แนวคิดหรือสิ่งที่เกิดขึ้นในจิตใจเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่าง จักขุมา หมายถึง ผู้มีปัญญามองการณ์ไกล หรือคนที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสามารถคาดการณ์อนาคตได้ Idea เป็นจุดเริ่มต้น ส่วนจักขุมาเป็นความสามารถในการเลือกและพัฒนาไอเดียให้ไกลกว่าปกติ คนที่มีจักขุมา ไม่เพียงแค่คิดไอเดียได้แต่สามารถเลือกไอเดียที่มีศักยภาพและมองเห็นแนวโน้มของอนาคต คนที่คิดไอเดียเก่งแต่ไม่มี จักขุมาอาจจะคิดไอเดียที่ดีแต่ไม่นำไปสู่ความสำเร็จ คนที่มีแค่ไอเดียแต่ไม่มีการมองการณ์ไกล อาจคิดอะไรออกมาได้มากมายแต่ไม่มีแผนการดำเนินงาน คนที่มีจักขุมาจะสามารถคาดการณ์ผลลัพธ์ของไอเดียนั้นและปรับให้เหมาะสมกับอนาคต สรุป Idea คือแนวคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ จักขุมาคือความสามารถในการมองการณ์ไกลและเลือกแนวคิดที่มีอนาคต

2. Intelligent วิธูโร จัดการธุระได้ดี ผู้มีปัญญาเฉลียวฉลาดหรือสามารถจัดการธุระได้ดี มีไหวพริบปฏิภาณ และความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ วิธูโร คือการใช้ปัญญาให้เกิดประโยชน์ คนที่มี Intelligence อาจจะฉลาดทางทฤษฎีแต่ถ้าขาดความสามารถในการนำความฉลาดไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตจริงก็อาจไม่ถือว่าเป็นวิธูโร วิธูโรจึงหมายถึงคนที่ไม่เพียงแค่ฉลาดแต่ยังสามารถจัดการธุระแก้ไขปัญหาและทำให้ชีวิตดำเนินไปอย่างราบรื่น

3. Inventive นิสสยสัมปันโน มีความคิดสร้างสรรค์ ช่างคิด ช่างประดิษฐ์หรือสามารถ คิดค้นวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาเก่งมีความสามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้ คือมีความคิดสร้างสรรค์ ช่างคิด ช่างประดิษฐ์ หรือสามารถ คิดค้นวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาได้ นิสสยสัมปันโน หมายถึงผู้ที่พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้ดี มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายหรือพึ่งพิงสิ่งที่เหมาะสม ผู้ที่เป็น Inventive ต้องรู้จักใช้ทรัพยากรและเครือข่ายอย่างชาญฉลาด คนที่มีความคิดสร้างสรรค์ไม่เพียงแต่คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เท่านั้น แต่ยังต้องพึ่งพาทรัพยากรหรือบุคคลรอบตัว เพื่อทำให้ไอเดียของเขาเป็นจริง นิสสยสัมปันโนช่วยให้ Inventive ideas เป็นจริงได้ หากมีความคิดสร้างสรรค์แต่ขาดการพึ่งพาทรัพยากรหรือเครือข่ายที่ดี ไอเดียนั้นก็อาจจะไม่สามารถเกิดขึ้นจริงได้คนที่มี นิสสยสัมปันโนจะสามารถใช้สิ่งที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้ความคิดสร้างสรรค์ของตนกลายเป็นความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยด้านกลุ่มงานอำนวยการประเมินผลการบริหารทั่วไป ควรส่งเสริมการมีความเข้าใจในปัญหาและร่วมกันแก้ไข บุคคลหรือกลุ่มยอมรับชื่นชมและให้ความสำคัญกับความคิดความรู้สึกและความพยายามของกันและกันให้กำลังใจช่วยเหลือให้คำปรึกษาและแบ่งปันทรัพยากรแก่กัน

1.2 จากผลการวิจัยด้านกลุ่มงานโภชนาการและอนามัย ควรส่งเสริมมีความต้องการความช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน มีการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกมีการติดต่อกันผ่านทางการเขียน การพบปะพูดคุยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้มุมมองด้วยกัน สมาชิกเครือข่ายเกิดความรู้สึกผูกพันในการคำเนินกิจกรรมร่วมกันในกลุ่มครู

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้มุมมองด้วยกัน มีการสื่อสารที่ดีและเปิดเผยจะช่วยให้สมาชิกในทีมสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูในกลุ่ม

2.3 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวางมีกลไกสนับสนุนสมาชิกให้พวกเขามีทักษะ ความรู้ และทรัพยากรที่จำเป็นในการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). แนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). คุณภาพและประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

จำนง แจ่มจันทรวงษ์. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารระบบเครือข่ายเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิสิฐ เทพไกรวัล. (2554). การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิจิตร อาวะกุล. (2551). การประชาสัมพันธ์ หลักและวิธีปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมาน ศรประสิทธิ์. (2549). การศึกษาการบริหารโรงเรียนแกนนำและโรงเรียนเครือข่ายปฏิรูปกระบวนการเรียนรูของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบบัที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Callan, V. and Ashworth, P. (2024). Working Together: Industry and VET Provider Training Partnerships. From http://www.ncver.edu.au Retrieved April 30, 2024.

Norwich and Evans. (2024). Cluster: Inter-school collaboration in meeting special educational Needs in ordinary schools. From http://www.ebscohot.com/ehost/detail?vid=13&hid=3b84db3b-45f9 Retrieved April 30, 2024.

Riley, K. (1977). Changes in local governance –collaboration through networks: A post-16 Case study. Educational Management and Administration, 25(2), 155-167.

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน (2568)
Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences Vol. 6 No. 3 July-September (2025)
ISSN: 2730-3233 (Online) https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS

แนวทางการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามหลักสัมมัปปธาน 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1

GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF INTERNAL QUALITY ASSURANCE IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS BASED ON THE FOUR RIGHT EFFORTS OF PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOLS, GENERAL EDUCATION DIVISION, AREA OFFICE 1

[1]พระกฤษดา วุฑฺฒิยสญาโณ (เสนารักษ์) PhraKrissada Vuddhiyasayano (Senarak)
[2]พระสุรชัย สุรชโย PhraSurachai Surachayo [3]สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย Suddhipong Srivichai
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: krissada.sen@gmail.com

Article Received: June 16, 2025. Revised: September 25, 2025. Accepted: September 27, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามหลักสัมมัปปธาน 4 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามหลักสัมมัปปธาน 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 90 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความต้องการจำเป็น และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ด้านการดำเนินงานตามแผน รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านการจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง 2) วิธีการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามหลักสัมมัปปธาน 4 ประกอบด้วย (1) ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ต้องกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจน ครอบคลุม และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา (2) ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ต้องมีการสำรวจความต้องการของชุมชนและผู้เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแผนที่สอดคล้องกับสภาพจริง (3) ด้านการดำเนินงานตามแผน ควรมีการนิเทศ ติดตาม และปรับปรุงการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน (4) ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพ ควรวางระบบการตรวจสอบและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง (5) ด้านการนำผลการดำเนินงานไปใช้ ควรนำผลการประเมินมาพัฒนางานอย่างเป็นรูปธรรม (6) ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ต้องมีการเผยแพร่รายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ และ 3) แนวทางการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามหลักสัมมัปปธาน 4 ประกอบด้วย (1) สังวรปธาน (ป้องกันข้อผิดพลาด) โดยกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจนและจัดทำแผนพัฒนางานประกันคุณภาพ (2) ปหานปธาน (แก้ไขข้อบกพร่อง) ด้วยการประเมินผล ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน และพัฒนาเครื่องมือวัดผล (3) ภาวนาปธาน (พัฒนาอย่างต่อเนื่อง) โดยส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและจัดอบรมบุคลากร

(4) อนุรักขนาปธาน (รักษาคุณภาพ) ผ่านการถอดบทเรียน กำหนดรอบการประเมิน และสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้การพัฒนายั่งยืน

คำสำคัญ: งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา, หลักสัมมัปปธาน 4, โรงเรียนพระปริยัติธรรม

Abstract

This research article aimed: 1) to study the needs and requirements for developing internal quality assurance within educational institutions, 2) to study methods for developing internal quality assurance within educational institutions based on the Four Sammappadhāna Principles, and 3) to propose guidelines for developing internal quality assurance within educational institutions based on the Four Sammappadhāna Principles of the Phrapariyattidhamma Schools, General Education Division, Area 1. This mixed-method research methodology comprised a quantitative approach using a questionnaire with a sample of 90 students. Data were analyzed using descriptive statistics, including means, standard deviations, and needs values. Qualitative research included interviews with seven key informants and data were analyzed using content analysis.

The results revealed that: 1) The current state of internal quality assurance development within educational institutions was generally at a high level, with the most desirable conditions. The highest needs were for implementation of plans, followed by evaluation and inspection of educational quality within educational institutions, and the lowest needs were for self-assessment report submission. 2) Methods for developing internal quality assurance within educational institutions based on the Four Sammappadhāna Principles consisted of: (1) In terms of setting educational standards, clear, comprehensive, and appropriate standards for the educational institution's context must be established. (2) In terms of educational development plans, community and relevant people's needs must be surveyed to develop plans that were consistent with the actual situation. (3) In terms of plan implementation, there should be supervision, monitoring, and improvement of operations to ensure they are in accordance with the plan. (4) In terms of evaluation and quality control, a continuous monitoring and evaluation system should be established. (5) In terms of implementation of operations, evaluation results should be used to develop work in a concrete manner. (6) In terms of self-evaluation reports, reports must be disseminated to relevant persons. 3) The guidelines for developing quality assurance work within educational institutions according to the Four Sammappadhāna Principles included: (1) Saṃvara-padhāna (preventing errors) by setting clear standards and developing a quality assurance development plan. (2) Pahāna-pathāna (correcting defects) by evaluating results, improving teaching, and learning processes, and developing measurement tools. (3) Bhāvanā-pathāna (continuous development) by promoting the use of technology and arranging personnel training.

(4) Anurakkhanā-pathāna (maintaining quality) by debriefing, scheduling evaluation cycles, and creating a learning exchange network for sustainable development.

Keywords: Internal Quality Assurance in Educational Institutions, The Four Sammappadhāna Principles, Phrapariyattidhamma Schools

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และประเทศชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ระบุไว้ในมาตรา 49 ว่า บุคคล ย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายและจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ (คณะรัฐมนตรี, 2550) และกำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างน้อย 1 ครั้ง ในทุก 5 ปี และต้องเสนอผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน” (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2542) ส่งผลให้การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นข้อบังคับทางกฎหมายที่สามารถเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาให้มีการพัฒนาในทุกๆ ฝ่าย เพื่อกระตุ้นให้ทุกคนเกิดความตระหนักและเร่งดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี เพราะในการพัฒนาคุณภาพของคนนั้นมุ่งไปที่การศึกษาให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพของคนในชาติให้มีคุณภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ การศึกษาต้องทำให้คนรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์ เรียนรู้ได้ด้วยตนเองมีคุณธรรมจริยธรรมและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข (ณัฐพล ชุมวรฐายี, 2545)

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จัดตั้งขึ้นจากความร่วมมือระหว่างมหาเถรสมาคมกับกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของพระภิกษุสามเณรให้มีความรู้และประสบการณ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและวิทยาการสมัยใหม่ ทำให้ผู้เรียนเป็นผู้สืบทอดพระพุทธศาสนาหรือเป็นประชากรที่มีคุณภาพของสังคม และเป็นการเปิดโอกาสให้เด็กที่ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมมีโอกาสได้เข้ามาศึกษาเล่าเรียน เพื่อพัฒนาความรู้ คุณธรรมจริยธรรม และฐานะทางสังคม

ปัจจุบันโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดกองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่พระภิกษุสามเณร เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นผู้มีความรู้ คู่คุณธรรม ประพฤติปฏิบัติตามพระธรรมวินัย เป็นศาสนทายาทที่ดีของพระพุทธศาสนา การดำเนินการมีลักษณะการบริหารโดยมีสภาการศึกษาของคณะสงฆ์ เป็นองค์กรหลักที่ควบคุมส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยตรง ส่วนการบริหารโรงเรียนให้อยู่ในการปกครองของคณะสงฆ์ และได้กำหนดให้มีกลุ่มโรงเรียน บริหารโรงเรียนดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ มีทั้งหมด 14 กลุ่ม

โดยการแบ่งกลุ่มโรงเรียนนั้นอิงตามเขตการศึกษาของกรมสามัญศึกษา และเพิ่มเข้ามาอีก 2 กลุ่ม คือ กลุ่มโรงเรียนที่ดำเนินการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์จีนนิกาย และคณะสงฆ์อนัมนิกาย (กองสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2550)

แม้ว่าการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จะเสริมสร้างคุณประโยชน์การศึกษาให้แก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมาอยู่ในขอบเขตจำกัดและไม่สามารถสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง และยังประสบกับสภาพและปัญหาต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการประชุม ประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กล่าวว่า การบริหารการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ขาดความชำนาญในการวางแผน บริหารการจัดการ ขาดครูสอนวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ต้องอาศัยครูพิเศษจากหน่วยงาน และโรงเรียนอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพปัญหาครูและบุคลากร ขาดขวัญกำลังใจ ไม่มีความมั่นคงในวิชาชีพ เนื่องจากเป็นลูกจ้างของโรงเรียน ครูส่วนใหญ่ไม่ได้รับค่าตอบแทนตามวุฒิ ขาดสวัสดิการ เป็นเหตุให้ครูและบุคลากรมีอัตราการเข้าออกอยู่บ่อยครั้ง และสถานศึกษา ส่วนใหญ่ขาดงบประมาณ ขาดเอกสารตำราเรียน คู่มือครู วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนและอาคารสถานที่ไม่เพียงพอต้องใช้ศาลาวัดหรือกุฏิเป็นสถานที่ทำการเรียนการสอน จึงทำให้การบริหารโรงเรียนไม่เป็นที่แพร่หลายและทำให้การบริการแก่ประชาชนผู้ด้อยโอกาสทาง การศึกษา ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กองพุทธศาสนศึกษา, 2557)

ดังนั้น การแสวงหาแนวทางพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ หลักสัมมัปปธาน 4 ซึ่งประกอบด้วย สังวรปธาน (เพียรระวัง) ปหานปธาน (เพียรละ) ภาวนาปธาน (เพียรเจริญ) และอนุรักขนาปธาน (เพียรรักษา) มาเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ การประยุกต์ใช้หลักสัมมัปปธาน 4 ในงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จะช่วยเสริมสร้างการทำงานเชิงรุก (Proactive) มีการป้องกันปัญหา ละทิ้งสิ่งที่เป็นอุปสรรค พัฒนาสิ่งที่เป็นจุดแข็ง และธำรงรักษามาตรฐานที่ดีไว้ได้อย่างยั่งยืน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนพระปริยัติธรรม ในการผลิตนักเรียนที่มีทั้งความรู้ คู่คุณธรรม สามารถดำรงตนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม และเป็นกำลังสำคัญในการสืบทอดพระพุทธศาสนาต่อไปในอนาคต

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามหลักสัมมัปปธาน 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในให้มีประสิทธิภาพ โดยประยุกต์ใช้หลักธรรมสัมมัปปธาน 4 ในการบริหารการศึกษา ที่สามารถนำไปขยายผลใช้กับสถานศึกษาอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1
2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามหลักสัมมัปปธาน 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1

3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามหลักสัมมัปปธาน 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครูผู้สอน ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักเขตการศึกษา พระปริยัติธรรม แผนกสามัญ เขต 1 จำนวน 11 โรงเรียน ประชากรทั้งหมด 116 รูป/คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้จากตารางเปรียบเทียบสำเร็จรูปของ(R.V. Krejcie & D.W. Mogan (อ้างในธานินท์ ศิลป์จารุ, 2551) ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรเช่นเดียวกัน และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 90 รูป/คน

3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ เขต 1 จำนวน 7 รูป/คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purpose Sampling) ตามคุณสมบัติ เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามหลักสัมมัปปธาน 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือวิจัย

4.1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการจำเป็นการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1 โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale (สุวรีย์ ศิริโภคาภิรมย์, 2546) โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาหลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1 2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความรู้ต่างๆ มาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตเนื้อหา 3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 4) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยนำร่างแบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา การใช้ภาษาและพิจารณาว่าแบบสอบถามครอบคลุมของเนื้อหาหรือไม่ โดยการหาค่าดัชนี (index of congruence: IOC) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.5 ถึง 1.00 5) นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบและการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (tryout) กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นและหาค่าสัมประสิทธิ์

4.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อศึกษาวิธีการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามหลักสัมมัปปธาน 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ การวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

แบบสอบถาม จะใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสุวิมล ว่องวาณิช (2558)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ความต้องการจำเป็นการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1 เมื่อเรียงลำดับตามความสำคัญของความต้องการความจำเป็น โดยระบุความต้องการความจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน ซึ่งพิจารณาตามค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ในที่นี้ คือ 0.186 โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น อันดับที่ 1 การด้านการดำเนินงานตามแผน อันดับที่ 2 การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา อันดับที่ 3 การนำผลการดำเนินงาน ไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา อันดับที่ 4 การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อันดับที่ 5 การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และอันดับที่ 6 การจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1 โดยภาพรวม

ที่	การพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ $PNI_{modified}$
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1	การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	3.88	0.84	มาก	4.47	0.69	มาก	0.153	5
2	การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	3.74	0.91	มาก	4.44	0.76	มาก	0.196	4
3	การดำเนินงานตามแผน	3.66	0.86	มาก	4.48	0.67	มาก	0.222	1
4	การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	3.61	0.84	มาก	4.41	0.72	มาก	0.220	2
5	การนำผลการดำเนินงาน ไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	3.68	0.81	มาก	4.45	0.71	มาก	0.210	3
6	ด้านการจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง	4.07	0.85	มาก	4.54	0.70	มากที่สุด	0.115	6
	รวม	**3.77**	**0.85**	**มาก**	**4.47**	**0.71**	**มาก**	**0.186**	

2. วิธีการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามหลักสัมมัปปธาน 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1 เป็นแนวทางการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยประยุกต์ใช้หลักสัมมัปปธาน 4 (ความเพียรที่ถูกต้อง 4 ประการ) ใน 6 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

2.1 การกำหนดมาตรฐานการศึกษา

เป้าหมาย: สร้างมาตรฐานที่เหมาะสมและสะท้อนเอกลักษณ์ของสถานศึกษา

วิธีการ: ตั้งคณะกรรมการ วิเคราะห์มาตรฐานระดับชาติ รับฟังความเห็นจากทุกฝ่าย (พระสงฆ์, นักเรียน, ผู้ปกครอง, ชุมชน)

หลักธรรม: ใช้สังวรปธาน (การป้องกัน) โดยการสร้างคู่มือมาตรฐานที่ชัดเจน เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

2.2 การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา

เป้าหมาย: วางแผนพัฒนาสถานศึกษาให้มีเป้าหมายชัดเจนและเป็นรูปธรรม

วิธีการ: ประชุมระดมสมอง จัดทำแผนที่มีรายละเอียดโครงการและตัวชี้วัดชัดเจน นำเสนอให้ผู้เกี่ยวข้องพิจารณา

หลักธรรม: ใช้ปหานปธาน (การละทิ้ง) โดยทบทวนแผนในอดีตเพื่อวิเคราะห์และแก้ไขข้อบกพร่อง

2.3 การดำเนินงานตามแผน

เป้าหมาย: นำแผนไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามกรอบเวลา

วิธีการ: แบ่งหน้าที่ชัดเจน ติดตามความคืบหน้าสม่ำเสมอ ใช้เทคโนโลยีช่วยบริหารจัดการ

หลักธรรม: ใช้ภาวนาปธาน (การพัฒนา) โดยส่งเสริมการอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถสูงขึ้น

2.4 การประเมินและตรวจสอบคุณภาพ

เป้าหมาย: ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและรอบด้าน

วิธีการ: วางระบบประเมินที่เป็นมาตรฐาน ใช้เครื่องมือหลากหลาย (แบบสอบถาม, สัมภาษณ์, สังเกต) นำผลมาวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา

หลักธรรม: ใช้อนุรักขนาปธาน (การรักษา) โดยสร้างระบบการตรวจสอบที่ต่อเนื่อง เพื่อรักษาคุณภาพให้คงอยู่และพัฒนาอย่างยั่งยืน

2.5 การนำผลไปใช้พัฒนาสถานศึกษา

เป้าหมาย: ใช้ข้อมูลจากการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้ดีขึ้น

วิธีการ: ปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการสอน พัฒนาครู เผยแพร่ผลงานเพื่อรับข้อเสนอแนะ

หลักธรรม: ใช้ภาวนาปธาน (การพัฒนา) โดยส่งเสริมนวัตกรรมการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ

2.6 การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR)

เป้าหมาย: จัดทำรายงานที่สะท้อนผลการดำเนินงานจริงและเป็นเครื่องมือในการพัฒนา

วิธีการ: จัดทำรายงานให้ครอบคลุม นำเสนอข้อมูลในรูปแบบที่เข้าใจง่าย (เช่น อินโฟกราฟิก) ให้บุคลากรมีส่วนร่วม

หลักธรรม: ใช้อนุรักขนาปธาน (การรักษา) โดยพัฒนาระบบการจัดทำรายงาน SAR ให้มีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

3. แนวทางการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามหลักสัมมัปปธาน 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1

3.1 สังวรปธาน (การป้องกันสิ่งไม่ดีไม่ให้เกิดขึ้น) แนวทางการพัฒนา 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้มีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง 2) แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานและกลุ่มบริหารงานประกันคุณภาพ 3) จัดประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้บริหาร ครู บุคลากร และชุมชนในการกำหนดแนวทางการพัฒนา 4) จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาที่เป็นรูปธรรม มีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดที่สามารถติดตามผลได้ 5) วางระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานที่ไม่เป็นไปตามแผน

3.2 ปหานปธาน (การละสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นแล้ว) แนวทางการพัฒนา 1) ทบทวนและวิเคราะห์ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นจากการดำเนินงานประกันคุณภาพในอดีต 2) ปรับปรุงกระบวนการคัดกรองนักเรียน โดยให้ครูและผู้ปกครองมีบทบาทในการให้คำแนะนำและช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหา 3) ใช้เทคโนโลยีในการติดตามและวิเคราะห์ข้อมูล 4) ปรับปรุงระบบนิเทศ ติดตาม และประเมินผลภายใน 5) ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการประชุมสรุปผลและวางแผนแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

3.3 ภาวนาปธาน (การเพิ่มพูนสิ่งที่ดีให้เกิดขึ้น) แนวทางการพัฒนา 1) ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) สนับสนุนให้มีการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนที่สามารถเพิ่มคุณภาพของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) จัดโครงการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนผ่านกิจกรรมเสริมหลักสูตร 4) นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน 5) พัฒนาระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาให้มีความทันสมัยและสามารถใช้ในการติดตามและประเมินผลได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ

3.4 อนุรักขนาปธาน (การรักษาสิ่งที่ดีให้คงอยู่) แนวทางการพัฒนา 1) สร้างระบบการติดตามและทบทวนผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง 2) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการประกันคุณภาพภายใน โดยให้ครูและบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3) สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา 4) จัดทำรายงานผลการดำเนินงานที่มีความถูกต้องและสามารถใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาโรงเรียนในระยะยาว 5) ส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา หน่วยงานทางการศึกษา และชุมชน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลการวิจัยสำคัญมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามหลักสัมมัปปธาน 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ด้านการดำเนินงานตามแผน รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านการจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของนริสรา หร่ายพิมาย (2559) และกรุณา ภิรมย์ธรรม (2564) ที่พบว่า สภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ลำดับสูงสุด คือ ด้านการรายงานการ

ประกันคุณภาพภายในในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของพัทธ์ธีญา ไพรม้วย (2556) วิบูลย์ คาทอง (2557) และณชล ลิ้มภักดี (2559) ได้กล่าวว่า ประกันคุณภาพ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการศึกษาที่สถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทั้งการวางแผน กำหนดเป้าหมายและวิธีการลงมือทำตามแผน ประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดเป็นการประเมินตนเองจากบุคลากรของสถานศึกษา หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้รับบริการทั้งผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนองค์กร หรือสถานประกอบการที่รับผู้เรียนเข้าศึกษาต่อหรือทำงาน ว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้ตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาอิษฎามาศ ปภสฺสรวณฺโณ (2560) ที่พบว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุจิตรา สุคนธมัย (2555) ที่พบว่า ทัศนคติของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ต่องานประกันคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมาก คือ การมีคุณภาพการศึกษาจะประสบผลสำเร็จจำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง การประกันคุณภาพการศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารงานของหน่วยงาน การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นเครื่องมือ อย่างหนึ่งในการบริหารการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำไปสู่คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษาทำให้สามารถแข่งขันกับ มหาวิทยาลัยอื่นๆ ได้การประกันคุณภาพการศึกษาทำให้หน่วยงานเกิดการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ มีบุคลากรผู้รับผิดชอบด้านประกันคุณภาพการศึกษาโดยตรง

2. ผลการศึกษาวิธีการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามหลักสัมมัปปธาน 4 ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ต้องกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจน ครอบคลุม และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา 2) ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ต้องมีการสำรวจความต้องการของชุมชนและผู้เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแผนที่สอดคล้องกับสภาพจริง 3) ด้านการดำเนินงานตามแผน ควรมีการนิเทศติดตาม และปรับปรุงการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน 4) ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพ ควรวางระบบการตรวจสอบและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 5) ด้านการนำผลการดำเนินงานไปใช้ ควรนำผลการประเมินมาพัฒนางานอย่างเป็นรูปธรรม 6) ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ต้องมีการเผยแพร่รายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักทดสอบทางการศึกษา (2553) กล่าวว่า การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานตามแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึงการจัดทำรายงาน การติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา พร้อมทั้งเสนอแนะมาตรการเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสอดคล้องบางประการกับผลการวิจัยของกนิษฐา สนเผือก (2556) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะพัฒนาการท่องเที่ยว ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล 4) การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางปรับปรุงแนวทางและข้อเสนอแนะของการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะพัฒนาการท่องเที่ยว ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการได้แก่ การนำเกณฑ์การประกันคุณภาพเป็นแนวทางในการดำเนินงาน พิจารณาวางแผนการปฏิบัติราชการของคณะร่วมกัน และจัดทำแผนด้านการจัดการเรียนการสอน แผนการวิจัย แผนการบริหารวิชาการ และแผนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน การจัดเก็บเอกสารอย่างเป็นระบบ 2) การมีส่วนร่วมของบุคลากรโดยการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ

จัดทำแผนของคณะและการประกัน คุณภาพแก่บุคลากรเพื่อให้ตระหนักถึงการประกันคุณภาพเป็นงานที่ต้องดำเนินอย่างสม่ำเสมอในงานประจำ 3) การติดตามตรวจสอบ โดยมีการประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ

3. ผลการนำเสนอแนวทางการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามหลักสัมมัปปธาน 4 ประกอบด้วย 1) สังวรปธาน (ป้องกันข้อผิดพลาด) โดยกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจนและจัดทำแผนพัฒนางานประกันคุณภาพ 2) ปหานปธาน (แก้ไขข้อบกพร่อง) ด้วยการประเมินผล ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนและพัฒนาเครื่องมือวัดผล 3) ภาวนาปธาน (พัฒนาอย่างต่อเนื่อง) โดยส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและจัดอบรมบุคลากร 4) อนุรักขนาปธาน (รักษาคุณภาพ) ผ่านการถอดบทเรียน กำหนดรอบการประเมิน และสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้การพัฒนายั่งยืน ซึ่งมีความสอดคล้องบางประการกับผลการวิจัยของพระเฉลิม ถิรปุญฺโญ (2565) ที่พบว่า การพัฒนามนุษย์ตามหลักสัมมัปปธาน 4 ในพระพุทธศาสนาเถรวาท คือ 1) แนวทางการพัฒนามนุษย์ด้านสังวรปธาน เพียรระวังยับยั้งบาปที่ยังไม่เกิดไม่ให้เกิดขึ้น การทำฉันทะให้เกิด พยายามปรารภความเพียร ประคองจิตตั้งมั่น เพื่อไม่ให้อกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดไม่ให้เกิดขึ้น เป็นการสำรวมระวังเมื่อตาเห็นรูป หูได้ยินเสียง 2) แนวทางการพัฒนามนุษย์ด้านปหานปธาน จะมีสติควบคุมยับยั้งความประพฤติเกี่ยวกับการประพฤติผิดในกาม โดยเห็นโทษจากการกระทำนั้น ไม่ปล่อยจิตใจให้ มีความติดใจ หลงใหล หมกมุ่นไม่รู้เท่าทันเห็นโทษ 3) แนวทางการพัฒนามนุษย์ด้านภาวนาปธานนั้น เป็นการพัฒนาสมาธิโดยตรง สมาธิย่อมมีผลโดยตรงคือ ให้มีความตั้งมั่นในการกระทำต่าง ๆ และ เป็นความตั้งอยู่แห่งของความมีจิตที่แน่วแน่ ไม่หวั่นไหว โลเล โอนเอียง 4) แนวทางการพัฒนา มนุษย์ด้านอนุรักขนาปธาน เมื่อเข้าใจเรื่องของความทุกข์ที่จะเกิดขึ้นนั้นด้วยปัญญาซึ่งเกิดจากแนวทางการพัฒนามนุษย์ด้านอนุรักขนาปธานแล้วจะเห็นโทษจากการกระทำนั้น

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้คือแนวทางการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามหลักสัมมัปปธาน 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1 โดยสรุปเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยคือ “PCDM” ได้แก่

P หมายถึง Prevention เพียรระวัง (การป้องกันข้อผิดพลาดในการประกันคุณภาพ) ผู้บริหารและครูดำเนินงานโดย 1) กำหนดมาตรฐานคุณภาพของสถานศึกษาให้เป็นระบบและมีความชัดเจน 2) จัดทำแผนพัฒนาและแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติและบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม 3) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะในการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพ 4) พัฒนาระบบการตรวจสอบและควบคุมคุณภาพภายในเพื่อป้องกันข้อผิดพลาด 5) สร้างกระบวนการติดตามและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

C หมายถึง Correction เพียรละ (การแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงคุณภาพ) ผู้บริหารและครูดำเนินงานโดย 1) วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากกระบวนการประกันคุณภาพ และปรับปรุงระบบการบริหารจัดการ 2) แก้ไขข้อบกพร่องในมาตรฐานการเรียนการสอนและการบริหารงานภายในโรงเรียน 3) ปรับปรุงแนวทางการประเมินคุณภาพภายในเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น 4) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถปรับตัวและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) บูรณาการเทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงระบบการติดตามผลคุณภาพของนักเรียนและบุคลากร

D หมายถึง Development เพียรสร้าง (การพัฒนางานประกันคุณภาพให้ดียิ่งขึ้น) ผู้บริหารและครูดำเนินงานโดย 1) ส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรในด้านการบริหารคุณภาพ 2) พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ทันสมัยและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม 3) ใช้แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณภาพที่ยั่งยืน 4) จัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ปกครอง 5) สร้างแนวทางการนิเทศภายในและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนพระปริยัติธรรม

M หมายถึง Maintain เพียรรักษา (การรักษามาตรฐานและพัฒนาอย่างยั่งยืน) ผู้บริหารและครูดำเนินงานโดย 1) จัดตั้งระบบประกันคุณภาพภายในที่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง 2) สนับสนุนการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการติดตามและวิเคราะห์คุณภาพการศึกษา 3) บันทึกและเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดีเพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น 4) จัดทำรายงานผลการดำเนินงานและการประเมินคุณภาพภายในอย่างเป็นระบบ 5) ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการพัฒนาคุณภาพและรักษามาตรฐานการศึกษา ดังในภาพที่ 1

ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนากระบวนการ กำหนดมาตรฐานการศึกษา และการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน โดยควรจัดให้มี คณะทำงานที่รับผิดชอบโดยตรง และดำเนินการตามแนวทาง PDCA (Plan-Do-Check-Act) เพื่อให้การประกันคุณภาพภายในมีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

1.2 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลคุณภาพการศึกษา ควรมีการปรับปรุงระบบการติดตามและประเมินผลให้มีความเป็นระบบมากขึ้น โดยใช้เครื่องมือประเมินที่มี

มาตรฐาน เช่น การประเมินผลตาม Self-Assessment Report (SAR) และการจัดทำ แนวทางการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม

1.3 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการประกันคุณภาพ 1) ควรส่งเสริมให้ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการและการอบรมด้านประกันคุณภาพ 2) ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ในการติดตามและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

1.4 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาองค์ความรู้ด้านประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ควรมีการจัดทำ แนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practices) และคู่มือสำหรับการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพ เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถนำไปใช้ในการพัฒนางานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการนำหลักสัมมัปปธาน 4 มาประยุกต์ใช้ในการประกันคุณภาพ 1) สังวรปธาน: ควรมีมาตรการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพ 2) ปหานปธาน: ควรนำข้อมูลจากการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 3) ภาวนาปธาน: ควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารและการจัดการคุณภาพ 4) อนุรักขนาปธาน: ควรมีการรักษาแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารงานประกันคุณภาพและต่อยอดแนวทางที่มีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบและแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 ควรศึกษาผลกระทบของการนำหลักสัมมัปปธาน 4 มาใช้ในกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อวิเคราะห์ว่าหลักธรรมดังกล่าวสามารถช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนได้อย่างไร

2.3 ควรทำการศึกษาบทบาทของครูและผู้บริหาร ในการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ว่ามีอุปสรรคหรือปัจจัยสนับสนุนอะไรที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน

2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม เพื่อหาแนวทางในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง

2.5 ควรศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมกับสถานศึกษาอื่นๆ เช่น โรงเรียนในระบบสามัญ หรือโรงเรียนในสังกัดอื่น เพื่อวิเคราะห์แนวทางที่ดีที่สุดในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรม

เอกสารอ้างอิง

กนิษฐา สนเผือก. (2556). การศึกษาการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษาของ บุคลากรคณะพัฒนาการท่องเที่ยว. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

กรุณา ภิรมย์ธรรม. (2564). การพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กองสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2550). แนวทางการจัดการศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

คณะรัฐมนตรี. (2550). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐมนตรี.

จันทร์พร สุดจำนง. (2560). การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอน: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณชล ลิ้มภักดี. (2559). ปัญหาและแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐพล ชุมวรฐายี. (2545). บันไดสู่การประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์.

ธานินท์ ศิลป์จารุ. (2551). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

นริสรา หร่ายพิมาย. (2559). สภาพการดำเนินการและปัญหาในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนแห่งหนึ่ง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี เขต 1. วารสารการวัดผลการศึกษา, 33(94), 42–54.

พระเฉลิม ถิรปุญโญ (ดีเลิศ). (2565). ศึกษาการพัฒนามนุษย์ตามหลักสัมมัปปธาน 4 ในพระพุทธศาสนาเถรวาท. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาอิษฎามาศ ปภสฺสรวณฺโณ (สุวรรณะ). (2560). การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พัทธ์ธีญา ไพรมุ้ย. (2556). การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ลิขิต ขัดแก้ว. (2560). แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคในจังหวัดพะเยา. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

วิบูลย์ คาทอง. (2557). สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการดาเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กองพุทธศาสนศึกษา. (2557). คู่มือปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2553). แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2542). ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว.

สุจิตรา สุคนธมัติ. (2555). ทัศนคติและการมีส่วนร่วมต่องานด้านประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร. วารสารวิทยาศาสตร์ลาดกระบัง, 21(1), 1-2.

สุวรีย์ ศิริโภคาภิรมย์. (2546). การวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน (2568)
Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences Vol. 6 No. 3 July-September (2025)
ISSN: 2730-3233 (Online) https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS

A COMPARATIVE STUDY OF GRADES 4, 5, AND 6 STUDENTS' SELF-EFFICACY, LEARNING SITUATION ATTITUDE AND MOTIVATION IN CHINESE LANGUAGE CLASS AT A DEMONSTRATION SCHOOL IN BANGKOK, THAILAND

[1]Jiayuan Li [2]Orlando González
[1, 2]Graduate School of Human Sciences, Assumption University, Thailand
Corresponding Author E-mail: morrischineseteaching@gmail.com

Article Received: May 23, 2025. Revised: September 18, 2025. Accepted: September 21, 2025.

Abstract

The purpose of this study was twofold: (a) to determine the levels of self-efficacy, learning situation attitude, and motivation in Chinese language class held by Grades 4 to 6 students at a demonstration school in Thailand, and (b) to perform statistical comparisons of these variables, using the students' school grade as grouping factor. A population sample of 35 students from Grade 4, 14 students from Grade 5, and 22 students from Grade 6, enrolled in the target demonstration school during the academic year 2024-2025, participated in this study. For the data collection, three questionnaires were used to collect data on participants' self-efficacy, learning situation attitude, and motivation in Chinese language class.

From performing descriptive statistics on the collected data, it was found that the overall levels of self-efficacy and motivation in Chinese Language class held by Grades 4, 5, and 6 students at the target school were slightly high, while their learning situation attitude was slightly positive. From the quantitative comparative analysis, it was found that there were no significant differences in self-efficacy, learning situation attitude, or motivation in Chinese language class among Grade 4, 5, and 6 students. Based on the research findings, recommendations for students, Chinese language teachers, and future researchers are provided.

Keywords: Self-Efficacy, Learning Situation Attitude, Motivation, Chinese Language, Demonstration School

ISSN: 2730-3233 (Online) https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS

Introduction

In the 21st century, China has been steadily strengthening its economic and trade interactions with other nations, leading to a widespread acknowledgement of the significance of the Chinese language for international business and trade (Sun et al., 2020). Therefore, it comes as no surprise that Chinese language education has become a key part of global language teaching, serving not only as a language skill, but also as a bridge for cross-cultural communication and deeper international cooperation.

In Thailand, Mr. Suchart Thada-Thamrongvech, during his tenure as Minister of Education, from January to October 2012, promoted an educational reform to ensure early Chinese language learning for Thai students, asking the Confucius Institute and other Chinese educational institutions to send 10,000 Chinese language instructors for Thai learners. Now, all educational institutions officially registered under the Thai Ministry of Education are required to offer Chinese courses, and Chinese language has surpassed Japanese to become the second-largest foreign language after English in Thailand (Hu et al., 2023).

Self-efficacy is a strong predictor of language proficiency and performance (Huang, 2021), affecting learners' interest, effort and use of self-regulated strategies to learn and master the language (Pintrich and De Groot, 1990). Also, learning situation attitude is a key component in second or foreign language acquisition and maintenance, and is influenced by the course and the teacher (Gardner, 2010). Moreover, motivation plays an essential role in second and foreign language learning, driving learners to set goals, develop positive attitudes, and actively engage in the language learning process (Gardner, 2010; Ma, 2023).

The first author has taught Chinese to Grades 2 to 6 students for three years at Ramkhamhaeng University Demonstration School (Bangna Campus), located in Bangkok. Based on her teaching experience, the first author has observed some problems among Grades 4 to 6 students in Chinese language class. Some students appear not confident when questioned, which is an indicator of low self-efficacy in Chinese language class (Bandura, 1994). Others seem to like to spend more time in other classes rather than in Chinese class, which is an indicator of a negative learning situation attitude (E. C. Huang & Lynch, 2019). Moreover, many of these students do not spend much of their study time learning Chinese, as compared to other subjects, which is an indicator of a low motivation in Chinese language class (Gardner, 2010). These issues highlight the need to explore in depth the levels of self-efficacy, learning situation attitude, and motivation in Chinese language class held by Grades 4 to 6 students at this demonstration school in Thailand, in order to enhance their Chinese learning experience.

Previous studies (e.g., E. C. Huang and Lynch, 2019; L. Y. Huang and Lynch, 2019; Zhang and Chinokul, 2023) have reported conflicting results on the effect of the grade in which students were enrolled in on their self-efficacy, learning situation attitude, and motivation. For

example, L. Y. Huang and Lynch (2019) found an overall high self-efficacy for learning Chinese among Grades 6 to 10 students at a trilingual international school in Samut-Prakarn, Thailand, with no significant differences. However, Zhang and Chinokul (2023) found a significant difference in the overall level of self-efficacy in learning Chinese among Grades 10 to 12 students in a local school in Trang Province, Thailand. E. C. Huang and Lynch (2019) found that the overall levels of students' attitude toward, and motivation for, learning Chinese at an international school in Thailand were both stable during Grades 3 and 4, but decreased by Grade 5. However, Zhang and Chinokul (2023) found a significant difference in the overall level of motivation for learning Chinese among Grades 10 to 12 students from Trang Province, Thailand. These conflicting results highlight the complexity and need of measuring self-efficacy, learning situation attitude, and motivation in Chinese language class for Thai students.

For these aforementioned reasons, the researchers decided to conduct a study to measure Grades 4, 5, and 6 students' self-efficacy, learning situation attitude and motivation in Chinese language class at Ramkhamhaeng University Demonstration School (Bangna Campus), Bangkok, Thailand, and compare them according to their grade.

Objectives of this Research

1. To determine the levels of Grades 4, 5 and 6 students' self-efficacy in Chinese language class at a demonstration school in Bangkok, Thailand.
2. To determine the levels of Grades 4, 5 and 6 students' learning situation attitude in Chinese language class at a demonstration school in Bangkok, Thailand.
3. To determine the levels of Grades 4, 5 and 6 students' motivation in Chinese language class at a demonstration school in Bangkok, Thailand.
4. To determine whether there is a significant difference in self-efficacy in Chinese language class among Grades 4, 5, and 6 students at a demonstration school in Bangkok, Thailand.
5. To determine whether there is a significant difference in learning situation attitude in Chinese language class among Grades 4, 5, and 6 students at a demonstration school in Bangkok, Thailand.
6. To determine whether there is a significant difference in motivation in Chinese language class among Grades 4, 5, and 6 students at a demonstration school in Bangkok, Thailand.

Research Methodology

Here, details on the research design, population and sample, research tools, data collection, data analysis, ethical considerations and the research validity are provided.

ISSN: 2730-3233 (Online) https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS

1. Research Design

The researchers used a quantitative comparative survey research design, in order to compare the self-efficacy, learning situation attitude and motivation in Chinese language class (serving as dependent variables) among participants' school grade (i.e., Grades 4 to 6, serving as the independent variable).

2. Population and Sample

A population sample, comprised of all the 71 Grades 4, 5, and 6 students enrolled in Chinese language class at the target demonstration school during the academic year 2024-205, participated in this study. The sample of participants was distributed as follows: 35 from Grade 4, 14 from Grade 5, and 22 from Grade 6.

3. Research Tools

This study was conducted using three research instruments, which are described in detail in the following sub-sections.

3.1 Self-Efficacy in Chinese Language Classroom Questionnaire (SECLCQ). In order to measure the participants' level of self-efficacy in Chinese language class, the researchers administered the SECLCQ (see Table 2), adapted from the Motivated Strategies for Learning Questionnaire (MSLQ) by Pintrich and De Groot (1990). The instrument consisted of 8 items rated on a 6-point Likert scale (1 = strongly disagree, 2 = moderately disagree, 3 = slightly disagree, 4 = slightly agree, 5 = moderately agree, 6 = strongly agree). The mean scores obtained from averaging the Likert scale ratings of all items were interpreted using a continuum from 1.00 (very low self-efficacy) to 6.00 (very high self-efficacy).

3.2 Learning Situation Attitude in Chinese Language Classroom Questionnaire (LSACLCQ). In order to measure the participants' level of learning situation attitude in Chinese language class, the researchers administered the LSACLCQ (see Table 3), adapted from the Attitude/Motivation Test Battery (AMTB) by Gardner (2010). The instrument had 10 positively-worded items and two subscales: Chinese teacher evaluation (Items 1-5), and Chinese course evaluation (Items 6-10). Items were rated on a 6-point Likert scale (1 = strongly disagree, 2 = moderately disagree, 3 = slightly disagree, 4 = slightly agree, 5 = moderately agree, 6 = strongly agree). The mean scores obtained from averaging the Likert scale ratings were interpreted using a continuum from 1.00 (very negative attitude) to 6.00 (very positive attitude).

3.3 Motivation in Chinese Language Classroom Questionnaire (MCLCQ). In order to measure the participants' level of motivation in Chinese language class, the researchers used the MCLCQ (see Table 4), adapted from Gardner's (2010) AMTB. The MCLCQ had 15 positively-worded items and three subscales: motivational intensity (Items 1-5), desire to learn Chinese (Items 6-10), and attitudes toward learning Chinese (Items 11-15). Items were rated on a 6-point Likert scale (1 = strongly disagree, 2 = moderately disagree, 3 = slightly disagree,

4 = slightly agree, 5 = moderately agree, 6 = strongly agree). The mean scores obtained from averaging the Likert scale ratings were interpreted using a continuum from 1.00 (very low motivation/very negative attitude) to 6.00 (very high motivation/very positive attitude).

4. Data Collection

The data were collected in February 2025, during the second semester of the academic year 2024-2025. The first author administered the SECLCQ, LSACLCQ and MCLCQ, in English and in printed form, to all the participants at the target demonstration school. A total of 70 students returned the completed questionnaires, yielding a response rate of 98.59%.

5. Data Analysis

Before hypothesis testing, a reliability analysis was conducted, by computing the Cronbach's alpha coefficient on all the questionnaires. Values ranging from .68 to .97. were obtained (see Table 1), indicating that the SECLCQ, LSACLCQ, and MCLCQ were reliably measuring participants' levels of self-efficacy, learning situation attitude, and motivation in Chinese language class, respectively.

Table 1 Reliability Coefficients of the Research Instruments Used in This Study

Research instrument	Grade		
	4	5	6
Self-Efficacy in Chinese Language Classroom (SECLCQ)	.93	.94	.96
Learning Situation Attitude in Chinese Language Classroom (LSACLCQ)	.93	.93	.97
Chinese teacher evaluation	.91	.86	.92
Chinese course evaluation	.85	.89	.95
Motivation in Chinese Language Classroom (MCLCQ)	.95	.94	.94
Motivational intensity	.87	.68	.85
Desire to learn Chinese	.88	.88	.87
Attitudes toward learning Chinese	.92	.89	.86

After the instruments' reliability was established, the collected data were analyzed by using descriptive statistics (means and standard deviations) and quantitative comparative analysis (one-way analysis of variance [ANOVA]), with the support of a statistical software.

6. Ethical Considerations

Formal permission to conduct the study was obtained from Principal of the target school. Before the questionnaires were administered, all the target students were informed that their participation was voluntary and they could withdraw from the study at any time, without any adverse consequences. Also, the research objectives were explained to them. Participants were also informed that their answers were going to be used only for research purposes, and all their identities were going to be kept anonymous and confidential.

7. Research Validity

7.1 Self-Efficacy in Chinese Language Classroom Questionnaire (SECLCQ). Peng

(2022) validated this instrument for the context of elementary education in Thailand, from administering it to 100 Thai Grade 6 students learning Chinese at an international school.

7.2 Learning Situation Attitude in Chinese Language Classroom Questionnaire (LSACLCQ). Huang (2021) validated the instrument for the Chinese learning context in elementary education in Thailand, showing that the LSACLCQ was a 2-factor instrument to measure learning situation attitude for Thai elementary students at an international school.

7.3 Motivation in Chinese Language Classroom Questionnaire (MCLCQ). E. C. Huang and Lynch (2019) established the MCLCQ validity as a 3-factor instrument for Thai elementary students learning Chinese, from administering it to 55, 52, and 48 Thai Grade 3, 4 and 5 students, respectively, at an international school in Thailand.

Research Results

In this section, the study findings are presented by research objective.

1. Findings from Research Objective 1

The mean scores, standard deviations, and interpretations of the participants' answers to all eight items comprising the SECLCQ are shown in Table 2.

Table 2 Mean Scores, Standard Deviations, and Interpretations of the Participants' Responses to the SECLCQ, According to Their Grade

Item Nº	Item statement	Grade 4			Grade 5			Grade 6		
		M	SD	Interpretation	M	SD	Interpretation	M	SD	Interpretation
1	I believe I will receive an excellent grade in Chinese language class.	4.44	1.60	Slightly high	4.57	1.22	Moderately high	3.50	1.74	Slightly high
2	I am certain I can understand the most difficult material presented in the readings for Chinese language class.	3.68	1.55	Slightly high	4.29	1.38	Slightly high	3.50	1.77	Slightly high
3	I'm confident I can understand the basic concepts taught in Chinese language class.	4.62	1.35	Moderately high	4.64	1.55	Moderately high	3.95	1.43	Slightly high
4	I'm confident I can understand the most complex material presented by the teacher in Chinese language class.	3.85	1.52	Slightly high	3.93	1.49	Slightly high	3.64	1.43	Slightly high
5	I'm confident I can do an excellent job on the assignments and tests in Chinese language class.	4.53	1.33	Moderately high	4.21	1.48	Slightly high	3.82	1.37	Slightly high
6	I expect to do well in Chinese language class.	4.71	1.51	Moderately high	4.64	1.74	Moderately high	3.73	1.58	Slightly high
7	I'm certain I can master the skills being taught in Chinese language	4.29	1.45	Slightly high	4.64	1.55	Moderately high	3.95	1.62	Slightly high

	class.									
8	Considering the difficulty of this course, the teacher, and my skills, I think I will do well in Chinese language class.	4.21	1.77	Slightly high	4.50	1.83	Moderately high	3.73	1.39	Slightly high
1-8	Overall (Self-efficacy in Chinese language class)	4.29	1.52	Slightly high	4.43	1.54	Slightly high	3.73	1.55	Slightly high

2. Findings from Research Objective 2

The mean scores, standard deviations, and interpretations of the participants' answers to all 10 items comprising the LSACLCQ are shown in Table 3.

Table 3 Mean Scores, Standard Deviations, and Interpretations of the Participants' Responses to the LSACLCQ, According to Their Grade

Item Nº	Item statement	Grade 4			Grade 5			Grade 6		
		M	SD	Interpretation	M	SD	Interpretation	M	SD	Interpretation
	I. Chinese teacher evaluation (CTE)									
1	I look forward to having Chinese class because my Chinese teacher is good.	4.88	1.25	Moderately positive	4.14	1.56	Slightly positive	4.36	1.26	Slightly positive
2	My Chinese teacher is better than any of my other teachers.	4.09	1.40	Slightly positive	4.14	1.17	Slightly positive	4.00	1.38	Slightly positive
3	My Chinese teacher has a dynamic and interesting teaching style.	4.68	1.32	Moderately positive	4.36	1.45	Slightly positive	4.55	1.06	Moderately positive
4	My Chinese teacher is a great source of inspiration to me.	4.65	1.37	Moderately positive	4.21	1.31	Slightly positive	4.14	1.21	Slightly positive
5	I really like my Chinese teacher.	4.68	1.68	Moderately positive	4.50	1.45	Moderately positive	4.55	1.44	Moderately positive
1-5	Overall (CTE)	4.59	1.41	Moderately positive	4.27	1.39	Slightly positive	4.32	1.27	Slightly positive
	II. Chinese class evaluation (CCE)									
6	I would rather spend more time in my Chinese class and less in other classes.	3.53	1.52	Slightly positive	3.43	1.65	Slightly negative	3.86	1.46	Slightly positive
7	I enjoy the activities of our Chinese teacher much more than those of other classes.	4.09	1.56	Slightly positive	4.14	1.56	Slightly positive	4.09	1.41	Slightly positive
8	I like my Chinese class so much; I look forward to studying more Chinese in the future.	3.91	1.44	Slightly positive	3.86	1.56	Slightly positive	4.05	1.40	Slightly positive
9	I look forward to the time I spend in Chinese class.	4.12	1.45	Slightly positive	3.71	1.54	Slightly positive	3.73	1.45	Slightly positive
10	Chinese is one of my favorite courses.	4.21	1.59	Slightly positive	3.57	1.83	Slightly positive	3.73	1.78	Slightly positive
6-10	Overall (CCE)	3.97	1.52	Slightly positive	3.74	1.63	Slightly positive	3.89	1.51	Slightly positive

1-10	Overall (Learning situation attitude in Chinese language class)	4.28	1.46	Slightly positive	4.01	1.52	Slightly positive	4.11	1.39	Slightly positive

3. Findings from Research Objective 3

The mean scores, standard deviations, and interpretations of the participants' answers to all 10 items comprising the MCLCQ are shown in Table 4.

Table 4 Mean Scores, Standard Deviations, and Interpretations of the Participants' Responses to the MCLCQ, According to Their Grade

Item Nº	Item statement	Grade 4			Grade 5			Grade 6		
		M	SD	Interpretation	M	SD	Interpretation	M	SD	Interpretation
	I. Motivational intensity (MI)									
1	I make a point of trying understand all the Chinese I see and hear.	4.29	1.51	Slightly high	5.07	1.27	Moderately high	4.50	1.14	Moderately high
2	I keep up to date with Chinese by working on it almost every day.	3.51	1.46	Slightly high	3.71	1.68	Slightly high	3.68	1.46	Slightly high
3	When I have a problem understanding something in my Chinese class, I always ask my teacher for help.	4.17	1.49	Slightly high	4.71	1.14	Moderately high	4.14	1.28	Slightly high
4	I really work hard to learn Chinese.	4.17	1.38	Slightly high	3.86	1.66	Slightly high	3.55	1.60	Slightly high
5	When I am studying Chinese, I ignore distractions and pay attention to my task.	4.11	1.47	Slightly high	3.93	1.44	Slightly high	3.77	1.38	Slightly high
1-5	Overall (MI)	4.05	1.46	Slightly high	4.26	1.45	Slightly high	3.93	1.38	Slightly high
	II. Desire to learn Chinese (DLC)									
6	I have a strong desire to know all aspects of Chinese.	4.17	1.47	Slightly high	4.07	1.59	Slightly high	3.59	1.50	Slightly high
7	If it were up to me, I would spend all of my time learning Chinese.	3.06	1.51	Slightly low	2.64	1.91	Slightly low	3.05	1.73	Slightly low
8	I want to learn Chinese so well that it will become natural to me.	4.06	1.71	Slightly high	3.57	1.87	Slightly high	4.09	1.41	Slightly high
9	I would like to learn as much Chinese as possible.	3.51	1.58	Slightly high	3.07	1.82	Slightly low	3.59	1.47	Slightly high
10	I wish I were fluent in Chinese.	4.43	1.69	Slightly high	4.57	1.70	Moderately high	4.64	1.59	Moderately high
6-10	Overall (DLC)	3.85	1.59	Slightly high	3.59	1.78	Slightly high	3.79	1.54	Slightly high
	III. Attitudes toward learning Chinese (ALC)									
11	Learning Chinese is really great.	4.17	1.54	Slightly positive	3.71	1.86	Slightly positive	4.00	1.41	Slightly positive
12	I really enjoy learning Chinese.	4.20	1.43	Slightly positive	3.79	1.37	Slightly positive	3.82	1.44	Slightly positive

13	Chinese is a very important part of the school program I am in.	4.26	1.34	Slightly positive	4.00	1.75	Slightly positive	3.59	1.62	Slightly positive
14	I plan to learn as much Chinese as possible.	3.66	1.53	Slightly positive	3.57	1.83	Slightly positive	3.50	1.79	Slightly positive
15	I love learning Chinese.	4.46	1.44	Slightly positive	4.14	1.79	Slightly positive	3.95	1.76	Slightly positive
11-15	Overall (ALC)	4.15	1.46	Slightly positive	3.84	1.73	Slightly positive	3.77	1.61	Slightly positive
1-15	Overall (Motivation in Chinese language class)	4.02	1.51	Slightly high	3.90	1.66	Slightly high	3.83	1.52	Slightly high

4. Findings from Research Objective 4

Table 5 shows the results obtained from performing a one-way ANOVA on the collected data, testing whether there was a significant difference in self-efficacy in Chinese language class among Grades 4 to 6 students at a demonstration school in Thailand.

Table 5 One-Way ANOVA Results from Comparing Grades 4 to 6 Students' Self-Efficacy in Chinese Language Class at a Demonstration School in Thailand

Grade	n	M	SD	ANOVA	
				F (3, 115)	p
Grade 4	34	4.29	1.52	1.68	.195
Grade 5	14	4. 43	1.54		
Grade 6	22	3. 73	1.55		

Note. Significance level set at p =.05, two-tailed.

5. Findings from Research Objective 5

Table 6 shows the results obtained from performing a one-way ANOVA on the collected data, testing whether there was a significant difference in learning situation attitude in Chinese language class among Grades 4 to 6 students at a demonstration school in Thailand.

Table 6 One-Way ANOVA Results from Comparing Grades 4 to 6 Students' Learning Situation Attitude in Chinese Language Class at a Demonstration School in Thailand

Grade	n	M	SD	ANOVA	
				F (3, 115)	p
Grade 4	34	4.28	1.46	.32	.724
Grade 5	14	4.01	1.52		
Grade 6	22	4.11	1.39		

Note. Significance level set at p =.05, two-tailed.

6. Findings from Research Objective 6

Table 7 below shows the results obtained from performing a one-way ANOVA on the collected data, testing whether there was a significant difference in motivation in Chinese language class among Grades 4 to 6 students at a demonstration school in Thailand.

Table 7 One-Way ANOVA Results from Comparing Grades 4 to 6 Students' Motivation in Chinese Language Class at a Demonstration School in Thailand

Grade	n	M	SD	ANOVA	
				F(3, 115)	p
Grade 4	34	4.02	1.51	.18	.837
Grade 5	14	3. 90	1.66		
Grade 6	22	3. 83	1.52		

Note. Significance level set at p =.05, two-tailed.

Research Discussion

In this section, a discussion of the research findings from this study is provided.

Self-Efficacy in Chinese Language Class

The study results revealed an overall slightly high level of self-efficacy in Chinese language class held by Grade 4, Grade 5 and Grade 6 students at the target demonstration school in Thailand. Therefore, it can be concluded that the participants' level of belief and self-confidence to master the tasks and work in Chinese language class was slightly high, regardless of their grade. This result is in line with L. Y. Huang and Lynch (2019), who found an overall high level of self-efficacy in learning Chinese among Grades 6 to 10 students at an international school in Samut-Prakarn, Thailand. A possible explanation can be the students' mastery experiences in learning Chinese, which are the most effective resource for developing a strong sense of self-efficacy, and also affect their intrinsic cognitive load (Sweller, 2011).

Learning Situation Attitude in Chinese Language Class

The study results revealed an overall slightly positive level of learning situation attitude in Chinese language class held by Grade 4, Grade 5 and Grade 6 students at the target school. Therefore, it can be concluded that the participants held an overall slightly positive predisposition to evaluate favorable or unfavorable tendencies toward objects or ideas, in relation to the Chinese Language class teacher and the Chinese Language class. This finding was aligned with Huang (2021), who found an overall very positive level of attitude toward learning Chinese in Primary 6 students at an international school in Thailand. This could be due to classroom activities, teacher influence, and the classroom learning environment, which contribute to a positive attitude toward the teacher and course (Gardner, 2010).

Motivation in Chinese Language Class

The results of the current study revealed an overall slightly high level of motivation in Chinese language class held by Grade 4, Grade 5 and Grade 6 students at the target demonstration school in Thailand. Therefore, it can be concluded that the participants' overall level of effort, persistence and drive shown in Chinese language class was slightly high. This result is in line with Wei and González (2023), who found a partially high level of motivation for learning Chinese in Grade 6 students at a private school in Bangkok. This could be due to

the fact that Chinese language teachers at the target school design learning driven by students' interests, which has been proven to improve students' motivation (Gardner, 2010).

The Grade-Based Difference in Self-Efficacy

The data analysis revealed that there were no significant differences in self-efficacy in Chinese Language class among Grades 4, 5 and 6 students at the target school in Bangkok, Thailand. Therefore, it can be concluded that the grade has no significant effect on students' self-efficacy. This aligns with L. Y. Huang and Lynch (2019), who found no significant difference in self-efficacy for learning Chinese among Grades 6-10 students at a trilingual international school in Samut-Prakarn. This might be due to the teacher's efficacy remaining stable across grades, influencing student achievement and self-efficacy beliefs (Zhang & Chinokul, 2023).

The Grade-Based Difference in Learning Situation Attitude

The data analysis found no significant difference in learning situation attitude among Grade 4, Grade 5 and Grade 6 students in Chinese language class at the target school. Thus, it can be concluded that the school grade in which participants were enrolled in appears to have no significant effect on their self-efficacy in Chinese class. This could be due to teacher's efficacy and linguistic challenges remaining stable across grades, which may influence student beliefs and learning attitude (E. C. Huang & Lynch, 2019; Wei & González, 2023).

The Grade-Based Difference in Motivation

The data analysis found no significant difference in motivation among Grade 4, Grade 5 and Grade 6 students in Chinese language class at the target school. Thus, it can be concluded that the school grade in which participants were enrolled in appears to have no significant effect on their motivation in Chinese language class. This could be due to teaching quality, instructional time, and students' academic self-efficacy remaining stable across grades, which may influence student motivation (Gardner, 2010; Zhang & Chinokul, 2023).

Research Body of Knowledge

From the study results, the school grade in which participants were enrolled in did not have a significant effect on their self-efficacy, learning situation attitude, and motivation in Chinese language class. This result was in line with previous studies conducted in Thailand (e.g., E. C. Huang & Lynch, 2019; L. Y. Huang & Lynch, 2019). However, factors that may significantly influence students' self-efficacy, learning situation attitude, and motivation were identified from the literature review and discussion conducted for this study (see Figure 1).

In relation to self-efficacy, it can be influenced by factors such as participation in extra-curricular Chinese activities (Peng, 2022), prior performance, mastery experiences, use of cognitive and metacognitive strategies, and positive feedback from teachers or peers (Pintrich & De Groot, 1990). In relation to learning situation attitude, it can be affected by teaching

effectiveness (Huang, 2021) and gender (Gardner, 2010). In relation to motivation, it can be influenced by cultural interest (Ma, 2023), and establishing and maintaining connections with foreigners (Zhang & Chinokul, 2023). Also, learning anxiety (Gardner, 2010) is identified as having an impact on both attitude and motivation in learning a second or foreign language, while age (Zhang & Chinokul, 2023) is identified as having an impact on both self-efficacy and motivation in learning a second or foreign language, and cultural context and Chinese proficiency level have been reported to affect all three variables (Gardner, 2010; Zhang & Chinokul, 2023).

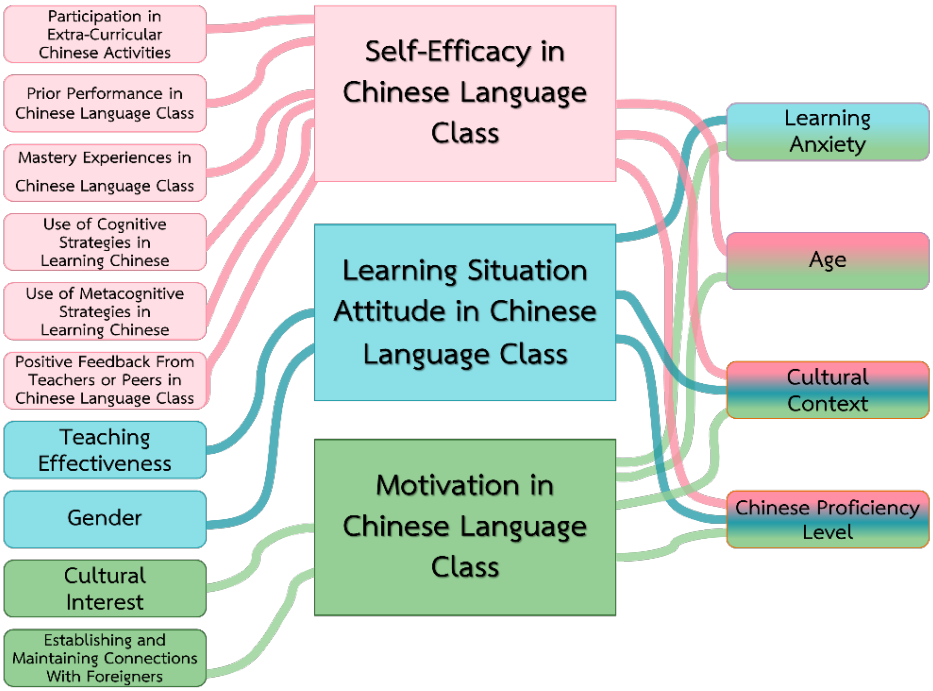


Figure 1 Research Body of Knowledge

Research Suggestions

1. Suggestions for Practice

1.1 The study findings showed that SECLCQ Items 2 and 4 (see Table 2) were consistently rated with the lowest mean scores among participants from all grades. Therefore, the researchers suggest teachers should provide students with sufficient time, opportunities and materials to practice and understand difficult and complex material in the Chinese language classroom (Peng, 2022; Pintrich & De Groot, 1990).

1.2 The study findings showed that LSACLCQ Item 6 (see Table 3) was consistently rated with the lowest mean score among participants from all grades. Therefore, the researchers suggest that teachers can design Chinese classes emphasizing students' interests (Gardner, 2010), or use some humorous language in their lessons, in order to attract students' attention and willingness to spend more time in Chinese class, and hence foster in

them a positive attitude towards learning Chinese (Ma, 2023).

1.3 The study findings showed that MCLCQ Item 7 (see Table 4) was consistently rated with the lowest mean score among participants from all grades. Thus, the researchers suggest that teachers should integrate students' interests into course design, which can make the learning process more motivating, and can help students increase their learning time and intensity in relation to learning Chinese (Gardner, 2010; Wei & González, 2023).

2. Suggestions for Research

2.1 Data for this study were collected from 34 Grade 4 students, 14 Grade 5 students, and 22 Grade 6 students from a Thai demonstration school, enrolled in Chinese language class. Future researchers may conduct studies on larger student samples and more diverse schools and subjects, to obtain more generalizable results.

2.2 The independent variable in this study (i.e., students' school grade) was found to have no significant effect on students' self-efficacy, learning situation attitude and motivation in Chinese language class. Therefore, it is suggested that future researchers include other variables that have been reported to have a significant impact on these variables, such as age, gender, cultural interest, learning anxiety, or Chinese proficiency level.

References

Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran, Encyclopedia of human behavior. New York: Academic Press.

Gardner, R. C. (2010). Motivation and second language acquisition: The socio-educational model. Peter Lang.

Hu, Y., Zhao, J. and Hao, S. (2023). Enthusiasm for learning Chinese rises in Thailand as Chinese replaces Japanese as second-largest foreign language. Global Times. From https://www.globaltimes.cn/page/202308/1296691.shtml Retrieved August 21, 2023.

Huang, J. (2021). The relationship of students' perception of teaching effectiveness and their learning attitude with academic achievement for learning Chinese in Primary 6 at an international school in Thailand. Master's thesis, Assumption University of Thailand. AU Institutional Repository. From https://repository.au.edu/handle/6623004553/25274 Retrieved August 21, 2023.

Huang, E. C. and Lynch, R. (2019). The relationship of motivation for learning Chinese and perception of parental encouragement for learning Chinese with Chinese academic achievement of Grade 3, Grade 4, and Grade 5 students at an international school in Thailand. Scholar: Human Sciences, 11(1), 70-79.

Huang, L. Y. and Lynch, R. (2019). A correlational-comparative study of self-efficacy for learning

Chinese as a foreign language and Chinese academic achievement of Grades 6-10 students according to their Chinese language proficiency levels at a trilingual international school in Samut-Prakarn. Scholar: Human Sciences, 11(2), 56–74.

Ma, L. (2023). Study on the influence of Chinese learners' learning motivation on Chinese acquisition and its strategies. Journal of Education and Educational Research, 3(2), 99–101.

Peng, S. (2022). A comparative study of Grade 6 students' self-efficacy and academic achievement for learning Chinese as a foreign language according to their enrollment status in extracurricular Chinese activities and cultivation class at an international school in Thailand, Master's thesis, Assumption University of Thailand, AU Institutional Repository. From https://repository.au.edu/handle/6623004553/25275 Retrieved August 21, 2023.

Pintrich, P. R. and De Groot, E. V. (1990). Motivational and self-regulated learning components of classroom academic performance. Journal of Educational Psychology, 82(1), 33–40.

Sun, X., Woraviboonsawat, S. and Zhang, C. (2020). The importance of the Chinese language in today's international business. SVIT Journal, 6(1), 601–610.

Sweller, J. (2011). Cognitive load theory. In J. P. Mestre and B. H. Ross, The psychology of learning and motivation: Cognition in education. Elsevier.

Wei, J. and González, O. (2023). The relationship of Grade 6 students' motivation and self-efficacy for learning Chinese as a foreign language with Chinese academic achievement at a private school in Bangkok. Mahachulagajasara Journal, 14(1), 242–254.

Zhang, H. and Chinokul, S. (2023). Chinese learning motivation and academic self-efficacy of Thai senior high school students. LEARN Journal, 16(2), 77–93.

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน (2568)
Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences Vol. 6 No. 3 July-September (2025)
ISSN: 2730-3233 (Online) https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS

พุทธบูรณาการและการพัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม เขต 3

THE INTEGRATION OF BUDDHIST PRINCIPLES AND THE DEVELOPMENT OF A DIGITAL MANAGEMENT PLATFORM OF PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOLS, GENERAL EDUCATION DIVISION, UNDER THE PHRAPARIYATTIDHAMMA EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, REGION 3

[1]พระมหานิกร สหสฺสชโย (ใจกล้า) PhramahaNikon Sahassajayo (Chaikla)
[2]พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ภูริปญฺโญ PrakrusangkarakChakkit Bhūripuñño
[3]พระครูกิตติญาณวิสิฐ (ธนา หอมหวล) Phrakhrukittiyanavisit (Thana Homhuan)
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: pramahanikon@gmail.com

Article Received: June 16, 2025. Revised: September 25, 2025. Accepted: September 27, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา 2) เพื่อพัฒนาการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มพุทธบูรณาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา 3) เพื่อประเมินการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มพุทธบูรณาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม เขต 3 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เก็บข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 13 รูป/คน และการประชุมเชิงปฏิบัติการจากผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ จำนวน 10 รูป/คน ได้นำไปทดลองใช้กับโรงเรียนในเครือข่าย 3 แห่ง สรุปผลการศึกษา การรวบรวม การจัดหมวดหมู่ข้อมูล และนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาพบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ มีการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มในระดับเบื้องต้น เช่น ระบบทะเบียนนักเรียน และการจัดการหลักสูตร แต่ยังขาดเครื่องมือวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีการใช้แพลตฟอร์มเพื่อการบันทึกและติดตามงบประมาณ แต่ขาดระบบที่สามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอก ด้านการบริหารงานบุคคล มีการใช้แพลตฟอร์มสำหรับการจัดการข้อมูลบุคลากรและการประเมินผลครู แต่ยังมีข้อจำกัดในด้านระบบฝึกอบรมออนไลน์ ด้านการบริหารงานทั่วไป มีการนำแพลตฟอร์มมาใช้ในงานสารบรรณและการสื่อสารภายในโรงเรียน แต่การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างฝ่ายยังไม่เป็นระบบ ส่งผลให้การบริหารจัดการยังคงต้องพึ่งพาเอกสารในบางส่วน 2) การพัฒนาการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มพุทธบูรณาการการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่าด้านการบริหารงานวิชาการ มุ่งเน้นการเพิ่มฟังก์ชันวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และระบบสนับสนุนการสอนออนไลน์ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ได้พัฒนาระบบติดตามและวิเคราะห์งบประมาณแบบเรียลไทม์ พร้อมเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านการบริหารงานบุคคล มีการพัฒนาระบบบริหารข้อมูลบุคลากรแบบครบวงจร รองรับการประเมินผลและการพัฒนาครูผ่านระบบออนไลน์ ด้านการบริหารงานทั่วไป ได้พัฒนาแพลตฟอร์มที่ช่วยเพิ่ม

ประสิทธิภาพงานสารบรรณและการสื่อสารภายในโรงเรียน ลดการใช้เอกสาร และเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างฝ่ายให้เป็นระบบผ่านสะแกน LINE Official Account และคู่มือการใช้งาน บนสมาร์ทโฟนหรือแท็บเล็ตไลน์ 3) การประเมินการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มพุทธบูรณาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า ผลการประเมินการใช้ด้านการบริหารงานวิชาการ แพลตฟอร์มช่วยเพิ่มความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลและสื่อการสอนออนไลน์ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ระบบช่วยลดการใช้เอกสารและเพิ่มความแม่นยำในการตรวจสอบงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล แพลตฟอร์มช่วยให้การจัดเก็บข้อมูลและประเมินผลบุคลากรเป็นระบบมากขึ้นด้านการบริหารงานทั่วไป การใช้แพลตฟอร์มทำให้การจัดการข้อมูลสารบรรณและการสื่อสารภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างรวดเร็ว ระบบดิจิทัลช่วยสร้างความโปร่งใสและเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานต่างๆ พร้อมคู่มือการใช้งาน LINE Official Account ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงข้อมูลและบริการได้ทุกที่ทุกเวลา
คำสำคัญ: พุทธบูรณาการ, ดิจิทัลแพลตฟอร์ม, โรงเรียนพระปริยัติธรรม

Abstract

This research article aimed to: 1) study the use of a digital platform for managing Phrapariyattidhamma Schools in the general education division, 2) develop the use of a digital platform for integrating Buddhism into the management of Phrapariyattidhamma Schools in the general education division, and 3) evaluate the use of a digital platform for integrating Buddhism into the management of Phrapariyattidhamma Schools in the general education division, under the Phrapariyattidhamma Educational Service Area Office, Region 3. Qualitative research and participatory action research were used. Data were collected through in-depth interviews with 13 monks and workshops with 10 administrators and staff. The platform was piloted in three network schools. The results of the study included data collection, classification, and descriptive presentation.

The findings revealed: 1) The use of a digital platform for managing Phrapariyattidhamma Schools in the general education division revealed that: In term of academic administration, the platform was initially used, such as student registration and curriculum management, but lacked effective tools for analyzing academic performance. In term of budget administration, a platform was used for recording and tracking budgets, but lacked a system that could connect with external agencies. In term of personnel administration, a platform was used for personnel data management and teacher evaluation, but limited online training systems were available. In term of general administration, platforms had been implemented for office management and internal communication within the school, but data linkages between departments were not yet systematic, resulting in management still relying on paperwork. 2) The development of the digital platform for Buddhist integration in the administration of Phrapariyattidhamma Schools in the general education division revealed that: In term of academic administration focused on enhancing academic performance analysis functions and online teaching support systems. In term of budget

management had developed a real-time budget tracking and analysis system, linking with relevant agencies. Personnel management had developed a comprehensive personnel data management system to support online teacher evaluation and development. In term of general administration had developed a platform to enhance office management and communication efficiency within the school, reduce paperwork, and systematically link data between departments via LINE Official Account scans and user manuals on smartphones or tablets. 3) An evaluation of the digital platform for Buddhist integration in the administration of Buddhist schools in the general education department revealed that the platform facilitates access to online teaching materials. Budget management reduced paperwork and increased the accuracy of budget audits. Personnel management had facilitated data storage and personnel evaluations. General administration had expedited the management of office data and internal communication within the school. Digital systems helped create transparency and connect information between various agencies, along with an efficient LINE Official Account user guide. Users c access information and services anytime, anywhere.

Keywords: The Integration Buddhist Principles, Digital Platform, Phrapariyattidhamma Schools

บทนำ

การก้าวเข้าสู่สังคมดิจิทัลจำเป็นต้องให้ความสำคัญด้านเทคโนโลยี โดยการวางแผนการพัฒนาประเทศด้วยนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนด้วยวิสัยทัศน์ของประเทศไทย ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาว คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม สามารถคิด วิเคราะห์ ผ่านการ “รู้ รับ ปรับใช้” เทคโนโลยีต่อเนื่อง เข้าถึงบริการพื้นฐาน ระบบสวัสดิการ และกระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียม (สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) รวมถึงเครือข่ายสารสนเทศ การสื่อสารเพื่อดิจิทัลแพลตฟอร์มบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาสอดรับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ข้อ 6 ว่าด้วยการพัฒนาระบบราชการและการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล 6 ประการ 1) ขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการด้วยนวัตกรรม และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกลหลักในการดำเนินงาน การเชื่อมโยมและแบ่งปันข้อมูล การส่งเสริมความร่วมมือ บูรณาการกับภาคส่วนต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก 2) พัฒนาประสิทธิภาพของเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถใช้งานเครือข่ายสื่อสารข้อมูลเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) พัฒนาระบบการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาโดยยึดหลักความจำเป็นและใช้พื้นที่เป็นฐานที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) เสริมสร้างคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรมและปลุกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบโดยยึดหลักธรรมาภิบาล (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2567)

การพัฒนาสถานศึกษาโดยเฉพาะโรงเรียนพระปริยัติเพื่อรองรับยุคดิจิทัลใช้หลักการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบของการบริหารทุกระบบ ตั้งแต่พัฒนาบุคลากร มีการอบรมด้านเทคโนโลยี มีการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อให้โรงเรียนพระปริยัติธรรมได้รับการปรับปรุงและสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสู่ความเป็นเลิศด้านบริหารยุคดิจิทัลด้วยแพลตฟอร์มบริหารโรงเรียนพระปริยัติ

ธรรมแผนกสามัญศึกษา มาตรา 63 - 69 ว่าด้วยการจัดสรรคลื่นความถี่ เครือข่ายสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา การศึกษาตลอดชีวิต การส่งเสริมการผลิตและพัฒนาสื่อสิ่งพิมพ์และซอฟต์แวร์ทางการศึกษา การพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เน้นความสำคัญการบริหารจัดการ วางแผนการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เชื่อมโยงสังคมไทยกับสังคมโลกบนพื้นฐานความรู้และพัฒนาให้ก้าวไกลรับกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน มาตรา 39 ได้ให้ความสำคัญในการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้บริหารจัดการศึกษาให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยให้เป็นไปตามกฎกระทรวง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567)

ปัจจุบันการบริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีแพลตฟอร์มบริหารผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ โดยเฉพาะโทรศัพท์มือถือพรั่งพร้อมด้วยแอปพลิเคชันที่หลากหลาย ผลักดันให้เกิดรูปแบบการบริหารแนวใหม่ โดยเฉพาะงานที่เกี่ยวกับสร้างแพลตฟอร์มการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มุ่งพัฒนารูปแบบการบริหารแบบบูรณาการด้วยเทคโนโลยีและหลักพุทธธรรม เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เปี่ยมตามหลักพระธรรมวินัยอันเป็นพุทธบัญญัติและเพิ่มประสิทธิภาพ ผู้บริหารได้ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารการบริหารเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและคุณภาพชีวิตในเชิงบูรณาการวิชาการทั้งทางธรรมและทางโลกได้อย่างดี มีวิธีการที่เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน จากการศึกษาสภาพการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ยังมีประสิทธิภาพน้อย คือ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคลากร และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป จึงทำให้สภาพการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มในปัจจุบันยังมีปัญหาและยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวการพัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม เขต 3 เพื่อนำข้อมูลในการวิจัยไปพัฒนาดิจิทัลแพตฟอร์มและใช้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมธรม ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบันต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม เขต 3
2. เพื่อพัฒนาการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มพุทธบูรณาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม เขต 3
3. เพื่อประเมินการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มพุทธบูรณาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการมาเป็นส่วนสำคัญต่อการดำเนินการวิจัยทุกขั้นตอน โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ตำรา ข้อมูล สถิติ อรรถกถา รายงานการวิจัย รายงานการประชุมกลุ่มย่อย เอกสารแสดงความสัมพันธ์ที่แสดงให้เห็นถึงการเชื่อมโยงแนวคิด หลักการ

รูปแบบ ความสัมพันธ์ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ และการสัมภาษณ์เชิงลึก อย่างเป็นทางการ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาเชิงพื้นที่และการคัดเลือกกลุ่มประชากรแบบเจาะจง มีการจัดกระบวนการวิจัยด้วยการศึกษาข้อมูลในพื้นที่ถึงประเด็นตามกรอบการวิจัย การสนทนากลุ่มย่อย การทำแบบสำรวจ และการสัมภาษณ์ เพื่อสรุปข้อประเด็นที่สำคัญๆ ดำเนินงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน แบ่งขั้นตอนการวิจัย 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มพุทธบูรณาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม เขต 3 ระยะที่ 2 พัฒนาการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มพุทธบูรณาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม เขต 3 และระยะที่ 3 ประเมินการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มพุทธบูรณาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม เขต 3 โดยสรุปวิธีดำเนินวิจัย ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 วิธีดำเนินวิจัย

ระยะ	วิธีการวิจัย	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลการวิจัย
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม เขต 3	1.การศึกษาจากเอกสาร 2.แบบสัมภาษณ์เชิงลึก 3. แบบสนทนากลุ่มย่อย 4.การใช้เครื่องมือการถ่ายภาพ 5.เทปบันทึกเสียง	1.การศึกษาทั้งในเชิงเอกสารและข้อมูลเชิงประจักษ์ 2.การสนทนากลุ่มย่อย การสัมภาษณ์เชิงลึกเจาะจงบุคคลและการวิเคราะห์ข้อมูล 3.วิเคราะห์เนื้อหา	สภาพการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม เขต 3
ระยะที่ 2 พัฒนาการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มพุทธบูรณาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการ ศึกษาพระปริยัติธรรมเขต 3	1.การศึกษาจากเอกสาร 2.การสนทนากลุ่มย่อยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูป/คน 3.ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน และ ผู้ตรวจสอบเครื่องมือ จำนวน 7 ท่าน	1.การศึกษาทั้งในเชิงเอกสารและข้อมูลเชิงประจักษ์ 2.การสนทนากลุ่มย่อย การสัมภาษณ์เชิงลึกเจาะจงบุคคลและการวิเคราะห์ข้อมูล 3.วิเคราะห์เนื้อหา	การใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มพุทธบูรณาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการ ศึกษาพระปริยัติธรรมเขต 3
ระยะที่ 3 ประเมินการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มพุทธบูรณาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม เขต 3	1.ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 รูป/คน 2.การสนทนากลุ่มย่อย	1.การศึกษาทั้งในเชิงเอกสาร (Documentary Research) และข้อมูลเชิงประจักษ์ 2.การสนทนากลุ่มย่อย การสัมภาษณ์เชิงลึกเจาะจงบุคคลและการวิเคราะห์ข้อมูล 3.วิเคราะห์เนื้อหา	ผลการประเมินการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มพุทธบูรณาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม เขต 3การศึกษาพระปริยัติธรรม เขต 3

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม เขต 3 ทั้ง 4 ด้าน สรุปได้ว่า หากผู้บริหารนำเทคโนโลยีแพลตฟอร์มมาใช้ในการบริหารงาน โรงเรียนจะสามารถบริหารจัดการข้อมูล สื่อสารภายในองค์กรได้อย่างดี ช่วยในการวางแผนตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูล เครื่องมือการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย ทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ นักเรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ หรือทรัพยากรทางการศึกษาได้ตลอดเวลา ผู้ปกครองสามารถติดตามความก้าวหน้าของบุตรหลานได้ง่ายขึ้น ผ่านช่องทางการสื่อสารของโรงเรียน ซึ่งช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครองได้เป็นอย่างดี แต่หากผู้บริหารไม่กำหนดนโยบายที่ชัดเจนหรือสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้จะทำให้บุคลากรไม่เห็นความสำคัญหรือไม่รู้สึกถึงความจำเป็นได้ แม้การเริ่มต้นนำระบบแพลตฟอร์มบริหารระบบใหม่มาใช้ก็อาจจะมีความยุ่งยากในช่วงเริ่มต้น ซึ่งอาจทำให้ไม่สะดวกในการบริหารงานบ้าง หรือบุคลากรทุกฝ่ายอาจขาดความรู้ ความเข้าใจในการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มจึงจำเป็นต้องจัดให้มีการศึกษาและอบรมเพิ่มเติมเพื่อให้สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ นั้นมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แทนระบบเดิมซึ่งยังใช้กระดาษอยู่ อีกส่วนหนึ่งซึ่งเห็นได้ชัดเจนคือการขาดแคลนทรัพยากรและงบประมาณ ซึ่งเทคโนโลยีใหม่ ๆ จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรและงบประมาณในการลงทุนสูง จึงเป็นอีกหนึ่งอุปสรรคสำคัญในการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้สนับสนุนการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย

2. การพัฒนาการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มพุทธบูรณาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม เขต 3

2.1 ด้านกลุ่มบริหารงานวิชาการ มีการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เช่น สื่อวีดิทัศน์ การประเมินความพึงพอใจด้วยหลักฉันทะ และการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารงาน เพื่อเสริมคุณธรรมในการทำงาน มีการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบดิจิทัลเพื่อลดการใช้เอกสาร และพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ให้หลากหลายและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีการส่งเสริมการใช้แอปพลิเคชันและดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อความถูกต้องและลดข้อผิดพลาด เน้นการทำงานด้วยความตั้งใจ รอบคอบ และมีคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์และยุติธรรม พัฒนาบุคลากรผ่านการอบรม ตรวจสอบและวางแผนงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดหลักอิทธิบาท 4 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณ

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล มีการวางแผนให้บุคลากรเหมาะสมกับงาน ใช้เทคโนโลยีประเมินผลผ่านดิจิทัลเพื่อความแม่นยำ พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมความรักองค์กร และบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 เพื่อเสริมคุณธรรมและประสิทธิภาพในการทำงาน

2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป มีการใช้เทคโนโลยีและสมาร์ทโฟนช่วยสื่อสารและพัฒนางาน วางแผนงานและควบคุมให้สอดคล้องกับนโยบายสถานศึกษา มอบหมายงานอย่างเหมาะสมเพื่อรองรับภาระงานจำนวนมาก ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และความหลากหลาย ใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มตรวจสอบและประเมินผล พร้อมประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 ในการพัฒนาเครื่องมือบริหาร

3. การใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มพุทธบูรณาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม เขต 3

3.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ ดิจิทัลแพลตฟอร์มช่วยส่งเสริมการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ โดยการนำเสนอข้อมูลที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย และมีการเรียนรู้แบบอินเทอร์แอคทีฟ การใช้เทคโนโลยีช่วยให้

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถติดต่อและรายงานข้อมูลต่างๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว การจัดเก็บข้อมูลแบบออนไลน์สามารถเพิ่มการเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา ซึ่งช่วยให้นักเรียนและครูสามารถเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ได้มากขึ้น

3.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ การใช้แพลตฟอร์มเทคโนโลยีช่วยลดการใช้กระดาษและเอกสารที่ต้องจัดการ ซึ่งทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในด้านนี้ การลงทุนในแพลตฟอร์มเทคโนโลยีการศึกษาช่วยให้โรงเรียนมีเครื่องมือที่ทันสมัยในการบริหารและจัดการข้อมูลต่างๆ รวมถึงการลดต้นทุนจากการใช้เอกสาร ทั้งแพลตฟอร์มยังสามารถเชื่อมต่อกับแหล่งข้อมูลภายนอกหรือสถาบันอื่นๆ ซึ่งอาจนำไปสู่การขยายความร่วมมือทางการศึกษาในระดับนานาชาติ

3.3 ด้านการบริหารงานบุคคล การใช้แพลตฟอร์มช่วยเสริมสร้างการทำงานร่วมกันทั้งภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง ทั้งมีระบบที่ช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรสามารถติดตามผลการทำงานได้ง่ายขึ้น รวมถึงสามารถประเมินผลการทำงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแพลตฟอร์มยังช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคลได้ดีขึ้น ซึ่งมีประโยชน์ทั้งในด้านการพัฒนาความสามารถของครูและนักเรียน

3.4 การบริหารงานทั่วไป การใช้แพลตฟอร์มช่วยในการจัดการข้อมูลและการบันทึกข้อมูลในระบบที่สามารถเข้าถึงและใช้งานได้สะดวก ช่วยให้การบริหารจัดการในทุกด้านมีความคล่องตัวและแม่นยำมากขึ้น และยังช่วยให้โรงเรียนสามารถสร้างการติดต่อสื่อสารกับชุมชนและผู้ปกครองได้ดีขึ้น รวมถึงสามารถแชร์ข้อมูลและกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว ทั้งยังช่วยเพิ่มความปลอดภัยในการจัดเก็บและถ่ายโอนข้อมูล รวมทั้งมีการควบคุมการเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นต้องรักษาความลับและความปลอดภัย

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ มีการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มในระดับเบื้องต้น เช่น ระบบทะเบียนนักเรียนและการจัดการหลักสูตร แต่ยังขาดเครื่องมือวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีการใช้แพลตฟอร์มเพื่อการบันทึกและติดตามงบประมาณ แต่ขาดระบบที่สามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอก ด้านการบริหารงานบุคคล มีการใช้แพลตฟอร์มสำหรับการจัดการข้อมูลบุคลากรและการประเมินผลครู แต่ยังมีข้อจำกัดในด้านระบบฝึกอบรมออนไลน์ ด้านการบริหารงานทั่วไป มีการนำแพลตฟอร์มมาใช้ในงานสารบรรณและการสื่อสารภายในโรงเรียน แต่การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างฝ่ายยังไม่เป็นระบบ ส่งผลให้การบริหารจัดการยังคงต้องพึ่งพาเอกสารในบางส่วน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิศักดิ์ นันทวิทย์ และสจีวรรณ ทรรพวสุ (2558) ที่พบว่า การบริหารงานงบประมาณในศตวรรษที่ 21 ควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการวางแผน กำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้จ่ายอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งตอบสนองต่อบริบททางการศึกษาในยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญาภรณ์ นาจำปา (2564) ที่พบว่า การใช้แอปพลิเคชันและแพลตฟอร์มดิจิทัลช่วยเพิ่มความแม่นยำและประสิทธิภาพ ตรงกับด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม การอบรมครูให้ใช้เทคโนโลยีได้ดีขึ้นสอดคล้องกับด้านครูผู้สอน การวางแผนและตรวจสอบงบประมาณอย่างต่อเนื่องตรงกับกระบวนการบริหาร การประยุกต์ใช้หลักธรรมและคุณธรรมในการบริหารสะท้อนความสำคัญของด้านผู้บริหาร และการนำข้อมูลไปใช้จริงใน

โรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูใบฎีกาบุญชู ชุติปญฺโญ (2554) ที่พบว่า การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพโดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มในหลายด้าน การใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดเก็บข้อมูลและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมการสื่อสารและประสานงานภายในองค์กร และการปรับปรุงระบบบริหารอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวรรณ โพธิ์ขำ (2564) ที่พบว่า 1) การพัฒนาแพลตฟอร์มงบประมาณต้องควบคู่กับการอบรมพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร เพื่อให้ใช้งานเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล 2) แพลตฟอร์มช่วยบริหารจัดการข้อมูลงบประมาณอย่างเป็นระบบ ทั้งการเก็บ สำรอง ตรวจสอบ และวางแผน สอดคล้องกับหลักการจัดการทรัพยากรให้คุ้มค่า 3) ระบบแพลตฟอร์มช่วยเพิ่มความโปร่งใส ตรวจสอบย้อนหลังได้ สนับสนุนหลักธรรมาภิบาล เช่น ความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ 4) แพลตฟอร์มเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเข้าถึงข้อมูลและร่วมแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างความไว้วางใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของสงบ อินทรมณี (2562) ที่พบว่า 1) การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้วยเทคโนโลยี การใช้แพลตฟอร์มบริหารงานบุคคลช่วยให้โรงเรียนปรับตัวต่อยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ความโปร่งใสและธรรมาภิบาล แพลตฟอร์มช่วยให้การจัดการข้อมูลเป็นไปอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ 3) บทบาทผู้บริหารในยุคดิจิทัล ผู้บริหารมีบทบาทในการสนับสนุนบุคลากรให้พัฒนาทักษะดิจิทัลและใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ 4) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและผู้เรียน แพลตฟอร์มสนับสนุนการบริหารบุคลากรอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของอุดม ชูลีวรรณ (2559) ที่พบว่า 1) การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ฟังก์ชันแพลตฟอร์มส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียน ผู้ปกครอง และครู 2) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ซึ่งแพลตฟอร์มช่วยวิเคราะห์ผลและประเมินความพึงพอใจ ใช้ข้อมูลปรับปรุงงานอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักการวัดและวิเคราะห์ข้อมูล 3) การมุ่งเน้นบุคลากรให้ได้รับการส่งเสริมทักษะและการใช้เทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพงาน 4) การมุ่งเน้นการปฏิบัติซึ่งฟังก์ชันของแพลตฟอร์ม เช่น การจัดการกิจกรรม การส่งประกาศ และการตอบคำถาม ช่วยให้การดำเนินงานของบุคลากรรวดเร็วและเป็นระบบสอดคล้องกับระบบการปฏิบัติงานที่ต้องเชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อความพร้อมในการทำงานตาเป้าหมายขององค์กร 5) ผลลัพธ์ด้านผู้เรียน แพลตฟอร์มสนับสนุนการเรียนรู้และกิจกรรมเสริม เชื่อมโยงครู นักเรียน และผู้ปกครอง ช่วยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและเสริมสร้างความร่วมมือในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญาภรณ์ นาจำปา (2564) ที่พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการขับเคลื่อนการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการโรงเรียน 2) ครูผู้สอนสามารถใช้แพลตฟอร์มในการจัดการเรียนรู้และสื่อสารกับผู้เรียนและผู้ปกครอง 3) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์ม เข้าถึงข้อมูลและพัฒนาทักษะดิจิทัล 4) เทคโนโลยีและนวัตกรรม ระบบดิจิทัลช่วยจัดการข้อมูลและรายงานผลอย่างโปร่งใสและรวดเร็ว

2. ผลการพัฒนาการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มพุทธบูรณาการการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่าด้านการบริหารงานวิชาการ มุ่งเน้นการเพิ่มฟังก์ชันวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และระบบสนับสนุนการสอนออนไลน์ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ได้พัฒนาระบบติดตามและวิเคราะห์งบประมาณแบบเรียลไทม์ พร้อมเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านการบริหารงานบุคคล มีการพัฒนาระบบบริหารข้อมูลบุคลากรแบบครบวงจร รองรับการประเมินผลและการพัฒนาครูผ่านระบบออนไลน์ ด้านการบริหารงานทั่วไป ได้พัฒนาแพลตฟอร์มที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพงานสารบรรณและการสื่อสารภายในโรงเรียน ลดการใช้เอกสาร และเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างฝ่ายให้เป็นระบบผ่านสะแกน LINE Official Account และคู่มือการใช้งาน บนสมาร์ทโฟนหรือแท็บเล็ตไลน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของทวี หนูพันธ์ (2565) ที่พบว่า การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล

กับหลักธรรมทางพุทธศาสนาเพื่อพัฒนางานวิชาการในทุกมิติ เช่น การจัดทำสื่อการเรียนรู้ การปรับหลักสูตร การวัดผลด้วยเครื่องมือดิจิทัลและการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของพระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต) (2548) ที่กล่าวว่า หลักอิทธิบาทนี้ช่วยเพิ่มทั้งประสิทธิภาพและจริยธรรมในการทำงานการประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ควบคู่กับคุณธรรมอื่นๆ ยังส่งเสริมความโปร่งใสและความไว้วางใจในการบริหารงบประมาณ สอดคล้องกับแนวคิดของวิเชียร ชาบุตรบุณฑริก (2535) ที่กล่าวว่า ความพอใจและตั้งใจของผู้บริหารและบุคลากรในการพัฒนาแพลตฟอร์มสะท้อนถึงแรงจูงใจในการยกระดับการบริหารงานบุคคลด้วยเทคโนโลยี ซึ่งตรงกับหลักของฉันทะ การเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัลต้องการความพยายามในการเรียนรู้และปรับตัวของบุคลากรทุกระดับ สอดคล้องกับหลักวิริยะที่เน้นความเพียรและไม่ย่อท้อ ความใส่ใจในการจัดการข้อมูลบุคลากรอย่างละเอียดและแม่นยำผ่านแพลตฟอร์ม แสดงถึงจิตตะ คือความเอาใจใส่และตั้งใจทำงานอย่างจริงจัง และการออกแบบและปรับปรุงแพลตฟอร์มอย่างมีเหตุผลและผ่านกระบวนการวิเคราะห์สะท้อนการใช้ปัญญาแก้ปัญหา ตรงตามหลักวิมังสา ทั้งหมดนี้ช่วยให้ระบบแพลตฟอร์มมีความน่าเชื่อถือ ใช้งานได้จริงและเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้ตอบสนองความต้องการของยุคดิจิทัล และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูสังฆรักษ์รณภพ สุภทฺโท (จำปาเทศ) (2556) ที่พบว่า การใช้หลักอิทธิบาท 4 ทั้งในมิติของการพัฒนาบุคลากร การเพิ่มประสิทธิภาพงาน และการยกระดับคุณภาพองค์กรอย่างเป็นระบบ ดังนี้ 1) ฉันทะ (ความพึงพอใจในงาน) 2) วิริยะ (ความเพียรพยายาม) 3) จิตตะ (ความเอาใจใส่) 4) วิมังสา (การไตร่ตรอง) ทำให้สามารถปรับปรุงงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ การสร้างคุณค่าและความน่าเชื่อถือขององค์กร การบริหารงานด้วยระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่ตามหลักอิทธิบาท 4 ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีและความน่าเชื่อถือของโรงเรียนพระปริยัติธรรมในฐานะองค์กรบริการทางการศึกษา

3. ผลการประเมินการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มพุทธบูรณาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า ผลการประเมินการใช้ด้านการบริหารงานวิชาการ แพลตฟอร์มช่วยเพิ่มความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลและสื่อการสอนออนไลน์ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ระบบช่วยลดการใช้เอกสารและเพิ่มความแม่นยำในการตรวจสอบงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล แพลตฟอร์มช่วยให้การจัดเก็บข้อมูลและประเมินผลบุคลากรเป็นระบบมากขึ้นด้านการบริหารงานทั่วไป การใช้แพลตฟอร์มทำให้การจัดการข้อมูลสารบรรณและการสื่อสารภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างรวดเร็ว ระบบดิจิทัลช่วยสร้างความโปร่งใสและเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานต่างๆ พร้อมคู่มือการใช้งาน LINE Official Account ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงข้อมูลและบริการได้ทุกที่ทุกเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิศักดิ์ นันทวิทย์ และสจีวรรณ ทรรพวสุ (2558) ที่พบว่า 1) การพัฒนาแพลตฟอร์มของโรงเรียนพระปริยัติธรรมใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนการบริหารงานวิชาการ เช่น แพลตฟอร์มออนไลน์และแอปพลิเคชัน สนับสนุนการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์ยุคศตวรรษที่ 21 พร้อมส่งเสริมครูและระบบนิเทศงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การพัฒนาแพลตฟอร์มของโรงเรียนพระปริยัติธรรมใช้ระบบดิจิทัลแพลตฟอร์มสนับสนุนการบริหารงานงบประมาณ จัดการงบประมาณ 3) การพัฒนาแพลตฟอร์มของโรงเรียนพระปริยัติธรรมสนับสนุนการบริหารงานบุคคลโดยส่งเสริมการอบรมและพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร ให้สามารถปรับตัวและใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ 4) การพัฒนาแพลตฟอร์มของโรงเรียนพระปริยัติธรรมใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลสนับสนุนการบริหารงานทั่วไปในการเชื่อมโยงข้อมูลและการสื่อสารระหว่างบุคลากร ชุมชน และผู้ปกครองเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารตอบสนองการบริหารที่ทันสมัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของพระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต) (2542) ที่อธิบายองค์ประกอบของอิทธิบาท 4 ในแง่ของพุทธธรรมคือฉันทะ การออกแบบแพลตฟอร์มที่สะดวกและตอบโจทย์ผู้ใช้งาน แสดงถึง

ความรักและความมุ่งมั่นในงานที่ทำ ช่วยสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา, วิริยะ ทีมงานมีความพากเพียรในการเผชิญกับอุปสรรคและการเปลี่ยนแปลง นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาแพลตฟอร์มอย่างต่อเนื่อง แสดงถึงความไม่ย่อท้อในการบรรลุเป้าหมาย, จิตตะ ความใส่ใจในรายละเอียดของระบบและการสื่อสาร ทำให้แพลตฟอร์มมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานได้อย่างต่อเนื่องและมีสมาธิในงาน และวิมังสา การวิเคราะห์และปรับปรุงระบบจากความคิดเห็นผู้ใช้ และสอดคล้องกับแนวคิดของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2551) ที่ยกกรณีศึกษาหลวงพ่อหลวงพ่อปัญญานันทภิกขุใช้หลักอิทธิบาท 4 ในบั้นปลายชีวิตอย่างมีคุณภาพ ตั้งแต่การมีแรงจูงใจที่ชัดเจน (ฉันทะ) หลวงพ่อมีเป้าหมายชัดในการสร้างโบสถ์กลางน้ำ เปรียบได้กับผู้รับผิดชอบงบประมาณที่มีใจรักงานและมุ่งมั่นพัฒนาระบบให้โปร่งใส ตรวจสอบได้ ความเพียรพยายาม (วิริยะ) ความเพียรของหลวงพ่อในการต่อสู้กับอุปสรรค สะท้อนถึงความขยันหมั่นเพียรของบุคลากรในการพัฒนาทักษะ และทำงานให้แม่นยำ ความมุ่งมั่นและใส่ใจในรายละเอียด (จิตตะ) การใส่ใจของหลวงพ่อในทุกรายละเอียดของการสร้างโบสถ์ สอดคล้องกับความใส่ใจของผู้ดูแลงบประมาณในการจัดเก็บข้อมูลและตรวจสอบ และการใช้ปัญญาวิเคราะห์ (วิมังสา) การวิเคราะห์และตรวจสอบบัญชีอย่างรอบคอบ

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้คือพุทธบูรณาการและการพัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม เขต 3 ตามแนวทางการพัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแบบองค์รวม ตามแบบ PARI อันประกอบด้วย Plan, Apply, Reflect, Integrate ตามลำดับดังนี้

Plan (วางแผนและวิเคราะห์) การวางแผนพัฒนาอย่างมีเป้าหมายและสอดคล้องกับบริบทจริง กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ครอบคลุม 4 ด้านหลักในการบริหาร การออกแบบระบบที่คำนึงถึงการใช้งานจริงและการขยายตัวในอนาคต การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยบูรณาการหลักพุทธธรรมในการวางแผน การวางแผนและวิเคราะห์ยังคำนึงถึงการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) ในการดำเนินงาน โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม ซึ่งต้องใช้หลักธรรมเป็นพื้นฐานในการดำเนินการและพัฒนาระบบให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

Apply (นำไปปฏิบัติ) การพัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อการบริหารที่ครอบคลุม การทดลองใช้งานจริง (Pilot Use) ในบริบทของโรงเรียน รวมถึงการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร

Reflect (ติดตามและประเมินผล) การประเมินผลที่ครอบคลุมหลายมิติ การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ใช้จริง การปรับปรุงและพัฒนาระบบต่อเนื่อง โดยบูรณาการหลักธรรมอิทธิบาท 4 ในกระบวนการประเมิน การประเมินผลมิได้เน้นเฉพาะข้อมูลภายนอก

Integrate (บูรณาการและขยายผล) การบูรณาการระบบเข้ากับการบริหารงานโรงเรียนอย่างเป็นระบบ การขยายผลการใช้แพลตฟอร์มสู่โรงเรียนอื่นในสังกัด ผลลัพธ์จากการนำระบบไปใช้จริงในโรงเรียนนำร่อง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน การพัฒนาแพลตฟอร์มไม่ได้จบ โดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาและขยายผล ในกระบวนการบูรณาการและขยายผล โดยใช้หลักอิทธิบาท 4 เป็นแนวทาง เช่น ฉันทะ ความรัก ความตั้งใจในการพัฒนาเพื่อประโยชน์ของพระภิกษุและสามเณร วิริยะ

ความพยายามไม่ย่อท้อต่อข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีและทรัพยากร จิตตะ การใส่ใจรายละเอียดในบริบทของแต่ละโรงเรียน วิมังสา การใคร่ครวญผลจากการใช้งานเพื่อปรับปรุงให้เหมาะสม

การสร้างต้นแบบและแนวทางนโยบายระดับเขตการศึกษา การบูรณาการแพลตฟอร์มในระดับโรงเรียน ส่งผลให้เกิดแนวทางต้นแบบการบริหารงานแบบดิจิทัลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวนโยบายในการส่งเสริมและกำกับดูแลโดยเขตการศึกษา และอาจขยายผลสู่ระดับประเทศในอนาคตได้

ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การนำผลการวิจัยไปใช้ในระดับนโยบาย ผู้บริหารควรกำหนดกรอบแนวทางพัฒนาการใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรเพื่อดำเนินการตามข้อเสนอของการวิจัย บูรณาการหลักธรรมอิทธิบาท 4 และพรหมวิหาร 4 มาผสมผสานใช้ในการบริหารงาน เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างการใช้เทคโนโลยีควบคู่กับคุณธรรม

1.2 การนำผลการวิจัยไปใช้ในระดับโรงเรียน โดยการพัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มในโรงเรียนสร้างหรือปรับปรุงระบบดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อสนับสนุนการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ บุคคล และงานทั่วไป โดยใช้แพลตฟอร์มในการจัดเก็บข้อมูล วิเคราะห์ผล และติดตามความก้าวหน้าในทุกด้าน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน โดยใช้ผลการวิจัยในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เช่น ลดงานเอกสารด้วยระบบดิจิทัล จัดทำระบบการสื่อสารออนไลน์ระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครอง

1.3 การนำผลการวิจัยไปใช้ในระดับบุคลากร โดยการอบรมและพัฒนาบุคลากร เช่น จัดอบรมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะในการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล ส่งเสริมการเรียนรู้ต่อเนื่องเพื่อให้สามารถปรับตัวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ใช้ผลการวิจัยในการวางแนวทางการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร

สร้างแรงจูงใจในการใช้เทคโนโลยีผ่านกิจกรรมหรือรางวัล สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการพัฒนาเนื้อหาและสื่อการสอนที่ทันสมัย สร้างแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ให้ผู้เรียนเข้าถึงได้สะดวก

1.4 การนำผลการวิจัยไปใช้ในระดับชุมชน โดยการเชื่อมโยงกับชุมชนและเครือข่าย เช่น สร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการสนับสนุนการพัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์ม ใช้แพลตฟอร์มในการสื่อสารข้อมูลสำคัญระหว่างโรงเรียนและชุมชน เช่น ข่าวสาร กิจกรรม หรือผลการเรียนของนักเรียน และเผยแพร่ผลการวิจัย เช่น จัดทำเอกสารหรือรายงานผลการวิจัยในรูปแบบที่เข้าใจง่ายเพื่อเผยแพร่สู่สาธารณะ ใช้ผลการวิจัยเป็นกรณีศึกษาหรือแนวทางปฏิบัติที่ดีสำหรับโรงเรียนอื่นๆ

1.5 การนำผลการวิจัยไปใช้ในอนาคต เช่น การสร้างโมเดลการพัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มแบบยั่งยืน โดยใช้ผลการวิจัยในการพัฒนาโมเดลหรือแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวสำหรับการบริหารโรงเรียน ปรับปรุงและประเมินผลการใช้แพลตฟอร์มอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งส่งเสริมการวิจัยต่อเนื่อง โดยใช้ผลการวิจัยเป็นพื้นฐานในการวิจัยเพิ่มเติม เช่น การพัฒนาแพลตฟอร์มเฉพาะทางหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตการศึกษา โดยเพิ่มกลุ่มเป้าหมายในการศึกษา เช่น ศึกษาการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาทั่วประเทศ หรือเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภูมิภาคต่าง ๆ รวมถึงการศึกษาในโรงเรียนระดับอื่นที่อาจใช้แพลตฟอร์มคล้ายคลึงกัน เช่น โรงเรียนเอกชนหรือโรงเรียนในชนบท หรือเจาะลึกการใช้งานในแต่ละด้าน เช่น ศึกษารายละเอียดการใช้งานแพลตฟอร์มในแต่ละกลุ่มงาน เช่น กลุ่มบริหารวิชาการ กลุ่มบริหารงานงบประมาณ กลุ่มบริหารงานบุคคล หรือกลุ่มบริหารงานทั่วไป รวมถึงการวิเคราะห์ประเด็นปัญหาและโอกาสในการพัฒนาแต่ละกลุ่มงานอย่างเจาะจง

2.2 พัฒนารูปแบบการวิจัย โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสานวิธี ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเจาะลึกประสบการณ์ของผู้ใช้งานแพลตฟอร์ม และเชิงปริมาณเพื่อวัดผลลัพธ์ในวงกว้าง ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อประเมินผลกระทบของแพลตฟอร์มต่อประสิทธิภาพการบริหาร หรือใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยทดลองใช้หรือพัฒนาแพลตฟอร์มใหม่ในโรงเรียนเป้าหมาย และติดตามผลการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว เปรียบเทียบผลลัพธ์ก่อนและหลังการนำแพลตฟอร์มมาใช้

2.3 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จต่าง ๆ เช่น ปัจจัยด้านบุคลากร โดยการวิเคราะห์บทบาทของครู ผู้บริหาร และบุคลากรสนับสนุนในการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม ศึกษาความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ส่งผลต่อการยอมรับและการใช้งานแพลตฟอร์ม ปัจจัยด้านทรัพยากรต่าง ๆ โดยศึกษาความพร้อมด้านงบประมาณ อุปกรณ์ และโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี ประเมินความคุ้มค่าและประสิทธิภาพของการลงทุนในแพลตฟอร์มดิจิทัล

2.4 เชื่อมโยงแนวคิดควบคู่กับการบูรณาการหลักธรรม เช่น ศึกษาแนวทางการนำหลักอิทธิบาท 4 หรือพรหมวิหาร 4 มาใช้ร่วมกับการบริหารดิจิทัลแพลตฟอร์ม วิเคราะห์ผลกระทบของการใช้หลักธรรมในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงาน เชื่อมโยงแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน เช่น เชื่อมโยงการใช้เทคโนโลยีกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เพื่อสร้างคุณค่าในระยะยาว

2.5 เพิ่มพื้นที่วิจัยในด้านอื่นๆ เช่น การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน โดยศึกษาการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน เช่น การเรียนออนไลน์และการเรียนแบบผสมผสาน (Blended Learning) รวมถึงผลกระทบต่อผู้เรียนและชุมชน โดยศึกษาผลกระทบของแพลตฟอร์มที่มีต่อการพัฒนาทักษะผู้เรียน และการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

2.6 การพัฒนาและติดตามผล โดยเสนอให้วิจัยเกี่ยวกับระบบติดตามและประเมินผลการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มในระยะยาว รวมถึงวิเคราะห์ผลกระทบของแพลตฟอร์มต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพของบุคลากรในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2537). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. แหล่งที่มา https://www.moe.go.th/backend/wp-content/uploads/2020/10/4.-พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ-พ.ศ.2542ฉ.3.pdf สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2567.

จักกฤษณ์ นรนิติผดุงการ. (2541). การจัดการด้านปัจจัยในการบริหางาน. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ทวี หนูพันธ์. (2565). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนกลุ่มศรีพุทธ จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ทิพวรรณ โพธิ์ขำ. (2564). รูปแบบการบริหารโรงเรียนประชารัฐในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ธัญญาภรณ์ นาจำปา. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พระครูใบฎีกาบุญชู ชุติปญฺโญ (บุญวงศ์). (2545). รูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

พระครูสังฆรักษ์รณภพ สุภทฺโท (จำปาเทศ). (2556). การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาทราย อำเภอทับคล้อง จังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2556.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2551). ทำอย่างไรจึงเรียนเก่ง. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2548). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพมหานคร: อาร์เอส พริ้นติ้งแมส โปรดักส์.

พิมลจรรย์ นามวัฒน์. (2543). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: ระเบียงทองการพิมพ์.

วิเชียร ชาบุตรบุณฑริก. (2535). พุทธศาสน์. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส. พริ้นติ้งเฮ้าส์.

วิเชียร วิทยอุดม. (2549). ทฤษฎีองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.

สงบ อินทรมณี. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2567). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. แหล่งที่มา. https://www.bic.moe.go.th/images/stories/pdf/นโยบายและจุดเน้น_2567.pdf สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2567.

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.

สุทธิศักดิ์ นันทวิทย์ และสจีวรรณ ทรรพวสุ. (2558). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 6(1), 214.

อุดม ชูลีวรรณ. (2559). รูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน (2568)
Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences Vol. 6 No. 3 July-September (2025)
ISSN: 2730-3233 (Online) https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS

การพัฒนาระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียตามแนวพุทธนวัตกรรมการสื่อสารในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

DEVELOPMENT OF A MULTIMEDIA INFORMATION SYSTEM BASED ON A BUDDHIST COMMUNICATION INNOVATION APPROACH FOR PROPAGATING BUDDHISM AT WAT MAHACHULALONGKORNRACHUTHIT AYUTTHAYA PROVINCE

[1]พระธนภูมิ สมจิตฺโต (มะโนนันทิ) PhraThanaphoom Somajitto (Manonanti)
[2]พระราชวัชรธรรมวาที PhraRajvajaradhammavati [3]บุญเลิศ โอฐสู Boonlert Otsu
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Tanapoomnouvo@hotmail.com

Article Received: August 14, 2025. Revised: September 25, 2025. Accepted: September 27, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา 2) เพื่อศึกษาองค์ประกอบระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา 3) เพื่อเสนอแนวการพัฒนาระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 132 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติคือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพทั่วไปของระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา (1) การพัฒนาระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) การใช้งานของระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก (3) แนวทางการพัฒนาระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) องค์ประกอบระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาประกอบด้วย (1) การวิเคราะห์ความต้องการ (2) การออกแบบเครื่องมือประเมินที่เหมาะสม (3) การพัฒนาระบบสำหรับจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล (4) การทดลองใช้ระบบและปรับปรุง (5) การนำระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียไปใช้งานจริง 3) แนวการพัฒนาระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้กระบวนการวิเคราะห์ออกแบบและประเมินระบบที่เหมาะสมกับบริบทของวัดและผู้ใช้งาน ผลการวิจัยนำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบาย เช่น การส่งเสริมให้วัดระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ การอบรมพระผู้บริหารและนิสิตให้สามารถใช้ระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐเพื่อขยายผลเป็นต้นแบบมาตรฐาน

คำสำคัญ: ระบบสารสนเทศ, พุทธนวัตกรรมการสื่อสาร, การเผยแผ่พระพุทธศาสนา

Abstract

This research article aimed: 1) to study the general status of multimedia information systems for the propagation of Buddhism, 2) to study the components of multimedia information systems for the propagation of Buddhism, and 3) to propose guidelines for the development of a multimedia information system for the propagation of Buddhism at Wat Mahachulalongkornrachuthit, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. This mixed-method research utilized a quantitative method using a questionnaire. A sample of 132 respondents was used for data analysis using statistics such as percentages, means, and standard deviations. Qualitative research involved interviews with 10 key informants and data were analyzed using content analysis.

The research results found that: 1) the general condition of the multimedia information system for Buddhism propagation, found the following: (1) the overall development of the multimedia information system was at the highest level, (2) the usage of the multimedia information system was at a high average level, and (3) the overall development guidelines for the multimedia information system were at a high level. 2) The components of the multimedia information system for Buddhism propagation consisted of: (1) needs analysis, (2) designing appropriate evaluation tools, (3) developing a system for data storage and analysis, (4) trialing and improving the system, and (5) putting the multimedia information system into actual use. 3) The development guidelines for the multimedia information system for Buddhism propagation at Wat Mahachulalongkornrachuthit, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, used an analysis, design, and evaluation process that was appropriate to the context of the temple and its users. The research results led to policy proposals, such as encouraging temples to gather opinions from experts, training monk administrators and students to use the system efficiently and supporting budgets from the government to expand the results as a standard model.

Keywords: Information System, Buddhist Communication Innovation, Propagating Buddhism

บทนำ

การติดต่อสื่อสารในปัจจุบันมีความรวดเร็วยิ่งขึ้น บุคคลทั่วโลกสามารถติดต่อสื่อสารกันได้ทุกที่ทุกเวลาตลอด 24 ชั่วโมงด้วยเครือข่ายสื่อสารในลักษณะทางด่วน โดยการเผยแผ่พุทธศาสนาในอดีต นับว่าประสบความสำเร็จอย่างมาก เนื่องจากสามารถบูรณาการนำการเรียนรู้หลักธรรมคำสอนไปใช้เป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติของคนในสังคมให้อยู่ดีมีสุขจนเกิดเป็นวัฒนธรรมที่ดีงามสร้างเอกลักษณ์ให้คนไทยมีลักษณะนิสัยที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีความสุภาพ อ่อนโยน มีเมตตา มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเป็นที่ยอมรับของนานาประเทศว่าคนไทยมีจิตใจ อ่อนโยนและยิ้มแย้มแจ่มใสรู้จักให้อภัยและเป็นมิตรต่อผู้อื่นเป็นลักษณะที่โดดเด่นของคนไทยซึ่งเกิดจากการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเป็นหลักประพฤติปฏิบัติในการดำเนิน

ชีวิตประจำวันจนเกิดความเคยชินกลายเป็นลักษณะอุปนิสัยที่เด่นชัด ดังนั้น พระพุทธศาสนาจึงเป็นสถาบันหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาสังคมไทยทั้งในอดีตและปัจจุบันและเมื่อเข้าสู่ยุคการพัฒนาข้อมูลข่าวสารด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงจากการพัฒนาที่มุ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์การพัฒนาเป็นการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อวางรากฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืนภายใต้แนวคิดการพัฒนาคนเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทยเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0

ดังนั้น การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจึงต้องปรับเปลี่ยนวิธีการให้สอดคล้องกับโมเดลการพัฒนาระบบการศึกษาในปัจจุบันได้มีการพัฒนาไปตามยุคตามสมัยอย่างรวดเร็วและเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการยกระดับคุณภาพทรัพยากรของมนุษย์ในประเทศให้เป็นมนุษย์อย่างสมบูรณ์ การศึกษาจึงไม่ใช่เป็นเพียงเครื่องมือในการพัฒนาเท่านั้น แต่การศึกษาเป็นทั้งตัวการพัฒนาและเป็นเครื่องมือพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดความรู้และความเข้าใจในการเรียนมากยิ่งขึ้นพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งปัจจุบันได้ก้าวมาถึงยุคศตวรรษที่ 21 หรือที่เรียกกันว่า ยุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งเป็นการก้าวสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี โดยการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาช่วยในการพัฒนาประเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศจึงมีบทบาทสำคัญทางการศึกษาเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร ผู้สอนและผู้เรียนที่เกิดมาในท่ามกลางความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยการนำความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ICT คอมพิวเตอร์และอินเตอร์เน็ตมาปรับใช้ในการเรียนการสอน ในการผลิตสื่อข้อสอบรวมถึงขั้นตอนวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในรูปแบบดิจิทัลมากขึ้นและมีนักพัฒนาด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีต่างก็คิดออกแบบพัฒนาสร้างแบบทดสอบให้เป็นระบบทดสอบออนไลน์ (e-testing) คือระบบทดสอบการสอบอิเล็กทรอนิกส์ โดยให้ผู้เรียนได้ทำแบบทดสอบผ่านอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ Notebook Tablet Smartphon ที่เชื่อมต่อระบบ Internet ซึ่งหลังจากผู้เรียนที่ทำการสอบเสร็จสามารถทราบผลการสอบทันทีและผู้สอนได้รับรายงาน (Report) ผลการสอบยังสามารถบันทึกลงเครื่องคอมพิวเตอร์ได้ (ศุภลักษณ์ จุเครือ, 2559)

แนวทางการปฏิบัติของชาวพุทธและกระบวนการเรียนรู้ของเยาวชนที่จะต้องมีลักษณะผสมผสานเชิงบูรณาการระหว่างความรู้และการฝึกปฏิบัติ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อในการเรียนรู้เพื่อให้การเรียนรู้สนุกสนานทันสมัย ไม่ทำให้ผู้เรียนหรือผู้ศึกษาหลักธรรมรู้สึกว่าเป็นเรื่องที่น่าเบื่อหน่าย สำหรับองค์ประกอบด้านการเรียนรู้หลักธรรมคำสอน ยุคไทยแลนด์ 4.0 ปรับประยุกต์จากเสาหลักทางการศึกษาของคณะกรรมาธิการนานาชาติว่าด้วยการศึกษาในศตวรรษที่ 21 แห่งยูเนสโกซึ่งเป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่มีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ สนับสนุนให้ผู้เรียนมีทักษะความรู้จากสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยีที่เป็นแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียนโดยมีองค์ประกอบ 4 รูปแบบ ดังนี้ 1) การเรียนรู้เพื่อรู้ 2) การเรียนรู้เพื่อให้นำไปปฏิบัติได้ 3) การเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน 4) การเรียนรู้เพื่อชีวิต

วัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศ เป็นวัดบันดาลใจขึ้นอุดมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทยมีการออกแบบมุ่งให้เป็นที่เผยแพร่แนวคิดและแรงบันดาลใจร่วมทั้งเรื่องการศึกษา มีการดำเนินการ 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านพันธกิจทางด้านคณะสงฆ์ 6 ด้าน 2) ด้านพันธกิจของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและวัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศ 4 ด้านได้แก่ 1) การผลิตบัณฑิต 2) การทำวิจัยและพัฒนา 3) การบริการวิชาการด้านพุทธศาสนาแก่สังคม และ 4) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยวัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งปัจจุบันได้ก้าวมาถึงยุคศตวรรษที่ 21 หรือที่เรียกกันว่า ยุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งเป็นการก้าวสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี โดยการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาช่วยในการพัฒนาประเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศจึงมีบทบาทสำคัญทางการศึกษาเป็น

อย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร ผู้สอน และผู้เรียน ทีเกิดมาในท่ามกลางความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และนวัตกรรม โดยการนำความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ICT คอมพิวเตอร์และอินเตอร์เน็ตมาปรับใช้ในการเรียนการสอน ในการผลิตสื่อ (นวรัตน์ รามสูต และบัลลังก์ โรหิตเสถียร, 2559) เพื่อการบริการด้านวิชาการพุทธศาสนาแก่สังคมมีทั้งภาครัฐและเอกชนได้มาใช้วัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศ เพื่อสนองด้านวิชาการพุทธศาสนาแก่สังคม เช่น ปฏิบัติธรรม สัมมนา หรือมาทำกิจกรรมทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมได้ยึดหลังการศึกษาตลอดชีวิต คุณภาพของพระสงฆ์เพิ่มพูนวิทยฐานะผ่านการเผยแพร่ทางสื่อสิ่งพิมพ์สื่ออิเล็กทรอนิกส์ วิทยุกระจ่ายเสียง วิทยุโทรทัศน์และวิธีการต่างๆที่มวลประชาชนจะได้ติดตามข่าวสารสื่อประชาสัมพันธ์และกิจกรรมต่างๆ ของทางวัด

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นพระสงฆ์ที่ประจำอยู่ในวัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศจึงมีความสนใจพัฒนาเว็บไซต์วัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศ เพื่อให้คณะสงฆ์ นักเรียน นักศึกษาและคณาจารย์ร่วมถึงประชาชนได้เขาถึงแหล่งสารสนเทศเกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของวัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศ นับว่า เป็นการเผยแพร่วัดให้สาธารณะชนได้รู้จักยิ่งขึ้น สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 3 ของวัดที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อสนับสนุนการบริการและบริหารการจัดการของวัดด้วยการพัฒนาแหล่งสารสนเทศเกี่ยวกับอาคารสถานที่ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทางวิชาการและการส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและพัฒนาสื่อนวัตกรรมต่างๆ ต่อไป ทั้งนี้ เว็บไซต์ที่พัฒนาขึ้นยังสามารถใช้เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมทางพระพุทธศาสนา ข่าวสารของวัด ตลอดจนการเผยแพร่หลักธรรมคำสอนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการดำเนินชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้าของนิสิตและผู้สนใจทั่วไป โดยเฉพาะในด้านพระพุทธศาสนาและวัฒนธรรมไทย อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวทางของการเป็นวัดต้นแบบด้านการบริหารจัดการที่ทันสมัยภายใต้หลักธรรมาภิบาลในยุคดิจิทัล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อเสนอแนวการพัฒนาระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์หรือผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 รูปหรือคน และนิสิตปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ ชั้นปีที่ 2 จำนวน 200 รูปหรือคน กลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie and Morgan ได้นิสิตปริญญาตรี จำนวน 132 รูป/คน
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ จำนวน 10 รูป/คน ด้วยการเลือกเจาะจงคุณสมบัติ
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม โดยมีการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ดังนี้ 1) ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือการวิจัยจากการศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นแบบสัมภาษณ์ 2) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยใช้การหาค่าความเที่ยงตรงหรือค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) โดยกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามรายข้อและทั้งฉบับที่ 30 ชุด จึงจะถือว่าเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเพื่อศึกษาองค์ประกอบระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์สภาพทั่วไปของการพัฒนาระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ของวัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการนำระบบที่พัฒนาแล้วมาในรูปแบบของการวิเคราะห์จากรูปภาพ

4.2 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจการพัฒนาระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ของวัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ โดยใช้สถิติในการคำนวณแต่ละด้าน เป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สรุปผลการวิจัย

1. ในปัจจุบันวัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศ จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีการพัฒนาระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ากับหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา ซึ่งถือเป็นแนวทางของ “พุทธนวัตกรรมการสื่อสาร” ที่มุ่งเน้นการเผยแผ่ธรรมะให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายในวงกว้าง และสอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้คนในยุคดิจิทัล สื่อมัลติมีเดียที่นำมาใช้ประกอบด้วยเว็บไซต์ของวัด ช่อง YouTube, เฟซบุ๊กเพจ, แอปพลิเคชันธรรมะรวมถึงการผลิตสื่อวิดีโอธรรมะในรูปแบบที่เข้าใจง่าย มีภาพประกอบและเสียงบรรยายที่น่าสนใจ ทำให้ผู้ฟังสามารถเข้าถึงเนื้อหาธรรมะได้อย่างลึกซึ้งและสะดวกยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ทางวัดยังส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี AI และระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ในการจัดเก็บข้อมูลพระธรรมเทศนา, กิจกรรมของวัด, รวมทั้งประวัติความเป็นมาของวัดในรูปแบบดิจิทัล ซึ่งสามารถเข้าถึงได้ตลอดเวลา สะดวกต่อทั้งพุทธศาสนิกชนและผู้วิจัยด้านพระพุทธศาสนา ถึงแม้จะยังมีข้อจำกัดในด้านทรัพยากรบุคคลและงบประมาณ แต่ทางวัดก็ได้รับความร่วมมือจากทั้งพระสงฆ์และอาสาสมัครด้านเทคโนโลยีในการร่วมพัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศให้เหมาะสมกับการใช้งานในบริบทของวัดถือได้ว่าเป็นการก้าวเดินอย่างมั่นคงและมุ่งสู่การเผยแผ่ธรรมะอย่างสร้างสรรค์และทันสมัย เพื่อสืบสานพระพุทธศาสนาให้เข้าถึงใจคนในทุกยุคทุกสมัย

การพัฒนาระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียของวัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศยังคงประสบปัญหาหลายประการที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขในระยะเวลาอันใกล้ เพื่อให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคดิจิทัลสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของผู้รับสารในปัจจุบัน การแก้ไขปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นจะต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบและบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการเผยแผ่ธรรมะอย่างมีประสิทธิผลต่อไปในอนาคต การพัฒนาระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียที่วัดมหาจุฬาลงกรณราชู

ทิศ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กำลังเผชิญกับหลากหลายปัญหาที่มีผลกระทบต่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคดิจิทัล โดยปัญหาที่พบในปัจจุบันสามารถแบ่งออกเป็นหลายด้านดังนี้ 1) ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีแม้ว่าวัดจะมีความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเผยแผ่พระธรรมแต่บุคลากรที่มีความรู้และทักษะด้านไอทียังมีไม่เพียงพอ ส่งผลให้การผลิตและจัดการสื่อมัลติมีเดียขาดความต่อเนื่องและประสิทธิภาพ 2) ขาดแคลนงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์และซอฟต์แวร์การจัดหาสื่ออุปกรณ์และซอฟต์แวร์ที่ทันสมัยเพื่อการผลิตสื่อมัลติมีเดียมีค่าใช้จ่ายสูง ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาระบบสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ 3) โครงสร้างพื้นฐานทางอินเทอร์เน็ตยังไม่เพียงพอบางพื้นที่ของวัดยังประสบปัญหาความเร็วอินเทอร์เน็ตที่ไม่เพียงพอต่อการใช้งานในระดับการถ่ายทอดสดหรือการอัปโหลด เนื้อหาวิดีโอคุณภาพสูง ทำให้เกิดความล่าช้าในการเผยแพร่ข้อมูล 4) ขาดการวางแผนเชิงระบบในการจัดทำสารสนเทศการจัดการสารสนเทศในปัจจุบันยังคงขาดการวางแผนที่มีระบบและขาดแผนการพัฒนาในระยะยาวที่ชัดเจนส่งผลให้การพัฒนาสื่อและการเผยแผ่ยังมีความไม่แน่นอน 5) การผลิตเนื้อหายังไม่สอดคล้องกับความสนใจของกลุ่มเป้าหมายเนื้อหาที่ผลิตขึ้นอาจยังไม่ได้ตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชนที่มีความคุ้นเคยกับสื่อดิจิทัลในรูปแบบที่ทันสมัยและมีความหลากหลาย 6) ไม่มีทีมงานที่ดูแลด้านมัลติมีเดียอย่างต่อเนื่องการผลิตสื่อมัลติมีเดียที่วัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศส่วนใหญ่ยังคงเป็นภาระของพระสงฆ์หรือบุคคลไม่กี่คน ซึ่งทำให้ขาดความต่อเนื่องในการเผยแผ่ 7) การประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายยังไม่เพียงพอการร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านสื่อดิจิทัลยังไม่เป็นรูปธรรม ซึ่งสามารถช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาและเผยแพร่สื่อได้มากขึ้น 8) ระบบฐานข้อมูลยังไม่มีมาตรฐานกลางในการจัดเก็บฐานข้อมูลที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลพระธรรมเทศนา กิจกรรมทางศาสนาหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องยังขาดความเป็นระบบและไม่มีมาตรฐานที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ 9) การประเมินผลการใช้สื่อที่เผยแพร่ไปแล้วการประเมินผลการเผยแผ่สื่อผ่านช่องทางต่างๆ ไม่เพียงพอและการติดตามผลหรือการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งทำให้ไม่สามารถปรับปรุงหรือพัฒนาเนื้อหาให้เหมาะสมกับผู้รับสารได้ 10) การใช้โซเชียลมีเดียยังอยู่ในระดับพื้นฐานการใช้แพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียในการเผยแผ่พระธรรมยังไม่ได้รับการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ 11) ขาดหลักสูตรหรือกิจกรรมพัฒนาทักษะด้านสื่อสารสนเทศให้กับพระสงฆ์พระสงฆ์หรือผู้ดูแลด้านการเผยแผ่ไม่ค่อยมีโอกาสฝึกอบรมด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเผยแผ่ทำให้การใช้เครื่องมือดิจิทัลยังไม่ได้ผลเต็มที่ 12) ไม่มีระบบสำรองข้อมูลหรือระบบความปลอดภัยทางสารสนเทศข้อมูลที่เผยแพร่บนแพลตฟอร์มออนไลน์ยังไม่มีการสำรองข้อมูลหรือมาตรการรักษาความปลอดภัยที่เพียงพอซึ่งอาจเสี่ยงต่อการสูญหายหรือถูกโจรกรรมข้อมูล 13) ไม่มีระบบจัดเก็บประวัติกิจกรรมทางศาสนาแบบดิจิทัลข้อมูลประวัติและกิจกรรมทางศาสนายังไม่ได้รับการจัดเก็บในรูปแบบดิจิทัลที่มีมาตรฐาน ทำให้การค้นหาหรือการใช้งานข้อมูลในอนาคตทำได้ยาก 14) การออกแบบสื่อยังไม่ตอบโจทย์ด้านความสวยงามและความทันสมัยสื่อที่ผลิตขึ้นบางประเภทขาดความสวยงามในด้านกราฟิกหรือการออกแบบที่ไม่ทันสมัย ทำให้ไม่ดึงดูดความสนใจของผู้ใช้เทคโนโลยีรุ่นใหม่ 15) ขาดแนวทางบูรณาการพุทธธรรมเข้ากับนวัตกรรมสื่ออย่างลึกซึ้งการเชื่อมโยงระหว่างพุทธธรรมกับการใช้นวัตกรรมทางสื่อสารยังอยู่ในขั้นตอนเริ่มต้นโดยขาดการบูรณาการเชิงลึกที่สามารถทำให้เนื้อหาธรรมะเชื่อมโยงกับเทคโนโลยีได้อย่างกลมกลืนและมีประสิทธิภาพ

ผลการศึกษาสภาพทั่วไปของระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พบว่า (1) การพัฒนาระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) การใช้งานของระบบ

สารสนเทศแบบมัลติมีเดียมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก (3) แนวทางการพัฒนาระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดในตารางที่ 1-3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดีย

ข้อ	การพัฒนาระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดีย	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ระบบมีความทันสมัย น่าสนใจ	4.57	0.67	มากที่สุด
2.	ระบบแสดงผลได้อย่างรวดเร็ว	4.56	0.74	มากที่สุด
3.	การจัดรูปแบบวางตำแหน่งต่างๆ บนหน้าจอ มีความเหมาะสม	4.51	0.74	มากที่สุด
4.	ตัวอักษรมีความเหมาะสม (ขนาด, สี, ชนิด, ลักษณะ)	4.48	0.72	มาก
5.	การออกแบบหน้าจอภาพโดยภาพรวม	4.44	0.72	มาก
	ภาพรวม	**4.51**	**0.66**	**มากที่สุด**

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้งานระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดีย

ข้อ	การใช้งานของระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดีย	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	การใช้งานระบบมีความทันสมัย น่าสนใจ	4.60	0.67	มากที่สุด
2.	การสมัครสมาชิกในระบบเข้าถึงได้สะดวก รวดเร็ว ใช้งานง่าย	4.50	0.73	มาก
3.	การเข้าถึงคลังข้อสอบง่ายต่อการใช้งานและตอบสนองตรงตามความต้องการของผู้ใช้งาน	4.46	077	มาก
4.	ระบบมีความปลอดภัยในการค้นหาข้อมูล	4.45	0.77	มาก
5.	การเข้าใช้งานระบบมีการเชื่อมโยงใช้งานได้อย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอน	4.43	0.71	มาก
	ภาพรวม	**4.49**	**0.66**	**มาก**

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวการพัฒนาระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดีย

ข้อ	แนวทางการพัฒนาระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดีย	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	พัฒนาระบบรายงานผลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้	4.48	0.69	มาก
2.	พัฒนาระบบแสดงข้อมูลผลการสอบได้อย่างละเอียด ตรวจสอบได้	4.45	0.66	มาก
3.	พัฒนาระบบแสดงผลในภาพรวมเข้าใจง่าย	4.43	0.70	มาก
4.	พัฒนาระบบแสดงผลมีความทันสมัย	4.38	0.72	มาก
5.	พัฒนาระบบมีความปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ	4.36	0.75	มาก
	ภาพรวม	**4.42**	**0.62**	**มาก**

2. องค์ประกอบของระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ของวัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.1 การวิเคราะห์ความต้องการ กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผล วิเคราะห์ผลลัพธ์ที่ต้องการวัด และกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการประเมิน ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดีย ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น คณะสงฆ์ ผู้บริหาร และนิสิต รวมถึงข้อจำกัดและ

ทรัพยากรที่มีอยู่ ข้อมูลที่ได้จะนำไปสู่การกำหนดขอบเขตของการประเมินว่าจะเน้นประเด็นใดเป็นพิเศษ เช่น ความรู้ความเข้าใจ ทักษะ หรือพฤติกรรม

2.2 การออกแบบเครื่องมือประเมินที่เหมาะสม การออกแบบเครื่องมือประเมินที่ดีเป็นขั้นตอนสำคัญในการของการพัฒนาระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ของวัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศ หรือกระบวนการต่าง ๆ เครื่องมือประเมินที่เหมาะสมจะช่วยให้เราได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจและปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือประเมิน

2.3 การพัฒนาระบบสำหรับจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล กระบวนการสร้างเครื่องมือหรือสื่อกลางทางดิจิทัลที่ออกแบบมาเพื่อรวบรวม จัดเก็บ ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจ ทำความเข้าใจแนวโน้ม หรือแก้ไขปัญหาในองค์กร การพัฒนาระบบจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาและเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคดิจิทัล การมีระบบที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน มีข้อมูลดังนี้

2.4 การทดลองใช้ระบบและปรับปรุง การทดลองใช้ระบบและปรับปรุง ทดลองใช้ระบบกับกลุ่มตัวอย่าง และปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การทดลองใช้ระบบกับกลุ่มตัวอย่าง (User Testing) คือ กระบวนการที่นำระบบที่พัฒนาขึ้นไปให้กลุ่มผู้ใช้เป้าหมายได้ทดลองใช้งานจริง เพื่อเก็บข้อมูลและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสบการณ์การใช้งาน โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือการระบุปัญหาและจุดอ่อนของระบบเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพและใช้งานได้ง่ายขึ้น

2.5 การนำระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียไปใช้งานจริง คือ การนำระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียไปใช้งานจริง คือ ระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา การนำระบบไปใช้งานอย่างเป็นทางการ และติดตามประเมินผลการใช้งานอย่างต่อเนื่องการนำไปใช้งานจริงและติดตามประเมินผลการใช้งานอย่างต่อเนื่อง การนำระบบไปใช้งานจริง (Deployment) คือ ขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการพัฒนาระบบ ที่เราจะนำระบบที่ผ่านการทดสอบและปรับปรุงแล้ว ไปใช้งานในสภาพแวดล้อมจริง โดยมีผู้ใช้งานจริงเข้ามาใช้งานระบบ มีขั้นตอนสำคัญและผลลัพธ์ที่คาดหวังดังนี้

3. แนวการพัฒนาระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศมีแนวคิดที่ก้าวหน้าและมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับบทบาทของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะการนำสื่อมัลติมีเดียเข้ามาใช้ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ซึ่งถือเป็นพุทธนวัตกรรมที่สามารถเชื่อมโยงธรรมะกับคนรุ่นใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านความพร้อม วัดมีพื้นฐานที่ดีทั้งในแง่ของเจตนารมณ์ ความมุ่งมั่นของพระสงฆ์และการเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับบริบททางสังคมยุคดิจิทัล อีกทั้งยังมีการเริ่มพัฒนาระบบสารสนเทศที่สามารถรวบรวมข้อมูลธรรมะ บทสวด กิจกรรมวัดและสื่อวิดีโอไว้ในช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ โซเชียลมีเดียและแพลตฟอร์มวิดีโอ ซึ่งล้วนแต่เป็นเครื่องมือที่ตอบโจทย์การสื่อสารกับประชาชนในวงกว้างอย่างไรก็ตาม ความพร้อมในด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น อุปกรณ์เทคโนโลยี ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและบุคลากรที่มีความรู้ด้านมัลติมีเดียอาจยังเป็นสิ่งที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติมแต่ด้วยจิตศรัทธาและความร่วมมือจากเครือข่ายพุทธศาสนิกชน นักวิชาการและผู้มีความสามารถด้านเทคโนโลยี ก็เชื่อมั่นว่าจะสามารถก้าวข้ามข้อจำกัดเหล่านี้ได้

วัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศมีทิศทางที่ชัดเจนในการใช้พุทธนวัตกรรมเพื่อการสื่อสารธรรมะในรูปแบบใหม่ๆ ซึ่งไม่เพียงแต่รักษาความศักดิ์สิทธิ์ของพระธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาแต่ยังช่วยให้เข้าถึงใจผู้คนได้ง่ายขึ้นในสภาพแวดล้อมสื่อดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ในการพัฒนาระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียตามแนวพุทธนวัตกรรมการสื่อสาร ของวัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศ คือการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้สามารถเข้าถึงผู้คนในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในเชิงเนื้อหาและรูปแบบการนำเสนอ โดยเฉพาะการเข้าถึงกลุ่มเยาวชนและประชาชนทั่วไปผ่านช่องทางออนไลน์ ซึ่งสอดรับกับพฤติกรรมการบริโภคข้อมูลในยุคดิจิทัล การพัฒนาที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบันนั้น มีการจัดทำสื่อมัลติมีเดียหลากหลายรูปแบบ เช่น ถ่ายทอดสดทำวัตรสวดมนต์ แสดงธรรม วิดีโอธรรมะ บทสวดมนต์ออนไลน์ ภาพกราฟิกธรรมะและการถ่ายทอดสดกิจกรรมทางศาสนา ผ่านช่องทาง YouTube, Facebook และเว็บไซต์ของวัด ซึ่งสามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลาและตอบโจทย์วิถีชีวิตยุคใหม่ที่เน้นความสะดวก รวดเร็วและเข้าใจง่าย

สภาพการพัฒนาระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียตามแนวพุทธนวัตกรรมการสื่อสารของวัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในปัจจุบันนั้นอยู่ในช่วงของการดำเนินงานและพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยมีการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ากับกระบวนการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เพื่อให้การสื่อสารธรรมะสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างกว้างขวางและสอดคล้องกับบริบทของสังคมดิจิทัล ทางวัดได้มีการนำสื่อมัลติมีเดียหลายรูปแบบมาใช้ในการสื่อสาร เช่น การจัดทำวิดีโอเผยแผ่ธรรมะ การถ่ายทอดสดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา การเผยแพร่บทความผ่านเว็บไซต์และสื่อสังคมออนไลน์ รวมถึงการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบฐานข้อมูลดิจิทัล เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการศึกษาค้นคว้าและเผยแพร่ได้อย่างยั่งยืน

แนวทางของพุทธนวัตกรรมที่นำมาใช้นั้น เน้นการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ละทิ้งสาระสำคัญของพระธรรมคำสอน อาศัยการออกแบบสื่อที่เข้าใจง่าย ชัดเจน และมีความน่าสนใจ เพื่อดึงดูดความสนใจของประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชนซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญในยุคปัจจุบัน อย่างไรก็ดีการพัฒนาระบบสารสนเทศมัลติมีเดียในปัจจุบันยังประสบข้อจำกัดบางประการ เช่น ขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ งบประมาณในการพัฒนาสื่อและโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีบางส่วนที่ยังไม่เพียงพอด้วยความตั้งใจจริงของคณะสงฆ์และการเปิดรับความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและเครือข่ายชุมชนทำให้การพัฒนาในด้านนี้มีแนวโน้มที่จะก้าวหน้าและสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของการเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในอนาคต

การพัฒนาระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียในบริบทของวัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะในด้านของ “พุทธนวัตกรรมการสื่อสาร” ซึ่งหมายถึงการนำนวัตกรรมสื่อสารสมัยใหม่มาเสริมสร้างการเข้าถึงธรรมะอย่างเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายในปัจจุบัน ทางวัดได้ดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศและสื่อมัลติมีเดียหลายรูปแบบ เช่นการเผยแพร่ผ่านไลท์สด วิดีโอธรรมะผ่าน YouTube การจัดทำรายการธรรมะประจำวันผ่านแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย รวมทั้งการรวบรวมข้อมูลธรรมะไว้ในรูปแบบฐานข้อมูลดิจิทัล เพื่อให้สามารถสืบค้นได้อย่างสะดวกและเป็นระบบ ทั้งนี้วัดยังมุ่งเน้นการสร้างสื่อที่เข้าใจง่ายมีความร่วมสมัย แต่ยังคงรักษาแก่นแท้ของพระธรรมคำสอนไว้ได้อย่างครบถ้วน

การพัฒนาในด้านนี้ยังเผชิญกับข้อจำกัดบางประการ เช่น ขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงทรัพยากรด้านงบประมาณที่ยังไม่เพียงพอสำหรับการลงทุนในระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ ด้วยความร่วมมือจากคณะสงฆ์ ผู้ปฏิบัติงานในวัดและภาคีเครือข่ายจากภายนอก วัดสามารถดำเนินการพัฒนาอย่างค่อยเป็นค่อยไปและมีแนวโน้มที่จะเติบโตในระยะยาวในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาต่อไป

การพัฒนาระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียตามแนวพุทธนวัตกรรมการสื่อสารของวัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศถือเป็นแนวโน้มที่สอดคล้องกับเป้าหมายของการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเน้นการเข้าถึงอย่างรวดเร็ว ความเข้าใจง่ายและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในกลุ่มเยาวชนและผู้ใช้งานในโลกออนไลน์

ในปัจจุบัน สภาพการพัฒนาระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียของวัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระยะของการดำเนินงานและพัฒนาอย่างมีทิศทาง โดยเฉพาะการบูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ากับกิจกรรมด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เป็นการนำนวัตกรรมสื่อสารมาปรับใช้กับเนื้อหาทางพระพุทธศาสนาอันเป็นแนวทางที่เรียกว่า “พุทธนวัตกรรมการสื่อสาร” (Buddhist Communication Innovation)

การพัฒนาระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียของวัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศ คือเพื่อให้การสื่อสารธรรมะสามารถเข้าถึงประชาชนได้ในวงกว้าง โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชนและผู้ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล โดยการใช้สื่อมัลติมีเดียหลากหลายรูปแบบ เช่น วิดีโอธรรมะบน YouTube และ Facebook การถ่ายทอดสดกิจกรรมทางศาสนา สื่ออินโฟกราฟิก บทสวดมนต์ออนไลน์และเว็บไซต์ของวัดซึ่งนำเสนอข้อมูลในรูปแบบที่เข้าถึงง่ายและสะท้อนอัตลักษณ์ของวัดยังมีการพัฒนาฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศดิจิทัลที่รวบรวมพระธรรมเทศนา บทความทางวิชาการพระพุทธศาสนาและข้อมูลกิจกรรมของวัด เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ที่เปิดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ตลอดเวลาตอบสนองต่อรูปแบบการเรียนรู้ของคนยุคใหม่ที่เน้นความสะดวกและการเข้าถึงหลากหลายช่องทาง

การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคดิจิทัล ควรมีรูปแบบที่เข้าใจง่าย เข้าถึงสะดวกและยังคงคุณค่าทางศีลธรรมไว้ได้ครบถ้วน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนผ่านจากการสื่อสารแบบดั้งเดิมสู่การสื่อสารเชิงนวัตกรรม วัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศ จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีแนวโน้มในการพัฒนาระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียที่สอดคล้องกับแนวคิด "พุทธนวัตกรรมการสื่อสาร" ซึ่งหมายถึงการนำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาปรับใช้กับกระบวนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างสร้างสรรค์และสอดคล้องกับยุคสมัย

บริบทของวัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศ พระะสงฆ์หรือเจ้าหน้าที่เป็นผู้ผลิตสื่อข้อมูลหลักที่มีเนื้อหาธรรมะในรูปแบบมัลติมีเดีย เช่น วิดีโอธรรมะ บทสวดมนต์ออนไลน์และรายการธรรมะประจำวัน ซึ่งมักถูกนำเสนอผ่าน ผู้นำความคิดเห็น เช่น อาสาสมัคร เครือข่ายศาสนทายาท หรือบุคคลที่มีอิทธิพลในโลกออนไลน์ (influencers ทางธรรมะ) ที่ช่วยเผยแพร่ต่อไปยังพุทธศาสานิกชนในวงกว้างผ่านช่องทางที่เข้าถึงง่าย เช่น Facebook, YouTube, Line OA และเว็บไซต์ของวัดกลไกการสื่อสารช่วยให้การเผยแผ่ธรรมะมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะผู้นำความคิดเห็นสามารถแปลความหรือเสริมความเข้าใจให้กับกลุ่มเป้าหมายในรูปแบบที่เหมาะสมกับระดับของผู้รับสาร อีกทั้งยังสร้างความเชื่อถือและความน่าเชื่อถือให้กับเนื้อหาที่เผยแพร่มากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบผลการวิจัยสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพทั่วไปของระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พบว่า 1) การพัฒนาระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรทางศาสนา ผู้พัฒนา และผู้ผลิตสื่อธรรมะ ได้ตระหนักถึงความสำคัญและทุ่มเททรัพยากรในการสร้างสรรค์สื่อได้อย่างมีคุณภาพและทันสมัย 2) การใช้งานของระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ประเด็นที่น่าสนใจที่สุดคือ แม้การพัฒนาจะอยู่ในระดับมากที่สุด แต่การใช้งานกลับอยู่ในระดับมาก ซึ่งแม้จะเป็นระดับที่ดี แต่ก็แสดงให้เห็นถึงช่องว่าง (Gap) ระหว่างศักยภาพของสื่อที่มีอยู่กับความเป็นจริงในการเข้าถึงและใช้งานของผู้คน และ 3) แนวทางการพัฒนาระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากการที่แนวทางการพัฒนา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งผู้พัฒนาและผู้ใช้งาน มองเห็นตรงกันถึงโอกาสในการปรับปรุงและต่อยอดในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา ทวีกุลทรัพย์ (2560) ที่ผลการวิจัยพบว่า 1) ระบบการออกแบบการใช้สื่อเพื่อการสอนแบบบูรณาการประกอบด้วย (1) องค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย เนื้อหาสาระ วัตถุประสงค์ ผู้เรียน ขั้นตอนการสอนแบบบูรณาการ สภาพแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวก และองค์ประกอบด้านกระบวนการประกอบด้วย บทบาทหน้าที่ของสื่อ ประเภทและลักษณะของสื่อ การออกแบบและการใช้สื่อและองค์ประกอบด้านผลลัพธ์ประกอบด้วย การประเมินการออกแบบ (2) ขั้นตอนของระบบการออกแบบการใช้สื่อเพื่อการสอนแบบบูรณาการ ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 วิเคราะห์เนื้อหา ขั้นที่ 2 วิเคราะห์วัตถุประสงค์ ขั้นที่ 3 วิเคราะห์ผู้เรียน ขั้นที่ 4 วิเคราะห์รูปแบบการสอนแบบบูรณการ ขั้นที่ 5 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ขั้นที่ 6 กำหนดสื่อมาใช้ตามขั้นตอนหรือกระบวนการของการสอนแบบบูรณาการ ขั้นที่ 7 ออกแบบการใช้สื่อเพื่อการสอนแบบบูรณาการ และขั้นที่ 8 ประเมินผลการออกแบบการใช้สื่อเพื่อการสอนแบบบูรณาการและ 2) การประเมินคุณภาพระบบการออกแบบการใช้สื่อเพื่อการสอนแบบบูรณาการ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า อยู่ในระดับดีมาก มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ มีประโยชน์ มีความชัดเจน และมีความสมบูรณ์

2. ผลการศึกษาองค์ประกอบระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พบว่าประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ความต้องการ 2) การออกแบบเครื่องมือประเมินที่เหมาะสม 3) การพัฒนาระบบสำหรับจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล 4) การทดลองใช้ระบบและปรับปรุง 5) การนำระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียไปใช้งานจริง ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาไม่ใช่แค่การสร้างสื่อแล้วเผยแพร่ออกไป แต่เป็นกระบวนการพัฒนาที่เป็นระบบและครบวงจร ซึ่งสะท้อนถึงแนวทางปฏิบัติที่เป็นมืออาชีพและมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ชัดเจน ดังนั้น การเผยแผ่พระพุทธศาสนาผ่านสื่อมัลติมีเดียในปัจจุบัน มีกระบวนทัศน์ที่ทันสมัยและเป็นระบบอย่างมากโดยเปลี่ยนจากการสื่อสารทางเดียวไปสู่การสร้างระบบนิเวศที่สื่อสารสองทางที่สามารถเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของผู้รับสารได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องบางอย่างกับงานวิจัยของ Fernando, Z. F. (2008) ที่พบว่า การเรียนการสอนแบบยูบิควิตัสที่พัฒนาขึ้นมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เครื่องแม่ข่ายโปรแกรมประยุกต์ 2) เครื่องแม่ข่ายเว็บ 3) โทรศัพท์มือถือที่ส่งข้อความแบบมัลติมีเดีย 4) การบริการด้านการสื่อสาร 5) ระบบไฟร์วอลล์ป้องกันการบุกรุก 6) หน่วยอัจริยะ (ประเมินผลการสอบผู้เรียน) ผู้เรียนสามารถมีปฏิสัมพันธ์ได้ 2 วิธี ได้แก่ วิธีที่ 1 แบบออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ และวิธีที่ 2 แบบออฟไลน์ ผู้เรียนสามารถดาวน์โหลดบทเรียน การบ้าน และแบบทสอบ เพื่อให้สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา และผู้สอนช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในการจัดการเรียนการสอนด้วย

เทคโนโลยี รูปแบบการเรียนการสอนในงานวิจัยครั้งนี้ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้แบบ Constructivist ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการสร้างความรู้ด้วยตัวเอง และช่วยสร้างความมีวินัย ความรับผิดชอบของผู้เรียน และเกิดความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ และรองรับการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของนพดล ผู้มีจรรยา (2557) ที่พบว่า ระบบการเรียนรู้ภควันตภาพแบบสร้างศักยภาพโดยใช้ปัญหาเป็นหลักเพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาและการรับรู้บริบท โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบภควันตภาพ วัตถุประสงค์การเรียนรู้คุณลักษณะผู้เรียน คุณลักษณะผู้สอน และเนื้อหาวิชา 2) การเรียนรู้ภควันตภาพแบบสร้างศักยภาพโดยใช้ปัญหาเป็นหลัก ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นเตรียมการก่อนการสอน ขั้นดำเนินการการสอน และขั้นการประเมิน ดำเนินการตามกระบวนการเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นหลัก 7 ขั้นตอนได้แก่ การแจ้งเตือนปัญหา ทำความเข้าใจและระบุปัญหา สร้างสมมติฐานและจัดลำดับสมมติฐานกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติม สังเคราะห์และทดสอบข้อมูล และสรุปผลการเรียนรู้ โดยผู้เรียนสามารถเรียนได้ทุกหนทุกแห่งผ่านอุปกรณ์เคลื่อนที่และการสื่อสารแบบไร้สาย ระบบจะมีการสร้างศักยภาพตามบริบทการเรียนรู้ ของผู้เรียนระหว่างดำเนินทำกิจกรรมการแก้ปัญหา 3) ผลผลิต ได้แก่ ทักษะการแก้ปัญหา และการรับรู้บริบท และสอดคล้องกับงานวิจัยของณฐาภพ สมคิด (2560) ที่พบว่า 1) ระบบการสอนการทำงานเป็นทีมแบบอิงประสบการณ์ สำหรับนิสิตครูมหาวิทยาลัยบูรพาประกอบไปด้วย ส่วนปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ 1) สภาพปัญหา และความต้องการในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม 2) แนวคิดการสอนแบบอิงประสบการณ์ 3 วัตถุประสงค์ของระบบ 4) ผู้เรียน 5) ผู้สอน 6) แผนการสอน 7 แหล่งเรียนรู้ 8) แบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม ส่วนกระบวนการ (Process) ขั้นตอนการสอนการทำงานเป็นทีม แบบอิงประสบการณ์ ได้แก่ 1) นำเข้าสู่บทเรียน 2) มอบหมายงานและแบ่งทีม 3) แจ้งวัตถุประสงค์และแจ้งประสบการณ์ที่คาดหวังของงาน 4) ทดสอบก่อนเผชิญประสบการณ์ 5) เผชิญประสบการณ์ 6) ผจญประสบการณ์ 7) เผด็จประสบการณ์ 8) ทดสอบหลังเรียน ส่วนผลลัพธ์ (Output) ได้แก่ 1) ความสามารถในการทำงานเป็นทีม 2) ผลสัมฤทธิ์ในการเรียน ส่วนผลย้อนกลับ (Feedback) ได้แก่ 1) ความสามารถในการทำงานเป็นทีม 2) ผลสัมฤทธิ์ในการเรียน 3) ประสิทธิภาพของระบบการสอน

3. ผลการศึกษาแนวการพัฒนาระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าเป็นการใช้กระบวนการวิเคราะห์ออกแบบและประเมินระบบที่เหมาะสมกับบริบทของวัดและผู้ใช้งาน ผลการวิจัยนำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบาย เช่น การส่งเสริมให้วัดระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ การอบรมพระผู้บริหารและนิสิตให้สามารถใช้ระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพและการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐเพื่อขยายผลเป็นต้นแบบมาตรฐาน ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาที่เป็นระบบและมองไปข้างหน้าโดยไม่ได้หยุดแค่การสร้างระบบให้เสร็จสิ้น แต่ยังคำนึงถึงการนำไปใช้จริงและความยั่งยืนในระยะยาว เพราะได้นำเสนอต้นแบบ (Model) ที่ชัดเจนและทำซ้ำได้สำหรับการพัฒนาระบบสารสนเทศในองค์กรทางศาสนา โดยชี้ให้เห็นว่า ความสำเร็จต้องประกอบด้วย 3 ส่วนหลักคือ 1) กระบวนการพัฒนาที่เข้าใจบริบท 2) การพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อม และ 3) การมีแหล่งทุนสนับสนุนเพื่อความยั่งยืน ดังนั้น ผลการวิจัยของวัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศจึงไม่ได้เป็นประโยชน์แค่กับทางวัดเอง แต่ยังเป็นกรณีศึกษาและแผนที่นำทางที่มีคุณค่าสำหรับวัดหรือองค์กรทางศาสนาอื่นๆ ที่ต้องการจะก้าวเข้าสู่โลกดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรพงศ์ เตชาติ (2562) ที่พบว่า การจัดทำระบบบริหารจัดการงานติดตามผลการเรียนนักศึกษา คณะเทคโนโลยีการเกษตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ สร้างขึ้นโดยใช้วงจรคุณภาพของเดมิ่ง โดยมีขั้นตอน 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นการวางแผน จัดทำแผนการปฏิบัติการระบบบริหารจัดการงานติดตามผลการเรียนนักศึกษา 2) ขั้นการดำเนินการใช้ นำระบบบริหารจัดการงานติดตามผลการเรียนนักศึกษานำมาทดลองใช้งานกับอาจารย์ที่ปรึกษาคณะครุศาสตร์ 3) ขั้นการประเมิน สัมภาษณ์การใช้งานระบบบริหารจัดการงานติดตามผลการเรียนนักศึกษาของกลุ่มทดลอง 4) ขั้นปรับปรุง นำข้อเสนอแนะที่ได้จากการสัมภาษณ์การใช้งานระบบบริหารจัดการงานติดตามผลการเรียนนักศึกษา และสามารถนำผลที่ได้จากระบบบริหารจัดการงานติดตามผลการเรียนนักศึกษามาช่วยเหลือนักศึกษาในการดูแลได้จริง และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรพร ภูมาศ (2560) ที่พบว่าระบบการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐานเพื่อส่งเสริมการรู้สารสนเทศของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยบูรพา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ 2) การวางแผนการสอน 3) การสนับสนุนผู้เรียน 4) การจัดกิจกรรมการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐาน 5) การประเมินผล 6) การตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ การพัฒนาระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ของวัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์ออกมาเป็นแผนภาพที่1

ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัย สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. การบูรณาการระบบสารสนเทศและพุทธนวัตกรรม การพัฒนาระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียที่วัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศ เน้นการบูรณาการแนวคิดพุทธนวัตกรรม ซึ่งหมายถึงการนำเทคโนโลยีและสื่อใหม่มาผสมผสานกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่อให้การเผยแผ่ธรรมะเข้าถึงผู้คนได้ง่ายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การใช้สื่อมัลติมีเดียในการเผยแผ่ธรรมะพระสงฆ์ในวัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศได้ใช้สื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook และ YouTube เพื่อเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยมีการนำเสนอหลักธรรมผ่านรูปแบบต่างๆ เช่น การสอนแบบสากัจฉา (การสนทนา) การสอนแบบบรรยาย การสอนแบบตอบปัญหา และการสอนแบบวางกฎข้อบังคับ เพื่อให้เข้าถึงผู้คนในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การประยุกต์ใช้หลักธรรมในชีวิตประจำวันการเผยแผ่พระพุทธศาสนาไม่เพียงแต่เน้นการสอนหลักธรรมเท่านั้น แต่ยังเน้นการประยุกต์ใช้หลักธรรมในชีวิตประจำวันของผู้คน เช่น การนำหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) มาใช้ในการดำเนินชีวิต เพื่อส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในสังคม

4. การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ วัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศได้พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้มรดกโลกทางวัฒนธรรมในบริบทพระพุทธศาสนา โดยมีการนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับศาสนสถาน ศาสนวัตถุ ศาสนบุคคล ศาสนพิธีและศาสนธรรม ผ่านรูปแบบดิจิทัล เพื่อให้ผู้สนใจสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและสะดวก

การพัฒนาระบบสารสนเทศแบบมัลติมีเดียตามแนวพุทธนวัตกรรมที่วัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศเป็นการนำเทคโนโลยีมาผสมผสานกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่อเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้เข้าถึงผู้คนในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ยังเน้นการประยุกต์ใช้หลักธรรมในชีวิตประจำวันและการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่เข้าถึงง่ายและสะดวกสำหรับผู้สนใจ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การพัฒนาให้เข้ากับบริบทของมหาวิทยาลัยในด้านการจัดการเรียนการสอน หรือมีการออกแบบระบบที่มีลูกเล่นที่แปลกใหม่ออกไป เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น

1.2 ประสิทธิภาพของระบบที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นลักษณะข้อมูลที่เป็นตัวอักษร และในอนาคตจะมีการเพิ่มข้อมูลในลักษณะในรูปแบบวีดีทัศน์ เพื่อดึงดูดความสนใจ และความทันสมัยกับยุคปัจจุบันยิ่งขึ้น

1.3 แนวทางการพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การรายงานผลที่พัฒนาโมดูลเพิ่มขึ้นมาใหม่นั้นยังจะต้องมีการพัฒนาเพิ่มในส่วนของรูปแบบทั้งหน้าจอ และตัวอักษร สี ที่เป็นมาตรฐานและรายงานผลการสอบออกมาในหลายๆ รูปแบบมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการออกแบบและพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการใช้มัลติมีเดียในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ของวัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.2 ควรมีการวิจัยและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อประเมินผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดมหาจุฬาลงกรณราชูทิศ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เอกสารอ้างอิง

ณฐาภพ สมคิด. (2560). การพัฒนาระบบการสอนการทำงานเป็นทีม แบบอิงประสบการณ์ สำหรับนิสิตครู มหาวิทยาลัยบูรพา. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีรพงศ์ เตชาติ. (2562). การพัฒนาระบบบริหารจัดการงานติดตามผลการเรียนนักศึกษา คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

นพดล ผู้มีจรรยา. (2557). ระบบการเรียนรู้ภควันตภาพแบบสร้างศักยภาพโดยใช้ปัญหาเป็นหลักเพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาและการรับรู้บริบท. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

นวรัตน์ รามสูต และบัลลังก์ โรหิตเสถียร. (2559). การศึกษาไทย 4.0 ในบริบทการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. แหล่งที่มา https://www.moe.go.th/การศึกษาไทย-4-0/ สืบค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2567.

ภัทรพร ภูมาศ. (2560). การพัฒนาระบบการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐานเพื่อส่งเสริมการรู้สารสนเทศของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยบูรพา. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

วาสนา ทวีกุลทรัพย์. (2560). ระบบการออกแบบการใช้สื่อเพื่อการสอนแบบบูรณาการ. รายงานวิจัย. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ศุภลักษณ์ จุเครือ. (2559). Multi media e-News. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล.

Fernando, Z. F. (2008). Teacher: Ubiquitous learning approach. In International Conference on Technologies for E-Learning and Digital Entertainment Springer. Berlin: Heidelberg.

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน (2568)
Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences Vol. 6 No. 3 July-September (2025)
ISSN: 2730-3233 (Online) https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS

การส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักพละ 5 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

PROMOTING DIGITAL LEADERSHIP FOR SCHOOL ADMINISTRATORS BASED ON THE FIVE STRENGTHS (BALA 5) UNDER THE PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

[1]มีสิทธิ์ ศรีเพชร Meesit Sripech [2]สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย Suddhipong Srivichai
[3]พระศรีวัชรศาสตรบัณฑิต PhraSriwatcharasatbandit
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: meesitsp@gmail.com

Article Received: August 11, 2025. Revised: September 27, 2025. Accepted: September 28, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาวิธีการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักพละ 5 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักพละ 5 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ประกอบด้วย 1) การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 320 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) การวิจัยเชิงคุณภาพทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) วิธีการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักพละ 5 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า (1) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มุ่งเน้นการเปิดรับและทดลองเทคโนโลยีใหม่ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมกับบริบท เดินหน้านโยบายตามแผนและจัดอบรมตามความต้องการจริงของครู (2) ด้านการเปลี่ยนแปลง เน้นสร้างแรงบันดาลใจ กล้าปรับแม้มีแรงต้านใช้ข้อมูลนำทาง เชื่อมโยงกับบริบทท้องถิ่น (3) ด้านวิสัยทัศน์ ควรสื่อสารเป้าหมายสม่ำเสมอ แปลงเป็นแผนปฏิบัติปรับตัวตามสถานการณ์ มุ่งเป้าระยะยาว ใช้ข้อมูลกำหนดทิศทาง (4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ควรยกย่องทีม เป็นแบบอย่างรู้จังหวะให้กำลังใจ สนับสนุนอย่างเหมาะสมตามรายบุคคล (5) ด้านสนับสนุน เชื่อมั่นครู แม้เคยล้มเหลว ลงพื้นที่จริง สนับสนุนตรงจุด ต่อเนื่อง และเฉพาะราย 3) แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักพละ 5 ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารควรรู้เท่าทันเทคโนโลยี ใช้อย่างมีจริยธรรม กล้าเรียนรู้สิ่งใหม่ ดำเนินงานตามเป้าหมายและเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม จะส่งผลให้โรงเรียนใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูมั่นใจและพัฒนาการเรียนรู้ได้ยั่งยืน (2) ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องปรับตัวไว มีเป้าหมายร่วม ชัดเจน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค คิดรอบคอบและยึดมั่นเป้าหมายองค์กร ช่วยให้องค์กรเปลี่ยนผ่านอย่างราบรื่น ลดแรงต้านและเกิดนวัตกรรมที่สอดคล้องบริบท 3) ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ชัดเจนวางแผนเป็นระบบเชื่อมั่นในทิศทาง มุ่งมั่นพัฒนาและคิดอย่างเป็นเหตุผลช่วยกำหนดทิศทางองค์กรได้มั่นคงและมีส่วนร่วมทุก

ภาคส่วน (4) ภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่าง สื่อสารสร้างพลัง เชื่อมั่นในทีม รับฟังอย่างเข้าใจและสร้างแรงบันดาลใจด้วยความรู้ ส่งผลให้บุคลากรมีพลังบวก ทำงานอย่างเต็มใจและเกิดพลังร่วมในองค์กร (5) ภาวะผู้นำด้านสนับสนุน ผู้บริหารควรดูแลด้วยความเข้าใจ สนับสนุนด้วยใจรู้กาลเทศะ หนุนหลังอย่างมั่นคงและเสริมศักยภาพคนให้เติบโต ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า ผูกพันและองค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน ทั้งหมดนี้จะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับนวัตกรรมและพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำดิจิทัล, หลักพละ 5, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research article aimed: 1) to study the current state of digital leadership among school administrators, 2) to study methods for promoting digital leadership based on the Five Bala Principles, and 3) to propose guidelines for promoting digital leadership based on the Five Bala Principles among school administrators in Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1. This mixed-method research methodology consisted of: 1) quantitative research using a questionnaire with a sample of 320 participants. Data were analyzed using statistics such as frequency, percentage, mean, and standard deviation, and 2) qualitative research using interviews with seven key informants. Data were analyzed using content analysis.

The results revealed that: 1) The current state of digital leadership among school administrators in Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level overall. 2) Methods for promoting digital leadership based on the Five Bala Principles among school administrators revealed that: (1) In the area of information technology, the focus was on embracing and experimenting with new technologies, continuously learning, using technology appropriately for the context, implementing policies according to plans, and providing training tailored to teachers' actual needs. (2) In the area of change, the focus was on inspiring, daring to adapt despite resistance, and using data to guide the learning process connected to the local context. (3) In the area of vision: Communicate goals consistently, translated into action plans, adapted to the situation, focused on long-term goals, and used data to determine direction. (4) In the area of inspiration: Praise the team, being a role model, knew the timing, encouraged, and supported appropriately on an individual basis. (5) In the area of support: Trust teachers even if they had failed, going to the field, providing on-the-spot, continuous, and individual support. 3) Guidelines for promoting digital leadership according to the Five Bala Principles of educational administrators include: (1) Information technology leadership: Administrators should be aware of technology, use it ethically, dare to learn new things, operate according to goals, and select appropriate technology. This will result in the school being able to use technology effectively, teachers are confident, and can develop sustainable learning. (2) Transformational leadership: Administrators must be

adaptable, have clear, shared goals, be steadfast in the face of obstacles, be thoughtful, and adhere to organizational goals. This will help the organization transition smoothly, reduce resistance, and generate innovations that are consistent with the context. 3) Visionary leadership: Administrators must have a clear vision, systematic planning, believe in the direction, be committed to development, and think rationally, helping to determine the organization's direction stably and involving all sectors. (4) Inspirational leadership: Administrators should be role models, communicate to build strength, and have confidence in their teams. Listening with understanding and inspiring with knowledge results in employees having positive energy, working willingly and creating synergy in the organization. (5) Supportive leadership: Administrators should care with understanding, support with a sense of time and place, provide solid support and enhance people's potential to grow, making employees feel valued, connected and the organization grow sustainably. All of this will lead to the creation of an organizational culture that is open to innovation and can sustainably develop the school's potential.

Keywords: Digital Leadership, The Five Strengths (Bala 5), School Administrators

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้ระบบเศรษฐกิจ สังคมและการศึกษาต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะภาคการศึกษา ซึ่งเป็นฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลไทยที่ได้วางแผนพัฒนาประเทศระยะยาวผ่าน ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580)โดยมุ่งเป้าหมายในการพัฒนาคนไทยให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและทักษะการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุทธศาสตร์ดังกล่าวระบุอย่างชัดเจนว่าระบบการศึกษาจำเป็นต้องถูกปรับเปลี่ยนให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายของโลกยุคใหม่ โดยเฉพาะการพัฒนา “ผู้นำทางการศึกษา” ให้สามารถนำพาองค์กรให้ก้าวทันเทคโนโลยีและใช้เทคโนโลยีอย่างมีวิจารณญาณ ขณะเดียวกันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ก็เน้นให้ทุกภาคส่วนร่วมกันส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยอาศัยเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือหลัก ซึ่งถือเป็นโจทย์สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการองค์กรและการนำพาบุคลากรครูไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2561)

ภายใต้บริบทเช่นนี้กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศนโยบาย “การศึกษายุคดิจิทัลเพื่อความเสมอภาคและคุณภาพ” โดยชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปฏิรูปบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลรู้เท่าทันเทคโนโลยีมีทักษะในการวางแผนเชิงกลยุทธ์และมีคุณธรรมในการกำกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนอย่างสูงสุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) ในขณะเดียวกันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ก็ได้ดำเนินโครงการและแนวทางต่างๆ เช่น การอบรมเชิงสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารการใช้ระบบThai School Management

Platform และการส่งเสริมโรงเรียนต้นแบบด้านดิจิทัล เพื่อผลักดันให้ผู้บริหารกลายเป็นศูนย์กลางของการขับเคลื่อนนวัตกรรมในโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

ในระดับพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในฐานะหน่วยงานระดับกลางที่มีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดนโยบายและกำกับติดตามการดำเนินงานในโรงเรียน สะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาผู้นำทางการศึกษาในยุคดิจิทัลมาโดยตลอด โดยมีการจัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัล การประเมินสมรรถนะผู้บริหารด้านเทคโนโลยี การจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการนิเทศติดตามโรงเรียนในประเด็นการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารและการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการสะท้อนถึงความพยายามของในการสร้างความเข้มแข็งทางภาวะผู้นำแก่ผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2566)

อย่างไรก็ตามแม้ผู้บริหารจำนวนมากจะมีทักษะด้านเทคโนโลยีในระดับที่น่าพึงพอใจแต่ยังพบว่าการใช้เทคโนโลยีจำนวนหนึ่งขาดจริยธรรม ขาดความยั้งคิด หรือเกิดการใช้ในลักษณะที่ขัดต่อจุดมุ่งหมายของการศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลจึงไม่อาจพิจารณาในมิติของความสามารถทางเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว หากแต่ต้องเป็นการพัฒนาอย่างองค์รวม โดยมีคุณธรรมจริยธรรมและหลักธรรมเป็นรากฐานกำกับการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

ในบริบทของสังคมไทยซึ่งมีรากฐานทางวัฒนธรรมจากพระพุทธศาสนา โดยมีหลักธรรมทางพุทธศาสนาที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา คือ พละ 5 ซึ่งประกอบด้วยศรัทธา (ความเชื่อมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง) วิริยะ (ความเพียร) สติ(ความรู้ตัวทั่วพร้อม) สมาธิ (ความมั่นคงของจิต) และปัญญา (ความเข้าใจชัดเจน) ถือเป็นกรอบคุณธรรมที่เหมาะสมในการนำมาบูรณาการกับภาวะผู้นำดิจิทัล เพื่อให้เกิดผู้นำที่มีความสามารถพร้อมทั้งด้านเทคโนโลยีและจริยธรรม (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2548)

เมื่อพิจารณาบริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งมีทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ อยู่ในพื้นที่เมืองและกึ่งชนบท ผู้บริหารจึงต้องเผชิญกับความแตกต่างหลากหลาย ทั้งในด้านทรัพยากร ความพร้อมของครู ผู้ปกครองและบริบทชุมชน การมีภาวะผู้นำดิจิทัลที่ยึดหลักพละ 5 จึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารโรงเรียนอย่างสมดุล โดยไม่เพียงมุ่งพัฒนาเทคโนโลยี แต่ยังพัฒนาคน พัฒนาใจและสร้างโรงเรียนให้เป็น “พื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่มีคุณธรรม”

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจทำการวิจัยเรื่องการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักพละ 5 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติและหลักธรรมทางพุทธศาสนาพร้อมทั้งเป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพโรงเรียนทั้งด้านวิชาการ เทคโนโลยีและจริยธรรม ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาการศึกษาไทยอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2. เพื่อศึกษาวิธีการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักพละ 5 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3. เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักพละ 5 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 1,855 คน จาก 102 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ จำนวน 7 รูป/คน โดยเลือกแบบเจาะจงคุณสมบัติ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม มีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักพละ 5 ของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วารสาร ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย 4) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาว่ามีความครอบคลุมหรือไม่ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปเพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญปรากฏว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.5 - 1.00 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธ์ Cronbach's Alpha ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.975 6) ปรับปรุงแก้ไข และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นแบบใช้มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเพื่อศึกษาวิธีการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักพละ 5 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ การวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ความถี่ และค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม

สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1		n = 320 คน			
		ระดับความคิดเห็น			
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์	3.97	0.59	มาก	3
2.	ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง	3.89	0.58	มาก	4
3.	ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.77	0.63	มาก	5
4.	ภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.98	0.61	มาก	2
5.	ภาวะผู้นำด้านสนับสนุน	4.00	0.63	มาก	1
ภาพรวม		**3.92**	**0.71**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำด้านสนับสนุน ภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ

2. วิธีการวิธีการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักพละ 5 ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.1 ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีดังนี้ 1) ศรัทธา (ความเชื่อมั่น) ความเชื่อมั่นของผู้นำในประโยชน์ของเทคโนโลยี โดยแสดงออกผ่านความกล้าริเริ่มและไม่ปฏิเสธสิ่งใหม่ๆ ผู้นำที่มีศรัทธาในเทคโนโลยีจะเป็นแรงบันดาลใจให้ครูเปิดใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลง เช่น ส่งเสริมให้ครูทดลองใช้แอปพลิเคชันใหม่ ๆ ในการสอน โดยที่ผู้นำกล้าลงมือทดลองก่อนเสมอ 2) วิริยะ (ความมุ่งมั่น) ความพยายามอย่างต่อเนื่องของผู้นำในการเรียนรู้ ฝึกฝนและนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เช่น การตั้งเป้าหมายส่วนตัวในการเรียนรู้เครื่องมือดิจิทัลใหม่ทุกเดือนและแบ่งปันกับทีมงานอย่างต่อเนื่อง 3) สติ (ความรู้ตัว) ช่วยให้ผู้นำรู้เท่าทันเทคโนโลยี เลือกใช้สิ่งที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและไม่หลงกับกระแสนิยม เช่น การพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนลงทุนกับเทคโนโลยีราคาแพงที่ไม่จำเป็น 4) สมาธิ (ความตั้งมั่น) ความตั้งมั่นในการผลักดันแผนการพัฒนาเทคโนโลยี ไม่เปลี่ยนแปลงตามอารมณ์หรือแรงกดดัน เช่น เดินหน้าตามแผนดิจิทัลแม้ในยามที่งบประมาณมีข้อจำกัด 5) ปัญญา (ความรอบรู้) ความสามารถในการวิเคราะห์ เลือกใช้เทคโนโลยีอย่างมีหลักการและรู้ว่าควรพัฒนาบุคลากรด้านใดเพื่อให้เทคโนโลยีเกิดประโยชน์สูงสุด เช่น การใช้ผลสำรวจเพื่อวิเคราะห์ความต้องการด้านเทคโนโลยีของครู แล้วออกแบบหลักสูตรอบรมให้สอดคล้อง

2.2 ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้ 1) ศรัทธา (ความเชื่อมั่น) ความเชื่อมั่นว่าการเปลี่ยนแปลงนำมาซึ่งการพัฒนา ผู้นำที่มีศรัทธาจะสามารถสร้างพลังบวกและโน้มน้าวให้ครูร่วมเปลี่ยนแปลงได้

เช่น การเล่าเรื่องความสำเร็จจากการปรับวิธีสอนใหม่ๆ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ 2) วิริยะ (ความมุ่งมั่น) ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการเปลี่ยนแปลง กล้าคิด กล้าทำและเดินหน้าต่อแม้จะเผชิญแรงต้าน เช่น การเดินหน้าเปลี่ยนระบบวัดผลแม้ครูบางส่วนยังลังเล พร้อมจัดกิจกรรมเสริมความเข้าใจอย่างสม่ำเสมอ 3) สติ (ความรู้ตัว) ทำให้ผู้นำสามารถประเมินสถานการณ์และบริบทของโรงเรียนได้อย่างรอบคอบก่อนดำเนินการเปลี่ยนแปลง เช่น การสำรวจความคิดเห็นบุคลากรเพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจก่อนการปรับระบบการเรียนการสอน4) สมาธิ (ความตั้งมั่น) ความตั้งมั่นในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องไม่เปลี่ยนทิศทางง่ายๆ เช่น การดำเนินแผนพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนอย่างต่อเนื่องแม้ใช้เวลาหลายปี 5) ปัญญา (ความรอบรู้) การใช้ความรู้และวิจารณญาณในการออกแบบการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรและบริบทของชุมชน เช่น การเชื่อมโยงแนวทางการเปลี่ยนแปลงกับภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือค่านิยมของชุมชน

2.3 ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ มีดังนี้ 1) ศรัทธา (ความเชื่อมั่น) ความเชื่อมั่นในอุดมการณ์และทิศทางที่วางไว้ ผู้นำที่มีศรัทธาในวิสัยทัศน์จะสามารถถ่ายทอดแนวคิดให้ทีมงานเข้าใจและร่วมมือ เช่น การจัดประชุมเพื่อสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง 2) วิริยะ (ความมุ่งมั่น) ความมุ่งมั่นในการผลักดันวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เช่น การออกแบบโครงการย่อยที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และติดตามประเมินผลเป็นระยะ 3) สติ (ความรู้ตัว) ช่วยให้ผู้นำรู้ตน รู้สถานการณ์ ไม่หลงไปกับภาพอนาคตที่ไม่อิงความเป็นจริง เช่น การปรับปรุงแผนกลยุทธ์ให้ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อข้อจำกัดในปัจจุบัน 4) สมาธิ (ความตั้งมั่น) ความแน่วแน่ต่อเป้าหมายระยะยาว ไม่หวั่นไหวเมื่อเจอปัญหาเฉพาะหน้า เช่นไม่ละทิ้งเป้าหมายหลักแม้จะมีแรงกดดันทางการเมืองหรือจากผู้ปกครอง 5) ปัญญา (ความรอบรู้) การวางวิสัยทัศน์อย่างมีเหตุผลมีข้อมูลรองรับและสามารถนำไปสู่แผนกลยุทธ์ที่เป็นรูปธรรม เช่น การใช้ข้อมูลเชิงวิจัยประกอบการจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนระยะ 5 ปี

2.4 ภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีดังนี้ 1) ศรัทธา (ความเชื่อมั่น) ความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร ผู้นำที่เชื่อว่าครูทุกคนมีคุณค่าจะสามารถส่งแรงใจให้ผู้อื่นได้จริง เช่น ชื่นชมความพยายามแม้ผลยังไม่เป็นเลิศ 2) วิริยะ (ความมุ่งมั่น) การลงมือทำอย่างสม่ำเสมอให้เห็นเป็นแบบอย่างไม่ใช่เพียงกล่าวถ้อยคำสร้างแรงใจ เช่น ผู้นำที่มาถึงโรงเรียนแต่เช้าเสมอจะกระตุ้นให้ทีมมีวินัยตาม 3) สติ (ความรู้ตัว) ช่วยให้ผู้นำเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น เลือกจังหวะและวิธีการสร้างแรงบันดาลใจได้เหมาะสม เช่น เลือกใช้คำพูดให้กำลังใจในเวลาที่ทีมเหนื่อยล้าไม่ใช่ในช่วงกดดัน 4) สมาธิ (ความตั้งมั่น) ความมั่นคงในท่าทีการให้กำลังใจไม่เปลี่ยนไปตามอารมณ์หรือความสัมพันธ์เฉพาะหน้า เช่น ให้การสนับสนุนกับทุกคนโดยไม่ลำเอียง 5) ปัญญา (ความรอบรู้) ความเข้าใจธรรมชาติของคนและเลือกใช้วิธีสร้างแรงบันดาลใจที่เหมาะกับแต่ละบุคคล เช่น อาจใช้บทเรียนชีวิตร่วมกับข้อมูลวิจัยเพื่อให้ครูเห็นคุณค่าของตนเอง

2.5 ภาวะผู้นำด้านสนับสนุน มีดังนี้ 1) ศรัทธา (ความเชื่อมั่น) ความเชื่อว่าการสนับสนุนบุคลากรจะนำไปสู่การพัฒนาองค์รวม ผู้นำที่เชื่อมั่นในทีมจะไม่ทอดทิ้งแม้ในยามผิดพลาด เช่น ให้โอกาสครูที่เคยล้มเหลวได้ฟื้นตัว 2) วิริยะ (ความมุ่งมั่น) ความเพียรในการติดตามช่วยเหลือและไม่ย่อท้อต่อการพัฒนาแม้จะต้องใช้เวลาและแรงใจมาก เช่น การลงพื้นที่ช่วยครูสอนหรือโค้ชรายบุคคลซ้ำแล้วซ้ำเล่า 3) สติ (ความรู้ตัว) การรู้ว่าใครต้องการความช่วยเหลืออย่างไรและเลือกช่วยในจังหวะที่เหมาะสม โดยไม่ทำให้ผู้รับรู้สึกด้อยค่า เช่น ช่วยเหลือแบบไม่เปิดเผยหรือส่งผ่านพี่เลี้ยงแทน 4) สมาธิ (ความตั้งมั่น) ความมั่นคงต่อระบบสนับสนุน เช่น การติดตามสะท้อนผลหรือจัดอบรมอย่างสม่ำเสมอ ไม่ลดความสำคัญลงตามสถานการณ์ เช่น ยังคงจัด

อบรมพัฒนาครูแม้มีงบประมาณจำกัด 5) ปัญญา (ความรอบรู้) การใช้ข้อมูลและความรู้วิเคราะห์เพื่อจัดรูปแบบการสนับสนุนให้ตรงเป้าหมาย เกิดประสิทธิผล

3. แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักพละ 5 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3.1 ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

1. ศรัทธา (ความเชื่อมั่น) ความเชื่อมั่นของผู้นำในประโยชน์ของเทคโนโลยี โดยแสดงออกผ่านความกล้าริเริ่มและไม่ปฏิเสธสิ่งใหม่ ๆ ผู้นำที่มีศรัทธาในเทคโนโลยีจะเป็นแรงบันดาลใจให้ครูเปิดใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลง เช่น ส่งเสริมให้ครูทดลองใช้แอปพลิเคชันใหม่ ๆ ในการสอน โดยที่ผู้นำกล้าลงมือทดลองก่อนเสมอ

2. วิริยะ (ความมุ่งมั่น) ความพยายามอย่างต่อเนื่องของผู้นำในการเรียนรู้ ฝึกฝน และนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เช่น การตั้งเป้าหมายส่วนตัวในการเรียนรู้เครื่องมือดิจิทัลใหม่ทุกเดือน และแบ่งปันกับทีมงานอย่างต่อเนื่อง

3. สติ (ความรู้ตัว) ช่วยให้ผู้นำรู้เท่าทันเทคโนโลยี เลือกใช้สิ่งที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และไม่หลงกับกระแสนิยม เช่น การพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนลงทุนกับเทคโนโลยีราคาแพงที่ไม่จำเป็น

4. สมาธิ (ความตั้งมั่น) ความตั้งมั่นในการผลักดันแผนการพัฒนาเทคโนโลยีไม่เปลี่ยนแปลงตามอารมณ์หรือแรงกดดัน เช่น เดินหน้าตามแผนดิจิทัลแม้ในยามที่งบประมาณมีข้อจำกัด

5. ปัญญา (ความรอบรู้) ความสามารถในการวิเคราะห์ เลือกใช้เทคโนโลยีอย่างมีหลักการและรู้ว่าควรพัฒนาบุคลากรด้านใดเพื่อให้เทคโนโลยีเกิดประโยชน์สูงสุด เช่น การใช้ผลสำรวจเพื่อวิเคราะห์ความต้องการด้านเทคโนโลยีของครู แล้วออกแบบหลักสูตรอบรมให้สอดคล้อง

3.2 ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง

1. ศรัทธา (ความเชื่อมั่น) ความเชื่อมั่นว่าการเปลี่ยนแปลงนำมาซึ่งการพัฒนา ผู้นำที่มีศรัทธาจะสามารถสร้างพลังบวกและโน้มน้าวให้ครูร่วมเปลี่ยนแปลงได้ เช่น การเล่าเรื่องความสำเร็จจากการปรับวิธีสอนใหม่ ๆ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ

2. วิริยะ (ความมุ่งมั่น) ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการเปลี่ยนแปลง กล้าคิด กล้าทำและเดินหน้าต่อแม้จะเผชิญแรงต้าน เช่น การเดินหน้าเปลี่ยนระบบวัดผลแม้ครูบางส่วนยังลังเล พร้อมจัดกิจกรรมเสริมความเข้าใจอย่างสม่ำเสมอ

3. สติ (ความรู้ตัว) ทำให้ผู้นำสามารถประเมินสถานการณ์และบริบทของโรงเรียนได้อย่างรอบคอบก่อนดำเนินการเปลี่ยนแปลง เช่น การสำรวจความคิดเห็นบุคลากรเพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจก่อนการปรับระบบการเรียนการสอน

4. สมาธิ (ความตั้งมั่น) ความตั้งมั่นในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ไม่เปลี่ยนทิศทางง่ายๆ เช่น การดำเนินแผนพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนอย่างต่อเนื่องแม้ใช้เวลาหลายปี

5. ปัญญา (ความรอบรู้) การใช้ความรู้และวิจารณญาณในการออกแบบการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรและบริบทของชุมชน เช่น การเชื่อมโยงแนวทางการเปลี่ยนแปลงกับภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือค่านิยมของชุมชน

3.3 ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์

1. ศรัทธา (ความเชื่อมั่น) ความเชื่อมั่นในอุดมการณ์และทิศทางที่วางไว้ ผู้นำที่มีศรัทธาในวิสัยทัศน์จะสามารถถ่ายทอดแนวคิดให้ทีมงานเข้าใจและร่วมมือ เช่น การจัดประชุมเพื่อสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

2. วิริยะ (ความมุ่งมั่น) ความมุ่งมั่นในการผลักดันวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เช่น การออกแบบโครงการย่อยที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และติดตามประเมินผลเป็นระยะ

3. สติ (ความรู้ตัว) ช่วยให้ผู้นำรู้ตน รู้สถานการณ์ ไม่หลงไปกับภาพอนาคตที่ไม่อิงความเป็นจริง เช่น การปรับปรุงแผนกลยุทธ์ให้ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อข้อจำกัดในปัจจุบัน

4. สมาธิ (ความตั้งมั่น) ความแน่วแน่ต่อเป้าหมายระยะยาว ไม่หวั่นไหวเมื่อเจอปัญหาเฉพาะหน้า เช่น ไม่ละทิ้งเป้าหมายหลักแม้จะมีแรงกดดันทางการเมืองหรือจากผู้ปกครอง

5. ปัญญา (ความรอบรู้) การวางวิสัยทัศน์อย่างมีเหตุผล มีข้อมูลรองรับ และสามารถนำไปสู่แผนกลยุทธ์ที่เป็นรูปธรรม เช่น การใช้ข้อมูลเชิงวิจัยประกอบการจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนระยะ 5 ปี

3.4 ภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

1. ศรัทธา (ความเชื่อมั่น) ความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร ผู้นำที่เชื่อว่าครูทุกคนมีคุณค่า จะสามารถส่งแรงใจให้ผู้อื่นได้จริง เช่น ชื่นชมความพยายามแม้ผลยังไม่เป็นเลิศ

2. วิริยะ (ความมุ่งมั่น) การลงมือทำอย่างสม่ำเสมอให้เห็นเป็นแบบอย่าง ไม่ใช่เพียงกล่าวถ้อยคำสร้างแรงใจ เช่น ผู้นำที่มาถึงโรงเรียนแต่เช้าเสมอจะกระตุ้นให้ทีมมีวินัยตาม

3. สติ (ความรู้ตัว) ช่วยให้ผู้นำเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น เลือกจังหวะและวิธีการสร้างแรงบันดาลใจได้เหมาะสม เช่น เลือกใช้คำพูดให้กำลังใจในเวลาที่ทีมเหนื่อยล้า ไม่ใช่ในช่วงกดดัน

4. สมาธิ (ความตั้งมั่น) ความมั่นคงในท่าทีการให้กำลังใจ ไม่เปลี่ยนไปตามอารมณ์หรือความสัมพันธ์เฉพาะหน้า เช่น ให้การสนับสนุนกับทุกคนโดยไม่ลำเอียง

5. ปัญญา (ความรอบรู้) ความเข้าใจธรรมชาติของคน และเลือกใช้วิธีสร้างแรงบันดาลใจที่เหมาะกับแต่ละบุคคล เช่น อาจใช้บทเรียนชีวิตร่วมกับข้อมูลวิจัยเพื่อให้ครูเห็นคุณค่าของตนเอง

3.5 ภาวะผู้นำด้านสนับสนุน

1. ศรัทธา (ความเชื่อมั่น) ความเชื่อว่าการสนับสนุนบุคลากรจะนำไปสู่การพัฒนาองค์รวม ผู้นำที่เชื่อมั่นในทีมจะไม่ทอดทิ้งแม้ในยามผิดพลาด เช่น ให้โอกาสครูที่เคยล้มเหลวได้ฟื้นตัว

2. วิริยะ (ความมุ่งมั่น) ความเพียรในการติดตาม ช่วยเหลือ และไม่ย่อท้อต่อการพัฒนาแม้จะต้องใช้เวลาและแรงใจมาก เช่น การลงพื้นที่ช่วยครูสอน หรือโค้ชรายบุคคลซ้ำแล้วซ้ำเล่า

3. สติ (ความรู้ตัว) การรู้ว่าใครต้องการความช่วยเหลืออย่างไร และเลือกช่วยในจังหวะที่เหมาะสม โดยไม่ทำให้ผู้รับรู้สึกด้อยค่า เช่น ช่วยเหลือแบบไม่เปิดเผย หรือส่งผ่านพี่เลี้ยงแทน

4. สมาธิ (ความตั้งมั่น) ความมั่นคงต่อระบบสนับสนุน เช่น การติดตาม สะท้อนผล หรือจัดอบรมอย่างสม่ำเสมอ ไม่ลดความสำคัญลงตามสถานการณ์ เช่น จัดอบรมพัฒนาครูแม้มีงบประมาณจำกัด

5. ปัญญา (ความรอบรู้) การใช้ข้อมูลและความรู้วิเคราะห์เพื่อจัดรูปแบบการสนับสนุนให้ตรงเป้าหมาย เกิดประสิทธิผลจริง เช่น การออกแบบระบบ Coaching ที่เหมาะกับบริบทโรงเรียน และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบผลการวิจัยสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีเมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ภาวะผู้นำด้านสนับสนุน ภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลด้านภาวะผู้นำด้านสนับสนุนแสดงออกถึงการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างทัศนคติเชิงบวกให้กับครู เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น ภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เปิดโอกาสให้ครูแสดงศักยภาพและรับผิดชอบงาน บริหารด้วยความยุติธรรมเสมอภาคและเท่าเทียม ใช้มนุษย์สัมพันธ์สร้างบรรยากาศที่ดีและความไว้วางใจในองค์กร ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ผู้นำกระตุ้นการเรียนรู้และพัฒนาวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นบรรลุเป้าหมาย วางเป้าหมายและแนวทางสู่ความสำเร็จ ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง กล้าเผชิญความจริงและเปิดเผยตรงไปตรงมา มองการณ์ไกลและนำพาความฝันสู่ความเป็นจริง ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยี บูรณาการนวัตกรรมเทคโนโลยีกับการบริหาร พัฒนาเทคโนโลยีและเครือข่ายการเรียนรู้ โดยผลการวิจัยนี้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของภูษณิศา วรสายันห์ (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Howard Gardner (2010) ที่พบว่า พฤติกรรมีภาวะผู้นำจะแสดงออกอย่างเป็นธรรมชาติได้โดยง่ายในแต่ละบุคคลและเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว โครงการพัฒนาตนเองและเป็นที่ยอมรับในทกระดับของพนักงานอันเนื่องจากโครงการดังกล่าวใช้วิธีการมีผลให้สามารถพัฒนาภาวะผู้นำองค์การได้ดีและพัฒนาง่ายกวาการพัฒนาเพื่อเปลี่ยนแปลงประสบการณ์ที่เคยรับรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณิภา แก้วคูนอก (2565) ที่พบว่า สภาพภาวะผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติในปัจจุบันภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของชนัฐฌา รอดเจริญ (2566) ที่พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการการศึกษากลุ่มที่ 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของทนงศักดิ์ สุขกาย (2565) ที่พบว่า สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารยุคดิจิทัลโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมเบญจา จังหวัดปทุมธานี ภาพรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ การสร้างแรงบันดาลใจด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์และข้อที่มีอยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของเพชรสีฟ้า พีรนันทปัญญา (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มอุตรนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาวิธีการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักพละ 5 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า (1) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มุ่งเน้นการเปิดรับและทดลองเทคโนโลยีใหม่ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมกับบริบท เดินหน้านโยบายตามแผนและจัดอบรมตามความต้องการจริงของครู (2) ด้านการเปลี่ยนแปลง เน้นสร้างแรงบันดาลใจ กล้าปรับแม้มีแรงต้านใช้ข้อมูลนำทาง เชื่อมโยงกับบริบทท้องถิ่น (3) ด้านวิสัยทัศน์ ควรสื่อสารเป้าหมายสม่ำเสมอ แปลงเป็นแผนปฏิบัติปรับตัวตามสถานการณ์ มุ่งเป้าระยะยาว ใช้ข้อมูลกำหนดทิศทาง (4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจควรยกย่องทีม เป็นแบบอย่างรู้จังหวะให้กำลังใจสนับสนุนอย่างเหมาะสมตามรายบุคคล (5) ด้านสนับสนุน เชื่อมั่นครู แม้เคยล้มเหลว ลงพื้นที่จริง สนับสนุน

ตรงจุด ต่อเนื่อง และเฉพาะราย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทนงศักดิ์ สุขกาย (2565) ที่พบว่า ทักษะของภาวะผู้นำยุดิจิทัลที่จะประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารยุคดิจิทัลตามหลักไตรลักษณ์ผู้นำต้องมีความก้าวหน้าตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอยู่อย่างสม่ำเสมอ ปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับการทำงานในยุคปัจจุบัน ผู้นำที่ดีนั้นจะสามารถนำพาองค์กรไปได้อย่างถูกทิศทาง และสร้างให้องค์กรประสบความสำเร็จในที่สุด ในขณะเดียวกันก็สามารถนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาไปได้อย่างถูกทิศทางเช่นกัน พร้อมทั้งมอบหมายงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของชนัฐฌา รอดเจริญ (2566) ที่พบว่า ผู้บริหารควรวางแผนพัฒนาและกำหนดทิศทางการนำเทคโนโลยีทางการศึกษาให้มีความชัดเจน (ทุกข์) ควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดหางบประมาณมาพัฒนาและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความหลากหลาย (สมุทัย) ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมการพัฒนาทักษะความรู้ ความชำนาญในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการค้นหาความรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ (นิโรธ)และสร้างเครือข่ายด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมเทคโนโลยีทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ตลอดถึงการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา(มรรค) เป็นอีกทางเลือกอีกทางหนึ่งให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณิภา แก้วคูนอก (2565) ที่พบว่า วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ (1) คุณลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ มองไกลอย่างก้าวหน้า (การมีวิสัยทัศน์) พูดจาอัชฌาสัย (การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ) บริหารคนด้วยหัวใจ (การบริหารทรัพยากรบุคคล) ยึดถือในหลักคุณธรรม (การมีคุณธรรมและจริยธรรม) พร้อมนำทำร่วมมือร่วมใจ (การมีมนุษย์สัมพันธ์) (2) หลักทุติยปาปณิกสูตร ได้แก่ จักขุมา (มีวิสัยทัศน์กว้างไกล) วิธูโร (มีความเชี่ยวชาญ) และนิสสยสัมปันโน (มีมนุษย์สัมพันธ์ดี) และ(3) ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำ

3. ผลการเสนอแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักพละ 5 ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารควรรู้เท่าทันเทคโนโลยี ใช้อย่างมีจริยธรรม กล้าเรียนรู้สิ่งใหม่ ดำเนินงานตามเป้าหมายและเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม จะส่งผลให้โรงเรียนใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูมั่นใจและพัฒนาการเรียนรู้ได้ยั่งยืน 2) ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องปรับตัวไว มีเป้าหมายร่วม ชัดเจน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค คิดรอบคอบและยึดมั่นเป้าหมายองค์กร ช่วยให้องค์กรเปลี่ยนผ่านอย่างราบรื่น ลดแรงต้านและเกิดนวัตกรรมที่สอดคล้องบริบท 3) ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ชัดเจนวางแผนเป็นระบบ เชื่อมั่นในทิศทาง มุ่งมั่นพัฒนาและคิดอย่างเป็นเหตุผลช่วยกำหนดทิศทางองค์กรได้มั่นคงและมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน 4) ภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่าง สื่อสารสร้างพลัง เชื่อมั่นในทีม รับฟังอย่างเข้าใจและสร้างแรงบันดาลใจด้วยความรู้ ส่งผลให้บุคลากรมีพลังบวก ทำงานอย่างเต็มใจและเกิดพลังร่วมในองค์กร 5) ภาวะผู้นำด้านสนับสนุน ผู้บริหารควรดูแลด้วยความเข้าใจ สนับสนุนด้วยใจรู้กาลเทศะ หนุนหลังอย่างมั่นคงและเสริมศักยภาพคนให้เติบโต ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า ผูกพันและองค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน ทั้งหมดนี้จะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่รับนวัตกรรมได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระราชมงคลวิเทศ (น้อม กาละสังข์) (2565) ที่พบว่า แนวทางการเสริมสร้างกำลังใจชาวพุทธตามหลักพละ 5 ควรดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ คือขั้นที่ 1 เสริมสร้างความเชื่อให้แน่วแน่ในสิ่งที่ถูกต้องตามเชื่อแน่วแน่ในคุณงามความดีว่าทำดีต้องได้ดีทำชั่วต้องได้ชั่วไม่หวั่นไหวไปกับสิ่งล่อใจที่จะชักจูงให้ทำในสิ่งไม่ดีและตั้งใจมั่นไม่ย่อท้อต่อความดีที่ทำ ขั้นที่ 2 เสริมสร้างความเพียรพยายามให้มีความขยันหมั่นเพียรในการทำกิจต่างๆ อย่างสม่ำเสมอความเพียร การปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ต้องใช้

ความเพียรพยายามในการปฏิบัติเพื่อให้หน้าที่ที่รับผิดชอบนั้นประสบความสำเร็จ ขั้นที่ 3 เสริมสร้างให้มีสติสัมปชัญญะ ให้มีสติจดจ่ออยู่ในปัจจุบันขณะและประคองสติได้ตลอดเวลาเป็นการเสริมสร้างให้มีความตื่นตัวไม่หลงลืมลดความประมาทในการทำกิจต่างๆ ขั้นที่ 4 เสริมสร้างจิตใจให้มีความตั้งมั่นมีความสงบตั้งอยู่ในอารมณ์เดียวอย่างมั่นคงแรงกล้าต่อสิ่งที่กำลังกระทำไม่หวั่นไหวไปกับสิ่งรบกวนต่างๆที่อยู่รายล้อม เป็นการเสริมสร้างให้มีความตั้งมั่นจดจ่อไม่คิดฟุ้งซ่าน ในการทำกิจต่างๆ ขั้นที่ 5 เสริมสร้างความรู้ที่ถูกต้องมีความคิดที่ถูกต้องตรงกับความจริงรู้ว่าสิ่งไหนคือสิ่งที่ชอบสิ่งไหนเป็นสิ่งที่ไม่ชอบ สิ่งไหนดี สิ่งไหนไม่ดี ไม่หลงงมงายในอบายมุขต่างๆ เป็นการเสริมสร้างให้มีความรอบรู้ในสิ่งต่างๆ อย่างถูกต้องไม่หลงงมงายในทางที่ผิดซึ่งทั้ง 5 ขั้นตอนนั้นได้ดำเนินการโดยผ่านกิจกรรมต่างๆ ของวัดมงคลเทพมุนีที่ประเทศสหรัฐอเมริกานั้นมีลักษณะคล้ายกับกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นในวัดที่ประเทศไทย

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเรื่อง การส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักพละ 5 ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยนำแนวคิดทฤษฎีและผลจากการศึกษาแบบสอบถาม ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ สรุปดังในภาพที่ 1

ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย “ITVIS”

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัยเรื่อง การส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักพละ 5 ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยสามารถอธิบายองค์ความรู้การวิจัย “ITVIS” ได้ว่า

I : ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Leadership) ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยี นำไปประยุกต์ใช้ในงานบริหารอย่างมีระบบ เป็นแบบอย่างในการใช้อย่างมีจริยธรรม สนับสนุนการเรียนรู้ของครู และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีในโรงเรียน (ศรัทธา) กล้าริเริ่มใช้เทคโนโลยีใหม่ (วิริยะ) ใช้อย่างมีวิจารณญาณ (สติ) ดำเนินการตามเป้าหมายที่ชัดเจน (สมาธิ) และเลือกใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม (ปัญญา)

T : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้บริหารต้องพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง ทั้งจากนโยบาย เทคโนโลยี และสังคม โดยปลูกฝังเป้าหมายร่วม สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และเสริมสร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน (ศรัทธา) มั่นใจในเป้าหมายการเปลี่ยนแปลง (วิริยะ) ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (สติ) รอบคอบก่อนตัดสินใจ (สมาธิ) และมีจิตมั่นคงต่อเป้าหมายองค์กร (ปัญญา)

V : ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ชัดเจน เห็นอนาคต วางแผนอย่างเป็นระบบ และมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน โดยเชื่อมั่นในทิศทางองค์กร (ศรัทธา) มุ่งมั่นพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย (วิริยะ) บริหารด้วยความเข้าใจบริบท (สติ) ยึดมั่นในเป้าหมาย (สมาธิ) และคิดวางแผนด้วยข้อมูลและเหตุผลรอบด้าน (ปัญญา)

I : ภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Leadership) ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่าง สื่อสารสร้างพลังใจ และให้คุณค่าผู้อื่น เพื่อสร้างแรงผลักดันในองค์กร (ศรัทธา) เชื่อมั่นในตนเองและทีม (วิริยะ) พากเพียรทำสิ่งดี (สติ) ฟังอย่างเข้าใจ (สมาธิ) สื่อสารเป้าหมายชัดเจน (ปัญญา) และแสวงหาความรู้ใหม่เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ

S : ภาวะผู้นำด้านสนับสนุน (Supportive Leadership) ผู้บริหารต้องดูแล เอาใจใส่ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูล สนับสนุนการเติบโตของครูและบุคลากร ด้วยความไว้วางใจและไม่แทรกแซงเกินจำเป็น (ศรัทธา) ช่วยเหลือจริงจังในรายละเอียด (วิริยะ) สนับสนุนอย่างรู้กาลเทศะ (สติ) มั่นคงในบทบาทผู้อยู่เบื้องหลัง (สมาธิ) และเสริมสร้างศักยภาพคนให้พึ่งพาตนเองได้ (ปัญญา)

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศตามหลักพละ 5 ด้วยการเปิดใจยอมรับเทคโนโลยี ฝึกใช้จริง ถ่ายทอดความรู้ จัดอบรมอย่างต่อเนื่อง ใช้อย่างเหมาะสมกับบริบท และผลักดันนโยบายดิจิทัลเพื่อพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน

1.2 ผู้บริหารควรนำผลการศึกษาทั้ง 5 ด้านของภาวะผู้นำดิจิทัลที่บูรณาการหลักพละ 5 ไปใช้จริง โดยจัดทำคู่มือและปรับให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียนในสังกัด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเรื่อง การส่งเสริมหรือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีในสถานศึกษา

2.2 ควรทำการศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพุทธธรรมข้ออื่นๆ เช่น ไตรสิกขา พรหมวิหาร 4 อริยสัจ 4 เป็นต้น

2.3 ควรศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักพละ 5 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังในทัศนะของครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2561). แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2561–2565). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566–2570. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

ชนัฐฌา รอดเจริญ. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการการศึกษากลุ่มที่ 5 อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ทนงศักดิ์ สุขกาย. (2565). การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารยุคดิจิทัล ตามหลักไตรลักษณ์ โรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปทุมเบญจา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พรรณิภา แก้วคูนอก. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2548). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระราชมงคลวิเทศ (น้อม กาละสังข์). (2565). การเสริมสร้างพลังใจของชาวพุทธในสหรัฐอเมริกาตามหลักพละ 5 : กรณีศึกษา วัดมงคลเทพมุนี. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เพชรสีฟ้า พีรนันทปัญญา. (2565). การพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มอุตรนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภูษณิศา วรสายันต์. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักภาวนา 4 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2566) แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2566 – 2570. ปทุมธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564) กรอบแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะครูและผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

Howard Gardner. (2010). The leader as moral agent: Praise, blame, and the artificial person. The Journal of Values Based Leadership, 4(1), 43-104.

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน (2568)
Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences Vol. 6 No. 3 July-September (2025)
ISSN: 2730-3233 (Online) https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS

แนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครูกลุ่มโรงเรียนมหาจุฬา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

GUIDELINES FOR PROMOTING THE WORK PERFORMANCE EFFICIENCY BASED ON THE PRINCIPLES OF SANGAHAVATTHU 4 OF TEACHERS IN MAHACHULA GROUP OF SCHOOLS PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

[1]สิริภัสสร เจริญราษฎร์ Siriphatsorn Charoenrad
[2]พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ภูริปญฺโญ PhrakhrusangkharakChakkit Bhuripaññō
[3]พระครูวิรุฬห์สุตคุณ PhrakhruWirunsuttakun
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: puispuyy@gmail.com

Article Received: August 13, 2025. Revised: September 28, 2025. Accepted: September 30, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมหาจุฬา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครูกลุ่มโรงเรียนมหาจุฬา และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครูกลุ่มโรงเรียนมหาจุฬา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 144 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวทางส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมหาจุฬา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครูกลุ่มโรงเรียนมหาจุฬา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ (1) ด้านปัจจัยภายใน ที่ส่งเสริมความสำเร็จในการทำงานประกอบด้วยการให้ (ทาน) เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การเจรจาที่ดี (ปิยวาจา) เพื่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การทำประโยชน์แก่ผู้อื่น (อัตถจริยา) เพื่อสร้างคุณค่าในองค์กร และการวางตนให้เสมอภาค (สมานัตตา) เพื่อส่งเสริมความร่วมมือ เมื่อบุคลากรมีจิตสาธารณะ ใส่ใจการสื่อสาร รับผิดชอบต่อหน้าที่ และปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีส่งผลต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จในองค์กร (2) ด้านปัจจัยภายนอก การบริหารและการนิเทศงานที่ดีควรยึดหลักทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตา โดยให้การสนับสนุนทรัพยากร ส่งเสริมพัฒนาการเรียนการสอนและบริหารงานอย่างเป็นธรรม การใช้คำพูดที่สร้างแรงบันดาลใจช่วยเสริมบรรยากาศที่ดี ขณะที่การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมและการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาคส่งเสริมความร่วมมือและความสามัคคี เมื่อบุคลากรได้รับโอกาสและการสนับสนุนที่เหมาะสม โรงเรียนจะสามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาได้อย่างมั่นคง 3) แนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครูกลุ่มโรงเรียนมหาจุฬา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ประการมาใช้ในการบริหารโรงเรียนช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ลดความ

ขัดแย้ง และส่งเสริมความร่วมมือ ทาน (การให้) ช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพการทำงาน ปิยวาจา (การเจรจาที่ดี) ส่งเสริมบรรยากาศที่ดีและสร้างแรงจูงใจ อัตถจริยา (การทำประโยชน์แก่ผู้อื่น) กระตุ้นความสามัคคีและความสุขในการทำงาน สมานัตตา (การวางตนเสมอภาค) ช่วยให้เกิดความเป็นธรรมและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เมื่อผสานหลักเหล่านี้เข้าด้วยกัน โรงเรียนจะพัฒนาเป็นองค์กรที่มีคุณภาพและเสริมสร้างประสิทธิภาพการเรียนการสอนได้อย่างยั่งยืน
คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, หลักสังคหวัตถุ 4, ครู

Abstract

This research article aimed to: 1) study approaches to promote work performance among teachers in the Mahachulalongkornrajavidyalaya Group of Schools, 2) study work performance based on the Four Principles of Social Harmony (Saṅgaha-vatthu 4) of teachers in the Mahachulalongkornrajavidyalaya Group of Schools, and 3) propose approaches to promote work performance based on the Four Principles of Saṅgahavatthu of teachers in the Mahachulalongkornrajavidyalaya Group of Schools in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. This mixed-method research methodology consisted of a quantitative approach using a questionnaire with a sample of 144 teachers. Data were analyzed using basic statistics (frequency, percentage, mean, and standard deviation). Qualitative research involved interviewing seven key informants and analyzing data using content analysis.

The results revealed that: 1) overall, the approaches to promote work performance among teachers in the Mahachulalongkornrajavidyalaya Group of Schools in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province were at a high level. 2) The work performance based on the Four Saṅgahavatthu Principles of teachers in the Mahachulalongkornrajavidyalaya Group of Schools in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province included: (1) Internal factors that promoted work success, including giving (Dāna) to foster good relationships, good negotiation (Piyavāca) to communicate constructively, and being helpful to others (Atthacariyā) to create organizational value. And maintaining equality (Samānattatā) to promote cooperation. When personnel have public spirit, care about communication, take responsibility for their duties, and treat each other equally, it will help create a good environment, leading to advancement and success in the organization. (2) In terms of external factors, good management and supervision should adhere to the principles of Dāna (giving), Piyavāca (good speech), Atthacariyā (good conduct), and Samānattatā (being equal) by providing resources, promoting the development of teaching and learning and fair administration. Using inspirational words helps create a good atmosphere, while doing good for the public and treating everyone equally promotes cooperation and unity. When personnel are given appropriate opportunities and support, schools will be able to steadily develop towards educational excellence. 3) Guidelines for promoting work efficiency based on the Four Saṅgahavatthu Principles of teachers in the

Mahachulalongkornrajavidyalaya School Group, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, are to apply the Four Saṅgahavatthu Principles to school administration, helping to create a good work environment, reduce conflict, and promote cooperation. Dāna (giving) increases morale and work efficiency. Piyavāca (good negotiation) promotes a good atmosphere and creates motivation. Atthacariyā (benefiting others) stimulates unity and happiness at work. Samānattatā (being equal) helps to create fairness and improve work efficiency. When these principles are combined, the school will develop into a quality organization and enhance teaching efficiency sustainably.

Keywords: Work Performance Efficiency, The Four Saṅgahavatthu Principles, Teachers

บทนำ

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนมหาจุฬา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า คุณภาพการจัดการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับต้องปรับปรุง เนื่องจากครูสอนไม่ตรงตามวุฒิ มีภารกิจมาก การขาดแคลนอัตรากำลังครู ซึ่งแสดงให้เห็นถึงปัญหาด้านความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคลในการดำเนินการแก้ปัญหาต่างๆ ของบุคลากรที่เกี่ยวกับปัญหาการขาดงาน การลางาน การจัดหาบุคลากรเข้าแทน การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การลาออก การหมดสัญญาจ้างและการเกษียณอายุราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดมีบทบาทหน้าที่ในการจัดระบบในการวางแผนการดำเนินงานในด้านการวางแผนอัตรากำลัง การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน เนื่องจากครูเป็นกุญแจสำคัญในการออกแบบและจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน ครูที่มีทัศนคติที่ดีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทุ่มเทแรงกายใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดยในปัจจุบันปัญหาหนี้สินของข้าราชการครู เป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของครูเป็นอย่างมากซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ และการดำรงชีวิต ทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว นอกจากนั้นเรื่องการย้ายของผู้บริหารก็มีส่วนสำคัญ เนื่องจากโรงเรียนที่มีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายตำแหน่งของผู้บริหารบ่อยๆ อาจส่งผลกระทบต่อนโยบายในการบริหารงาน ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงานตามนโยบาย ระบบการบริหารจัดการขาดความชัดเจน ครูมีภาระงานเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากต้องปรับเปลี่ยนระบบการทำงานไปตามนโยบายของผู้บริหาร ซึ่งอาจส่งผลให้ครูขาดแรงจูงในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายในการบริหารงาน จากบทบัญญัติในกฎหมายดังกล่าวได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการบริหารและการจัดการศึกษาของประเทศเป็นอย่างมาก ทั้งการมอบอำนาจในระดับสถานศึกษาและมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารการจัดการศึกษาด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555)

การพัฒนาบุคลากรในระดับองค์กรมีแนวโน้มที่ต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงหลายด้านทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมซึ่งจะเห็นได้จากการเปลี่ยนแปลงในด้านนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากสังคมสารสนเทศ ซึ่งทำให้เกิดองค์การแบบสมัยใหม่ที่ได้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสร้างกระบวนการทำงานให้รวดเร็วและคล่องตัวมากขึ้น จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นผลให้องค์การต่างๆ ต้องปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการเคลื่อนไหวของสังคมในรูปแบบใหม่ ดังนั้น องค์การต่างๆ จึงจำเป็นต้องสร้างความพร้อมในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรและศักยภาพขององค์การที่จะสามารถอยู่รอดได้ สิ่งสำคัญของการบริหารบุคคลในทิศทางใหม่จึงควรมุ่งเน้นไปที่การสร้างสรรค์การพัฒนาทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กรโดยเน้นทักษะด้านการเรียนรู้ระดับบุคคล เรียนรู้ระดับกลุ่ม และเรียนรู้ระดับองค์การเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (สุพจน์ อินหว่าง และคณะ, 2556) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับการยกย่องและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (ภารดี อนันต์นาวี, 2557)

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ หลักสังคหวัตถุ (ที.ปา. (ไทย) 11/140/167) หมายถึง ธรรมเป็นเครื่องสงเคราะห์กันและกัน พระพุทธองค์ทรงอุปมาสังคหวัตถุไว้ในสังคหสตรเปรียบเหมือนกับพาหนะที่จะนำคนไปสู่ความเจริญในโลก โดยสังคหวัตถุ 4 ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว คือยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี, หลักการสงเคราะห์ ประกอบด้วย 1) ทาน คือการให้เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน 2) ปิยวาจา หรือเปยยวัชชะ วาจาเป็นที่รัก วาจาดูดดื่มนน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือกล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยินดี 3) อตถัตจริยา การประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม 4) สมานัตตตา ความมีตนเสมอ คือ ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอกันในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะแก่ฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณ์ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), 2559)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบในกลุ่มบริหารงานบุคคล ตระหนักและเห็นความสำคัญของการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครูกลุ่มโรงเรียนมหาจุฬา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่เป็นแนวทางในการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรและนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อประโยชน์สูงสุดในพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมหาจุฬา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครูกลุ่มโรงเรียนมหาจุฬา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครูกลุ่มโรงเรียนมหาจุฬา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประชากร ได้แก่ คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมหาจุฬา จำนวน 230 คน จาก 7 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เลือกกลุ่มหาขนาดตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนตามตารางสำเร็จรูปของ R. V. Krejcie and D. W. Morgan (อ้างอิงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ จำนวน 7 คนด้วยการเลือกเจาะจงคุณสมบัติ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม มีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมหาจุฬา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากวารสาร ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย 4) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาว่ามีความครอบคลุมหรือไม่ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปเพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญปรากฏว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.5 - 1.00 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.917 6) ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมหาจุฬา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการเก็บข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นใน 2 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบใช้มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครูกลุ่มโรงเรียนมหาจุฬา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ การวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ และค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมหาจุฬา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตามเกณฑ์คะแนนค่าเฉลี่ยระดับคะแนน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. แนวทางส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมหาจุฬา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก รายข้ออยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมีมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยภายนอก และข้ออยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ ปัจจัยภายใน ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของครูกลุ่มโรงเรียนมหาจุฬา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม

แนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของครูกลุ่มโรงเรียนมหาจุฬา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาภาพรวม 2 ด้าน		n = 144 คน			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.	ปัจจัยภายใน	4.16	0.36	มาก	5
2.	ปัจจัยภายนอก	4.27	0.43	มาก	4
	ภาพรวม	**4.26**	**0.24**	**มาก**	

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครูกลุ่มโรงเรียนมหาจุฬา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.1 ด้านปัจจัยภายใน ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จทุกครั้ง สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่เสมอ มีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนวิธีการทำงานของตนเองได้ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ พยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอทุ่มเทการทำงานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ 2) ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติอยู่เสมอ และเพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงาน 3) ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงความรู้ความสามารถและความถนัดลักษณะของงานท้าทายความสามารถและน่าสนใจ านที่ได้รับมอบหมายสามารถใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ 4) ด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงานได้เป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของหน่วยงานได้มีส่วนรับรู้และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมมีการนำข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานถมาปรับใช้อยู่เสมอ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น งานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น งานที่ปฏิบัติมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอย่างชัดเจน มีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น งานปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไปดูงานอบรมสัมมนา เป็นต้น งานที่ปฏิบัติมีเส้นทางความ ก้าวหน้าในสายงานอย่างชัดเจน มีความพอใจในโอกาสก้าวหน้าของระดับตำแหน่งตามกรอบที่

กำหนดไว้ ได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรม และคิดว่าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีและมีการปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม หลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่

2.2 ด้านปัจจัยภายนอก ได้แก่ 1) ด้านนโยบายและการบริหาร หน่วยงานมีการกำหนดแผนงาน โครงการนโยบายสอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายของผู้บริหารระดับสูง มีระบบโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ กฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน ทำให้ต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หน่วยงานให้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีประสิทธิภาพมีความพึงพอใจกับการมีแบบแผนแนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับการทำงานในหน่วยงาน 2) ด้านการนิเทศงาน หน่วยงานมีการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีระบบการนิเทศติดตามประเมินผลที่โปร่งใสถูกต้องยุติธรรม ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ ทักษะและความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานและเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานผู้บังคับบัญชาสนใจรับฟังและพร้อมให้คำปรึกษาแนะนำวิธีการแนวทางในการแก้ไขปัญหา 3) ด้านภาระการทำงาน งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ และมีการวางแผนและจัดระบบงานที่ปฏิบัติไว้ชัดเจน มีความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ และมีโอกาสในการร่วมวางแผนงานที่ปฏิบัติโดยใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์จนบรรลุผลสำเร็จ 4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้รับการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทนตามความรู้ความสามาถในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับ โดยเห็นว่ามีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านเงินเดือนเพียงพอกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการ เบี้ยเลี้ยงและเงินพิเศษอื่นๆ ที่หน่วยงานจัดให้และพึงพอใจในสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่ทางราชการจัดให้หน่วยงานมีการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือได้เข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นอยู่เสมอ บุคลากรในหน่วยงานมีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลของท่านไม่ก้าวก่ายงานในหน้าที่และเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานมักจะเข้าไปร่วมช่วยแก้ไขปัญหา เพื่อนร่วมงานมักจะมาปรึกษาหรือ ขอคำแนะนำเมื่อมีปัญหาในการทำงาน สามารถให้คำแนะนำและชี้แจงระเบียบข้อบังคับของทางราชการให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้

3. แนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครูกลุ่มโรงเรียนมหาจุฬา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.1 ด้านปัจจัยภายใน

1. ด้านการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่า หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 เป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดยส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ความสามัคคี และบรรยากาศการทำงานที่ราบรื่น เมื่อทุกคนในองค์กรปฏิบัติตามหลักการนี้ ไม่เพียงแต่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นแต่ยังช่วยให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพและองค์กรอย่างยั่งยืน

2. ด้านการยอมรับนับถือสรุปได้ว่า หลักธรรม สังคหวัตถุ 4 เป็นแนวทางสำคัญในการสร้างการยอมรับนับถือในสังคมและองค์กร การให้ (ทาน) สร้างคุณค่าแก่ตนเองและผู้อื่น การพูดจาดี (ปิยวาจา) สร้างความสัมพันธ์ที่ดี การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม (อัตถจริยา) แสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบ

และการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียม (สมานัตตา) ทำให้เกิดความไว้วางใจและความเป็นธรรม เมื่อบุคคลนำหลักธรรมนี้ไปปฏิบัติจะช่วยให้ได้รับการยอมรับจากผู้อื่นเสริมสร้างความสามัคคีและทำให้สังคมและองค์กรพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น

3. ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ สรุปได้ว่าโรงเรียนที่น่าสนใจควรเป็นสถานที่ที่เอื้อต่อการทำงานและการพัฒนาของบุคลากร โดย หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน ได้แก่ การให้โอกาสและทรัพยากร (ทาน) การสื่อสารที่ดี (ปิยวาจา) การทำประโยชน์แก่ผู้อื่น (อัตถจริยา) และการสร้างความเท่าเทียม (สมานัตตา) เมื่อโรงเรียนมีระบบการทำงานที่สอดคล้องกับหลักธรรมเหล่านี้จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกถึงความหมายของงานที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ดีขึ้น

4. ด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการทำงานของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลดีต่อการศึกษา หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ได้แก่ การให้และสนับสนุนซึ่งกันและกัน (ทาน) การสื่อสารที่ดี (ปิยวาจา) การทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (อัตถจริยา) และการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม (สมานัตตา) เมื่อโรงเรียนมีระบบการทำงานที่ส่งเสริมหลักธรรมเหล่านี้ จะช่วยให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรที่มีคุณภาพและเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ดีสำหรับนักเรียนและสังคม

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถทางวิชาการเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยปัจจัยหลายด้าน โดยเฉพาะ หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ การให้และสนับสนุนผู้อื่น (ทาน) การสื่อสารที่ดี (ปิยวาจา) การทำงานด้วยความรับผิดชอบและพัฒนาตนเอง (อัตถจริยา) และการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียม (สมานัตตา) หากบุคลากรในโรงเรียนสามารถนำหลักธรรมเหล่านี้ไปปฏิบัติได้จริง ก็จะช่วยให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้รับความเคารพจากเพื่อนร่วมงานและมีโอกาสเติบโตในสายอาชีพอย่างมั่นคงและยั่งยืน

3.2 ด้านปัจจัยภายนอก

1. ด้านนโยบายและการบริหาร สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยทั้งความสามารถในการบริหารจัดการและคุณธรรมในการทำงาน หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 เป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้การบริหารโรงเรียนมีความสมดุลและมีคุณภาพ ได้แก่ การให้โอกาสและสนับสนุนโรงเรียน (ทาน) การสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ (ปิยวาจา) การทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (อัตถจริยา) และการบริหารที่เสมอภาคและเป็นธรรม (สมานัตตา) หากผู้บริหารสามารถนำหลักธรรมเหล่านี้ไปใช้โรงเรียนก็จะกลายเป็นสถานศึกษาที่เต็มไปด้วยคุณภาพ บรรยากาศที่ดีและเป็นแหล่งเรียนรู้ที่แท้จริงสำหรับนักเรียน ครูและชุมชน

2. ด้านการนิเทศงาน สรุปได้ว่าการนิเทศงานในโรงเรียนที่ดีต้องเป็นมากกว่าการตรวจสอบและประเมินผล แต่ควรเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาครูและบุคลากรไปพร้อมกัน หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 เป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้การนิเทศมีคุณภาพ ได้แก่ ทาน (การให้) การสนับสนุนและให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนา ปิยวาจา (การพูดจาดี) การใช้คำพูดที่สร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมบรรยากาศที่ดี อัตถจริยา (การทำประโยชน์แก่ผู้อื่น) การนิเทศที่มุ่งเน้นการพัฒนาและช่วยเหลือครู สมานัตตา (การวางตนให้เสมอภาค) การนิเทศที่เป็นธรรมและเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม หากการนิเทศงานในโรงเรียนสามารถนำ

หลักธรรมเหล่านี้มาใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรมจะช่วยส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาและทำให้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพสำหรับนักเรียนต่อไป

3. ด้านภาระการทำงาน สรุปได้ว่า การบริหารภาระงานในโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของการศึกษาและความเป็นอยู่ของบุคลากร การนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ช่วยให้การจัดการภาระงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม โดยสามารถสรุปแนวทางได้ดังนี้ ทาน (การให้) สนับสนุนทรัพยากร เทคโนโลยี และโอกาสในการพัฒนาเพื่อช่วยลดภาระงาน ปิยวาจา (การพูดจาดี) ใช้คำพูดที่ให้กำลังใจ สื่อสารอย่างเปิดกว้างและแนะนำแนวทางอย่างสร้างสรรค์ อัตถจริยา (การทำประโยชน์แก่ผู้อื่น) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน สมานัตตา (การวางตนให้เสมอภาค) กระจายงานอย่างเป็นธรรมเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม เมื่อการบริหารภาระงานเป็นไปอย่างสมดุลและเป็นธรรม บุคลากรจะมีความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและสามารถมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเต็มที่ส่งผลดีต่อโรงเรียน นักเรียนและระบบการศึกษาของประเทศในระยะยาว

4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการสรุปได้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ความมั่นคง และขวัญกำลังใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หากได้รับการดูแลที่ดี ย่อมช่วยให้สามารถทุ่มเทกับการพัฒนาเยาวชนและคุณภาพการศึกษาได้อย่างเต็มที่ การนำเอาหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ จะทำให้เกิดความเป็นธรรมและสร้างขวัญกำลังใจได้มากยิ่งขึ้น

5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีบรรยากาศการทำงานที่ดี ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนำเอาหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้เป็นแนวทางสำคัญที่สามารถนำมาใช้เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนได้

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบผลการวิจัยสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมหาจุฬา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำแนกเป็นด้านปัจจัยภายใน คือด้านการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจและด้านการยอมรับนับถือ ด้านปัจจัยภายนอก คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านภาระการทำงานและด้านการนิเทศงาน โดยผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่าการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสามารถทำได้โดยพัฒนาทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่องใช้เทคโนโลยี ช่วยลดภาระงานบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี นอกจากนี้ ควรกระจายงานอย่างเหมาะสมส่งเสริมความเสมอภาคและเป็นธรรมและให้ขวัญกำลังใจ แก่บุคลากร ทั้งหมดนี้จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นนำไปสู่ความสำเร็จและพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน สอดคล้องบางประการกับงานวิจัยของศวิตฉันท์ จันทา (2563) ที่พบว่า 1) องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรการเปิดโอกาสให้บุคลากร มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนเข้ารับการอบรมที่เป็นหลักสูตรตรงกับตำแหน่งงานที่ตนปฏิบัติศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองในการทำงาน

2) การมีโอกาสไปพัฒนาทักษะวิชาชีพเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ บุคลากรทุกคนมีโอกาสพัฒนาทักษะตนเองในการเพิ่มพูนความรู้ในการศึกษาต่อ 3) การได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรม พบว่าหน่วยงานมีการสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนาศึกษาดูงาน สัมมนา 4) การเลื่อนขั้นเงินเดือน บุคลากรทุกคนมีโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือนเท่ากันทุกคน 5) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานเนื่องจากการทำงานบุคคลากรมีระเบียบ กฎหมายรองรับ 6) สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น

2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครูกลุ่มโรงเรียนมหาจุฬา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 1) ด้านปัจจัยภายใน ที่ส่งเสริมความสำเร็จในการทำงานประกอบด้วย การให้ (ทาน) เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การเจรจาที่ดี (ปิยวาจา) เพื่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การทำประโยชน์แก่ผู้อื่น (อัตถจริยา) เพื่อสร้างคุณค่าในองค์กร และการวางตนให้เสมอภาค (สมานัตตา) เพื่อส่งเสริมความร่วมมือ เมื่อบุคลากรมีจิตสาธารณะ ใส่ใจการสื่อสาร รับผิดชอบต่อหน้าที่ และปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีส่งผลต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จในองค์กร 2) ด้านปัจจัยภายนอก การบริหารและการนิเทศงานที่ดีควรยึดหลักทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตา โดยให้การสนับสนุนทรัพยากร ส่งเสริมพัฒนาการเรียนการสอนและบริหารงานอย่างเป็นธรรม การใช้คำพูดที่สร้างแรงบันดาลใจช่วยเสริมบรรยากาศที่ดี ขณะที่การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมและการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาคส่งเสริมความร่วมมือและความสามัคคี เมื่อบุคลากรได้รับโอกาสและการสนับสนุนที่เหมาะสม โรงเรียนจะสามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาได้อย่างมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับพระสมโชค คุตฺตธมฺโม (2565) ที่พบว่า 1) การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีและเต็มใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อผู้มาใช้บริการ 2) หลักสังคหวัตถุ 4 ที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนา พบว่าหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมว่าด้วยการประสานคนหมู่มากให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ได้แก่ (1) ทาน (การให้) (2) ปิยวาจา (การพูดจาน่ารัก) (3) อัตถจริยา (การบำเพ็ญตนเพื่อผู้อื่น)และ (4) สมานัตตตา (การปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย) 3) การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาตอก อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมประสานคนหมู่มากให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยการประยุกต์ใช้หลักทาน เพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร หลักปิยวาจา เพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานด้านการสื่อสารข้อมูล หลักอัตถจริยา เพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านจิตอาสาและหลักสมานัตตตา เพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการปฏิบัติตน สอดคล้องกับงานวิจัยของลิษา สมัครพันธ์ (2562) ที่พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับการวิจัยของโยธิกา เลิศรัตยากุล, พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺฒโน, สมศักดิ์ บุญปู่ และกฤษฎา นันทเพ็ชร (2564) ที่พบว่า การพัฒนาระบบการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านปิยวาจา พูดจาอ่อนหวาน ประกอบด้วยการให้คำปรึกษา อบรม สั่งสอนและคำแนะนำที่ด้วยวาจาที่อ่อนหวาน ไพเราะ การพูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ เหมาะกับกาลเทศะ พูดดีต่อกัน ไม่พูดเท็จ ไม่พูดส่อเสียด ไม่พูดเพ้อเจ้อ ไม่พูดจาถ้อยคำที่ไปกระทบกระทั่งผู้อื่น รู้จักกล่าวขอโทษเมื่อทำผิด รู้จักกล่าวขอบคุณ มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 3) การพัฒนาระบบการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านอัตถจริยา บำเพ็ญ

ประโยชน์ ประกอบด้วยประพฤติตนเป็นประโยชน์แก่ทั้งตนเองและผู้อื่น รู้จักการเสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เห็นแก่ความสุขสบายส่วนตัว ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ในการบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์และช่วยเหลือผู้อื่น รู้จักแก้ปัญหาด้วยปัญญา ส่งเสริมให้นักเรียนได้รับสิ่งที่ดี มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน ด้วยกำลังความคิด กำลังกาย และกำลังทรัพย์ และ 4) การพัฒนาระบบการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านสมานัตตตา การทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ประกอบด้วยการวางตัวให้เหมาะสมเสมอต้นเสมอปลายกับนักเรียนทุกคน รู้จักวางตนให้เหมาะสมกับฐานะ มีจิตใจมั่นคงไม่หวั่นไหวเปลี่ยนแปลงง่าย ดำรงตนไม่ให้ตกไปในความชั่ว ปฏิบัติกับนักเรียนหรือผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน ร่วมทุกข์ร่วมสุข ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ร่วมแก้ปัญหากับนักเรียน โรงเรียน เพื่อความสามัคคีของหมู่คณะ

3. ผลการเสนอแนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครูกลุ่มโรงเรียนมหาจุฬา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ประการมาใช้ในการบริหารโรงเรียน ช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมความร่วมมือ ทาน (การให้) ช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพการทำงาน ปิยวาจา (การเจรจาที่ดี) ส่งเสริมบรรยากาศที่ดีและสร้างแรงจูงใจ อัตถจริยา (การทำประโยชน์แก่ผู้อื่น) กระตุ้นความสามัคคีและความสุขในการทำงาน สมานัตตา (การวางตนเสมอภาค) ช่วยให้เกิดความเป็นธรรมและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เมื่อผสานหลักเหล่านี้เข้าด้วยกัน โรงเรียนจะพัฒนาเป็นองค์กรที่มีคุณภาพและเสริมสร้างประสิทธิภาพการเรียนการสอนได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของพระครูประภัศร์ธรรมาภิรักษ์ (จันเขียด) (2561) ที่พบว่า แนวทางในการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) การบริหารสถานศึกษาตามหลักทาน ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรโดยจัดให้มีสวัสดิการอย่างพึงพอใจ 2) การบริหารสถานศึกษาตามหลักปิยวาจา ควรใช้คำพูดที่ก่อให้เกิดความรักความสามัคคี ให้กำลังใจ ไม่ใช้คำพูดส่อเสียดหรือคำกล่าวที่เพ้อเจ้อ 3) การบริหารสถานศึกษาตามหลักอัตถจริยา ควรบำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือผู้อื่นเสมอตามโอกาสสมควร 4) การบริหารสถานศึกษาตามหลักสมานัตตตา ควรมีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระวรพล วิชโย (ทองอยู่), พระสุรชัย สุรชโย และบุญเชิด ชำนิศาสตร์ (2568) ที่พบว่า แนวทางพัฒนาการจัดการเรียนการสอนแบบร่วมมือตามหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย (1) กระบวนการกลุ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 การเสริมสร้างการทำงานร่วมกันในกลุ่ม และการพัฒนากระบวนการตัดสินใจร่วมกัน (2) ทักษะทางสังคมตามหลักสังคหวัตถุ 4 การเสริมสร้างการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างความเข้าใจและการยอมรับในความแตกต่าง (3) ด้านการส่งเสริมปฏิสัมพันธ์แบบบเผชิญหน้าหลักสังคหวัตถุ 4 การส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้างและตรงไปตรงมา และการสนับสนุนการตัดสินใจที่เปิดกว้างและร่วมมือกัน (4) ด้านการรับผิดชอบรายบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 การส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคลในการทำงานร่วมกัน และการติดตามผลและประเมินผลการทำงาน และ (5) การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันหรือการพึ่งพาอาศัยกันในทางบวกตามหลักสังคหวัตถุ 4 การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน และการเสริมสร้างทักษะในการทำงานร่วมกัน

องค์ความรู้การวิจัย

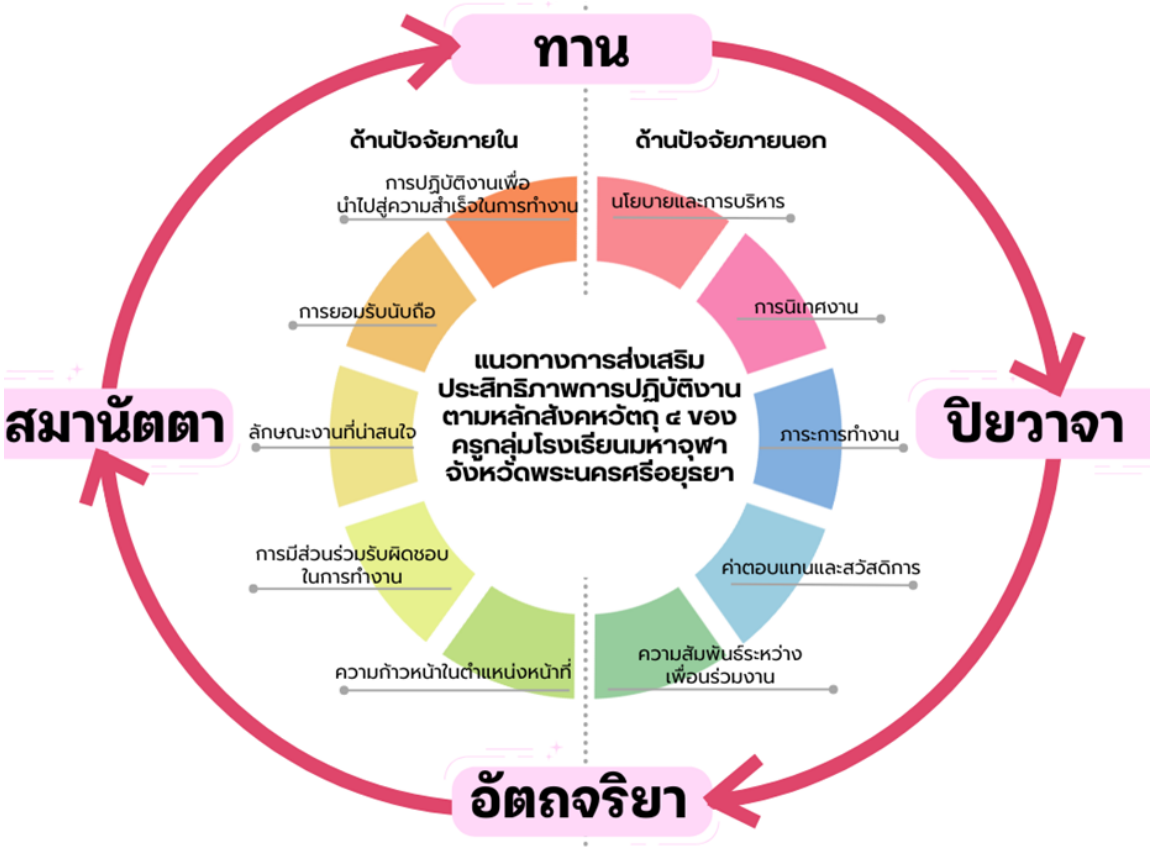
องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ แนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของครูกลุ่มโรงเรียนมหาจุฬา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยผู้วิจัยสรุปได้เป็นองค์ความรู้การวิจัย ได้แก่

1. ทาน การให้ มาใช้ในการบริหารและดำเนินงานในโรงเรียนจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ลดความขัดแย้ง ส่งเสริมความร่วมมือและช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีก็จะสามารถพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและสังคมโดยรวม

2. ปิยวาจา การพูดจาดี มาใช้ในโรงเรียน จะช่วยส่งเสริมความร่วมมือ ลดความขัดแย้ง และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เมื่อนำมาปรับใช้ร่วมกับหลักสังคหวัตถุ 4 อื่นๆ จะช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างแรงจูงใจและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ดีขึ้นในระยะยาว

3. อัตถจริยา การทำประโยชน์แก่ผู้อื่น มาใช้ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน จะช่วยส่งเสริมความร่วมมือ ลดความขัดแย้ง และทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ เมื่อประยุกต์ใช้ร่วมกับหลัก สังคหวัตถุ 4 อื่นๆ จะช่วยให้โรงเรียนเป็นองค์กรที่เข้มแข็ง มีความสามัคคีและสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

4. สมานัตตา การวางตนให้เสมอภาค มาใช้ในการบริหารและปฏิบัติงานในโรงเรียนจะช่วยส่งเสริมความสามัคคี ลดความขัดแย้งและทำให้บุคลากรรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน เมื่อผนวกเข้ากับหลัก สังคหวัตถุ 4 อื่นๆ จะยิ่งทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ ส่งเสริมทั้งการเรียนการสอนและการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด สรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลวิจัยด้านการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงานเกิดจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจาก การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถวัดผลและพัฒนาอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ในด้านการศึกษา ควรมุ่งเน้นผลประโยชน์ของนักเรียนเป็นหลัก เพื่อให้การเรียนรู้มีคุณค่าและนำไปใช้ได้จริงการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยังต้องอาศัย การทำงานเป็นทีมและการสื่อสารที่ดี เพื่อลดความเข้าใจผิดและเพิ่มความร่วมมือในองค์กร รวมถึงการมีวินัยและความรับผิดชอบ ซึ่งช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค ยังช่วยให้สามารถรับมือกับอุปสรรคและเรียนรู้จากข้อผิดพลาดได้

1.2 จากผลวิจัยด้านนโยบายและการบริหาร การบริหารงานโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยนโยบายที่ชัดเจนโปร่งใสและเป็นธรรมโดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพควบคู่กับการส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ช่วยสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร นอกจากนี้ ควรใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและสุดท้ายการบริหารที่ยืดหยุ่นและปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาและวิจัยด้านการยอมรับนับถือของผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาเพราะการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ในการทำงาน กระตุ้นแรงจูงใจและสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร โดยหมายถึงการได้รับความเคารพจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารและสังคมรอบข้าง ซึ่งสามารถเกิดขึ้นจากคุณธรรมจริยธรรมความสามารถและความประพฤติที่เหมาะสม

2.2 ควรทำการศึกษาและวิจัยด้านการนิเทศงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพราะการนิเทศงานเป็นกระบวนการติดตามตรวจสอบและให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาคุณภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะในสถานศึกษาการนิเทศงานที่โปร่งใส จะเป็นแนวทางสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารการปฏิบัติงานและการจัดการศึกษาช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานได้อย่างมีมาตรฐาน ลดปัญหาความขัดแย้ง และสร้างความไว้วางใจในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). การวิจัยและวิเคราะข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: เอส.อาร์. พริ้นติ้ง แมสโปรดักส์.

ปริณดา บรรดาศักดิ์. (2567). แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 7(4), 336–347.

พระครูประภัศร์ธรรมาภิรักษ์ (จันเขียด). (2561). การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2559). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 34. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต).

พระสมโชค คุตฺตธมฺโม. (2565). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาตอก อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7(2), 924-935.

พระวรพล วิชโย (ทองอยู่), พระสุรชัย สุรชโย และบุญเชิด ชำนิศาสตร์. (2568). แนวทางการจัดการเรียนการสอนแบบร่วมมือตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มโรงเรียนนวพัฒน์ จังหวัดระยอง. วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์, 6(1), 180-194.

ภารดี อนันต์นาวี. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. ชลบุรี: มนตรี.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

โยธิกา เลิศรัตยากุล, พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺฒโน, สมศักดิ์ บุญปู่ และกฤษฎา นันทเพ็ชร. (2564). ระบบการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 8(3), 166-179.

ลิษา สมัครพันธ์. (2562). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ศวิตฉันท์ จันทา. (2563). แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร. วารสารวิชาการรัตนบุศย์, 2(3), 59-69.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบกลไกส่งเสริม การกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

สุพจน์ อินหว่าง และคณะ. (2556) การจัดการทรัพยากรมนุษย์. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน (2568)
Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences Vol. 6 No. 3 July-September (2025)
ISSN: 2730-3233 (Online) https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS

รูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีตามหลักพุทธธรรม ของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา

A MODEL OF ADMINISTRATION OF PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOLS IN PALI STUDIES DIVISION BASED ON BUDDHIST PRINCIPLES OF THE THAI SANGHA SCHOOL IN THE USA

[1]พระมหาบุญลือ วชิรเมธี (แก้วมหา) PhramahaBoonlue Vachiramedhi (Keawmaha)
[2]สมศักดิ์ บุญปู่ Somsak Boonpoo [3]ทองดี ศรีตระการ Thongdee Sritragarn
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: best152@hotmail.com

Article Received: September 16, 2025. Revised: September 29, 2025. Accepted: September 30, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีตามหลักพุทธธรรมของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยวิธีการวิจัยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสำนักเรียนบาลี ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ในสำนักเรียนบาลี จำนวน 297 รูป/คน การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูป/คน และการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 รูป/คน แล้วทำการทดลองใช้และประเมินรูปแบบโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวิจัย จำนวน 25 รูป/คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา ตามองค์ประกอบของรูปแบบเชิงข้อความ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ ระบบและกลไกรวมถึงกิจกรรมฉลาดบริหารเงิน สร้างอนาคต วิธีการดำเนินงาน แนวทางการประเมินผลเงื่อนไขความสำเร็จ และการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 โดยมีผลการประเมินรูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบ, การบริหาร, บาลี, หลักพุทธธรรม

Abstract

This research article aimed to propose a model for the administration of Phrapariyattidhamma Schools in Pāli studies division based on Buddhist principles of the Thai Sangha schools in the United States. This research employed a mixed-methods approach. Quantitative data were collected via questionnaires from 297 administrators, teachers, parents, and students in Pāli studies division. The research included interviews with 10 key informants and focus groups with 9 experts. The model was then piloted and evaluated by 25 research

participants. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics such as means and standard deviations, and qualitative data were analyzed using content analysis.

The research results found that: The management model of Phrapariyattidhamma Schools in Pāli studies division of the Thai Sangha School in the United States according to the components of the textual model, namely principles, objectives, systems, and mechanisms including activities of smart money management, creating the future, methods of operation, guidelines for evaluating conditions for success, and integrating the principles of the Four Bases of Success (Iddhipāda). The results of the evaluation of the management model of Phrapariyattidhamma Schools in Pāli studies division of the Thai Sangha School in the United States were at a high level overall.

Keywords: Model, Administration, Pāli, Buddhist Principle

บทนำ

พระไตรปิฎกของพระพุทธศาสนา มีการบันทึกพระธรรมคำสอนด้วยภาษาบาลี (ภาษามาคธีโบราณ) พระพุทธเจ้าทรงใช้ในการประกาศพระพุทธศาสนาจนถึงปัจจุบันนี้ (สมเด็จพระมหารัชมังคลาจารย์ (ช่วง วรปุญโญ), 2556) ภาษามาคธีจึงได้รับเกียรติและได้รับการยกย่องว่า 1) เป็นภาษาอันเป็นโวหารของพระพุทธเจ้า (สัมพุทธโวหารภาสา) 2) เป็นภาษาอันเป็นโวหารของพระอริยเจ้า (อริยโวหารภาสา) 3) เป็นภาษาที่ใช้บันทึกสภาวธรรม (ยถาภุจจพรหมโวหารภาสา) 4) เป็นภาษาที่รักษาพระพุทธพจน์ (ปาลีภาสา) พระไตรปิฎกที่บันทึกพระธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าที่จัดหมวดหมู่เป็น 3 หมวด ที่เรียกกันว่า พระไตรปิฎก รวมเป็น 84,000 พระธรรมขันธ์ ในระยะแรกใช้วิธี “มุขปาฐะ” ท่องจำด้วยปาก จนกระทั่งสังคายนาครั้งที่ 5 มีการจัดบันทึกรวมเป็นพระไตรปิฎกด้วยภาษาบาลี ภาษาบาลีจึงเป็นภาษาที่มีความสำคัญโดยที่เป็นภาษารักษาไว้ซึ่งพุทธวจนะ ดังพระบาลีที่ว่า พุทฺธวจนำ ปาเลตีติ ปาลี (ภาสา) อันว่าภาษาใดย่อมรักษาไว้ซึ่งพระพุทธวจนะ เพราะเหตุนั้นอันว่าภาษานั้นชื่อว่าปาลี ด้วยเหตุที่ภาษาบาลีเป็นภาษาที่รักษาไว้ซึ่งพระพุทธวจนะ คณะสงฆ์จึงพยายามจัดการพระปริบัติธรรมแผนกบาลีเป็นการเรียนเพื่อรักษาพระพุทธศาสนาความเสื่อม และความเจริญของพระพุทธศาสนา นับตั้งแต่ยุคอดีตเป็นต้นมาต่างก็ถือเอาเป็นภารธุระ คณะสงฆ์ส่งเสริมทานุบารุงพระปริยัติแผนกบาลี มีระบบการและระเบียบการอันเกี่ยวข้องกับการศึกษาที่รัดกุมเป็นการศึกษาที่อยู่ภายใต้ที่ได้รับพระราชูปถัมภ์ (สุรเชษฐ์ ทองแม้น, 2548)

การศึกษาพระปริยัติศึกษาแผนกบาลีนี้ นับตั้งแต่ยุคอดีตเป็นต้นมา ต่างก็ถือเอาเป็นภารธุระที่จะต้องส่งเสริมทำนุบำรุงพระปริยัติศึกษา คณะสงฆ์ของประเทศไทยได้ดำเนินการจัดการศึกษาเรื่อยมาเป็นลำดับมีระบบการและระเบียบการอันเกี่ยวข้องกับการศึกษาที่รัดกุม มีจุดมุ่งหมายเพื่อผลิตบุคลากรของพระศาสนา เพื่อรับใช้พระศาสนา (พระธรรมปัญญาภรณ์ (สุชาติ ธมฺมรตโน) (2549) การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีจึงถือได้ว่าเป็นบันไดขั้นต้นแห่งการยังพระพุทธศาสนาให้งอกงาม จึงได้ชื่อว่าเป็นภาษาที่รักษาหลักธรรมวินัยของพระพุทธศาสนาไว้ได้อย่างสมบูรณ์ถ้าหากพระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกา และอื่นๆ ซึ่งเป็นภาษาบาลีถูกทอดทิ้ง ไม่มีใครศึกษาเล่าเรียน การศึกษาพระธรรมวินัยก็มีโอกาสที่จะคลาดเคลื่อนผิดเพี้ยนไปจากต้นฉบับ และเมื่อการศึกษาเกิดความผิดพลาดคลาดเคลื่อน ก็จะเป็นเหตุให้พระศาสนาเสื่อมสูญไป

(พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงฺคปญฺโญ) (2545) ปัจจุบัน สำนักงานแม่กองบาลีสนามหลวง เป็นหน่วยงานจัดการศึกษาภาษาบาลีของคณะสงฆ์ไทย เป็นหน่วยงานภายใต้การดูแลของมหาเถรสมาคมซึ่งอยู่ในความอุปถัมภ์ของรัฐบาล ดูแลรับผิดชอบการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีระดับชาติ และกำหนดเปลี่ยนแปลงการใช้คัมภีร์เรียนในหลักสูตรเปรียญธรรม 1-9 ให้เหมาะสมกับชั้นเรียนของแต่ละประโยค รวมทั้งการจัดสอบประเมินผลการศึกษาบาลีระดับชาติ โดยมีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นผู้รับสนองงานภายใต้การกำกับดูแลของมหาเถรสมาคม แต่ในปัจจุบันจากการวิจัยของพระมหาอุดร อุตฺตโร (มากดี), สมชัย ศรีนอก และนิเวศน์ วงศ์สุวรรณ (2568) พบว่า สภาพ ปัญหา และความต้องการชุดส่งเสริมการเรียนรู้วิชาแปลไทยเป็นมคธ พบว่า การศึกษาของพระสงฆ์ในสมัยพุทธกาลซึ่งเน้นการใช้ภาษาบาลีในการรักษาพระธรรมวินัย ใช้การสอนที่บอกต่อกันมา ในปัจจุบันการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี เพื่อเข้าถึงคำสอนของพระพุทธเจ้า ปัญหาของการเรียนบาลี คือ เนื้อหามีมาก เน้นการจำและการแปลมากกว่าการเข้าใจและการประยุกต์ใช้ ความต้องการในการพัฒนาชุดส่งเสริมการเรียนรู้วิชาแปลไทยเป็นมคธสำหรับสำนักเรียนจะเน้นการปรับปรุงชุดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียน การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน เสริมสร้างความน่าสนใจในการสอน และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่กระตุ้นความสนใจของนักเรียน

การศึกษาภาษาบาลีเป็นเรื่องที่ยากยิ่ง ต้องทุ่มเททำงานหนักทั้งผู้บริการ คณะครูอาจารย์ผู้ทำการสอน และนักเรียน ความไม่พร้อมด้านต่างๆ ส่งผลต่อการบริหารสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นเหตุให้นขาดประสิทธิผล ขาดผู้เรียนผู้สอน และขาดกำลังสนับสนุนด้านปัจจัยหลายๆ ด้าน เช่นเงินทุนที่จะนามาใช้ในการขับเคลื่อนการเรียนการสอน

การจัดการศึกษาภาษาบาลีของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา เน้นเป็นการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้พระธรรมทูตสายต่างประเทศ นักเรียนหลายท่านได้สำเร็จการการศึกษาด้านอื่นมาแล้ว เช่น บางท่านสำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษา การศึกษาภาษาบาลีจึงเป็นการศึกษาเพิ่มพูนความรู้เพิ่มวิทยฐานะในอันที่จะนำไปศึกษาพระไตรปิฎก เป็นการรักษาศาสนธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าด้วย นอกจากนั้นยังได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป และได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระมหากษัตริย์ นับว่าเป็นเกียรติอย่างสูงสุด

สมัชชาสงฆ์ไทยในสหรัฐอเมริกา มีวัดสมาชิกอยู่รวม 130 วัด มีพระธรรมทูตอยู่จำพรรษา รวม 500 รูป ได้รับการอนุมัติจากแม่กองบาลีสนามหลวง ให้สมัชชาสงฆ์ไทยในสหรัฐอเมริกา มีสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในสหรัฐอเมริกา ดำเนินการจัดการเรียนการสอนบาลี และจัดการสอบบาลีสนามหลวง ตั้งแต่ชั้นประโยค 1-2 ถึง ชั้น ป.ธ.5 เพื่อให้พระธรรมทูตสายต่างประเทศผู้ปฏิบัติหน้าที่ในประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีโอกาสศึกษาเล่าเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีต่อเนื่องบางรูปได้เคยศึกษาบาลีตั้งแต่ประเทศไทย

สภาพการบริหารสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา ไม่มีอาคารเรียนเพื่อให้พระธรรมทูตเรียนบาลี และด้วยเหตุแห่งวัดที่พระธรรมทูตสายต่างประเทศอยู่ห่างไกลกัน จึงไม่มีโอกาสเข้าห้องเรียนเพื่อเรียนหนังสือร่วมกับคณะครูอาจารย์ เกิดบรรยากาศการศึกษาเรียนรู้บาลีเหมือนในประเทศไทย ผู้บริหารสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในสหรัฐอเมริกา จึงแก้ปัญหาด้วยการจัดบาลีสัญจร เป็นการนัดหมายรวมกลุ่มทั้งครูอาจารย์และนักเรียนเดือนละ 1 ครั้งๆ 2 วัน เปิดการเรียนบาลีตามศาลาวัด อุโบสถตามวัดต่างๆ ไม่มีความพร้อมและไม่เกิดความสัปปายะในด้านอาคารสถานที่

งบประมาณในการบริหารสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นงบประมาณจากการบริจาคจากคณะสงฆ์ไทย ในการประชุมประจำปีหรือในโอกาสที่คณะสงฆ์รวมตัวในงานต่างๆ จะตั้ง

กองผ้าป่ารวบรวมเงินเป็นงบประมาณในการบริหารสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา และเป็นเงินบริจาคจากญาติโยมทั่วไป โดยไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากแหล่งอื่นๆ ทั้งหมดจะเป็นเงินบริจาค รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ หนังสือ จัดซื้อโดยเงินบริจาค

การวัดผลประเมินผลการสอบบาลีสนาม สำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในสหรัฐอเมริกานั้น แม่กองบาลีสนามหลวงอนุมัติให้จัดการสอบบาลีสนามหลวงที่ประเทศสหรัฐอเมริกา ตั้งแต่ประโยค 1-2 ถึง เปรียญธรรม 5 ประโยค ณ วัดไทยลอสแองเจลิส รัฐแคลิฟอร์เนีย โดยนักเรียนจะต้องมาจะต้องเดินทางมาจากวัดต่างๆ แม้นักเรียนบางท่านอยู่วัดในรัฐที่ไกลจากรัฐแคลิฟอร์เนีย เช่น รัฐนิวยอร์ก รัฐแมรี่แลนด์ พร้อมกันนี้นักเรียนเหล่านี้แทบจะไม่ได้เข้าชั้นเรียนและไม่ได้พบครูอาจารย์

จากความสำคัญและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นเป็นเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อที่จะทำการศึกษาปัญหา เพื่อเป็นแนวทางในการใช้แก้ปัญหา และนามาเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนารูปแบบการบริหารสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกาให้มีคุณภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้นในภายหน้า

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีตามหลักพุทธธรรมของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 1) ประชากร คือ ผู้บริหาร เจ้าอาวาส กรรมการบริหารสมัชชาสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา คณะครูอาจารย์ นักเรียน พุทธศาสนิกชน ผู้สนับสนุนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 1,290 รูป/คน 1) กลุ่มตัวอย่าง ได้จากตารางเปรียบเทียบสำเร็จรูปของ R.V. Krejcie and D.W. Mogan (อ้างใน, ธานินท์ ศิลป์จารุ, 2551) ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 297 รูป/คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากประชากรที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 4 ด้าน โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale (สุวรีย์ ศิริโภคาภิรมย์, 2546) ซึ่งแต่ละคำถามจะมีคำตอบเป็นตัวเลือก 5 ระดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จะใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ 2) ข้อมูลสภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 1) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสำนักเรียน คณะครูอาจารย์ จำนวน 10 รูป/คน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะจงคุณสมบัติ 2) การสนทนากลุ่ม เป็นการสนทนาพูดคุยกันประมาณ 9 รูป/คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purpose Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีตามหลักพุทธธรรมของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา 2) แบบการสนทนากลุ่ม

3. การวิเคราะห์ข้อมูล 1) แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา 2) การสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปผลการสนทนากลุ่ม

ระยะที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีตามหลักพุทธธรรมของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา

1. กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวิจัย คือ ผู้เข้าร่วมในการทดลองใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีตามหลักพุทธธรรมของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purpose Sampling) จำนวน 25 รูป/คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินรูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีตามหลักพุทธธรรมของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน และตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีตามหลักพุทธธรรมของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา ในการทดลองใช้

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลประเมินความเหมาะสมของการทดลองใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีตามหลักพุทธธรรมของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 4 ประเมินรูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีตามหลักพุทธธรรมของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้เข้าร่วมในการประเมินรูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีตามหลักพุทธธรรมของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purpose Sampling) จำนวน 25 รูป/คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินนความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีตามหลักพุทธธรรมของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน และตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีตามหลักพุทธธรรมของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีตามหลักพุทธธรรมของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

รูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา มีรายละเอียดดังนี้

หลักการบริหาร คือ การนำศาสตร์และศิลป์ ในการจัดการเพื่อให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ผู้บริหารได้วางแผนไว้อย่างเป็นระบบ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้โดยวิธีการที่ผู้บริหารองค์กรมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แนวทางการดำเนินงาน และแสดงถึง การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับทิศทางขององค์กร ภายใต้การบริหารจัดการที่มีอยู่ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารทั่วไป

วัตถุประสงค์ เพื่อสรุปประโยชน์ของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ดังนี้

1. สืบทอดและพัฒนาพระพุทธศาสนา การบริหารจัดการที่ดีช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการศึกษาและเผยแผ่พระธรรมวินัย สืบทอดและพัฒนาพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืน

2. พัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม ผู้เรียนได้รับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม นำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและแก้ปัญหาต่างๆ ทำให้สังคมสงบสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

3. พัฒนาผู้เรียนและประเทศชาติ ผู้เรียนพัฒนาสติปัญญาและคุณธรรม มีโอกาสศึกษาต่อและประกอบอาชีพที่ดี นำความรู้ไปพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ ทำให้ประเทศเจริญก้าวหน้า

ระบบและกลไก ระบบและกลไก ประกอบด้วย 1) การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา ทั้ง 4 ด้าน และ 2) การบูรณาการหลักพุทธธรรม คือ หลักอิทธิบาท 4

1. การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา ทั้ง 4 ด้าน 1) ด้านวิชาการ ผู้บริหารสำนักเรียนจัดทำแผนพัฒนางานด้านวิชาการและออกเผยแผ่ บูรณาการการเรียนการสอน ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและผู้ปกครองสร้างความเชื่อมั่นในการส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาต่อ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอน ได้พัฒนาศักยภาพตนเองในระดับที่สูงขึ้น เช่น สนับทุนในการเรียนต่อประโยคที่สูงขึ้น เป็นต้น ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทของการเรียนการสอน ส่งเสริมและสนับสนุนความสำเร็จทางด้านวิชาการให้แก่นักเรียน เช่น การแลกเปลี่ยนครูผู้สอนกับสำนักเรียนอื่นๆ ที่มีชื่อเสียงหรือการส่งนักเรียนเข้าไปศึกษาสำนักเรียนที่มีชื่อเสียง เป็นต้น ผู้บริหารสำนักเรียนสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางด้านวิชาการกับสำนักเรียนอื่นๆ อย่างเป็นรูปธรรม 2) ด้านงบประมาณ ผู้บริหารสำนักเรียนจัดทำแผนในการบริหารจัดการงบประมาณและดำเนินการไปตามแผนนั้นๆ ประสานงานกับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อเสนอของบประมาณ หรือมีกระบวนการในการหางบประมาณมาใช้จ่ายอย่างเพียงพอ จัดสรรงบประมาณในการจ้างครูผู้สอน ตำราเรียน

อุปกรณ์การสอน สื่อการสอนที่ดีและเพียงพอ ดูแลอำนวยความสะดวก ด้านสถานที่ อาหาร สิ่งอำนวยความสะดวก และสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของนักเรียน มีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างถูกต้อง คุ้มค่า และตรวจสอบได้ สำนักเรียนสร้างแรงจูงใจในการเรียนต่อของนักเรียนด้วยการมอบทุนการศึกษา เป็นต้น 3) ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสำนักเรียนสรรหาและคัดเลือกครูผู้สอนที่ดีและมีคุณภาพมาสอน จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เช่น ครู เป็นต้น มีการพัฒนาครูผู้สอนอย่างต่อเนื่องและเหมาสม แลกเปลี่ยนบุคลากรทางด้านภาษาบาลีกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการสอนของครูมีการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสม ยกย่องและสนับสนุนครูผู้สอนที่มีผลงานดีเยี่ยมให้เป็นที่ประจักษ์ 4) ด้านการบริหารทั่วไป ผู้บริหารสำนักเรียนจัดสถานที่พักอย่างเหมาะสมเพียงพอเป็นเอกเทศ มีพื้นที่ส่วนตัวแก่ผู้เรียน และมีการ จัดอาคาร ห้องเรียนเป็นสัดส่วน มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน มีการดูแลรักษาความสะอาดอยู่เสมอ จัดหาเครื่องอุปโภคในชีวิตประจำวัน และเครื่องนุ่งห่มให้แก่ผู้เรียนอย่างเพียงพอ ดูแลเรื่องอาหารบริโภค มีบริการเครื่องดื่มให้แก่ผู้เรียนอย่างเพียงพอ ดูแลรักษาพยาบาลแก่ผู้เรียน มียารักษาโรค มีห้องพยาบาล หรือเป็นธุระในการนำไปส่งโรงพยาบาลและช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ดูแลรักษา บำรุงสถานที่พัก และอาคาร สถานที่เรียน เมื่อเกิดการชำรุดเสียหาย สร้างสิ่งแวดล้อมทางการเรียนที่ดีเหมาะสมกับการเรียนการสอน จัดให้มีสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมแก่ครูและนักเรียน สร้างแรงจูงใจภายใน ทำให้นักเรียนมีความพร้อมและต้องการจะเรียน ส่งเสริมให้มีการจัดหาสื่อและใช้สื่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยีการศึกษา

2. การบูรณาการหลักพุทธธรรม คือ หลักอิทธิบาท 4 อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่ทำให้ประสบความสำเร็จเป็นบันไดแห่งความสุขและความสำเร็จ คนเราเมื่อมีความรัก ความพอใจ ขยันหมั่นเพียรความเอาใจใส่ใคร่ครวญอยู่เสมอการท างานย่อมมีประสิทธิภาพและคนทำงานก็ย่อมมีความสุข

วิธีการดำเนินงาน

1. การจัดการศึกษา 1) หลักสูตร ใช้หลักสูตรเดียวกับสำนักเรียนคณะสงฆ์ในประเทศไทย คือ หลักสูตรบาลีศึกษาของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2) การเรียนการสอน เน้นการสอนภาษาบาลีและพระไตรปิฎกเป็นหลัก โดยมีพระภิกษุและครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถเป็นผู้สอน 3) การสอบ จัดสอบบาลีสนามหลวงในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยใช้ชื่อว่า “สนามสอบสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในสหรัฐอเมริกา” ตั้งแต่ชั้นประโยค 1-2 ถึงชั้นประโยค ป.ธ. 5 4) กิจกรรมเสริมหลักสูตร จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น การจัดโครงการเรียนบาลีสัญจร การจัดอบรมครูผู้สอน การจัดกิจกรรมทางศาสนา และวัฒนธรรม

2. การบริหารจัดการ 1) คณะกรรมการบริหาร มีคณะกรรมการบริหารสำนักเรียนฯ ซึ่งประกอบด้วยพระสงฆ์และฆราวาสผู้ทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและควบคุมดูแลการดำเนินงานของสำนักเรียนฯ 2) สมัชชาสงฆ์ไทยในสหรัฐอเมริกา มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงานของสำนักเรียนฯ 3) วัดไทยในสหรัฐอเมริกา ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมต่างๆ ของสำนักเรียนฯ

3. ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ 1) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ร่วมมือในการจัดทำหลักสูตร การอบรมครูผู้สอน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) สำนักงานแม่กองบาลีสนามหลวง ร่วมมือในการจัดสอบบาลีสนามหลวงในประเทศสหรัฐอเมริกา 3) สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ให้การสนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงานของสำนักเรียนฯ กิจกรรมส่งเสริมการบริหารงบประมาณ กิจกรรม "Money Smart ฉลาดบริหารเงิน สร้างอนาคต"

สร้างแรงจูงใจในการเรียนต่อของนักเรียน สำนักเรียนประสานงานกับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อเสนอของบประมาณ หรือมีกระบวนการในการหางบประมาณบูรณาการกับหลักอิทธิบาท 4 ด้านฉันทะ ความใส่ใจ พึงพอใจในการทำงาน มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่นักเรียน ด้านวิริยะ ความขยันหมั่นเพียร ในการทำงาน เป็นแบบอย่างให้แก่ครูผู้สอน เจ้าหน้าที่ และนักเรียน ปฏิบัติตามข้อบังคับ ด้านจิตตะ ความเข้าใจงาน สามารถถ่ายทอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน ประชุมปรึกษาหารือ ทำความเข้าใจ ด้านวิมังสา ไตร่ตรองหาเหตุผล มีการจัดประชุมระหว่างครูสอนเพื่อปรึกษาหารือและกำหนดทิศทางในการบริหารสำนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ โดยกิจกรรมเน้น เข้าใจง่าย ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย สื่อสารให้ตรงกลุ่มเป้าหมาย สนุก มีส่วนร่วม ออกแบบกิจกรรมให้สนุกสนาน น่าสนใจ กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมมีส่วนร่วม นำไปใช้ได้จริง เน้นเนื้อหาที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง ยั่งยืน ปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อการบริหารเงิน ส่งเสริมพฤติกรรมการใช้จ่ายอย่างรับผิดชอบในระยะยาว

แนวทางการประเมินผล

1. การประเมินผลด้านปัจจัยนำเข้า (Input) 1) ทรัพยากร ประเมินความพร้อมและความเพียงพอของทรัพยากรต่างๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ และสื่อการเรียนการสอน 2) หลักสูตร ตรวจสอบความเหมาะสมและทันสมัยของหลักสูตรที่ใช้ รวมถึงการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนในสหรัฐอเมริกา 3) กระบวนการบริหารจัดการ ประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการต่างๆ เช่น การวางแผน การจัดองค์กร การสื่อสาร และการตัดสินใจ

2. การประเมินผลด้านกระบวนการ (Process) 1) การเรียนการสอน ประเมินคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน วิธีการสอน และกิจกรรมเสริมหลักสูตร 2) การพัฒนาบุคลากร ประเมินการจัดอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของครูผู้สอน และบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน 3) การมีส่วนร่วม ประเมินระดับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น พระภิกษุสามเณร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง และชุมชน

3. การประเมินผลด้านผลลัพธ์ (Output) 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประเมินผลการเรียนของนักเรียนผ่านการสอบบาลีสนามหลวง และการทดสอบอื่นๆ 2) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ประเมินพัฒนาการด้านคุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิตของนักเรียน 3) ความพึงพอใจ ประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ครูผู้สอน และผู้ปกครอง ต่อการดำเนินงานของโรงเรียน

4. การประเมินผลกระทบ (Impact) 1) ผลกระทบต่อผู้เรียน ประเมินการนำความรู้และทักษะที่ได้จากการเรียนไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และการพัฒนาตนเอง 2) ผลกระทบต่อชุมชน ประเมินบทบาทของโรงเรียนในการส่งเสริมพระพุทธศาสนา และการพัฒนาชุมชนไทยในสหรัฐอเมริกา 3) ผลกระทบต่อพระพุทธศาสนา ประเมินการมีส่วนร่วมของโรงเรียนในการสืบทอดและเผยแผ่พระพุทธศาสนาในต่างแดน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล 1) แบบสอบถาม ใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากนักเรียน ครูผู้สอน และผู้ปกครอง 2) การสัมภาษณ์ ใช้เก็บข้อมูลเชิงลึกจากผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ 3) การสังเกต ใช้สังเกตการณ์การเรียนการสอน และกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน 4) การวิเคราะห์เอกสาร ใช้ตรวจสอบหลักสูตร แผนการสอน และรายงานต่างๆ ของโรงเรียน 5) การทดสอบ ใช้ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และทักษะอื่นๆ ของนักเรียน

เงื่อนไขความสำเร็จ 1) ควรกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลให้ชัดเจน 2) เลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และบริบทของการประเมิน 3) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลอย่างเป็นระบบ 4) นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหาร

ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีตามหลักพุทธธรรมของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีตามหลักพุทธธรรมของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากข้อที่มากที่สุด ได้แก่ เนื้อหาของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความ เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเทคนิคต่างๆ ที่นำมาใช้ พัฒนารูปแบบฯ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกัน และรูปแบบฯ มีความเหมาะสมกับการนำไปใช้จัด กิจกรรมการเรียนรู้ และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด การวัดและประเมินผลมีความเหมาะสม ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีตามหลักพุทธธรรมของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา

	ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีตามหลักพุทธธรรมของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปลผล**	**ลำดับ**
1	รูปแบบฯ มีความเหมาะสมกับการนำไปใช้จัด กิจกรรมการเรียนรู้	4.14	0.79	มาก	3
2	หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเทคนิคต่างๆ ที่นำมาใช้ พัฒนารูปแบบฯ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกัน	4.23	0.76	มาก	2
3	จุดมุ่งหมายของรูปแบบฯ สอดคล้องกับขั้นตอนการ จัดการเรียนรู้	3.97	0.98	มาก	5
4	เนื้อหาของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความ เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย	4.37	0.78	มาก	1
5	ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสม	3.78	1.04	มาก	7
6	การวัดและประเมินผลมีความเหมาะสม	3.70	0.96	มาก	8
7	รูปแบบฯ มีส่วนช่วยให้กลุ่มเป้าหมายเกิด ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ได้	3.93	0.97	มาก	6
8	ท่านพึงพอใจภาพรวมของการทดลองรูปแบบในครั้งนี้	4.10	0.75	มาก	4
	รวม	**4.03**	**0.88**	**มาก**	

ผลการประเมินรูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา โดย ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์) ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเหมาะสม ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

รูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา ตามองค์ประกอบของรูปแบบเชิงข้อความ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ ระบบและกลไกรวมถึงกิจกรรมฉลาดบริหารเงิน สร้างอนาคต วิธีการดำเนินงาน แนวทางการประเมินผลเงื่อนไขความสำเร็จ และการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 จากผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่ารูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีตามหลักพุทธธรรมของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา จะต้องประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ระบบและกลไก วิธีการดำเนินงาน กิจกรรมส่งเสริมการบริหารงบประมาณแนวทางการประเมินผล เงื่อนไขความสำเร็จ การบูรณาการหลักพุทธธรรม คือ หลักอิทธิบาท 4 โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพระศรีรัตนมุนี (ขวัญรัก เกษรบัว) (2559) ที่พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ได้แก่ ด้านหลักสูตร ควรเน้นการเพิ่มเนื้อหาในหลักสูตรสามัญ และการพัฒนาหลักสูตรสำหรับพระภิกษุอาวุโส ด้านบุคลากร ควรเน้นการมีสถาบันพัฒนาครูผู้สอนโดยเฉพาะ ด้านผู้เรียน ควรส่งเสริมให้นักเรียนระดับสามัญศึกษา ประชาชนทั่วไป พระภิกษุอาวุโส นักเรียนศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) เข้ามา เรียนเพิ่มขึ้น ด้านการจัดการเรียนการสอน ต้องเพิ่มการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการเงินและงบประมาณ ต้อง จัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ต้องจัดหางบประมาณและจัดสรรทุนการศึกษา มีการ ประชาสัมพันธ์ และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และสอดคล้องกับการวิจัยของพระครูศรีอรรถศาสก์ มหาอตฺโถ (2567) ที่พบว่า แนวทางการพัฒนา 5 ด้าน คือ 1) ควรให้อำเภอแต่ละอำเภอในภาค 15 รับจัดการการเรียน การสอน เป็นที่ตั้ง และเจ้าคณะ พระสังฆาธิการในเขตอำเภอนั้นๆให้การสนับสนุนงบประมาณที่เหมาะสม 2) สิ่งที่ควรปรับปรุงคือควรมีการประชุมวางแผนเพื่อจัดทำแผนการสอน ซึ่งในแต่ละชั้นมีการวัดและประเมินผลทุกสัปดาห์ 3) สร้างแรงจูงใจดึงดูดความสนใจแก่นักศึกษาภาษาบาลีมากขึ้นและมีการจัดห้องสมุดสำหรับค้นคว้าพระไตรปิฎกโดยเฉพาะหรือมี Computer ในห้องสมุดเพื่อศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม 4) สิ่งที่ควรปรับหากเป็นไปได้ คือ กระทรวงศึกษาธิการให้การรับรองวุฒิการศึกษาสำหรับผู้จบการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลีให้มากขึ้น 5) มีวิธีการสอนระบบทางไกลและออนไลน์ทำให้ผู้สนใจ ทั้งพระภิกษุ สามเณร อุบาสก อุบาสิกา ได้ศึกษาจากระบบทางไกลนั้น

ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีตามหลักพุทธธรรมของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากข้อที่มากที่สุด ได้แก่ เนื้อหาของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความ เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเทคนิคต่างๆ ที่นำมาใช้ พัฒนารูปแบบฯ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกัน และรูปแบบฯ มีความเหมาะสมกับการนำไปใช้จัด กิจกรรมการเรียนรู้ และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด การวัดและประเมินผลมีความเหมาะสม ตามลำดับ จากผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึง ผู้บริหารสำนักเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้พัฒนาศักยภาพตนเองในระดับที่สูงขึ้น เช่น สนับทุนในการเรียนต่อประโยคที่สูงขึ้น เป็นต้น ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทของการเรียนการสอน โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยของสมจันทร์ ศรีปรัชยานนท์ (2566) ที่พบว่า รูปแบบการจัดการเรียนบาลีเชิงบูรณการกับรายวิชาพื้นฐานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี 3 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบการเรียนระบบปกติ คือ หลักสูตรปกติและหลักสูตรบล็อกคอร์ส 2) รูปแบบการเรียนแบบการศึกษานอกระบบ

และการศึกษาตามอัธยาศัย และ 3) รูปแบบการเรียนแบบเทียบประสบการณ์ มีความเหมาะสมเพื่อให้พระสงฆ์ได้ความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรมที่เหมาะสมกับสังคมยุคใหม่

ผลการประเมินรูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหาร เจ้าอาวาส กรรมการบริหารสมัชชาสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา คณะครูอาจารย์ นักเรียน พุทธศาสนิกชน ผู้สนับสนุนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกาได้ส่งเสริม ให้มีการบูรณาการการเรียนการสอนที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและผู้ปกครองสร้างความเชื่อมั่นในการส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาต่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางด้านวิชาการกับสำนักเรียนอื่นๆ อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับการวิจัยของพระมหากันตินันท์ เฮงสกุล (2564) ที่พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลีของคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรสงคราม คือ 1) สิ่งที่ควรปรับปรุงคือควรมีการประชุมวางแผนเพื่อจัดทำแผนการสอน ซึ่งในแต่ละชั้นมีการวัดและประเมินผลทุกสัปดาห์ 2) สร้างแรงจูงใจดึงดูดความสนใจแก่นักศึกษาภาษาบาลีมากขึ้นและมีการจัดห้องสมุดสำหรับค้นคว้าพระไตรปิฎกโดยเฉพาะหรือมี Computer ในห้องสมุดเพื่อศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม 3) มีวิธีการสอนระบบทางไกลและออนไลน์ทำให้ผู้สนใจทั้งพระภิกษุ สามเณร อุบาสก อุบาสิกาได้ศึกษาจากระบบทางไกลนั้น และสอดคล้องกับการวิจัยของพระมหาพิพัฒน์ วฑฺฒนสิริ, พระครูกิตติญาณวิสิฐ และเผด็จ จงสกุลศิริ (2567) ที่พบว่า แนวทางการบริหารในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี คณะสงฆ์จังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย 1) การวางแผน คณะครูและผู้บริหารต้องมีการวางแผนการดำเนินการตามวาระในทุกปีการศึกษา มีความเคารพและปฏิบัติตนตามระเบียบของที่ประชุม และมีการวางแผนงานโดยคำนึงถึงระเบียบหรือแบบแผนที่พระมหาเถระผู้บริหารวางไว้เป็นรูปแบบในอดีตเบื้องต้นก่อน จนเกิดเป็นมติอันเป็นแนวทางปฏิบัติที่มีความเหมาะสมกับบริบท โปร่งใสและตรวจสอบได้ และตอบโจทย์ความต้องการของผู้บริหาร คณะครูและนักเรียนตามความเหมาะสม 2) การลงมือปฏิบัติ คณะครูได้ปฏิบัติงานโดยนำมติของที่ประชุมมาลงมือปฏิบัติให้เกิดขึ้นเป็นรูปธรรม 3) การตรวจสอบการปฏิบัติงาน คณะครูและผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกันและกัน มีการรายงานแนวปฏิบัติ ปัญหาและอุปสรรคไปตามตรง รวมไปถึงการคอยรับฟังความคิดเห็นจากผู้เรียนเพื่อให้เกิดนำมาปรับปรุงและนำมารายงานในที่ประชุม 4) การปรับปรุงแก้ไข การที่คณะครูได้รับฟังความคิดเห็นจากผู้บริหารและคณะครูท่านอื่นจากที่ประชุมแล้วก็ดำเนินการแก้ไขแผนการปฏิบัติงานไปตามนั้น

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้คือการสังเคราะห์การวิจัย โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และการสนทนากลุ่มเฉพาะ คือ รูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีตามหลักพุทธธรรมของสำนักเรียนคณะสงฆ์ไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา สรุปดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรมีสร้างแรงจูงใจในการเรียนต่อของนักเรียนด้วยการมอบทุนการศึกษาเป็นต้น สำนักเรียนประสานงานกับหน่วยงานราชการ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเสนอของบประมาณ หรือมีกระบวนการในการหางบประมาณมาใช้จ่ายอย่างเพียงพอ

1.2 ผู้บริหารควรมีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างถูกต้อง คุ้มค่า และตรวจสอบได้จัดทำแผนในการบริหารจัดการงบประมาณและดำเนินการไปตามแผนนั้นๆ

1.3 ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณในการจ้างครูผู้สอน ตำราเรียน อุปกรณ์การสอน สื่อการสอนที่ดีและเพียงพอ จัดสรรงบประมาณในการดูแลอำนวยความสะดวก ด้านสถานที่ อาหาร สิ่งอำนวยความสะดวก และสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของนักเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณโดยผู้บริหารสำนักเรียนสร้างแรงจูงใจในการเรียนต่อของนักเรียนด้วยการมอบทุนการศึกษา เป็นต้น และการประสานงานกับหน่วยงานราชการที่

เกี่ยวข้องเพื่อเสนอของบประมาณ หรือมีกระบวนการในการหางบประมาณมาใช้จ่ายอย่างเพียงพอ

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารวิชาการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้พัฒนาศักยภาพตนเองในระดับที่สูงขึ้น สนับสนุนให้มีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทของการเรียนการสอน

เอกสารอ้างอิง

ธานินท์ ศิลป์จารุ. (2554). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

พระครูศรีอรรถศาสก์ มหาอตฺโถ. (2560). การพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของคณะสงฆ์ ภาค 14. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 6(2), 239-250.

พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงฺคปญฺโญ). (2545). การคณะสงฆ์และการพระศาสนา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมปัญญาภรณ์ (สุชาติ ธมฺมรตโน). (2549). ประวัติความมเป็นมาของสำนักเรียนวัดปากน้ำ พุทธศักราช 2549. กรุงเทพมหานคร: สตาร์กรุ๊ป (1994).

พระมหากันตินันท์ เฮงสกุล. (2564). การบริหารการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรสงคราม. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 5(3), 719–728.

พระมหาพิพัฒน์ วฑฺฒนสิริ, พระครูกิตติญาณวิสิฐ และเผด็จ จงสกุลศิริ. (2567). แนวทางการบริหารในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี คณะสงฆ์จังหวัดนครปฐม. วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์, 5(1), 1-14.

พระมหาอุดร อุตฺตโร (มากดี), สมชัย ศรีนอก และนิเวศน์ วงศ์สุวรรณ. (2568). การพัฒนาชุดส่งเสริมการเรียนรู้วิชาแปลไทยเป็นมคธ สำหรับสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี วัดสามพระยา กรุงเทพมหานคร. วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์, 6(1), 195-203.

พระศรีรัตนมุนี (ขวัญรัก เกษรบัว). (2559). รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 5. ศูนย์พุทธศาสน์ศึกษา, 23(3), 69-84.

สมจันทร์ ศรีปรัชยานนท์. (2566). การจัดการเรียนรายวิชาพื้นฐานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี อำเภอโกสัมพีนคร จังหวัดกำแพงเพชร. วารสารวิชาการแสงอีสาน, 20(1), 43-56.

สมเด็จพระมหารัชมังคลาจารย์ (ช่วง วรปุณฺโญ). (2556). วารสารกัลยาณมิตร ฉบับพระสังฆาธิการ. กรุงเทพมหานคร: รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1977).

สุรเชษฐ์ ทองแม้น. (2548). เหตุเกิดที่ประเทศไทย: กรณีคาอานาธนาธรรม. นำวิกศาสตร์, 88(3), 3.

สุวรีย์ ศิริโภคาภิรมย์. (2546). การวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน (2568)
Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences Vol. 6 No. 3 July-September (2025)
ISSN: 2730-3233 (Online) https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS

แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงบารมีตามหลักบารมี 10 ของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

GUIDELINES FOR PROMOTING CHARISMATIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS BASED ON THE TEN PRINCIPLES OF PARAMI IN SENA DISTRICT, PHRANAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

[1]อิทธิพล ชูพูล Ittipol Choopool [2]พระครูภัทรธรรมคุณ PhrakhruPhattharathammakhun
[3]ยุทธวีร์ แก้วทองใหญ่ Yudthawee Kaewtongyai
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Kaixaman123@gmail.com

Article Received: July 02, 2025. Revised: September 27, 2025. Accepted: September 28, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงบารมีของผู้บริหารโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบารมีตามหลักบารมี 10 ของผู้บริหารโรงเรียน และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบารมีตามหลักบารมี 10 ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 140 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 รูป/คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงบารมี ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบารมีตามหลักบารมี 10 ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึงหลักบารมี 10 ประการ สอดคล้องและสามารถพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบารมี ได้แก่ ทานบารมี คือการให้การสนับสนุนครูและบุคลากรในทุกๆด้าน ศีลบารมี คือการมีจิตใจที่ซื่อสัตย์ ปัญญาบารมี คือการตัดสินใจอย่างชาญฉลาด วิริยบารมี คือความขยันหมั่นเพียร ขันติบารมี คือความอดทนในการเผชิญกับอุปสรรค อธิษฐานบารมี คืออธิษฐานบารมี จะตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ สัจจะบารมี คือวางตัวอย่างมั่นคงและน่าเคารพ ด้วยการรักษาคำพูดและยึดมั่นในหลักคุณธรรม เมตตาบารมี คือการแสดงออกด้วยความอ่อนโยนและเข้าอกเข้าใจผู้อื่น อุเบกขาบารมี คือการวางตัวอย่างสมดุล เป็นกลาง และไม่ลำเอียง ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่เป็นธรรม โปร่งใส และน่าเชื่อถือ เนกขัมมบารมีคือการวางตัวอย่างถ่อมตน ไม่ยึดติดกับตำแหน่งหรือผลประโยชน์ส่วนตัว 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบารมีตามหลักบารมี 10 ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย (1) การสร้างความมั่นใจในตนเอง ผู้บริหารสามารถสร้างความมั่นใจได้จากรากฐานภายในที่มั่นคง โดยใช้ ปัญญาในการหมั่นเรียนรู้, ศีลและสัจจะ เป็นเกราะป้องกันให้กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง, วิริย และขันติในการเผชิญหน้ากับปัญหาและคำวิจารณ์อย่างไม่หวั่นไหว, และทานในการกล้ามอบหมายงานและให้โอกาสผู้อื่น (2) การสร้างวิสัยทัศน์ที่ท้า

ทาย การช่วยให้วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยใช้ปัญญาในการมองการณ์ไกล, ศีล กำหนดวิสัยทัศน์ที่โปร่งใสและเป็นธรรม, ทาน เปิดโอกาสให้ทีมมีส่วนร่วม, เมตตา คำนึงถึงประโยชน์สุขของทุกคน และอธิษฐาน เพื่อสื่อสารเป้าหมายให้ชัดเจนและมุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน (3) การท้าทายค่านิยมเพื่อการเปลี่ยนแปลง การจะสร้างสิ่งใหม่ที่ดีกว่าต้องอาศัย ปัญญา ในการมองเห็นโอกาสใหม่ๆ ที่นอกกรอบเดิม วิริยะ ในการผลักดันอย่างไม่ย่อท้อ, ขันติ ในการอดทนต่อแรงต้าน และ เนกขัมมะ ความเสียสละ ในการปล่อยวางจากแนวทางเดิมๆ เพื่อเปิดรับการพัฒนาที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม (4) ความกล้าแสดงออกและทักษะการสื่อสาร การสื่อสารที่ดีต้องประกอบด้วยศีล เพื่อพูดอย่างสร้างสรรค์ไม่ทำร้ายจิตใจใคร, เมตตา เพื่อสื่อสารด้วยความเข้าอกเข้าใจ, ปัญญา เพื่อให้สารมีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพ, สัจจะ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ, และขันติ เพื่อรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างอดทน (5) การมีภาพลักษณ์และการวางตัวที่เหมาะสม ภาพลักษณ์ผู้นำที่ดีเกิดจากการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ โดยมี ศีล เป็นพื้นฐานของความยุติธรรม, ทานและเนกขัมมะ สร้างภาพลักษณ์ของผู้เสียสละเพื่อส่วนรวม, อุเบกขา ทำให้วางตัวเป็นกลางและน่าเชื่อถือ, และวิริยะ สะท้อนถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน
คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงบารมี, หลักบารมี 10, ผู้บริหารโรงเรียน

Abstract

This research article aimed to: 1) study charismatic leadership among school administrators, 2) study methods for developing charismatic leadership based on the Ten Pāramī (Perfections), and 3) propose guidelines for developing charismatic leadership based on the Ten Pāramī Principles among school administrators in Sena District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. This mixed-method research methodology comprised a quantitative approach using a questionnaire with a sample of 140 participants. Data were analyzed using basic statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Qualitative research utilized interviews with seven key informants and data were analyzed using content analysis.

The results revealed that: 1) school administrators in Sena District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, reported the highest overall level of charismatic leadership across all five dimensions, 2) guidelines for promoting charismatic leadership based on the Ten Pāramī Principles among school administrators in Sena District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. Moreover, the research revealed that the Ten Pāramī (Perfections) were principles consistent with the development of charismatic leadership. These were defined as: Generosity (Dāna): Providing support to teachers and personnel in every aspect, Morality (Sīla): Maintaining an honest mind and ethical conduct, Renunciation (Nekkhamma): Being humble and not clinging to position or personal gain, Wisdom (Paññā): Making wise decisions, Diligence (Vīriya): Applying sustained effort and perseverance, Patience (Khanti): Enduring and persevering through obstacles, Truthfulness (Sacca): Being steadfast and respectable by keeping one's word and adhering to moral principles, Determination (Adhiṭṭhāna): Showing firm resolution and being

fully dedicated to one's work, Loving-Kindness (Mettā): Expressing kindness and understanding to others, Equanimity (Upekkhā): Being balanced, impartial, and unbiased to promote a fair, transparent, and trustworthy image. 3) Guidelines for developing charismatic leadership according to the Ten Pāramī (Perfections) of school administrators in Sena District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, consist of (1) Building self-confidence: Executives can build confidence from a solid inner foundation by using wisdom to learn diligently, morality and truth as a shield to dare to make the right decisions, diligence and patience to face problems and criticism without wavering, and generosity to dare to delegate tasks and give opportunities to others. (2) Creating a challenging vision: Helping the executive's vision by using wisdom to foresee, morality to define a transparent and fair vision, generosity to enable team participation, kindness to consider the well-being of everyone, and prayer to clearly communicate goals and strive for shared success. (3) Challenging values for change: Creating something new and better requires wisdom to see new opportunities outside the traditional framework, diligence to push forward relentlessly, patience to endure resistance, and renunciation to let go of old approaches to open up to creative development that benefits the public. (4) Courage to express oneself and communication skills: Good communication must consist of morality to speak constructively without hurting anyone's feelings, kindness to communicate with understanding, wisdom to make messages clear and effective, truth to build credibility, and patience to listen to different opinions patiently. (5) Having an appropriate image and personality: A good leader's image is created through consistent practice, with morality as the foundation of justice; generosity and renunciation creating the image of a person who sacrifices for the common good, equanimity making oneself neutral, trustworthy, and diligence reflecting dedication and commitment to work.

Keywords: Charismatic Leadership, The Ten Pāramī (Perfections), School Administrators

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่สภาพโลกและสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บทบาทของผู้นำมีความสำคัญและความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ผู้นำไม่เพียงแค่ต้องมีความสามารถในการนำทีมและองค์กรไปสู่ความสำเร็จ แต่ยังต้องเป็นผู้ที่มีความเป็นระเบียบและความเป็นพลเมืองที่ดีต่อสังคม การเป็นผู้นำในปัจจุบันไม่ได้หมายความว่าเพียงแค่มีความสามารถทางบุคลิกและความรู้ทางวิชาชีพเท่านั้น แต่ยังเน้นไปที่การมีภาวะผู้นำที่สามารถเป็นแรงบันดาลใจและเป็นตัวอย่างที่ดีต่อคนในทีมและในชุมชนจะสังเกตุได้ว่าในปัจจุบันผู้นำที่มีความสามารถทางด้านความรู้เพียงอย่างเดียวไม่ได้เป็นเครื่องยืนยันว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จได้เนื่องจากไม่ได้รับการสนับสนุนจากทีมงานหรือหน่วยงานอื่นๆ สาเหตุเป็นเพราะผู้นำไม่สามารถทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่นและนับถือด้วยเหตุนี้บารมีของผู้นำจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้นำทุกคนควรมี ผู้นำที่มีบารมีต่อสมาชิกในองค์จะทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความเชื่อมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดยในส่วนของผู้นำใน

สถานศึกษาที่มีบารมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชายิ่งจะส่งผลให้กลุ่มบริหารงานในโรงเรียนทั้ง 4 กลุ่มสามารถดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มบริหารงานบุคคลจะสามารถทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความสามัคคี รักใคร่กลมเกลียวกันในสถานศึกษาไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก กลุ่มบริหารงานงบประมาณดำเนินงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต กลุ่มบริหารงานทั่วไป ให้การสนับสนุนและดูความเรียบร้อยในการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆอย่างเต็มความสามารถและกลุ่มงานวิชาการ มุ่งเน้นพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนโดยเน้นความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ในพื้นฐานของความว่า “เรียนดีมีความสุข” จึงเกิดแนวคิดที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารซึ่งใช้หลักธรรมควบคู่กับการบริหารคือหลักบารมี 10 เป็นหลักธรรมที่จะทำให้กิจการงานต่างๆประสบผลสัมเร็จโดยมุ่งเน้นไปที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเสนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประนครศรีอยุธยา เขต 2

ผู้นำในยุคปัจจุบันต้องมีความสามารถในด้านต่อสู้กับความท้าทายที่ไม่เคยมีมาก่อนและสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง คุณสมบัติของผู้นำที่ประสบความสำเร็จในยุคปัจจุบัน ต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมุมมองที่กว้างขวางที่สามารถแนะนำทีมไปสู่เป้าหมายที่มีความสำคัญได้ มีการสร้างแรงบันดาลใจและให้แนวทางที่ชัดเจนที่สามารถนำไปสู่ความสำเร็จ มีทักษะในการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อนและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับทีมและความไว้วางใจจากผู้ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังต้องเป็นตัวอย่างในพฤติกรรมที่ดีและมีความพร้อมที่จะพัฒนาทักษะความสามารถของคนในทีม ภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการของความสัมพันธ์ของบุคลคลใดบุคคลหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและมีอิทธิพล สามารถจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็นด้วยเทคนิคและคำสั่งของตนพร้อมทั้งมีการจัดการที่ดีเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารการศึกษาก็เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่มีความความสำคัญ โดยผู้นำทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่สนับสนุนให้นักเรียนและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาทักษะและความรู้ในยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (สุกรี สุระคำแหง, 2563)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐในส่วนนโยบายด้านสังคม การศึกษาและวัฒนธรรม ในมาตรา 80 (3) ที่ว่า พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบ ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมจัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติกฎหมาย เพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้า ทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกรวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทยมีระเบียบวินัย คำนึงถึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข นอกจากนั้นแล้วการพัฒนาการศึกษาปรากฏเป็นรูปธรรมตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในระบบการศึกษา ความพยายามดังกล่าวเป็นการพยายามสร้างสรรค์ผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนคุณภาพ จากเดิมที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรมก็ให้น้ำหนักของคุณธรรมมากขึ้น ดังปรากฏอยู่ในมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) ที่ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิตและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขทำให้มนุษย์ได้พัฒนาตนเองในด้านต่างได้ตลอดช่วงชีวิตสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุขและสามารถเกื้อหนุน ในการพัฒนาประเทศได้อย่าง

เหมาะสม จึงต้องขึ้นอยู่กับบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดให้มีการปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษาไว้ใน หมวด 5 และการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 39 โดยให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงและเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในโรงเรียน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่าและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดและบริหารการศึกษา หรือกล่าวได้ว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกฝ่าย ได้เข้ามามีบทบาทในการจัดและบริหารการศึกษา แนวทางในการจัดและการบริหารดังกล่าวสอดคล้องกับการปฏิรูปการเมืองและการปกครองซึ่งได้กระจายอำนาจการบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานโดยทั่วไปมีการกิจการบริหารงานหลัก ด้าน คือ การบริหารทั่วไป การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารวิชาการ โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนของนักเรียน ในการดำเนินงานสถานศึกษาสามารถจัดทาหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้นาและมีความรับผิดชอบในการบริหารงานด้านต่าง ๆที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 และ(ฉบับที่3) พ.ศ.2553 มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารการจัดการศึกษา ไปยังคณะกรรมการและสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมและเกิดประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูโนโรงเรียนได้ทางานร่วมกัน จนก่อให้เกิดความสำเร็จ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

ผู้นำบารมี (Charismatic Leadership) เป็นผู้นำที่มีคุณลักษณะพิเศษจนได้รับ การยอมรับนับถือและยกย่องจากคนอื่นๆ จึงสามารถจูงใจคนจำนวนมากให้ทำตามที่เขาต้องการได้โดยไม่จำเป็นต้องใช้กำลังบังคับหรือใช้เหตุผลอันหนักแน่น ผู้นำบารมีเปรียบเหมือนกับมีมนต์สะกดบางอย่างที่ทำให้คนเคารพยำเกรงโดยอัตโนมัติ (ภาณุวัฒน์ พันธุ์ประเสริฐ, 2565) ผู้นำบารมี หมายถึง ผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ยึดมั่นในความเชื่อและอุดมคติของตนเอง และต้องการที่จะใช้อิทธิพล และอำนาจต่อผู้อื่น มีความสามารถและประสบความสำเร็จในชีวิต อันเป็นสิ่งที่ส่งเสริมความเชื่อถือจากผู้ตาม และผู้ตามจะไว้วางใจในการตัดสินใจของผู้นำ โดยหลักบารมี 10 คุณงามความดีขั้นสูงที่พึงปฏิบัติ 10 ประการ ความเป็นผู้นำที่มีบารมีจะก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงและจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายินดีทุ่มเทปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ผู้นำประเภทนี้จะมีบทบาทสูงและช่วยแก้ไขปัญหาในสถานการณ์บางสถานการณ์ได้ดี เช่น สถานการณ์ตึงเครียดหรือมีความไม่แน่นอนสูง สำหรับผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ถึงแม้จะมีความเชื่อมโยงกับผู้นำที่มีบารมีดังกล่าวข้างต้น แต่ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะมีความเหนือกว่าที่จะต้องมีความสามารถมองการณ์ไกล ได้รับความเชื่อถือเชื่อมั่นเพราะสามารถวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และการกำหนดแนวทางปฏิบัติและปรับองค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปได้อย่างถูกต้อง (อารีย์ แผ้วสกุลพันธ์, 2567)

หลักคำสอนของพระพุทธเจ้า ได้แก่ หลักคุณธรรม เป็นหลักคำสอนในการบำเพ็ญ เรียกว่า บารมี ซึ่งมี 10 ข้อ จึงเรียกว่า บารมี 10 ได้แก่ 1) ทานบารมี 2) ศีลบารมี 3) เนกขัมมบารมี 4) ปัญญาบารมี 5) วิริยบารมี 6) ขันติบารมี 7) สัจจะบารมี 8) อธิฐานบารมี 9) เมตตาบารมี 10) อุเบกขาบารมี (สุวิญ รักสัตย์, 2564)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงบารมีตามหลักบารมี 10 ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อศึกษาการบริหารงานภายในสถานศึกษาและแสวงหาแนวทางการพัฒนาภาวะการศึกษาภาวะผู้นำเชิงบารมีตามหลักบารมี 10 ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงบารมีของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบารมีตามหลักบารมี 10 ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบารมีตามหลักบารมี 10 ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประชากร ได้แก่ คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในอำเภอเสนาจำนวน 223 คน จาก 28 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 และมีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 140 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในอำเภอเสนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 12 รูป/คน โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้บริหารการศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษา 3) ครู 4) พระสงฆ์ผู้นำทางด้านพระพุทธศาสนา ด้วยวิธีการเจาะจง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม มีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงบารมีตามหลักบารมีของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วารสาร ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความรู้ต่าง ๆ มาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตเนื้อหา 3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 4) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยนำร่างแบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษาและเนื้อหารายข้อ จากนั้นนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวิจัย (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป 5) นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบและการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (tryout) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย (Try Out) จำนวน 30 ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัย ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.858 6) ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งออกดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบารมีของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นแบบมาตราส่วนการประเมินค่า (Rating scale) มีเกณฑ์คะแนน 5 ระดับ

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบารมีตามหลักบารมี 10 ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยยึดเกณฑ์เฉลี่ยด้านรายข้อรายด้าน และแบบสอบถามปลายเปิดทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามโดยใช้การแจกแจงความถี่

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงบารมีของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านมีภาพลักษณ์และวางตัวในการดำรงตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม ด้านมีความกล้าแสดงออกและมีทักษะในการสื่อสารที่ดี ด้านมีวิสัยทัศน์ที่ท้าทายในเรื่องอนาคตที่ดีกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านมีความคิดท้าทายค่านิยม เพื่อค้นหาสิ่งที่ดีกว่าและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และด้านมีความมั่นใจในตนเองและมีความเชื่อมั่นในตนเอง ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบารมีของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม

	ภาวะผู้นำเชิงบารมีของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	$\bar{X}$	**S.D.**	**แปลผล**	**ลำดับ**
1	มีความมั่นใจในตนเองและมีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.28	0.44	มาก	5
2	มีวิสัยทัศน์ที่ท้าทายในเรื่องอนาคตที่ดีกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา	4.49	0.51	มาก	3
3	มีความคิดท้าทายค่านิยม เพื่อค้นหาสิ่งที่ดีกว่าและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง	4.48	0.51	มาก	4
4	มีความกล้าแสดงออกและมีทักษะในการสื่อสารที่ดี	4.58	0.45	มากที่สุด	2
5	มีภาพลักษณ์และวางตัวในการดำรงตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม	4.89	0.25	มากที่สุด	1
	ภาพรวม	**4.54**	**0.38**	**มากที่สุด**	

2. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบารมีตามหลักบารมี 10 ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.1 ด้านความมั่นใจในตนเอง ผู้บริหารควรกล้าแสดงออกในการนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ และท้าทายค่านิยมเดิมเพื่อการพัฒนา พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรกล้าคิดกล้าทำ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้พัฒนาทักษะใหม่ๆ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุขและเต็มศักยภาพ

2.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย ต้องสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและมีเป้าหมายร่วมกัน นอกจากนี้ ควรสร้างความไว้วางใจผ่านความโปร่งใสและยุติธรรม เพื่อหลอมรวมให้ทุกคนทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายใหญ่ขององค์กร

2.3 ด้านการมีความคิดท้าทายค่านิยมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานจาก "การสั่งการ" เป็น "การทำงานร่วมกัน" เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดสร้างสรรค์และเรียนรู้จากความผิดพลาด โดยผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมและความรับผิดชอบ

2.4 ด้านความกล้าแสดงออกและทักษะการสื่อสารที่ดี ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์และตรวจสอบข้อมูลข่าวสารจากแหล่งที่น่าเชื่อถือก่อนนำเสนอ และเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้รับสาร เช่น การใช้ภาพและเสียงประกอบ เพื่อให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.5 ด้านการมีภาพลักษณ์และการวางตัวที่เหมาะสม สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และให้ความสำคัญกับประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจะสร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรและนักเรียน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบารมีตามหลักบารมี 10 ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบารมีของผู้บริหารโรงเรียนโดยประยุกต์ใช้หลักบารมี 10 ประการ ใน 5 ด้านสำคัญ ดังนี้

3.1 ด้านความมั่นใจในตนเอง ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นในตนเองได้ผ่านหลักบารมี 10 โดยเริ่มจาก ทาน (การให้โอกาส) ศีล (การยึดมั่นในความถูกต้อง) ปัญญา (การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง) วิริยะ (ความมุ่งมั่นแก้ปัญหา) ขันติ (ความอดทนต่อคำวิจารณ์) สัจจะ (การรักษาคำพูด) อธิษฐาน (ความตั้งใจแน่วแน่) เมตตา (การเข้าใจผู้อื่น) อุเบกขา (ความมีใจเป็นกลาง) และ เนกขัมมะ (ความเสียสละ) ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งจากภายใน ทำให้กล้าตัดสินใจและเป็นผู้นำได้อย่างมั่นคง

3.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย การสร้างวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลต้องอาศัย ทาน ในการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม, ศีล ในการกำหนดวิสัยทัศน์บนพื้นฐานคุณธรรม, และ ปัญญา ในการวิเคราะห์สถานการณ์อย่างรอบด้าน นอกจากนี้ยังต้องมี วิริยะ เพื่อผลักดันวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง, ขันติ ในการรอคอยการปรับตัวของทีม, และ อธิษฐาน เพื่อสื่อสารเป้าหมายอย่างชัดเจน รวมถึงใช้ สัจจะ, เมตตา, อุเบกขา, และ เนกขัมมะ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่เป็นธรรมและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างแท้จริง

3.3 ด้านการมีความคิดท้าทายค่านิยมเดิม ๆ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ผู้บริหารต้องใช้ ทาน ในการให้ความรู้และแนวคิดใหม่ๆ, ศีล เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการเปลี่ยนแปลง, และ ปัญญา เพื่อตัดสินใจเลือกแนวทางใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับยุคสมัย นอกจากนี้ ต้องอาศัย วิริยะ และ ขันติ ในการผลักดันและอดทนต่ออุปสรรค, อธิษฐาน เพื่อยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และใช้ สัจจะ, เมตตา, อุเบกขา, และ เนกขัมมะ เพื่อนำการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์และเป็นที่ยอมรับ

3.4 ด้านความกล้าแสดงออกและทักษะการสื่อสาร ทักษะการสื่อสารที่ดีของผู้บริหารเกิดจาก ทาน (การให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์), ศีล (การใช้คำพูดที่สุภาพ ไม่ทำร้ายจิตใจ), และ ปัญญา (การสื่อสารอย่าง

มีสติและชัดเจน) รวมทั้งต้องมี วิริยะ ในการใช้การสื่อสารเพื่อแก้ปัญหา, ขันติ ในการอดทนรับฟังความเห็นต่าง , และ อธิษฐาน เพื่อใช้คำพูดสร้างแรงบันดาลใจ โดยมี สัจจะ, เมตตา, อุเบกขา, และ เนกขัมมะ เป็นพื้นฐานที่ทำให้การสื่อสารน่าเชื่อถือ อ่อนโยน และเป็นกลาง

3.5 ด้านการมีภาพลักษณ์และการวางตัวที่เหมาะสม ภาพลักษณ์ที่ดีของผู้บริหารสร้างได้จาก ทาน (ความเสียสละเพื่อส่วนรวม), ศีล (ความยุติธรรม), ปัญญา (การมีวิจารณญาณ), วิริยะ (ความขยันหมั่นเพียร), ขันติ (ความอดทนและอ่อนน้อม), สัจจะ (ความน่าเชื่อถือ), อธิษฐาน (ความมุ่งมั่นในการทำงานและพัฒนาตนเอง), เมตตา (ความเป็นกันเอง), อุเบกขา (ความเป็นกลาง) และ เนกขัมมะ (ความไม่ยึดติดในตำแหน่ง) คุณธรรมเหล่านี้จะส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นที่เคารพและน่าเชื่อถือ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยที่สำคัญสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงบารมีของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงบารมี ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านมีภาพลักษณ์และวางตัวในการดำรงตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม ด้านมีความกล้าแสดงออกและมีทักษะในการสื่อสารที่ดี ด้านมีวิสัยทัศน์ที่ท้าทายในเรื่องอนาคตที่ดีกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านมีความคิดท้าทายค่านิยม เพื่อค้นหาสิ่งที่ดีกว่าและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และมีความมั่นใจในตนเองและมีความเชื่อมั่นในตนเอง ตามลำดับ โดยผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึง ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงบาร ที่พึงมี ผู้นำเชิงบารมีสิ่งที่สำคัญที่สุดคือการเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตน ให้เป็นผู้ที่น่าเชื่อถือมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความมุ่งมั่นในการนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ที่ตั้งไว้และสามารถรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรอบคอบ และรวดเร็ว สามารถสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้กับคณะครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้ รวมถึงการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องบางอย่างกับงานวิจัยของประวิทย์ มั่นปาน (2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงบารมีของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) การเป็นแบบอย่างที่ดีและมีความน่าเชื่อถือ 2) การมีวิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจน 3) การสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพ 4) มีความสามารถในการควบคุม ตรวจสอบ ประเมินและติดตาม 5) มีความสามารถในการส่งเสริมและพัฒนาและแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในตัวครูและบุคลากร 6) มีความสามารถด้านดิจิตอลและเทคโนโลยี และ 7) การสร้างอัตลักษณ์ของโรงเรียน และสอดคล้องกับกมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา (2560) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงบารมีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย เป็นรายด้านดังนี้ การเปลี่ยนความยึดติดของผู้ตาม การประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา การสื่อสารด้วยความมั่นใจ การใช้อำนาจส่วนบุคคล การใช้กลยุทธ์ทุกรูปแบบ ความกล้าเสี่ยง และความมีวิสัยทัศน์กว้างไกลตามลำดับ

2. ผลการศึกษาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบารมีตามหลักบารมี 10 ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึงหลักบารมี 10 ประการ สอดคล้องและสามารถพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบารมี ได้แก่ ทานบารมี คือการให้การสนับสนุนครูและบุคลากรในทุกๆ ด้าน ศีลบารมี คือการมีจิตใจที่ซื่อสัตย์ ปัญญาบารมี คือการตัดสินใจอย่างชาญฉลาด วิริยบารมี คือความขยันหมั่นเพียร ขันติบารมี คือความอดทนในการเผชิญกับอุปสรรค อธิษฐานบารมี คืออธิษฐานบารมี

จะตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ สัจจะบารมี คือวางตัวอย่างมั่นคงและน่าเคารพ ด้วยการรักษาคำพูดและยึดมั่นในหลักคุณธรรม เมตตาบารมี คือการแสดงออกด้วยความอ่อนโยนและเข้าอกเข้าใจผู้อื่น อุเบกขาบารมี คือการวางตัวอย่างสมดุล เป็นกลาง และไม่ลำเอียง ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่เป็นธรรม โปร่งใส และน่าเชื่อถือ เนกขัมมบารมี คือการวางตัวอย่างถ่อมตนไม่ยึดติดกับตำแหน่งหรือผลประโยชน์ส่วนตัว จากผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึงหลักบารมี 10 ประการสามารถพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบารมี จากผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของชยพล เพชรพิมล (2556) ที่พบว่า ทฤษฎีบารมี 6องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบำเพ็ญสั่งสม (บารมี) 2) ความเที่ยงธรรมโปร่งใส 3) ความสามารถในการสื่อสาร 4) ความมีส่วนร่วม 5) ความเอื้ออาทร และ 6) ความอดทน และสอดคล้องกับการวิจัยของเนรมิตร มีเพียร (2560) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงอำนาจบารมีของผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และบุคลากรระดับปฏิบัติการหลักเป็นไปตามลำดับ คือ การมีวิสัยทัศน์ความกล้าเสี่ยงตามสถานการณ์ การใช้ยุทธวิธีหลายรูปแบบ การประเมินสถานการณ์รอบด้านการเปลี่ยนเจตคติของผู้ตาม การสื่อสารด้วยความมั่นใจ และการใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหาร และแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงอำนาจบารมีควรมุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำ ประกอบด้วย การใช้อำนาจส่วนบุคคล การสื่อสารด้วยความมั่นใจ การเปลี่ยนเจตคติของผู้ตาม การประเมินสถานการณ์รอบด้าน ความกล้าเสี่ยงตามสถานการณ์ การใช้ยุทธวิธีหลายรูปแบบ และการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบารมีตามหลักบารมี 10 ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย (1) การสร้างความมั่นใจในตนเอง ผู้บริหารสามารถสร้างความมั่นใจได้จากรากฐานภายในที่มั่นคง โดยใช้ ปัญญาในการหมั่นเรียนรู้, ศีลและสัจจะ เป็นเกราะป้องกันให้กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง, วิริย และขันติในการเผชิญหน้ากับปัญหาและคำวิจารณ์อย่างไม่หวั่นไหว, และทานในการกล้ามอบหมายงานและให้โอกาสผู้อื่น (2) การสร้างวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย การช่วยให้วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยใช้ปัญญาในการมองการณ์ไกล, ศีล กำหนดวิสัยทัศน์ที่โปร่งใสและเป็นธรรม, ทาน เปิดโอกาสให้ทีมมีส่วนร่วม, เมตตา คำนึงถึงประโยชน์สุขของทุกคน และ อธิษฐาน เพื่อสื่อสารเป้าหมายให้ชัดเจนและมุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน (3) การท้าทายค่านิยมเพื่อการเปลี่ยนแปลง การจะสร้างสิ่งใหม่ที่ดีกว่าต้องอาศัย ปัญญา ในการมองเห็นโอกาสใหม่ๆ ที่นอกกรอบเดิม วิริยะ ในการผลักดันอย่างไม่ย่อท้อ, ขันติ ในการอดทนต่อแรงต้าน และ เนกขัมมะ ความเสียสละ ในการปล่อยวางจากแนวทางเดิมๆ เพื่อเปิดรับการพัฒนาที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม (4) ความกล้าแสดงออกและทักษะการสื่อสาร การสื่อสารที่ดีต้องประกอบด้วยศีล เพื่อพูดอย่างสร้างสรรค์ไม่ทำร้ายจิตใจใคร, เมตตา เพื่อสื่อสารด้วยความเข้าอกเข้าใจ, ปัญญา เพื่อให้สารมีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพ, สัจจะ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ, และขันติ เพื่อรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างอดทน (5) การมีภาพลักษณ์และการวางตัวที่เหมาะสม ภาพลักษณ์ผู้นำที่ดีเกิดจากการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ โดยมี ศีล เป็นพื้นฐานของความยุติธรรม, ทานและเนกขัมมะ สร้างภาพลักษณ์ของผู้เสียสละเพื่อส่วนรวม, อุเบกขา ทำให้วางตัวเป็นกลางและน่าเชื่อถือ, และวิริยะ สะท้อนถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน จากเนื้อหานี้สะท้อนให้เห็นว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบารมีตามหลักบารมี 10 ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้หลักบารมีในการปกครองโดยยึดหลักความถูกต้องด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อสร้างแรงบรรดันดาลใจแกคณะครูและบุคลากรในสถานศึกษา ควรให้โอกาสและมอบหมายงานแก่ครูและบุคลากร สนับสนุนให้พัฒนาตนเอง ส่งเสริมการเรียนรู้ใหม่ๆ และมีความเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร ต้องมีความซื่อสัตย์ กล้าตัดสินใจอย่างถูกต้อง ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เน้นการบริหารงานที่โปร่งใส ยุติธรรม และให้เกียรติบุคลากรผู้บริหารควรเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ มีการพัฒนาความรู้

ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ และนำเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องมีความขยัน อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สนับสนุนให้บุคลากรมีความพยายามในการพัฒนาโรงเรียน และใช้ความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนองค์กร และผู้บริหารต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนและมุ่งมั่นดำเนินงานตามแผน ส่งเสริมให้ทีมงานมีความเข้าใจตรงกัน และมีความตั้งใจพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง จากผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยวาสินี สุวรรณคาม (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาความสามารถพิเศษเป็นของขวัญ ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงบารมี หรือภาวะผู้นำแบบมีความสามารถพิเศษ ซึ่งผู้คนได้รับแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับผู้ตามโดยอาศัยความทุ่มเทที่มีต่อบุคคลนั้นๆ ผู้นำที่มีเสน่ห์ดึงดูดผู้ตามที่ชื่นชมเสน่ห์ และบุคลิกภาพของผู้นำ ผู้ตามไม่ได้ถูกดึงดูด โดยอำนาจภายนอกหรืออำนาจใดๆ ซึ่งกรณีนี้จะกล่าวถึงการเป็นหัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำเชิงบารมี ซึ่งในตำแหน่งหัวหน้างานที่ส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษาก็จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงบารมีเหมือนกันในบางสถานการณ์ไม่ว่าจะเป็นสังคม หรือการทำงานต่างๆการมีผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพ มาคอยชักพาผู้ตามหรือคนในทีมไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ เพราะผู้นำที่ดีหรือผู้นำที่สามารถตัดสินใจ ใช้ความคิดใช้กลยุทธ์ การวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ มองเกมขาดและแก้ปัญหาได้ตรงจุด จะเป็นตัวผลักดันทีมที่ดีไปสู่เป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ แม้ระหว่างทางจะมีอุปสรรคซึ่งถ้ากล่าวโดยสรุปผู้ตามต้องการผู้นำที่ไว้ใจได้ เชื่อถือได้ และคอยสนับสนุนอยู่เคียงข้างผู้ตามเสมอพร้อมที่จะแก้ไข หรือช่วยหาทางออก เพราะหัวหน้างานทั้งหลายเหล่านี้ต้องนำคำสั่งการของผู้บริหารสถานศึกษาไปปฏิบัติ ไปดำเนินการหรือไปขยายความสู่คณะบุคลากรในสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงบารมีที่มีอยู่ในตัวของผู้นำในสถานศึกษาภาวะผู้นำเชิงบารมี เป็นภาวะผู้นำที่อธิบายถึงผู้ที่มีบทบาท มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในเชิงทัศนคติและความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ไม่ลงตัว มองประโยชน์ส่วนร่วมเป็นหลัก มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง กล้าเสี่ยง กล้าลอง กล้าท้าทายแม้จะตกอยู่ในสถานการณ์ที่กดดัน มีทักษะความสามารถในการสื่อสารนำไปสู่ความเชื่อมั่ ศรัทธาจากผู้ตามอย่างเต็มใจ และสอดคล้องกับวัชระ คงแสนคำ (2565) ที่พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย (1) หลักการและเหตุผล (2) วัตถุประสงค์ (3) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา (4) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก (5) สื่อการเรียนรู้ และ (6) การวัดและประเมินผลโดยมีระดับความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) รูปแบบมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้คือแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงบารมีตามหลักบารมี 10 ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปเป็นองค์ความรู้การวิจัยดังในภาพที่ 1

ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพองค์ความรู้จากการวิจัย อธิบายได้ดังนี้

แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงบารมีตามหลักบารมี 10 ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยผู้บริหารสามารถพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบารมีได้โดยการบูรณาการหลักบารมี 10 ประการเข้ากับการบริหารสถานศึกษา ซึ่งแต่ละบารมีมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างคุณลักษณะของผู้นำที่สมบูรณ์ ดังนี้

1. ทานบารมี (การให้) คือการเป็นผู้ให้ ทั้งในด้านโอกาส, การมอบหมายอำนาจ, การให้ความรู้และคำแนะนำที่สร้างสรรค์ รวมถึงการเสียสละเวลาและทรัพยากรเพื่อประโยชน์ส่วนรวม สิ่งนี้จะช่วยสร้างความไว้วางใจและภาพลักษณ์ของผู้นำที่มีความรับผิดชอบ

2. ศีลบารมี (ความประพฤติดี) คือการยึดมั่นในความซื่อสัตย์และความยุติธรรม ทำให้กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและมีคุณธรรม สื่อสารอย่างให้เกียรติ และปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม

3. ปัญญาบารมี (ความรอบรู้) คือการเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ ที่หมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์และตัดสินใจได้อย่างชาญฉลาดโดยไม่ยึดติดกับวิธีการเดิมๆ และใช้สติปัญญาในการสื่อสารและบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

4. วิริยบารมี (ความเพียร) คือการมีความมุ่งมั่นและไม่ย่อท้อ ต่อปัญหา สามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีความขยันหมั่นเพียร และเป็นแบบอย่างของผู้นำที่ทุ่มเททำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร

5 ขันติบารมี (ความอดทน) คือการมีความอดทนอดกลั้นต่อคำวิจารณ์ แรงกดดัน และอุปสรรคต่างๆ สามารถรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างมีสติ และให้เวลาบุคลากรในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

6. อธิษฐานบารมี (ความตั้งใจมั่น) คือการมีเป้าหมายที่แน่วแน่ สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจ และมุ่งมั่นที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จแม้ต้องเผชิญกับอุปสรรค

7. สัจจะบารมี (ความจริงใจ) คือการรักษาคำพูดและยึดมั่นในหลักการซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่สร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจจากทุกคนในองค์กร

8. เมตตาบารมี (ความปรารถนาดี) คือการมีความเอาใจใส่และปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูล ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร

9. อุเบกขาบารมี (ความวางใจเป็นกลาง) คือการมีจิตใจที่สงบและเป็นธรรม สามารถตัดสินใจได้อย่างไม่ลำเอียงแม้ในสถานการณ์ที่กดดัน ทำให้ผู้นำสามารถบริหารงานได้อย่างมั่นคงและเป็นที่ยอมรับ

10. เนกขัมมบารมี (ความเสียสละ) คือการมุ่งมั่นทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนเป็นผู้นำที่ไม่ยึดติดกับวัตถุหรือตำแหน่ง บริหารงานอย่างโปร่งใส และเป็นแบบอย่างของการอุทิศตนอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยด้านการมีภาพลักษณ์และวางตัวในการดำรงตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ซื่อสัตย์และโปร่งใสรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากบุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน ปฏิบัติต่อบุคลากรและนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ การเป็นแบบอย่างที่ดีจะสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรและนักเรียนพัฒนาตนเอง

1.2 จากผลการวิจัยด้านความกล้าแสดงออกและมีทักษะในการสื่อสารที่ดี ผู้บริหารต้องวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารได้อย่างรอบด้าน โดยพิจารณาถึงแหล่งที่มา ความน่าเชื่อถือ และความเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ระมัดระวังการนำเสนอข้อมูลที่ไม่ได้รับการยืนยันหรือมาจากแหล่งที่ไม่น่าเชื่อถือ ใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การติดประกาศ การส่งอีเมล หรือการใช้แอปพลิเคชัน เลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาด้านสร้างความมั่นใจในตนเองและมีความเชื่อมั่นในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ควรวิจัยในประเด็นการ กล้าที่จะท้าทายความคิดเดิม ๆ และผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น การสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรและผู้เรียนกล้าที่จะลงมือทำและ สร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างเต็มศักยภาพ และมีความสุขกับการทำงาน

2.2 ควรทำศึกษาด้านด้านการมีความคิดท้าทายค่านิยม เพื่อค้นหาสิ่งที่ดีกว่าและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโดยศึกษาวิจัยในประเด็นส่งเสริมนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการด้านต่างๆ เช่น การบริหารงานธุรการ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานการเงิน ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดเชิงสร้างสรรค์และนำเสนอไอเดียใหม่ๆ และปรับเปลี่ยนจากการทำงานแบบสั่งการเป็นการทำงานแบบร่วมมือและสนับสนุน

เอกสารอ้างอิง

กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา. (2560). ภาวะผู้นำเชิงบารมีของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. Veridian E-Journal, Silpakorn University, 10(2), 62-78.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ฉบับกฤษฎีกา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.

ชยพล เพชรพิมล. (2556). ทฤษฎีบารมี. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เนรมิตร มีเพียร. (2560). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงอำนาจบารมีในเขตพื้นที่ตำบลคุระ อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา ในการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8. National & International Conference, 8(1), 1301-1310.

ประวิทย์ มั่นปาน. (2566). ภาวะผู้นำเชิงบารมีของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภาณุวัฒน์ พันธุ์ประเสริฐ. (2565). บารมีกับการมีอำนาจทางการเมือง. วิทยานิพนธ์ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วัชระ คงแสนคำ. (2565). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วาสินี สุวรรณคาม. (2565). ภาวะผู้นำเชิงบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา ในการประชุมวิชาการนาเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สุกรี สุระคำแหง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุวิญ รักสัตย์. (2564). การเสริมสร้างสันติสุขในสังคมตามแนวพระพุทธศาสนามหายาน. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4(2), 785.

อารีย์ แผ้วสกุลพันธ์. (2567). ผู้นำที่มีบารมี. แหล่งที่มา https://www.gotoknow.org/posts. สืบค้นเมื่อ 18 สิงหาคม 2567.

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน (2568)
Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences Vol. 6 No. 3 July-September (2025)
ISSN: 2730-3233 (Online) https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS

การพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ตามหลักปัญญาวุฒิธรรม 4

DEVELOPING THE SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE 21ST CENTURY UNDER NAKHON SAWAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3 BASED ON THE PRINCIPLES OF PANNAVUDDHIDHAMMA 4

[1]ภัสดี ภูกองไชย Phasadee Phukongchai [2]ทนง ทศไกร Thanong Thosakrai
[3]ดิเรก ด้วงลอย Direk Duangloy
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Phasadee0512@gmail.com

Article Received: August 12, 2025. Revised: September 26, 2025. Accepted: September 28, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ตามหลักปัญญาวุฒิธรรม 4 เป็นการวิธีวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงคุณภาพใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 302 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ตามหลักปัญญาวุฒิธรรม 4 ประกอบด้วย (1) สัปปุริสังเสวะ การคบหาคนดี ผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายและเรียนรู้จากผู้นำที่ประสบความสำเร็จทั้งในและนอกวงการศึกษา เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและหาแนวทางพัฒนาใหม่ๆ (2) สัทธัมมัสสวนะ การฟังคำสอนที่ดี ผู้บริหารต้องเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคลากรอย่างแท้จริง และศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารและสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร (3) โยนิโสมนสิการ การพิจารณาอย่างรอบคอบ ก่อนตัดสินใจ ผู้บริหารต้องวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน โดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคลากรและปัจจัยแวดล้อม เพื่อให้สามารถวางแผนและจัดสรรสวัสดิการหรือรางวัลได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม (4) ธัมมานุธัมมปฏิปัตติ การปฏิบัติตามหลักการ ผู้บริหารต้องนำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาปฏิบัติอย่างเป็นระบบและโปร่งใส เช่น จัดอบรมที่เป็นประโยชน์ มอบรางวัลอย่างยุติธรรม และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากร

คำสำคัญ: ทักษะ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ศตวรรษที่ 21, หลักปัญญาวุฒิธรรม 4

Abstract

This research article aimed: 1) to study the skills of school administrators in the 21st century and 2) to propose guidelines for developing the skills of school administrators in the 21st century under Nakhon Sawan Primary Educational Service Area 3, based on the Four Paññavuḍḍhi-dhamma Principles. This mixed-method research approach utilized a qualitative sample of 302 school administrators and teachers. Data were analyzed using statistics such as frequency, percentage, arithmetic mean, and standard deviation. Qualitative research utilized interviews with nine key informants and data were analyzed using content analysis.

The results revealed: 1) The overall skills of school administrators in the 21st century in Nakhon Sawan Primary Educational Service Area 3 was at the highest level. 2) Guidelines for developing the skills of school administrators in the 21st century in Nakhon Sawan Primary Educational Service Area 3, based on the Four Paññavuḍḍhi-dhamma Principles, including: (1) Sappurisaṁseva (associating with good people), School administrators should network and learn from successful leaders both within and outside the educational sector to inspire and find new development approaches. (2) Saddhammassavana (listening to good teachings), Executives must be open-minded to truly listen to suggestions from personnel and study theoretical concepts from experts in order to apply them to management and build confidence in the organization. (3) Yonisomanasikāra (careful consideration before making a decision), Executives must analyze information from all sides, taking into account the differences in personnel and environmental factors in order to be able to plan and allocate welfare or rewards appropriately and fairly. (4) Dhammānudhammapaṭipatti (adherence to principles), Executives must systematically and transparently put what they have learned into practice, such as organizing beneficial training, giving fair rewards, and creating a good working environment to create motivation and commitment among personnel.

Keywords: Skills, School Administrators, The 21st Century, The Four Paññavuḍḍhi-Dhamma Principles

บทนำ

ปัจจุบันสังคมทั่วโลกมีการเปลี่ยนแปลงด้านความเจริญก้าวหน้าขึ้นอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากการก้าวเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ล้วนส่งผลต่อทุกด้านในการดำรงชีวิตของคนในสังคม ในอดีตช่วงอายุของคนคนหนึ่งอาจมีเรื่องราวการเปลี่ยนแปลงให้พบเห็นน้อยต่างจากในปัจจุบันอาจมีเหตุการณ์ต่างๆ ในสังคมเกิดขึ้นมากมายวิถีชีวิตและการทำงานในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างจากอดีต มีความเปิดกว้างยอมรับให้ความสำคัญกับข้อมูลความรู้และข่าวสารที่หลากหลาย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้คนในศตวรรษนี้จึงไม่สามารถใช้ความรู้และทักษะบางอย่างในอดีตมาแก้ปัญหาในปัจจุบันได้ การจัดการศึกษาและการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงไม่ใช่กระบวนการถ่ายทอดความรู้เพียงอย่าง

เดียวแต่เป็นการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับผู้เรียน (สัญญา สดประเสริฐ, 2562) และการเปลี่ยนแปลงแนวคิดและการบริหารงานการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ผู้มีบทบาทสำคัญก็คือผู้อำนวยการสถานศึกษาซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในโลกอนาคตควรปรับเปลี่ยนบทบาทสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันโลกในอนาคต ผู้บริหารต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต เปลี่ยนจากกรอบความคิดแบบยึดติดเป็นกรอบความคิดเพื่อการพัฒนา ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยหลัก SMART Goal คือการมีความชัดเจนสามารถวัดได้ สามารถบรรลุได้ มีความสัมพันธ์กับเป้าหมายหลัก และมีกรอบเวลาที่ชัดเจน 2) ด้านการเป็นผู้รอบรู้ในศาสตร์ที่หลากหลาย มีกระบวนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์การพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการออกแบบ วางแผน และจัดการเรียนรู้โดยประยุกต์เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เน้นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งอนาคต ส่งเสริมการเรียนรู้แบบค้นพบ และการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมกับผู้เรียน และ 3) ด้านการพัฒนาความสามารถในการประเมินผลการเรียนรู้ ให้ความสำคัญกับการประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นระดับความคิดและการประเมินแบบองค์รวมเพื่อทราบจุดอ่อนจุดแข็งของผู้เรียนและส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตในโลกอนาคตที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ (พัชราภรณ์ ดวงชื่น, 2566)

ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมจริยธรรม เช่น การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร การมีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ตั้ง การเป็นแบบอย่างด้านวิชาการก็ต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนาการศึกษา รวมถึงการแนะนำหรือชี้แนะแนวทางแก่ครูได้ซึ่งหลักธรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาตนเองก็คือหลักปัญญาวุฒิธรรม 4 ธรรมที่เป็นไปเพื่อปัญญาวุฒิ คือเพื่อความเจริญงอกงามแห่งปัญญา ประกอบด้วย 1) สัปปุริสังเสวะ (คบหาสัตบุรุษ, เสวนาท่านผู้รู้ผู้ทรงคุณ) 2) สัทธัมมัสสวนะ (ฟังสัทธรรม, เอาใจใส่เล่าเรียน หาความรู้จริง) 3) โยนิโสมนสิการ (ทำในใจโดยแยบคาย, คิดหาเหตุผลโดยถูกวิธี) 4) ธัมมานุธัมมปฏิบัติ (ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม, ปฏิบัติธรรมให้ถูกต้องตามหลักคือให้สอดคล้องพอดีตามขอบเขตความหมายและวัตถุประสงค์ที่สัมพันธ์กับธรรมข้ออื่นๆ นำสิ่งที่ได้เล่าเรียนและตริตรองเห็นแล้วไปใช้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามหลักตามความมุ่งหมายของสิ่งนั้นๆ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2567) และจากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 พบว่ามีปัญหาอุปสรรคด้านการบริหาร คื ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดการพัฒนาตนเอง รู้ไม่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงโลกยุคใหม่ สถานศึกษาขาดการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการโลกยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาบุคลากร คือครูและบุคลากรทางการศึกษา ขาดการส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย ผู้บริหารขาดการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีภาระงานมากและให้ความสำคัญด้านวิชาการน้อย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3, 2567) แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหาของการบริหารจัดการศึกษาที่ยังไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามบริบทของสังคมโลกจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนาตนเองทุกๆ ด้านทั้งวิสัยทัศน์และทักษะการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคมในศตวรรษที่ 21

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาวิจัยการพัฒนาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ตามหลักปัญญาวุฒิธรรม 4 เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนานโยบายของเขตพื้นที่การศึกษาในด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษานำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ตามหลักปัญญาวุฒิธรรม 4

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำนวน 192 โรงเรียนและสาขา 1 แห่งรวมทั้งหมด 1,302 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ จำนวน 9 รูป/คน ด้วยการเลือกเจาะจงคุณสมบัติที่มีความรู้ทางด้านหลักพุทธธรรมเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ทางด้านบริหารการศึกษา โดยเลือกแบบเจาะจงเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางการสร้างมนุษย์สัมพันธ์และเชี่ยวชาญด้านศาสนา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม มีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากวารสาร ตำราเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย 4) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาว่ามีความครอบคลุมหรือไม่ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปเพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญปรากฏว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8 - 1.00 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.99 6) ปรับปรุงแก้ไข และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท เป็นการเก็บข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นใน 5 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบใช้มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง มีประเด็นคำถามแบบปลายเปิด 5 ด้าน เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ตามหลักปัญญาวุฒิธรรม 4

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ การวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นของครูใน

อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตามเกณฑ์คะแนนค่าเฉลี่ยระดับคะแนน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคืออยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ถัดมาคือด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านทักษะการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสภาพการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 โดยภาพรวม

สภาพการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3	ระดับความคิดเห็น			
	$(\overline{X})$	(S.D.)	แปลผล	อันดับ
ด้านที่ 1 ทักษะการสื่อสาร	4.48	0.58	มาก	5
ด้านที่ 2 ทักษะการบริหารจัดการองค์การ	4.60	0.55	มากที่สุด	2
ด้านที่ 3 ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	4.54	0.57	มากที่สุด	4
ด้านที่ 4 ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	4.55	0.59	มากที่สุด	3
ด้านที่ 5 ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์	4.60	0.54	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	**4.56**	**0.54**	**มากที่สุด**	

2. แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ตามหลักปัญญาวุฒิธรรม 4

ด้านที่ 1 ทักษะการสื่อสารผู้บริหารควรแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากครูหรือผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษ เข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อช่วยเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ด้านภาษา หาสื่อการเรียนการรู้ที่มีคุณภาพสำหรับนำมาพัฒนาตนเอง เช่น หนังสือ แอปพลิเคชันและเข้าร่วมการอบรม หรือเข้าอบรมคอร์สออนไลน์ การฟังพอดแคสต์ วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง (SWOT หรือ ID Plan) และพัฒนาภาษาอังกฤษอย่างเป็นระบบ เช่น การกำหนดเป้าหมาย การประเมินผล การเลือกใช้ภาษาอังกฤษตามกาละเทศะ ฝึกฝนตนเองอย่างต่อเนื่องการนำภาษาอังกฤษไปใช้ในสถานการณ์จริงอย่างสม่ำเสมอ เช่น การนำเสนอผลงานในเวทีสากล

ด้านที่ 2 ทักษะการบริหารจัดการองค์การ ผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารต้นแบบ เช่น การจัดระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) และการแลกเปลี่ยน Best Practices รวมถึงการเข้าร่วมโปรแกรมอบรมกับผู้เชี่ยวชาญ การเรียนรู้จากโรงเรียนต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ ช่วยให้ผู้บริหารนำแนวปฏิบัติที่เหมาะสมมาปรับใช้ ควรศึกษาแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น เข้าร่วมอบรมหรือสัมมนา

เกี่ยวกับเครื่องมือวางแผนสมัยใหม่ เช่น SWOT Analysis, OKR, Balanced Scorecard การฟังคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญและนำมาปรับใช้เป็นวิธีที่ช่วยพัฒนาทักษะอย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาและชุมชน เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลผลสอบ NT, O-NET และใช้เครื่องมือวางแผนที่เหมาะสม เช่น SMART Goals, After Action Review ยึดประโยชน์ของผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและมีความยืดหยุ่น รวมถึงการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ ช่วยให้การบริหารตอบโจทย์ความต้องการ ปฏิบัติตามแผนอย่างเป็นระบบ เช่น การตรวจสอบและประเมินผลอย่างต่อเนื่องและการปรับปรุงแผนงานตามผลการประเมิน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ บริหารด้วยความโปร่งใส ช่วยให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

ด้านที่ 3 ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรรับฟังคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่มีแนวคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ เช่น การเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับ Design Thinking, Agile, หรือ Change Management และการรับฟังความคิดเห็นจากครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน เรียนรู้จากตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จ ช่วยให้ผู้บริหารนำแนวปฏิบัติที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ วิเคราะห์และประเมินความเหมาะสมของนวัตกรรมก่อนนำมาใช้ ประเมินตนเองและรับฟังผู้อื่น ตั้งคำถามท้าทายวิธีการแบบเดิม การวางแผนที่สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาความสามารถของครูและบุคลากรนำแนวคิดนวัตกรรมไปปฏิบัติ เช่น การทดลองใช้ระบบดิจิทัลหรือกระบวนการวิจัยและพัฒนาและนำผลจากการประเมิน มาปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ด้านที่ 4 ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี เช่น การเชื่อมต่อผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ การจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้และการสรรหาผู้เชี่ยวชาญในสถานศึกษา การมีที่ปรึกษาหรือเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ช่วยให้ได้รับคำแนะนำที่ชัดเจน ผู้บริหารควรเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ผ่านแหล่งข้อมูลดิจิทัล เช่น พอดแคสต์ คอร์สออนไลน์และการอบรมเกี่ยวกับเครื่องมือบริหาร เช่น School Management System, Data Analytics การรับฟังคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญและประเมินความเหมาะสมของเทคโนโลยี เช่น ERP, LMS วิเคราะห์ความต้องการด้านเทคโนโลยีของสถานศึกษา เช่น ขนาดโรงเรียน งบประมาณและเป้าหมายและประเมินตนเองในการใช้เทคโนโลยี การใช้เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล เช่น LMS, Big Data และการพิจารณาความคุ้มค่าในการลงทุนนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างเป็นระบบ เช่น การใช้ซอฟต์แวร์บริหารสถานศึกษาและการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีด้วย เช่น Google Meet, Line การประเมินผลและปรับปรุงการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง

ด้านที่ 5 ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ผู้บริหารควรเชิญผู้นำที่ประสบความสำเร็จมาบรรยายหรือจัดอบรมสร้างแรงจูงใจและสร้างเครือข่ายกับผู้นำทั้งในและนอกวงการศึกษา เช่น ผู้บริหารโรงเรียนที่มีอัตรานักเรียนออกกลางคันต่ำ เพื่อช่วยเพิ่มโอกาสในการพัฒนา รับฟังความต้องการและข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างแท้จริง สื่อสารชัดเจน ตรงไปตรงมา เพื่อสร้างความเข้าใจ ความเชื่อมั่น รับฟังคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจ เพื่อออกแบบวิธีการที่เหมาะสม วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคคลและปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ เช่น ความต้องการของครูในแต่ละช่วงวัยที่แตกต่างกัน และการจัดสวัสดิการหรือรางวัลที่เหมาะสม จัดกิจกรรมที่ตรงความต้องการของครูและบุคลากรและการบริหารด้วยธรรมาภิบาล ดำเนินการสร้างแรงจูงใจอย่างเป็นระบบ เช่น การมอบรางวัลและยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่สามารถพัฒนานักเรียนอย่างมีคุณภาพ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน เช่น การกระจายอำนาจ การกำหนดเป้าหมายร่วม มีความเป็นธรรมในการตัดสินปัญหา เพื่อช่วยสร้างความผูกพันและความทุ่มเทในการปฏิบัติงาของครูและบุคลากร

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ตามหลักปัญญาวุฒิธรรม 4 พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้รับทราบนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ในการเตรียมคนสู่ศตวรรษที่ 21 นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถ 3R8C 3R คือ ทักษะด้านความรู้ (Hard Skills) ได้แก่ 1) Reading อ่านออก 2) (W) Riting เขียนได้ 3) (A)Rithemetics มีทักษะการคำนวณ และ 8C คือทักษะทางอารมณ์ (Soft Skills) ได้แก่ 1) ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณแก้ไขปัญหาได้ 2) การคิดอย่างสร้างสรรค์และคิดเชิงนวัตกรรม 3) ความเข้าใจความแตกต่างของวัฒนธรรม 4) การทำงานเป็นทีมและภาวะความเป็นผู้นำ 5) ทักษะในการสื่อสารและการรู้เท่าทันสื่อ 6) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และรู้เท่าทันเทคโนโลยี 7) ทักษะอาชีพและการเรียนรู้ 8) มีความเมตตากรุณา มีคุณธรรมและมีระเบียบวินัยซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษา เรียนรู้และฝึกทักษะของตนเองก่อนเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจมีทักษะและสามารถนำนโยบายสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในระดับโรงเรียนได้อีกทั้งยังมีการสอบ (Reading Test : RT) สำหรับเด็กประถมศึกษาปีที่ 1 ทั่วประเทศ ซึ่งการอ่านนั้นเป็นทักษะพื้นฐานที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนหากอ่านไม่ออกก็ไม่สามารถเรียนทักษะต่างๆ ได้ดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของวีระยุทธ เรืองธรรม (2566) ที่พบว่า สภาพปัจจุบันของแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรปวีณ์ พิชัยยุทธ์ และคณะ (2566) ที่พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ตามหลักปัญญาวุฒิธรรม 4 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านทักษะการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่มีการจัดฝึกอบรมทักษะดังกล่าวให้กับผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การสื่อสารของผู้บริหารกับครูนั้นเป็นไปในลักษณะสั่งการหรือการสื่อสารที่ไม่เหมาะสมได้และอาจทำเกิดการกระทบกระทั่งหรือเกิดอคติระหว่างกันได้ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวัยวุฒิน้อยกว่าครูที่มีวัยวุฒิสูงกว่าการสั่งการตามอำนาจหน้าที่นั้นอาจถูกต้องตามกฎหมายแต่ไม่ได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดจำเป็นต้องสื่อสารให้ถูกหลักการสื่อสารใช้ศิลปะในการสื่อสารที่ดีมากกว่าใช้อำนาจ เพื่อให้เกิดความเต็มใจในการร่วมมือกันดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสิทธิชัย ขำละม้าย และคณะ (2566) ที่พบว่า ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับมากและได้เสนอแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารให้มีวิธีการสื่อสารที่ดีกับบุคลากรทุกระดับ การสื่อสารที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ทำให้เกิดการประสานงานในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

2. ผลการนำเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ตามหลักปัญญาวุฒิธรรม 4 อภิปรายผลการวิจัยตามรายด้านดังนี้

ด้านที่ 1 ทักษะการสื่อสาร พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษหรือภาษาอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสารในระดับสากลอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรและเปลี่ยนเรียนรู้กับครูหรือผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษเข้าร่วมชุมชน

แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเป็นการช่วยเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ด้านภาษาหาสื่อการเรียนการรู้ที่มีคุณภาพสำหรับนำมาพัฒนาตนเอง เช่น หนังสือ แอปพลิเคชันและเข้าร่วมการอบรมหรือเข้าอบรมคอร์สออนไลน์ การฟังพอดแคสต์ วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง SWOT หรือ ID Planและพัฒนาภาษาอังกฤษอย่างเป็นระบบ เช่น กำหนดเป้าหมาย ประเมินผล เลือกใช้ภาษาอังกฤษตามกาละเทศะ ฝึกฝนตนเองอย่างต่อเนื่อง การนำภาษาอังกฤษไปใช้ในสถานการณ์จริงอย่างสม่ำเสมอ เช่น การนำเสนอผลงานในเวทีสากลทั้งนี้เพราะหลักสูตรหรือกระบวนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษที่เน้นเรื่องการเรียนไวยกรณ์มากกว่าฝึกทักษะการพูดสื่อสารและไม่มีการปรับเปลี่ยนหลักสูตรดังกล่าวมาอย่างยาวนาน ส่งผลให้ผู้จบการศึกษาแม้จะจบการศึกษาในระดับอุดมศึกษา หรือทำงานในระดับผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากแล้วก็ยังไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ดี และอีกหลายเหตุผลที่ส่งผลต่อทักษะการสื่อสารด้านภาษาอังกฤษ เช่น โอกาสหรือสถานการณ์ในการได้ใช้งานภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวันมีน้อยมากหรือแทบจะไม่มี รวมถึงการใฝ่เรียนรู้ ฝึกฝน เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องของผู้บริหารเองนั้นมีน้อยมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของกาญจนาพร รุจิโฉม (2561) ที่พบว่า ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษของประชากรใน 80 ประเทศที่ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลักและแบ่งผลการจัดอันดับออกเป็น 5 กลุ่มประเทศ คือ กลุ่มที่มีทักษะภาษาอังกฤษสูงมาก สูง ปานกลาง ต่ำและต่ำมากพบว่าไทยติดอันดับที่ 53 หรืออยู่ในกลุ่มประเทศที่ทักษะภาษาอังกฤษต่ำโดยมีคะแนนน้อยกว่าบังกลาเทศ ปากีสถานและคิวบาและให้ข้อเสนอในการตระหนักถึงความสำคัญของภาษาอังกฤษที่อาจจะส่งผลในด้านการทำงานเนื่องจากในปัจจุบันมีนักลงทุนชาวต่างชาติเข้ามาลงทุนภายในประเทศไทยอย่างแพร่หลาย การสอดแทรกการใช้ภาษาอังกฤษในทุกส่วนของชีวิตประจำวันจะสร้างความคุ้นชินให้กับตนเองเพื่อให้ตระหนักว่าภาษาอังกฤษเป็นเรื่องใกล้ตัวที่มีความจำเป็นอย่างมากโลกในศตวรรษที่ 21

ด้านที่ 2 ทักษะการบริหารจัดการองค์การ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนการดำเนินงานและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารต้นแบบ เช่น การจัดระบบพี่เลี้ยง และการแลกเปลี่ยน Best Practices รวมถึงการเข้าร่วมโปรแกรมอบรมกับผู้เชี่ยวชาญ การเรียนรู้จากโรงเรียนต้นแบบที่ประสบความสำเร็จช่วยให้ผู้บริหารนำแนวปฏิบัติที่เหมาะสมมาปรับใช้ ควรศึกษาแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น เข้าร่วมอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับเครื่องมือวางแผนสมัยใหม่ เช่น SWOT Analysis, OKR, Balanced Scorecard การฟังคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญและนำมาปรับใช้ เป็นวิธีที่ช่วยพัฒนาทักษะอย่างมีประสิทธิภาพวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาและชุมชน เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลผลสอบ NT, O-NET และใช้เครื่องมือวางแผนที่เหมาะสม เช่น SMART Goals, After Action Review ยึดประโยชน์ของผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและมีความยืดหยุ่นรวมถึงการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ ช่วยให้การบริหารตอบโจทย์ความต้องการ ปฏิบัติตามแผนอย่างเป็นระบบ เช่น การตรวจสอบและประเมินผลอย่างต่อเนื่องและการปรับปรุงแผนงานตามผลการประเมิน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ บริหารด้วยความโปร่งใส ช่วยให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้เพราะการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี ผู้มีส่วนสำคัญอย่างมากคือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลจากการใฝ่ศึกษาเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอมีความสามารถในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและเครื่องมือต่างๆ ทางด้านการบริหารสมัยใหม่ และความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายนอก เพื่อการระดมทรัพยากรมาพัฒนาโรงเรียน แต่การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีในปัจจุบัน ส่วนมากเป็นการดำเนินการจัดทำโครงการ

กิจกรรม ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีนโยบายและภารกิจจำนวนมากกระบวนการจัดทำแผนจึงปรับเปลี่ยนเฉพาะบางโครงการกิจกรรมเพื่อตอบสนองนโยบายและมอบหมายให้ครูรับผิดชอบแต่ละคนโดยตรง ไม่ได้เกิดจากกระบวนการที่เป็นระบบชัดเจน โดยการรับฟังความคิดเห็นปัญหา ข้อเสนอแนะจากครูหรือชุมชน ร่วมกันคิดวิเคราะห์ลำดับความสำคัญตามปัญหาบริบทของโรงเรียนแล้วนำมาจัดทำโครงการกิจกรรม ซึ่งอาจไม่ตอบสนองกับบริบทสภาพแวดล้อมของนักเรียนในพื้นที่ที่มีความไม่เท่าเทียมทางการศึกษาอยู่มาก ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาการศึกษาต่อไปเนื่องจากแก้ปัญหาไม่ตรงจุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของพิมพฤทธิ์ เที่ยงภักดิ์ (2567) ที่พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะด้านการสื่อสาร และความร่วมมืออยู่ในระดับมากที่สุด ทักษะด้านการสื่อสารและความร่วมมือ อยู่ในระดับมากที่สุด ทักษะด้านความรู้ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ทักษะด้านการสร้างสรรค์ ผลิตนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ทักษะด้านการบริหารและการปรับตัว อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านที่ 3 ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรรับฟังคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่มีแนวคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ อยู่เสมอ เช่น การเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับ Design Thinking, Agile หรือ Change Management และการรับฟังความคิดเห็นจากครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เรียนรู้จากตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จ ช่วยให้ผู้บริหารนำแนวปฏิบัติที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ วิเคราะห์และประเมินความเหมาะสมของนวัตกรรมก่อนนำมาใช้ประเมินตนเองและรับฟังผู้อื่น ตั้งคำถามท้าทายวิธีการแบบเดิมการวางแผนที่สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาความสามารถของครูและบุคลากร นำแนวคิดนวัตกรรมไปปฏิบัติ เช่น การทดลองใช้ระบบดิจิทัลหรือกระบวนการวิจัยและพัฒนาและนำผลจากการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษายังขาดการศึกษาเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการพัฒนาหลักสูตรที่ประสบผลสำเร็จ การเปิดเวทีหรือช่องทางการรับฟัง ปัญหาและข้อเสนอแนะของนักเรียน ครู ผู้ปกครองหรือชุมชนทำให้ไม่สามารถเข้าถึงปัญหา ไม่มีการคิดค้นแนวทางวิธีการหรือนวัตกรรมใหม่ๆ สำหรับแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ รวมถึงขาดการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน เช่น หากมีหลักสูตรใหม่ที่มีการปรับเปลี่ยนและขอโรงเรียนทดลองใช้หลักสูตรจะพบว่า มีโรงเรียนที่ร่วมทดลองน้อยมาก การจัดทำกิจกรรมนำเสนอผลงานการจัดการเรียนรู้ที่ประสบผลสำเร็จแล้วไม่มีการส่งเสริมการนำไปทดลองใช้สรุปผลและเผยแพร่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของพิมพฤทธิ์ เที่ยงภักดิ์ (2567) ที่พบว่า การพัฒนาทักษะด้านการสร้างสรรค์ผลิตนวัตกรรม ผู้บริหารจะต้องศึกษาปัญหารอบด้านแล้วค้นหาวิธีที่ดีที่สุดโดยประยุกต์กับเทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อให้เกิดนวัตกรรมทางการบริหารใช้กระบวนการวิจัยเพื่อให้ได้นวัตกรรมทางการบริหารมีนโยบายที่ชัดเจนร่วมคิด ร่วมทำให้เกิดเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม การระดมสมองจากหลายภาคส่วนเพื่อได้วิธีการที่ดีที่สุด

ด้านที่ 4 ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีในการวางแผนและบริหารจัดการการทำงานภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี เช่น การเชื่อมต่อผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ การจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้และการสรรหาผู้เชี่ยวชาญในสถานศึกษา

การมีที่ปรึกษาหรือเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญช่วยให้ได้รับคำแนะนำที่ชัดเจน ผู้บริหารควรเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ผ่านแหล่งข้อมูลดิจิทัล เช่น พอดแคสต์ คอร์สออนไลน์และการอบรมเกี่ยวกับเครื่องมือบริหาร เช่น School Management System, Data Analytics การรับฟังคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญและประเมินความเหมาะสมของเทคโนโลยี เช่น ERP, LMS วิเคราะห์ความต้องการด้านเทคโนโลยีของสถานศึกษา เช่น ขนาดโรงเรียน งบประมาณและเป้าหมายและประเมินตนเองในการใช้เทคโนโลยี การใช้เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล เช่น LMS, Big Data และการพิจารณาความคุ้มค่าในการลงทุน นำเทคโนโลยีมาใช้อย่างเป็นระบบ เช่น การใช้ซอฟต์แวร์บริหารสถานศึกษาและการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีด้วย เช่น Google Meet, Line การประเมินผลและปรับปรุงการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษายังขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นสูง มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากไม่ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะดังกล่าวซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นอย่างมากในการนำมาใช้วางแผนและการบริหารจัดการในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น การนำเครื่องมือดิจิทัลมาวิเคราะห์ข้อมูลผลการศึกษาและดูปัจจัยที่ส่งผลเพื่อแก้ไขปัญหา ยกตัวอย่างเช่น นำข้อมูลผลการเรียนจาก O-net แล้วมาเปรียบเทียบกับสถานะการหย่าร้างของครอบครัว จากโปรแกรม DMC ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลหรือไม่ การสำรวจพฤติกรรมการเล่นเกมส์แล้วนำมาเปรียบเทียบกับผลการเรียน ว่าส่งผลหรือไม่ การดูความยากจนจากโปรแกรม CCT ของกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนหรือไม่ เป็นต้น แต่ทักษะเบื้องต้นผู้บริหารสามารถเรียนรู้ใช้งานด้วยตนเองได้ เช่น การประชุมผ่าน Google meet หรือ Zoom meeting การใช้ Gmail Google form Google sheet สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ บุญช่วย ศิริเกษ (2567) ที่พบว่า การบริหารจัดการดิจิทัล ผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีพื้นฐานในการบริหารจัดการ แต่ยังขาดทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง โดยเน้นการพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการบริหารจัดการข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ

ด้านที่ 5 ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับทีมงานอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเชิญผู้นำที่ประสบความสำเร็จมาบรรยายหรือจัดอบรมสร้างแรงจูงใจและสร้างเครือข่ายกับผู้นำทั้งในและนอกวงการศึกษา เช่น ผู้บริหารโรงเรียนที่มีอัตรานักเรียนออกกลางคันต่ำ เพื่อช่วยเพิ่มโอกาสในการพัฒนารับฟังความต้องการและข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างแท้จริง สื่อสารชัดเจน ตรงไปตรงมา เพื่อสร้างความเข้าใจความเชื่อมั่น รับฟังคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจ เพื่อออกแบบวิธีการที่เหมาะสม วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคคลและปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ เช่น ความต้องการของครูในแต่ละช่วงวัยที่แตกต่างกัน และการจัดสวัสดิการหรือรางวัลที่เหมาะสม จัดกิจกรรมที่ตรงความต้องการของครูและบุคลากร และการบริหารด้วยธรรมาภิบาล ดำเนินการสร้างแรงจูงใจอย่างเป็นระบบ เช่น การมอบรางวัลและยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่สามารถพัฒนานักเรียนอย่างมีคุณภาพ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน เช่น การกระจายอำนาจ การกำหนดเป้าหมายร่วม มีความเป็นธรรมในการตัดสินปัญหา เพื่อช่วยสร้างความผูกพันและความทุ่มเทในการปฏิบัติงาของครูและบุคลากร ทั้งนี้เพราะการสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การกล่าวขอบคุณ ยกย่องชมเชย มอบเกียรติบัตร ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการกิจกรรมของโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จหรือจัดการเรียนการสอนแล้วนักเรียนมีคุณภาพในโนเรียนยังมีน้อย ส่วนมากเป็นการมอบเกียรติบัตรและยกยกชมเชยในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับจังหวัดหรือระดับประเทศรวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน จะเป็นสิ่งที่ทำให้

ผู้ปฏิบัติงานที่ดีเสียกำลังใจเมื่อเห็นว่าผู้ที่ปฏิบัติงานแบบปกติทั่วไปก็สามารถได้รับการประเมินผลการปฏิบัติในระดับดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจิราภรณ์ คงสุวรรณ์ และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2566) ที่พบว่า แรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นที่อยู่ในตัวทำให้เกิดแรงขับเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการแรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่างๆ มีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง รางวัลหรือคำชมการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทนซึ่งเป็นปัจจัยที่มากระตุ้นเพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามที่ตั้งไว้เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่จนงานบรรลุผลสำเร็จ

องค์ความจากการวิจัย

องค์ความจากการวิจัยครั้งนี้ คือ การพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ตามหลักปัญญาวุฒิธรรม 4 สามารถอธิบายได้ว่า

สีเหลี่ยมชั้นนอก หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือความสามารถของผู้บริหารในการใช้กลยุทธ์และกระบวนการในการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ด้านดังนี้ 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะการบริหารจัดการองค์การ 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ 4) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล และ 5) ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์

วงกลมชั้นกลาง หมายถึง หลักปัญญาวุฒิธรรม 4 คือธรรมที่เป็นไปเพื่อความเจริญงอกงามแห่งปัญญา ประกอบด้วยหลักธรรม 4 ประการ ได้แก่ 1) สัปปุริสสังเสวะ การอยู่ใกล้คนดีใกล้ผู้รู้ มีครูอาจารย์ดีมีข้อมูล มีสื่อที่ดี มีเครือข่ายที่ดี สภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี 2) สัทธัมมัสสวนะ เอาใจใส่ศึกษาโดยมีหลักสูตรการเรียนการสอนที่ดีเป็นผู้ใฝ่รู้ เป็นผู้ฟังที่ดี รู้เท่าทันปัจจุบัน 3) โยนิโสมนสิการ มีกระบวนการคิดวิเคราะห์พิจารณาหาเหตุผลที่ดีและถูกวิธี มีทักษะการจัดการองค์กร ทักษะการวินิจฉัยและการประเมินที่ดี 4) ธัมมานุธัมมปฏิปัตติ ความสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตได้ถูกต้องเหมาะสมดำเนินงานถูกต้องตามหลักกฎหมายตามจรรยาบรรณวิชชาชีพเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม

วงกลมชั้นใน หมายถึง แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ตามหลักปัญญาวุฒิธรรม 4 มีรายละเอียดดังนี้

ด้านที่ 1 ทักษะการสื่อสารผู้บริหารควรคบหาครูหรือผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษ เข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเป็นการช่วยเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ด้านภาษา หาสื่อการเรียนการรู้ที่มีคุณภาพสำหรับนำมาพัฒนาตนเอง เช่น หนังสือ แอปพลิเคชันและเข้าร่วมการอบรมหรือเข้าอบรมคอร์สออนไลน์ การฟังพอดแคสต์ วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง (SWOT หรือ ID Plan)และพัฒนาภาษาอังกฤษอย่างเป็นระบบ เช่น การกำหนดเป้าหมาย การประเมินผล การเลือกใช้ภาษาอังกฤษตามกาละเทศะ ฝึกฝนตนเองอย่างต่อเนื่อง การนำภาษาอังกฤษไปใช้ในสถานการณ์จริงอย่างสม่ำเสมอ

ด้านที่ 2 ทักษะการบริหารจัดการองค์การ ผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารต้นแบบ เช่น การจัดระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) และการแลกเปลี่ยน Best Practices รวมถึงการเข้าร่วมโปรแกรมอบรมกับผู้เชี่ยวชาญการเรียนรู้จากโรงเรียนต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ ช่วยให้ผู้บริหารนำแนวปฏิบัติที่เหมาะสมมาปรับใช้ควรศึกษาแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น เข้าร่วมอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับเครื่องมือวางแผนสมัยใหม่ เช่น SWOT Analysis, OKR, Balanced Scorecard การฟังคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญและนำมาปรับใช้เป็นวิธีที่ช่วยพัฒนาทักษะอย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา

และชุมชน เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลผลสอบ NT, O-NET และใช้เครื่องมือวางแผนที่เหมาะสม เช่น SMART Goals, After Action Review ยึดประโยชน์ของผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและมีความยืดหยุ่นรวมถึงการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ ช่วยให้การบริหารตอบโจทย์ความต้องการ ปฏิบัติตามแผนอย่างเป็นระบบ เช่น การตรวจสอบและประเมินผลอย่างต่อเนื่องและการปรับปรุงแผนงานตามผลการประเมิน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ บริหารด้วยความโปร่งใสช่วยให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

ด้านที่ 3 ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรรับฟังคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่มีแนวคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ อยู่เสมอ เช่นการเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับ Design Thinking, Agile, หรือ Change Management และการรับฟังความคิดเห็นจากครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน เรียนรู้จากตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จช่วยให้ผู้บริหารนำแนวปฏิบัติที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ วิเคราะห์และประเมินความเหมาะสมของนวัตกรรมก่อนนำมาใช้ ประเมินตนเองและรับฟังผู้อื่น ตั้งคำถามท้าทายวิธีการแบบเดิม การวางแผนที่สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาความสามารถของครูและบุคลากร นำแนวคิดนวัตกรรมไปปฏิบัติ เช่น การทดลองใช้ระบบดิจิทัลหรือกระบวนการวิจัยและพัฒนาและนำผลจากการประเมิน มาปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ด้านที่ 4 ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี เช่น การเชื่อมต่อผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ การจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้และการสรรหาผู้เชี่ยวชาญในสถานศึกษา การมีที่ปรึกษาหรือเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ช่วยให้ได้รับคำแนะนำที่ชัดเจน ผู้บริหารควรเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ผ่านแหล่งข้อมูลดิจิทัล เช่น พอดแคสต์ คอร์สออนไลน์และการอบรมเกี่ยวกับเครื่องมือบริหาร เช่น School Management System, Data Analytics การรับฟังคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญและประเมินความเหมาะสมของเทคโนโลยี เช่น ERP, LMS วิเคราะห์ความต้องการด้านเทคโนโลยีของสถานศึกษา เช่น ขนาดโรงเรียน งบประมาณ และเป้าหมาย และประเมินตนเองในการใช้เทคโนโลยี การใช้เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล เช่น LMS, Big Data และการพิจารณาความคุ้มค่าในการลงทุน นำเทคโนโลยีมาใช้อย่างเป็นระบบ เช่น การใช้ซอฟต์แวร์บริหารสถานศึกษาและการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีด้วย เช่น Google Meet, Line การประเมินผลและปรับปรุงการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง

ด้านที่ 5 ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ผู้บริหารควรเชิญผู้นำที่ประสบความสำเร็จมาบรรยายหรือจัดอบรมสร้างแรงจูงใจและสร้างเครือข่ายกับผู้นำทั้งในและนอกวงการศึกษา เช่น ผู้บริหารโรงเรียนที่มีอัตรานักเรียนออกกลางคันต่ำ เพื่อช่วยเพิ่มโอกาสในการพัฒนา รับฟังความต้องการและข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างแท้จริง สื่อสารชัดเจนตรงไปตรงมา เพื่อสร้างความเข้าใจความเชื่อมั่น รับฟังคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจ เพื่อออกแบบวิธีการที่เหมาะสม วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคคลและปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ เช่น ความต้องการของครูในแต่ละช่วงวัยที่แตกต่างกัน และการจัดสวัสดิการหรือรางวัลที่เหมาะสม จัดกิจกรรมที่ตรงความต้องการของครูและบุคลากรและการบริหารด้วยธรรมาภิบาล ดำเนินการสร้างแรงจูงใจอย่างเป็นระบบ เช่น การมอบรางวัลและยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่สามารถพัฒนานักเรียนอย่างมีคุณภาพ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน เช่น การกระจายอำนาจ การกำหนดเป้าหมายร่วม มีความเป็นธรรมในการตัดสินปัญหา เพื่อช่วยสร้างความผูกพันและความทุ่มเทในการปฏิบัติงาของครูและบุคลากร สรุปดังในภาพที่ 1

ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย SDCP Model

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองด้านภาษาอังกฤษ โดยเน้นการใช้สื่อดิจิทัล เช่น พอดแคสต์ คอร์สออนไลน์ เน้นการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริงเพื่อยกระดับทักษะการสื่อสารให้ทันสมัยและตอบโจทย์ศตวรรษที่ 21

1.2 ส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) และระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบหรือมีความรู้ความเชี่ยวชาญเพื่อแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ให้กับผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่ เช่น การฝึกใช้เครื่องมือวางแผน เช่น SWOT Analysis เพื่อบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยความโปร่งใสและมุ่งผลสัมฤทธิ์คือคุณภาพผู้เรียน

1.3 จัดอบรมเกี่ยวกับแนวคิดนวัตกรรม เช่น กระบวนการคิดเพื่อแก้ไขปัญหาหรือโจทย์ให้ถูกจุดตลอดจนพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือโจทย์ที่ตั้งไว้ (Design Thinking) และการทำงานที่รวดเร็วว่องไว เน้นผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าขั้นตอนรวมถึงเวทีรับฟังความคิดเห็นจากครู นักเรียน และชุมชนเพื่อพัฒนานวัตกรรมที่เหมาะสม

1.4 ยกระดับทักษะเทคโนโลยีและดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี เช่น ซอฟต์แวร์บริหารสถานศึกษา (LMS, ERP) และจัดอบรมการใช้เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล เช่น Big Data พร้อมส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เครื่องมือ เช่น Google Meet และ Line เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการเรียนการสอน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.2 ควรศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน

2.3 ควรศึกษาประสิทธิผลของการฝึกอบรมแนวคิดนวัตกรรม (เช่น Design Thinking, Agile) ต่อทักษะการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.4 ควรศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ หรือปัญญาประดิษฐ์ในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุค Thailand 4.0 และศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

กาญจนาพร รุจิโฉม. (2561). การสื่อสารภาษาอังกฤษของคนไทยกับการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21. วารสารศิลปะการจัดการ, 2(3), 199-210.

จิราภรณ์ คงสุวรรณ์ และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2566). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 24(1), 454-464.

บุญช่วย ศิริเกษ. (2567). แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิชาการจินตาสิทธิ์, 2(2), 93-106.

พรปวีณ์ พิชัยยุทธ์ และคณะ. (2566). แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์, 15(3), 173-182.

พัชราภรณ์ ดวงชื่น. (2566). ผู้บริหารกับบทบาทใหม่ในการบริหารการศึกษาในโลกอนาคต. EDUCATION JOURNAL Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University, 6(1), 191-202.

พิมพฤทธิ์ เที่ยงภักดิ์. (2567). การพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 6(2), 210-226.

วีระยุทธ เรืองธรรม. (2566). ทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วารสารศรีล้านช้างปริทรรศน์, 9(2), 57-69.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. แหล่งที่มา https://84000.org/Tipitaka/ dic/d_item.php?i=179 สืบค้นเมื่อ 16 กุมภาพันธ์ 2567.

สัญญา สดประเสริฐ. (2562). ศตวรรษที่ 21: ทักษะการเรียนรู้สู่ความเป็นครูมืออาชีพ. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 2(1), 1-12.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. (2567). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. แหล่งที่มา https://www.nsw3.go.th/ สืบค้นเมื่อ 16 กุมภาพันธ์ 2567.

สิทธิชัย ขำละม้าย และคณะ(2566). แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8(2), 1579-1588.

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน (2568)
Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences Vol. 6 No. 3 July-September (2025)
ISSN: 2730-3233 (Online) https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS

แนวทางพัฒนาการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาตามหลักภาวนา 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

GUIDELINES FOR DEVELOPING THE BUDDHIST LEARNING AND TEACHING ACCORDING TO THE FOUR BHAVANA OF SCHOOLS UNDER THE RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

[1]พระมหาณัฐวัฒน์ กิตฺติโก (จันทราสุริยัน) Phramaha Nattawat Kittigo (Jantrasuriyan)
[2]พระครูกิตติญาณวิสิฐ PhrakhruKittiyanawisit [3]ประวิทย์ ชัยสุข Prawit Chaisuk
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: nanthwathn1976@gmail.com

Article Received: August 10, 2025. Revised: September 25, 2025. Accepted: September 27, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาของโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาตามหลักภาวนา 4 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาตามหลักภาวนา 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 222 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน จำนวน 7 รูป/คน โดยการเลือกแบบเจาะจงเกณฑ์ในการเลือก วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) วิธีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาตามหลักภาวนา 4 เป็นกระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมการนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปใช้ในชีวิตประจำวันสามารถทำได้ผ่านกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง เช่น การทำกิจกรรมกลุ่ม การบริการสังคม การบันทึกประสบการณ์และการเล่นเกมส์ ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนพัฒนาทักษะต่างๆ และนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมการพัฒนาตนเองตามหลักภาวนา 4 มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาบุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจและปัญญา โดยมีกิจกรรมหลักคือพัฒนาร่างกาย พัฒนาศีล พัฒนาจิตใจ พัฒนาปัญญาและกระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาตามหลักภาวนา 4 มุ่งเน้นไปที่การให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ฝึกคิดวิเคราะห์และนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง 3) แนวทางพัฒนาการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาตามหลักภาวนา 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เป็นการพัฒนาการสอนวิชาพระพุทธศาสนาตามหลักภาวนา 4 มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ 3 ด้านหลัก คือ (1) การส่งเสริมให้นำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริง จัดกิจกรรมที่เน้นการปฏิบัติ เช่น กิจกรรมกลุ่ม การบริการสังคมและโครงงาน เพื่อให้นักเรียนสามารถเชื่อมโยงหลักธรรมคำสอนเข้ากับการดำเนินชีวิตประจำวันได้ (2) การ

ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งร่างกาย การออกกำลังกาย ดูแลสุขภาพ ศีล การรักษาศีล 5 จิตใจ การฝึกสมาธิ ควบคุมอารมณ์ และปัญญา การคิดวิเคราะห์ เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน (3) การส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา กระตุ้นให้นักเรียนฝึกคิดและแก้ปัญหาโดยใช้หลักธรรมเป็นฐาน ผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การอภิปราย การแก้โจทย์ปัญหาในชีวิตจริง การศึกษาค้นคว้า และการใช้เทคโนโลยี เพื่อสร้างผู้เรียนที่มีคุณภาพและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข
คำสำคัญ: การจัดการเรียนการสอน, วิชาพระพุทธศาสนา, หลักภาวนา 4, โรงเรียน

Abstract

This research article aimed to 1) study the state of Buddhist teaching and leraning in schools, 2) study methods for developing Buddhist teaching and learning based on the Four Bhāvanā Principles, and 3) propose guidelines for developing Buddhist teaching and learning based on the Four Bhāvanā Principles in schools under the Rayong Primary Educational Service Area Office 2 . This mixed-method research utilized a quantitative approach using a questionnaire survey of 222 school administrators and teachers. Data were analyzed using basic statistics (percentages, means, and standard deviations). Qualitative research included interviews with seven key informants using purposive sampling and data were analyzed using content analysis.

The results revealed: 1) The overall state of Buddhist teaching and learning in schools under the Rayong Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level. 2) The development of Buddhist teaching and learning based on the Bhāvanā Principles was a the process that promoted the application of knowledge to daily life. Applying Buddhist principles to daily life could be achieved through various activities that encouraged students to practice, such as group activities, community service, experience recording, and games. These activities helped students developed various skills and effectively applied them to real life. The learning process promoted self-development based on the Four Bhāvanā Principles focusing on developing individuals in physical, mental, and intellectual aspects. The main activities were physical development, morality development, mind development, and wisdom development. The learning process promoted analytical thinking and problem-solving based on the Four Bhāvanā Principles, focusing on enabling students to participate in learning, practiced analytical thinking, and applied Dhamma principles in real life. 3) The guidelines for developing Buddhist teachings based on the Four Bhāvanā Principles in schools under the Rayong Primary Educational Service Area Office 2, are to develop Buddhist teachings based on the Four Bhāvanā Principles, focusing on three main learning areas: (1) Promoting the application of knowledge in real life by organizing activities that emphasize practice, such as group activities, community service, and projects, so that students can connect Dhamma teachings to daily life. (2) Promoting self-development, focusing on comprehensive learner

development, including physical activity, exercise, health care, morality, observing the Five Precepts, mind development, meditation practice, emotional control, and wisdom, as well as analytical thinking for sustainable growth. (3) Promoting analytical thinking and problem-solving, encouraging students to practice thinking and problem-solving based on Dhamma principles through a variety of activities, such as discussions, solving real-life problems, research, and the use of technology to create quality learners who can live happily.
Keywords: Teaching and Learning, Buddhist Subject, The Four Bhāvanā Principles, Schools

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาและเป็นเครื่องชี้นำสังคม ดังที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540) ระบุไว้ว่า คนเป็นศูนย์กลาง หรือจุดมุ่งหมายหลักของการพัฒนา โดยมุ่งเน้นให้คนไทยมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีลักษณะเป็นคนดีมีคุณธรรม มีจิตใจสำนึกรับผิดชอบ มีค่านิยมอันดีงาม มีสติปัญญา มีสุขภาพอนามัยที่ดีและมีทักษะในการประกอบอาชีพ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ที่ต้องการให้คนไทยมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยเน้นให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความรู้สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544) ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 ซึ่งดำเนินการตามพระบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 จึงส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามศักยภาพ โดยเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข พื้นฐานของความเป็นไทยและปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือมีคุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่ดีงามในการดำเนินชีวิตให้กับผู้เรียน (สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย, 2542)

จากพระราชบัญญัติการศึกษาข้างต้นจะเห็นว่าในการจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบันเน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กับการเป็นผู้มีความรู้และมีความสุขเพราะการนำหลักธรรมมาใช้ในชีวิตประจำวันย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อชีวิตความเป็นอยู่ ความเชื่อ ความคิดสภาพจิตใจและสังคมโดยส่วนรวม เหตุนั้น การจัดการศึกษาอบรมที่ผดุงสังคมไว้ได้คือการจัดการศึกษาที่มีจริยศึกษาเป็นแกนหลักที่สำคัญ โดยผู้เรียนต้องได้รับการฝึกฝนให้รู้จักผิดชอบชั่วดี สังคมใดหากเต็มไปด้วยคนไร้ศีลธรรม สังคมนั้นย่ามเข้าสู่กลียุค ดังนั้นการที่บุคคลแต่ละคนมีความข้าใจอย่างถูกต้องในหลักศาสนาตามความศรัทธาที่พอเหมาะพอดี มีการฝึกตนตามหลักสัจจะธรรมย่อมช่วยให้บุคคลเกิดปัญญาจนอยู่ร่วมกันได้อย่างมีสันติสุข (สุมน อมรวิวัฒน์, 2542)

เมื่ออดีตที่ผ่านมาการศึกษาเกี่ยวกับพระพุทธศาสนาของเยาวชนจะควบคู่การศึกษาของประเทศไทย โดยเริ่มจากที่วัด ตามประวัติศาสตร์เริ่มตั้งแต่สมัยสุโขทัย การศึกษามีต่อเนื่องกันมาเป็นหลายยุคหลายสมัย จนกระทั่งถึงปี พ.ศ. 2427 เป็นต้นมาจึงมีโรงเรียนเกิดขึ้นตามวัดเป็นจำนวนมากทั้งในกรุงเทพและตามหัวเมืองต่างๆ ทั้งนี้ก็เพื่อให้เยาวชนไทยเป็นคนดี มีคุณสมบัติที่เป็นคุณแก่ราชการและเป็นกำลังสำคัญที่จะสร้างสรรค์ความเจริญแก่บ้างเมืองมากยิ่งขึ้นและในปี พ.ศ. 2435 มีการตั้งโรงเรียนมูลศึกษาขึ้นในวัดทั้งในกรุงเทพและตามหัวเมือง โดยมีเจ้าอาวาสเป็นผู้จะจัดพระภิกษุทำการสอนบรรดาศิษย์ทั้งหมดในวัดในปี พ.ศ. 2464 มีพระราชบัญญัติประถมศึกษาใช้บังคับเด็กอายุระหว่าง 7-14 ปี ให้เข้าโรงเรียนโดยมีผลบังคับทั่วประเทศเมื่อ พ.ศ. 2478 และในปี พ.ศ.2472 กระทรวงธรรมการได้ประกาศเพิ่มหลักสูตรทางจริยศึกษาขึ้น

ในโรงเรียนทั้งหมดและกำหนดให้นักเรียนได้สดับรับฟังพระธรรมเทศนาเพื่ออบรมให้เด็กมีความเลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธศาสนา จนกระทั่งปี พ.ศ. 2493 กระทรวงศึกษาธิการจึงได้เริ่มกำหนดให้โรงเรียนต่างๆ ทั้งโรงเรียนหลวงและโรงเรียนราษฎร์ใช้หนังสือเรียนหลักสูตรจริยศึกษาสำหรับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีเนื้อหาการสอนวิชาศีลธรรมเป็นเรื่องเกี่ยวกับพุทธประวัติหลักธรรมหรือคำสอนจากพระไตรปิฎก เป็นที่สังเกตว่าแบบเรียนชุดพระพุทธศาสนามีลักษณะทางศาสนาด้วย ซึ่งโรงเรียนเลือกทำกันเป็นประจำทุกวันทุกสัปดาห์หรือเป็นครั้งคราว การศึกษาเกี่ยวกับพระพุทธศาสนาอย่างเป็นระบบเช่นนี้ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนมีความสำนึกในการเป็นพุทธศาสนิกชนที่ดีมากยิ่งขึ้นไปอีก (ทินพันธ์ นาคะตะ, 2543)

การเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนา ในอดีตจนถึงปัจจุบันยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เพราะครูและบุคคลากรทางการศึกษายังขาดทักษะในการคิด วิเคราะห์ ขาดความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ และเน้นการสอนโดยการบอกและให้เด็กท่องจำ เน้นวิชาความรู้มากกว่าการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่เด็กและยังไม่สามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้จากสิ่งต่างๆ ใกล้ตัวได้ ขณะเดียวกันครูได้รับการพัฒนายังไม่เพียงพอและไม่ต่อเนื่อง (วิไล ตั้งจิตสมคิด, 2534) ทำให้ผู้เรียนไม่เกิดความซาบซึ้งพอที่จะนำหลักธรรมไปประพฤติปฏิบัติให้บังเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณธรรมและคุณภาพทางจิต จึงมักจะส่งผลออกมาว่าเยาวชนไทยขาดระเบียบวินัย ติดยาเสพติดก่อการทะเลาะวิวาทกัน (พระราชวรมุนี (ป. อ. ปยุตฺโต), 2528)

การเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขึ้นไปควรเป็นไปในลักษณะวิชาการ ไม่ควรเป็นการสอนในลักษณะศาสนา ซึ่งการสอนศาสนานั้นมีวัตถุประสงค์ที่จะทำให้นักเรียนมีจิตใจโน้มเอียงไปในทางเลื่อมใสในศาสนาที่ตนเองนับถือ หรือศึกษาให้เคารพศรัทธายิ่งขึ้น จนบรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุดของศาสนานั้นๆ แต่การสอนในเชิงวิชาการจะเน้นในลักษณะการหาข้อมูล ข้อเท็จจริงและเหตุปัจจัยที่ทำให้เกิดเรื่องราวหรือสิ่งต่างๆ ของศาสนานั้นที่มีขึ้นจะได้ประโยชน์แก่การเรียนการสอนเสริมสติปัญญาตามแนวทางแบบศาสนาพุทธมากกว่า การเรียนรู้เรื่องพุทธศาสนาในฐานะที่เป็นสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลในการดำเนินชีวิตยิ่งอย่างหนึ่งของสังคมไทย การที่ศึกษาพุทธศาสนาอย่างรู้จริงก็จะช่วยให้เราเข้าใจวิถีชีวิตคนไทยได้ดียิ่งขึ้น (พระครูปลัดกวีวัฒน์ และคณะ, 2563)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาตามหลักภาวนา 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เพื่อเป็นการศึกษาหาข้อเสนอแนะด้านการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดีขึ้นและนักเรียนสามารถนำหลักธรรมคำสอนไปใช้ในชีวิตประจำวันเป็นทั้งคนดี มีปัญญา คนเก่งและมีความสุข เหมาะสมกับวัยร่วมกันพัฒนาสังคมชาติไทยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2
2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาตามหลักภาวนา 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2
3. เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาตามหลักภาวนา 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 86 โรงเรียน จำนวน 993 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของKrejcie and Morgan ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 222 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ จำนวน 7 รูป/คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจงคุณสมบัติ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม มีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาหลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนา 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย 4) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาว่ามีความครอบคลุมหรือไม่ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปเพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญปรากฏว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.5 - 1.00 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.917 6) ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาตามหลักภาวนา 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์วิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ความถี่ และค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามสภาพการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนรู้ ด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา และด้านกระบวนการเรียนรู้ ตามลำดับ สรุปดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวม

ด้าน	สภาพการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับ
1	กระบวนการเรียนรู้	4.12	0.53	มาก	4
2	สื่อการเรียนรู้	4.24	0.56	มาก	2
3	กิจกรรมการเรียนการสอน	4.34	0.60	มาก	1
4	การวัดผลและประเมินผลการศึกษา	4.12	0.61	มาก	3
	ภาพรวม	**4.21**	**0.58**	**มาก**	

2. วิธีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาตามหลักภาวนา 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

2.1 การเรียนรู้ส่งเสริมการนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน วิธีการจัดการเรียนการสอนควรนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปใช้ในชีวิตประจำวันสามารถทำได้ผ่านกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง เช่น การทำกิจกรรมกลุ่ม การบริการสังคม การบันทึกประสบการณ์และการเล่นเกมส์ ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนพัฒนาทักษะต่างๆและนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมการนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันตามหลักภาวนา 4 หลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาได้เน้นย้ำถึงการเชื่อมโยงความรู้ทางพระพุทธศาสนากับชีวิต ประจำวันของผู้เรียนมากน้อยเพียงใด มีกิจกรรมหรือโครงงานที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอนหรือไม่

2.2 การเรียนรู้ส่งเสริมการพัฒนาตนเองตามหลักภาวนา 4 วิธีการจัดการเรียนการสอนพัฒนาการศึกษาและประยุกต์เข้ากับสมันปัจจุบัน และควรมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาบุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และปัญญาโดยมีกิจกรรมหลักๆ คือพัฒนาร่างกาย ออกกำลังกาย ฝึกสมาธิ ดูแลสุขภาพ พัฒนาศีล รักษาศีล 5 ปฏิบัติตนตามหลักธรรมคำสอน พัฒนาจิตใจควบคุมอารมณ์ ฝึกสมาธิ พัฒนาความสงบ พัฒนาปัญญา คิดวิเคราะห์ปัญหา แก้ไขปัญหาด้วยปัญญา การนำหลักภาวนา 4 มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองนั้นสามารถทำได้หลากหลายวิธีและเหมาะสมกับแต่ละบุคคล สิ่งสำคัญคือการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและจริงจังเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืน

2.3 การเรียนรู้ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาตามหลักภาวนา 4 วิธีการจัดการเรียนการสอน ควรศึกษาและมุ่งเน้นไปที่การให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ฝึกคิดวิเคราะห์และนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง โดยมีกิจกรรมหลักๆ คือการอภิปรายสร้างโอกาสให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมุมมองที่แตกต่างกันการแก้ปัญหาให้โจทย์ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับชีวิตจริง ให้นักเรียนหาแนวทางแก้ไขโดยใช้หลักธรรม การศึกษาค้นคว้า ส่งเสริมให้นักเรียนค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมและนำเสนอผลงาน การปฏิบัติกิจกรรม จัดกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น เกมจำลองสถานการณ์ การทำโครงงาน การทำสมาธิ การใช้เทคโนโลยี นำเทคโนโลยีมาช่วยในการเรียนรู้ เช่น วิดีโอ อนิเมชัน แพลตฟอร์มออนไลน์ การตั้งคำถามกระตุ้นให้นักเรียนตั้งคำถามและแสดงความคิดเห็น การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็น กระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาตามหลักภาวนา 4 นั้นเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณภาพและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

3. แนวทางพัฒนาการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาตามหลักภาวนา 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 3

3.1 กระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมการนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันตามหลักภาวนา 4 ได้แก่ 1) นำเรื่องราวในชีวิตประจำวันมาเป็นตัวอย่างในการอธิบายหลักธรรม เช่น การใช้หลักเมตตาในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น การใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา 2) จัดกิจกรรมกลุ่มให้นักเรียนได้อภิปรายและนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักธรรมไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ 3) มอบหมายโครงงานที่ให้นักเรียนได้ออกแบบและดำเนินการกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักภาวนา เช่น โครงการส่งเสริมการอ่าน โครงการช่วยเหลือสังคม 4) ใช้สื่อที่จับต้องได้ เช่น รูปภาพ, แผนที่ความคิด, โมเดล เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง 5) ใช้เกมส์และกิจกรรมสร้างสรรค์เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้หลักธรรมอย่างสนุกสนาน

3.2 กระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมการพัฒนาตนเองตามหลักภาวนา 4 ได้แก่ 1) ปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักภาวนา 4 เน้นการปฏิบัติจริงและการเชื่อมโยงกับชีวิตประจำวัน 2) สร้างสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายและทันสมัย เช่น วิดีโอ อนิเมชัน เกม หรือแอปพลิเคชัน 3) จัดกิจกรรมที่หลากหลายและน่าสนใจ เช่น การอภิปราย การทำโครงงาน การปฏิบัติธรรม 4) ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาและมีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 5) สร้างบรรยากาศที่สงบ ร่มเย็น และเอื้อต่อการปฏิบัติธรรม

3.3 กระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาตามหลักภาวนา 4 ได้แก่ 1) การเรียนรู้ไม่เพียงแต่การท่องจำหลักธรรม แต่ต้องเน้นการปฏิบัติจริง เช่น การฝึกสมาธิ การทำกิจกรรมกลุ่ม การบำเพ็ญประโยชน์ 2) นำหลักธรรมมาอธิบายเหตุการณ์ในชีวิตจริง เพื่อให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญและนำไปประยุกต์ใช้ได้ 3) กระตุ้นให้ผู้เรียนตั้งคำถาม ค้นคว้าข้อมูลและวิเคราะห์ปัญหา เพื่อพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ 4) สร้างบรรยากาศที่อบอุ่น ปลอดภัยและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็น 5) สอนให้รู้จักผิดชอบชั่วดี มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบผลการวิจัยสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนรู้ ด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา และด้านกระบวนการเรียนรู้ ตามลำดับ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ให้ความสำคัญและมีการดำเนินงานจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาอย่างมีคุณภาพในระดับที่น่าพอใจ ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า แม้การจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาโดยรวมจะอยู่ในระดับที่ดี แต่ก็ยังมีโอกาสในการพัฒนา โดยเฉพาะการยกระดับกระบวนการเรียนรู้ให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนาแนวทางการจัดกิจกรรมที่ไม่ได้เน้นแค่ความสนุกสนานหรือการมีส่วนร่วมเพียงผิวเผิน แต่ต้องเป็นกิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์และสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างแท้จริง ควบคู่ไปกับการพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับเป้าหมายดังกล่าว ซึ่งผลการวิจัยในภาพรวมมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของฉวีวรรณ ยะสุรินทร์

(2540) ที่พบว่า การเรียนการสอนที่เป็นการเรียนที่มีกิจกรรมการเรียนการสอน นักเรียนชอบที่จะเรียนด้วยหน่วยการเรียนการสอนนี้เพราะมีกิจกรรมและสื่อการเรียนการสอนหลากหลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูปัญญาวัฒนกิจ ปญฺญาวฑฺฒโน (พึ่งสูงเนิน) (2549) ที่พบว่า สภาพการจัดการเรียนการสอนรายด้านอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Johnson Rodney J. (2014) ที่พบว่า การใช้สื่อสังคมออนไลน์ผ่านอุปกรณ์เคลื่อนที่หรือโทรศัพท์มือถือทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากขึ้นและกระตุ้นนักเรียนให้กลับมาสนใจเนื้อหาการเรียนรู้ได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Quintanilla, Brenda U. (2019) ที่พบว่า สภาพปัจจุบันของการใช้สื่อออนไลน์ของครูระดับชั้นมัธยมศึกษาเป็นหลักใช้เพื่อเชื่อมต่อกับครอบครัวและเพื่อนฝูงเชื่อมต่อกับนักการศึกษาที่มีความคิดเห็นเหมือนกันและใช้เป็นเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อค้นหาแหล่งข้อมูลการสอนใช้สร้างปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dorothy Bennett, and others (2009) ที่พบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการศึกษามีความจำเป็นอย่างมากที่จะนำทรัพยากรใหม่ด้านสื่อซึ่งเป็นดิจิทัลมาใช้ คณะครูและนักเรียนบ่อยครั้งที่จะร่วมกันทำโครงงานอย่างกระตือรือร้นและเป็นนักค้นคว้านวัตกรรมใหม่คณะผู้วิจัยและนักออกแบบแทนที่จะมองถึงเทคโนโลยีตัวใหม่และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Andrew E. Fluck ที่พบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกับหลักสูตรสำหรับนักเรียนมีความเข้มแข็งที่จะพัฒนาให้กับการบูรณาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อให้ไปในทางเดียวกันที่จะนำไปสู่การให้ความสำคัญในการฝึกปฏิบัติในชั้นเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Isaksson, Sarah (2020) พบว่า ครูมีทัศนคติเชิงบวกต่อการใช้แพลตฟอร์มสื่อออนไลน์ในการสอน ผู้ที่ใช้สื่อออนไลน ใช้เพื่อวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันอย่างหลากหลาย

2. ผลการศึกษาวิธีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาตามหลักภาวนา 4 เป็นกระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมการนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปใช้ในชีวิตประจำวันสามารถทำได้ผ่านกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง เช่น การทำกิจกรรมกลุ่ม การบริการสังคม การบันทึกประสบการณ์และการเล่นเกมส์ ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนพัฒนาทักษะต่างๆ และนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมการพัฒนาตนเองตามหลักภาวนา 4 มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาบุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจและปัญญา โดยมีกิจกรรมหลักคือพัฒนาร่างกาย พัฒนาศีล พัฒนาจิตใจ พัฒนาปัญญาและกระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาตามหลักภาวนา 4 มุ่งเน้นไปที่การให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ฝึกคิดวิเคราะห์และนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติมา สุนทรรส (2564) ที่พบว่า หลักภาวนา 4 ในพระพุทธศาสนาเถรวาทเป็นหลักปฏิบัติ 4 ด้านที่พระพุทธเจ้าตรัสในคำสอนของพระพุทธองค์เองเพื่อใช้เป็นคุณสมบัติของบุคคล และรูปแบบการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนคุณธรรมมีรูปแบบบูรณาการกับโรงเรียนวิถีพุทธ 5 ด้าน คือ ด้านกายภาพ ด้านกิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิต ด้านการเรียนการสอน ด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ ด้านการบริหารจัดการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้บูรณาการกับโครงการโรงเรียนวิถีพุทธพัฒนาการทาง กายภาวนา มีการฝึกปฏิบัตินักเรียนการเดิน ยืน นั่ง การสวดมนต์ไหว้พระประจำวัน 2) ศีลภาวนา ฝึกปฏิบัติการทำสมาธิก่อนเรียนทุกวิชาการใช้คำว่า ดี คือ คิดดี พูดดี ทำดี 3) จิตภาวนา การฝึกอบรมจิตใจด้วยค่ายคุณธรรม 4) ปัญญาภาวนา มีการจัดกิจกรรมแข่งขันความรู้ด้านคุณธรรม ด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์โรงเรียนและในชุมชน สังคมได้อย่างมีความสุข

3. ผลการนำเสนอแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาตามหลักภาวนา 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่าเป็นการพัฒนาการสอนวิชา

พระพุทธศาสนาตามหลักภาวนา 4 มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ 3 ด้านหลัก คือ (1) การส่งเสริมให้นำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริง จัดกิจกรรมที่เน้นการปฏิบัติ เช่น กิจกรรมกลุ่ม การบริการสังคม และโครงงาน เพื่อให้นักเรียนสามารถเชื่อมโยงหลักธรรมคำสอนเข้ากับการดำเนินชีวิตประจำวันได้ (2) การส่งเสริมการพัฒนาตนเอง มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งร่างกาย การออกกำลังกาย ดูแลสุขภาพ ศีล การรักษาศีล 5 จิตใจ การฝึกสมาธิ ควบคุมอารมณ์ และปัญญา การคิดวิเคราะห์ เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน (3) การส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา กระตุ้นให้นักเรียนฝึกคิดและแก้ปัญหาโดยใช้หลักธรรมเป็นฐาน ผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การอภิปราย การแก้โจทย์ปัญหาในชีวิตจริง การศึกษาค้นคว้าและการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างผู้เรียนที่มีคุณภาพและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสมศักดิ์ วิยาสิงห์ (2556) ที่พบว่า 1) การจัดเนื้อหาการเรียนรู้จากง่ายไปหายากหรือจากรูปธรรมไปสู่นามธรรม สามารถพัฒนาร่างกาย อารมณ์จิตใจและปัญญาตามวุฒิภาวะและสภาพปัญหาที่เกิดในแต่ละช่วงวัย ด้วยการจัดเนื้อหาให้มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงช่วงชั้น 2) การพัฒนาผู้เรียนเต็มศักยภาพ หลักสูตรมีสาระการเรียนรู้ที่ฝึกฝนพัฒนาศักยภาพได้ครบทุกด้าน ทั้งด้านพฤติกรรมทางกายและวาจา ฝึกหัดจิตให้เป็นสมาธิ และพัฒนาความรู้คือปัญญา 3) การกำหนดกรอบใหญ่ของการเรียนรู้ในเรื่องการอยู่ร่วมกันกับสิ่งแวดล้อมทางสังคมและวัตถุ ด้วยการนำข้อมูลที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมรอบตัวมาเป็นกรณีตัวอย่างในการเรียนรู้ 4) การจัดสาระการเรียนรู้ที่สามารถบูรณาการได้ในวิชาเดียวกันและบูรณาการเข้ากับทุกวิชา ด้วยการจัดเนื้อหาที่มีความเชื่อมโยงตลอดเนื้อหาตลอดชั้นเรียน บูรณาการข้ามวิชา ด้วยการเรียนเรื่องการบริหารจิตและเจริญปัญญาและบูรณาการจริยธรรมเข้าในระบบจริยธรรมด้วยกัน

องค์ความรู้การวิจัย

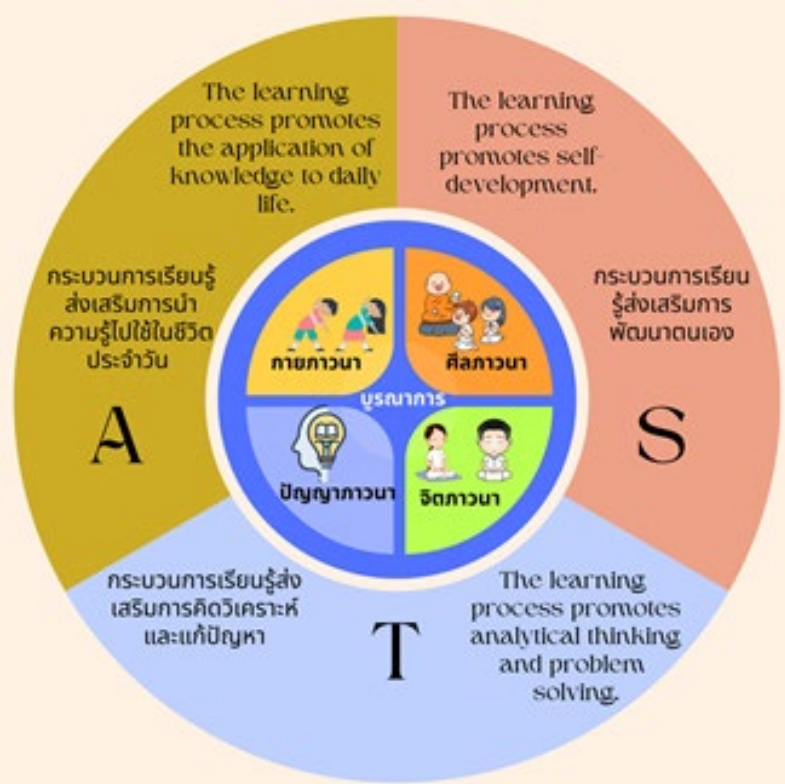
องค์ความการวิจัยครั้งนี้ คือ แนวทางพัฒนาการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาตามหลักภาวนา 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สรุปเป็น “AST” มีอธิบายว่า

A: กระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมการนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน (The learning process promotes the application of knowledge to daily life) การนำหลักภาวนา 4 มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนจะช่วยให้ผู้เรียนไม่เพียงแค่มีความรู้ทางพระพุทธศาสนาแต่ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงทำให้เกิดการพัฒนาตนเองทั้งในด้านสติปัญญา จิตใจและคุณธรรม

S: กระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง (The learning process promotes self-development) การปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักภาวนา 4 เน้นการปฏิบัติจริง เชื่อมโยงกับชีวิตประจำวันเพื่อให้ผู้เรียนนำไปใช้ได้จริงใช้สื่อที่ทันสมัย เช่น วิดีโอ เกม เพื่อดึงดูดความสนใจและเข้าใจง่าย จัดกิจกรรมที่น่าสนใจ เช่น อภิปราย ทำโครงงาน ปฏิบัติธรรม เพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการสอนและมีโอกาสพัฒนาตนเอง สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และปฏิบัติธรรม

T: กระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา (The learning process promotes analytical thinking and problem solving) การเรียนรู้แบบนี้จะช่วยให้ผู้เรียนไม่เพียงแค่มีความรู้ แต่ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง และเป็นคนที่มีคุณภาพ เน้นการปฏิบัติจริงไม่ใช่แค่ท่องจำแต่ต้องนำไปใช้จริง เช่น ฝึกสมาธิ ทำกิจกรรมกลุ่ม สามารถเชื่อมโยงกับชีวิตจริงนำหลักธรรมมาอธิบายเหตุการณ์ในชีวิตประจำวัน เพื่อให้เห็นประโยชน์และนำไปใช้ได้ ทั้งยังฝึกคิดวิเคราะห์ สอนให้ตั้งคำถาม

ค้นคว้า หาข้อมูลและวิเคราะห์ปัญหาและมีการสร้างบรรยากาศที่ดี สร้างบรรยากาศที่ปลอดภัย เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เน้นสอนเรื่องคุณธรรม สอนให้รู้จักผิดชอบชั่วดี มีความรับผิดชอบ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย AST

นอกจากนี้ หลักภาวนา 4 เป็นหลักธรรมสำคัญในการพัฒนาตนเองที่ครอบคลุมทุกด้านของชีวิต มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างร่างกาย จิตใจ จริยธรรมและปัญญา เพื่อให้เราสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขและมีคุณค่าในสังคม นอกจากนี้ หลักภาวนา 4 ยังเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ที่ยั่งยืนในโรงเรียน โดยเน้นการเชื่อมโยงทฤษฎีกับการปฏิบัติจริงและการพัฒนาทักษะชีวิตที่จำเป็น ได้แก่ 1) กายภาวนา รากฐานของการเรียนรู้ ได้แก่การดูแลสุขภาพร่างกายและฝึกสมาธิทางกายเป็นรากฐานสำคัญของการเรียนรู้ การมีร่างกายที่แข็งแรงและจิตใจที่สงบจะช่วยให้เรามีสมาธิในการเรียนรู้ได้ดีขึ้น นอกจากนี้การฝึกสมาธิยังช่วยพัฒนาทักษะการควบคุมอารมณ์และความเครียดซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการเผชิญกับความท้าทายในการเรียนรู้ ดังนั้น การนำไปสอนโดยจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ออกกำลังกาย ฝึกสมาธิ และพักผ่อนอย่างเพียงพอ เช่น การทำโยคะ การเดินจงกรม หรือการฝึกหายใจลึกๆ ก่อนเริ่มเรียน 2) ศีลภาวนา พื้นฐานของการอยู่ร่วมกัน ได้แก่การปฏิบัติตามหลักศีลต่างๆ ช่วยให้เรามีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข การเรียนรู้ที่จะเคารพผู้อื่น ฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และทำงานร่วมกันเป็นทีม เป็นทักษะที่สำคัญในการเรียนรู้และชีวิตประจำวัน ดังนั้น การนำไปสอนโดยจัดกิจกรรมกลุ่มที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง เช่น การทำโครงงานกลุ่ม การอภิปราย หรือการจัดกิจกรรมอาสาสมัคร 3) จิตตภาวนา เครื่องมือในการเรียนรู้ ได้แก่ การฝึกสมาธิและสติ ช่วยให้เราสามารถจดจ่อกับสิ่งที่กำลังทำอยู่ได้ดีขึ้น ทำให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมาก

ขึ้น นอกจากนี้การฝึกจิตยังช่วยให้เราสามารถควบคุมความคิดและอารมณ์ของตนเองได้ดีขึ้นซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการแก้ปัญหาและรับมือกับความเครียด ดังนั้น การนำไปสอนโดยสอนเทคนิคการฝึกสมาธิและสติให้กับผู้เรียน เช่น การนั่งสมาธิ การหายใจเข้าออกลึกๆ หรือการฝึกสติขณะทำกิจวัตรประจำวัน และ 4) ปัญญาภาวนา แรงขับเคลื่อนในการเรียนรู้ ได้แก่การพัฒนาปัญญาหมายถึงการเรียนรู้ที่จะคิดวิเคราะห์ พิจารณาเหตุผลและใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา การศึกษาธรรมะและประสบการณ์ต่างๆ ช่วยให้เรามีปัญญาในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การนำไปสอนโดยสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้ค้นคว้า หาข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเอง เช่น การทำโครงงาน การอภิปราย หรือการแก้ปัญหาสถานการณ์จำลอง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรนำไปส่งเสริมหลักปฏิบัติตนตามหลักภาวนา 4 มอบหมายให้นักเรียนทำโครงงานที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักภาวนา 4 ไปแก้ไขปัญหาในชุมชน เช่น โครงการลดขยะ โครงการช่วยเหลือผู้ยากไร้

1.2 ผู้บริหารควรนำไปส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความอยากรู้อยากเห็น และแสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง

1.3 ผู้บริหารควรนำไปส่งเสริมให้นักเรียนได้แก้ไขปัญหาสถานการณ์จำลองที่เกี่ยวข้องกับหลักภาวนา 4

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยี AI เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาในระดับประถมศึกษา

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้วิชาพระพุทธศาสนาระหว่างโรงเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนากระบวนการเรียนการสอนร่วมกัน

2.3 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้วิชาพระพุทธศาสนาในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). คู่มือการจัดกระบวนการเรียนรู้หน้าที่พลเมืองศีลธรรม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย. กรุงเทพมหานคร: คุรุสาลาดพร้าว.

จิตติมา สุนทรรส. (2564). รูปแบบการใช้หลักภาวนา 4 เพื่อการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

จิตติมา สุนทรรส. (2564). รูปแบบการใช้หลักภาวนา 4 เพื่อการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ฉวีวรรณ ยะสุรินทร์. (2540). การพัฒนาหน่วยการเรียนการสอนเรื่อง พระพุทธศาสนาสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ทินพันธ์ นาคะตะ. (2543). พระพุทธศาสนากับสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: สหายบล็อกและการพิมพ์.

พระครูปลัดกวีวัฒน์ และคณะ. (2563). การจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ในบริบทฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal). รายงานการวิจัย. สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระครูปัญญาวัฒนกิจ ปญฺญาวฑฺฒโน (พึ่งสูงเนิน). (2549). สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนวิชาพระพุทธศาสนา ช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

พระมหาสมศักดิ์ วิทยาสิงห์. (2556). เคราะห์หลักสูตรพระพุทธศาสนาภายใต้นโยบายปฏิรูปการศึกษา. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก.

พระราชวรมุนี (ป. อ. ปยุตฺโต). (2528). ปรัชญาการศึกษาไทย ฉบับแก้ไขรวบรวมใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

วิไล ตั้งจิตสมคิด. (2534). การศึกษาและความเป็นครูไทย. กรุงเทพมหานคร: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮ้าส์.

สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย. (2542). การส่งเสริมศาสนาและพัฒนาจิตใจและการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด. กรุงเทพมหานคร: สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย.

สุมน อมรวิวัฒน์. (2542). การพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักพุทธศาสตร์. ทักกระบวนการเผชิญสถานการณ์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สุโขทัยธรรมาธิราช.

Dorothy Bennett and other. (2009). It All Depends: Strategies for Designing Technologies for Education Change. Maxico: University of Minnesota.

Isaksson, Sarah. (2020). Social media in the Swedish EFL classroom: An empirical study on Swedish English teachers. Attitudes and practices regarding social media, 12(2), 18.

Johnson Rodney J. (2014). Based on Teacher Perceptions: Would the Use of Social Media Via Mobile Devices in Grades 9-12 Classrooms Increase Student Engagement in Learning Activities. Dissertations and Doctoral Studies. Dissertations and Doctoral Studies: Walden University.

Quintanilla, Brenda U. (2019). Social Media Implications: Secondary Teacher's Use of Social Media for Personal Professional and Teaching Purposes. Dissertations and Doctoral Studies. Dissertations and Doctoral Studies: Walden University.

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน (2568)
Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences Vol. 6 No. 3 July-September (2025)
ISSN: 2730-3233 (Online) https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS

แนวทางการส่งเสริมเครือข่ายทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2

GUIDELINES FOR PROMOTING EDUCATIONAL NETWORKS BASED ON THE FOUR PRINCIPLES OF SANGAHAVATTHU BY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

[1]สุทธิชล โกศิริ Sutthichol Kosiri [2]พระครูกิตติญาณวิสิฐ PhrakhruKittiyanawisit
[3]พระศรีวัชรสารบัณฑิต PhraSriwatcharasarabundit
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: 123fansjb@mail.com

Article Received: August 19, 2025. Revised: September 28, 2025. Accepted: September 30, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการส่งเสริมเครือข่ายทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาวิธีการส่งเสริมเครือข่ายทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมเครือข่ายทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 7 คน และการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาอีก 8 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการส่งเสริมเครือข่ายทางการศึกษาใน 5 ด้าน ได้แก่ (1) การกำกับดูแลและการประสานงานกลุ่มเครือข่าย มีความเป็นระบบ โปร่งใส และมีทิศทางชัดเจน (2) การเสริมสร้างความร่วมมือ มีการมีส่วนร่วมที่เข้มแข็งและวัฒนธรรมเกื้อกูล (3) การกำหนดเป้าหมายและดำเนินงาน มีแผนงานที่เป็นรูปธรรม ยืดหยุ่นและวัดผลได้ (4) การพัฒนาบุคลากรและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (5) การติดต่อสื่อสาร มีการใช้เทคโนโลยีและช่องทางหลากหลายที่มีประสิทธิภาพ 2) วิธีการส่งเสริมเครือข่ายทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นการประยุกต์การส่งเสริมเครือข่ายของผู้บริหาร 5 ด้านเพื่อเชื่อมโยงหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน (การให้) ปิยวาจา (การพูดจาไพเราะ) อัตถจริยา (การทำตนเป็นประโยชน์) และสมานัตตตา (การวางตนเสมอภาค) อย่างเป็นรูปธรรมในแต่ละด้าน 3) แนวทางการส่งเสริมเครือข่ายตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 เป็นการนำหลักธรรม 4 ประการมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนให้เข้มแข็ง 5 ด้านหลัก ประกอบด้วย (1) การกำกับดูแลและประสานงาน ผู้บริหารควรเป็นผู้ให้โอกาสและทรัพยากร (ทาน) ใช้การสื่อสารเชิงบวก (ปิยวาจา) ลงมือทำเป็นแบบอย่าง (อัตถจริยา) และสร้างโครงสร้างการทำงานที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วม (สมานัตตตา) (2) การสร้างความร่วมมือ ส่งเสริมกิจกรรมที่เน้นการให้ความช่วยเหลือ (ทาน) สร้างความไว้วางใจผ่านการพูดคุยที่สร้างสรรค์ (ปิยวาจา) เปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงศักยภาพ (อัตถจริยา) และสร้างความร่วมมือที่เท่าเทียมกันระหว่างโรงเรียน (สมานัตตตา) (3) การกำหนดเป้าหมาย ตั้งเป้าหมายโดยยึดประโยชน์ของนักเรียนเป็นหลัก (ทาน) เปิดให้ทุกโรงเรียนเสนอ

ความเห็นอย่างอิสระ (ปิยวาจา) พัฒนาแผนงานที่ทำได้จริง (อัตถจริยา) และกำหนดเป้าหมายจากความเห็นพ้องต้องกันของสมาชิก (สมานัตตตา) (4) การพัฒนาบุคลากร จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยไม่หวังผลตอบแทน (ทาน) ใช้คำพูดให้กำลังใจเพื่อกระตุ้นการแสดงความเห็น (ปิยวาจา) เน้นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (อัตถจริยา) และให้โอกาสครูทุกระดับมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม (สมานัตตตา) (5) การสื่อสาร สร้างระบบการให้ข้อมูลที่ทั่วถึง (ทาน) สื่อสารด้วยความเข้าใจและให้เกียรติ (ปิยวาจา) พัฒนาเครื่องมือสื่อสารที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม (อัตถจริยา) และเปิดช่องทางให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียม (สมานัตตตา)
คำสำคัญ: การส่งเสริมเครือข่ายทางการศึกษา, หลักสังคหวัตถุ 4, ผู้บริหารโรงเรียน

Abstract

This research article aimed 1) to study the conditions of promoting educational networks among school administrators, 2) to study methods of promoting educational networks based on the Four Saṅgahavatthu Principles, and 3) to propose guidelines for promoting educational networks based on the Four Saṅgahavatthu Principles among school administrators under the Office of the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2. This research was qualitative by interviewing 7 key informants and holding seminars with 8 educational administration experts. Data were analyzed using content analysis.

The research results found that: 1) The condition of promoting educational networks in 5 aspects: (1) Supervision and coordination of network groups was systematic, transparent and had a clear direction, (2) Strengthening cooperation, strong participation and a supportive culture, (3) Setting goals and operations, having concrete plans, flexibility and measurable, (4) Developing personnel and exchanging knowledge, emphasizing continuous development, (5) Communication, using technology and various efficient channels. 2) The method for promoting the educational network involved applying five aspects of the administrators' network promotion skills to align with the Four Saṅgaha-vatthu Principles, namely, Dāna (giving), Piyavācā (pleasant speech), Atthacariyā (beneficial behavior) and Samānattatā (equality) in concrete ways in each aspect. 3) The guidelines for promoting networks according to the Four Saṅgahavatthu Principles of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 2 of Phra Nakhon Si Ayutthaya is the application of the Four principles to create and develop a strong network of cooperation between schools in five main aspects, consisting of (1) Supervision and coordination: administrators should provide opportunities and resources (Dāna), using positive communication (Piyavācā), acting as role models (Atthacariyā), and creating inclusive work structures (Samānattatā). (2) Building cooperation: promoting activities that emphasize helping (Dāna), building trust through constructive dialogue (Piyavācā), allowing members to demonstrate their potential (Atthacariyā), and creating equal cooperation across schools (Samānattatā). (3) Setting goals: setting goals with the benefit of students as the main focus (Dāna), allowing all schools to express their opinions freely

(Piyavācā), developing achievable plans (Atthacariyā), and setting goals based on member consensus (Samānattatā). (4) Human resource development: organizing a forum for exchanging knowledge without expecting anything in return (Dāna), using encouraging words to encourage expression of opinions (Piyavācā), emphasizing learning from actual practice (Atthacariyā), and giving teachers at all levels equal opportunities to participate (Samānattatā). (5) Communication: creating a comprehensive information distribution system (Dāna), communicating with understanding and respect (Piyavācā), developing communication tools that are beneficial to the public (Atthacariyā), and opening channels for everyone to express their opinions equally (Samānattatā).

Keywords: Promoting Educational Networks, The Four Saṅgaha-vatthu Principles, School Administrators

บทนำ

ในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและวัฒนธรรม การพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาไม่สามารถกระทำได้โดยลำพังของสถานศึกษาใดสถานศึกษาหนึ่ง หากแต่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วม การสร้างความสัมพันธ์และการประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน หน่วยงานรัฐและเอกชนในลักษณะของเครือข่ายทางการศึกษาเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย

การส่งเสริมเครือข่ายทางการศึกษาเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะในระดับพื้นฐาน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการร่วมมือจากหลายภาคส่วนรวมถึงผู้บริหารโรงเรียนครูและชุมชน เครือข่ายทางการศึกษาที่แข็งแกร่งสามารถช่วยสร้างความร่วมมือและแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างโรงเรียนและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีส่วนช่วยในการพัฒนาการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนต่างๆ โดยการบริหารเครือข่ายแบบมีส่วนร่วมด้วยการอาศัยการมีส่วนร่วมความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ โดยมีกระบวนการทำงานร่วมกัน เริ่มจากการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินงานร่วมมือกันปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ 2) มีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ 3) มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ 4) มีส่วนร่วมในการประเมินโครงการโดยมีหลักการบริหารเครือข่ายแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานที่เป็นการดำเนินงานตามกระบวนการทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือกัน พึ่งพาอาศัยกัน เพื่อให้การดำเนินมีคุณภาพและยั่งยืน (ราตรี รัตนโสภา, สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย และพระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน, 2563)

การบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในระดับพื้นที่ ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำหน้าที่ในการจัดการทรัพยากรการศึกษา การสร้างความร่วมมือกับชุมชนและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความท้าทายที่เกิดขึ้นในระบบการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยความสามารถในการวางแผนและการจัดการที่ดี รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาของนักเรียน การ

สนับสนุนและการส่งเสริมเครือข่ายทางการศึกษาระหว่างโรงเรียนและชุมชนเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างโอกาสในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการเชื่อมโยงและทำงานร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อให้สามารถนำทรัพยากรและความรู้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนานักเรียนและองค์กรการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามที่มีการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในระบบการศึกษา พบว่า การสร้างความร่วมมือและการใช้หลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพมีผลกระทบสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดกับชุมชนและองค์กรต่างๆ เป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้มีความเข้มแข็งและสามารถตอบสนองต่อความท้าทายที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิษา สุวรรณชาติ, รัฐพร กลิ่นมาลี และวีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2567) ที่พบว่า แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้กลุ่ม 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีดังนี้ 1) ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่สามารถวางแผนและปรับประยุกต์การบริหารให้ก้าวทันกับยุคสมัยและเทคโนโลยี 2) ด้านกำหนดนโยบายและเป้าหมายผู้บริหารสถานศึกษาต้องวิเคราะห์องค์กรให้รู้จักและเข้าใจบริบทของสถานศึกษาเพื่อกำหนดนโยบายและเป้าหมายสถานศึกษาให้สอดรับกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต 3) ด้านสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ 4) สนับสนุนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้5) ด้านวัดผล ประเมินผล และติดตามผล ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามผลการดำเนินงานภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องตามสภาพจริง และ 6) ด้านสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสัมพันธ์กับภาคีเครือข่าย หน่วยงาน หรือองค์กรต่างๆ เพื่อสร้างความร่วมมือในการบริหารสถานศึกษา

หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักการที่มีความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการจัดการที่มีประสิทธิภาพในสังคม โดยเฉพาะในการบริหารองค์กรและการสร้างเครือข่ายการศึกษา หลักการนี้ประกอบด้วยการให้การแบ่งปัน การเห็นอกเห็นใจและการอุทิศตน ซึ่งช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานร่วมกันและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การให้ หมายถึงการให้ทรัพยากรและการสนับสนุนต่อผู้อื่นอย่างไม่หวังผลตอบแทน ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเชื่อถือและความร่วมมือในชุมชนและองค์กร การแบ่งปันคือการกระจายทรัพยากรและข้อมูลอย่างเป็นธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดความขัดแย้ง การเห็นอกเห็นใจ แสดงถึงความเข้าใจและความใส่ใจในความต้องการและปัญหาของผู้อื่น ซึ่งช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การอุทิศตน คือการทำงานอย่างมุ่งมั่นและเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนบุคคล (การบริหารองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 , 2562)

ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการและผู้บริหารจัดการองค์กรมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษา โดยการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะหลักสังคหวัตถุ 4 (องฺ.จตุกก. (ไทย) 21/32/42) ได้แก่ ทาน (การให้), ปิยวาจา (การพูดจาไพเราะ), อัตถจริยา (การประพฤติเป็นประโยชน์) และสมานัตตตา (การวางตนเสมอภาค) อันเป็นหลักธรรมที่เน้นการสร้างสัมพันธภาพ ความเอื้ออาทรและความร่วมมืออันดีระหว่างบุคคล (สมเด็จพระมหาวีรวงศ์ (พิมพ์ ธมฺมธโร), 2541) ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการเครือข่ายได้อย่างเหมาะสม ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่ามีการดำเนินงานร่วมมือระหว่างสถานศึกษาอยู่ แต่หากมี

แนวทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมเครือข่ายให้เกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก หากผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการดำเนินงาน ก็จะส่งผลให้เกิดความเข้าใจ ความไว้วางใจและการร่วมมือที่มั่นคงในระยะยาว

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสภาพ วิธีการและแนวทางการส่งเสริมเครือข่ายทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 เพื่อเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสม ความครอบคลุมและมีการบริหารอย่างยั้งยืนอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาของพื้นที่และการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการส่งเสริมเครือข่ายทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
2. เพื่อศึกษาวิธีการส่งเสริมเครือข่ายทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
3. เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมเครือข่ายทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นเชิงคุณภาพโดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพด้านการส่งเสริมเครือข่ายทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ จำนวน 7 คนด้วยการเลือกเจาะจงคุณสมบัติ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเพื่อศึกษาสภาพการส่งเสริมเครือข่ายทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการดำเนินการวิจัย ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริมเครือข่ายทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 2) กำหนดกรอบแนวคิดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือวิจัย โดยขอคำชี้แนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 3) สร้างเครื่องมือวิจัยตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย 4) นำเสนอร่างเครื่องมือวิจัยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 5) นำเครื่องมือวิจัยที่ปรับปรุงตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
3. การวิเคราะห์ข้อมูล เทคนิควิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่มุ่งเน้นกระบวนการทำวิจัย ประกอบด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาด้วยการจัดระเบียบข้อมูล การสร้างข้อสรุปชั่วคราว การสร้างบทสรุป โดยมีผลของการจัดการความรู้ในประเด็นต่างๆ

ระยะที่ 2 ศึกษาวิธีการส่งเสริมเครือข่ายทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการประชุมสัมมนาด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 รูป/คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นวิธีการส่งเสริมเครือข่ายทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในการศึกษาค้นคว้าช่วยให้สามารถเลือกเก็บข้อมูลได้ตรงตามความต้องการ จากนั้นผู้วิจัยได้นำมารวบรวมเป็นชุดข้อมูลในแต่ละประเด็นคำถามโดยมีขั้นตอนในการรวบรวมข้อมูลดังนี้

3. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการนำข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิมาทำการวิเคราะห์ภายใต้วิธีการดังนี้ 1) การจำแนกจัดระเบียบข้อมูล เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากการค้นหาและเก็บรวบรวมมาจำแนกเป็นหมวดหมู่เพื่อให้ง่ายต่อการวิเคราะห์ 2) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับโดยผ่านการใช้เครื่องมือในการตรวจสอบผู้วิจัยได้เลือกเครื่องมือการทดสอบ แบ่งออกเป็นด้านข้อมูลโดยพิจารณาจากแหล่งบุคคลที่เป็นฝ่ายบริหารและด้านเครื่องมือ โดยผู้วิจัยได้กำหนดคำถามไว้ก่อนล่วงหน้าในการสัมภาษณ์ 3) เมื่อประเด็นใดนำมาวิเคราะห์แล้วไม่มีความชัดเจนก็จะตามไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นต่างๆ เหล่านั้นเพื่อตอบคำถามหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อมูล

ระยะที่ 3 เสนอแนวทางการส่งเสริมเครือข่ายทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

การดำเนินการวิจัยขั้นตอนนี้มีจุดประสงค์เพื่อเสนอเสนอแนวทางการส่งเสริมเครือข่ายทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 รายละเอียดดังนี้ 1) ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมเครือข่ายทางการศึกษาเกี่ยวกับศึกษาสภาพด้านการส่งเสริมเครือข่ายทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน 2) การสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมเครือข่ายทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 เกี่ยวกับวิธีการส่งเสริมเครือข่ายทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะและยืนยันแนวทางการส่งเสริมเครือข่ายทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการส่งเสริมเครือข่ายทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

1.1 ด้านการกำกับดูแลและการประสานงานกลุ่มเครือข่าย การดำเนินงานอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับการจัดโครงสร้างการกำกับดูแลที่ชัดเจน มีการตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานของเครือข่าย ลดความซ้ำซ้อนและส่งเสริมความโปร่งใส การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและการประชุมอย่างสม่ำเสมอช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการประสานงานอย่างราบรื่น ส่งผลให้การบริหารเครือข่ายมีทิศทางและความเชื่อมั่นร่วมกัน

1.2 ด้านการเสริมสร้างความร่วมมือของสมาชิกกลุ่มเครือข่าย ความร่วมมือที่เข้มแข็งโดยเฉพาะด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิก การเปิดพื้นที่ให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างหลากหลาย

ผ่านกิจกรรมต่างๆ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เครือข่ายมีพลังขับเคลื่อนร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านการกำหนดเป้าหมายและการดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย การบริหารจัดการที่มีเป้าหมายชัดเจน ผู้บริหารร่วมกันวางเป้าหมายในด้านต่างๆ เช่น การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา การลดความเหลื่อมล้ำและการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งแผนการดำเนินงานมีตัวชี้วัดที่สามารถติดตามผลได้อย่างชัดเจนและมีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์

1.4 ด้านการพัฒนาบุคลากรและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระบวนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาทักษะด้านการเรียนการสอนและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา นอกจากนี้ ยังมีการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกิจกรรม เช่น การเยี่ยมชมโรงเรียนในเครือข่ายและการจัดทำโครงการร่วมกัน ส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามโรงเรียนและสามารถนำแนวทางปฏิบัติที่ดีไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม

1.5 ด้านการติดต่อสื่อสาร ใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย การพัฒนาระบบการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์ในการเผยแพร่ข้อมูลและประสานงาน ส่งผลให้การสื่อสารระหว่างหน่วยงานและสมาชิกในเครือข่ายเป็นไปอย่างรวดเร็วและสามารถเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญได้อย่างสะดวก รวมถึงการตั้งศูนย์ข้อมูลกลางที่ช่วยลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงาน

2. วิธีการส่งเสริมเครือข่ายทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

2.1 ด้านการกำกับดูแลและการประสานงานกลุ่มเครือข่าย ได้แก่ 1) ทาน ใช้โดยเน้นการให้โอกาส ให้ความรู้ ให้การสนับสนุนและกำลังใจ ตลอดจนให้อภัยแก่สมาชิกในเครือข่าย สะท้อนภาวะผู้นำแบบ "ให้ด้วยใจ" ไม่เน้นการควบคุมแต่เน้นการเกื้อกูล สอดคล้องกับหลัก 2) ปิยวาจา ใช้เพื่อสร้างความเข้าใจ ลดแรงต้านและทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น 3) อัตถจริยา การลงมือทำจริง เป็นแบบอย่างที่ดี เน้นการสนับสนุนมากกว่าการสั่งการ 4) สมานัตตตา ใช้เพื่อสร้างความเสมอภาคภายในเครือข่าย เช่น การเปิดพื้นที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ไม่แบ่งลำดับชั้น การลดอำนาจเชิงโครงสร้างและส่งเสริมการตัดสินใจร่วมกันอย่างเท่าเทียม

2.2 ด้านการเสริมสร้างความร่วมมือของสมาชิกกลุ่มเครือข่าย ได้แก่ 1) ทาน ให้ความร่วมมือด้วยจิตสำนึกแห่งการให้ เช่น การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การช่วยโรงเรียนที่ขาดแคลนโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน 2) ปิยวาจา ช่วยสร้างบรรยากาศที่เกื้อกูล โดยใช้การพูดอย่างสุภาพและการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ ทำให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยและไว้ใจระหว่างกัน 3) อัตถจริยา ส่งเสริมการกระทำที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริง เช่น การช่วยกันวางแผนงาน การแบ่งภาระหน้าที่ตามความสามารถของแต่ละคนและการยินดีช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น 4) สมานัตตตา ช่วยลดช่องว่างระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ทำให้เกิดความร่วมมือแบบพี่น้อง และส่งเสริมความเท่าเทียมในการมีบทบาทต่อภารกิจของเครือข่าย

2.3 ด้านการกำหนดเป้าหมายและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย พบว่า 1) ทาน มีเจตนารมณ์เพื่อประโยชน์ร่วมกันของผู้เรียน เช่น การตั้งเป้าร่วมในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงทรัพยากร 2) ปิยวาจา ถูกใช้ในการสื่อสารเป้าหมายอย่างมีศิลปะ โดยเปิดโอกาสให้

สมาชิกทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็น และเห็นคุณค่าของการมีส่วนร่วม 3) อัตถจริยา โดยเน้นการวางแผนที่สามารถลงมือปฏิบัติจริง มีประโยชน์ต่อผู้เรียนและบุคลากร 4) สมานัตตตา สนับสนุนการตัดสินใจร่วมผ่านเวทีประชุมแบบเท่าเทียม โดยไม่เน้นสถานะหรือตำแหน่ง ซึ่งช่วยลดแรงต้านในการดำเนินงานตามเป้าหมายของเครือข่าย

2.4 ด้านการพัฒนาบุคลากรและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แก่ 1) ทาน ผ่านการแบ่งปันความรู้ เช่น การจัดอบรมร่วม การส่งครูอาสาไปช่วยโรงเรียนอื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน รวมทั้งให้กำลังใจและโอกาสในการเติบโตในวิชาชีพ 2) ปิยวาจา สนับสนุนบรรยากาศของเวทีการเรียนรู้ เช่น วง PLC และเวิร์กชอปที่ใช้ภาษาสร้างสรรค์ เปิดใจรับฟังความต่างอย่างเคารพ 3) อัตถจริยา อย่างเด่นชัด โดยริเริ่มกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยไม่รอคำสั่ง เช่น การส่งครูรุ่นใหม่เข้าร่วมทีมพัฒนาแผนการเรียนร่วมกันระหว่างโรงเรียน 4) สมานัตตตา แสดงผ่านการจัดเวทีอบรมที่เปิดโอกาสให้โรงเรียนทุกระดับมีสิทธิเข้าถึงแหล่งเรียนรู้เท่าเทียมกัน ไม่ว่าขนาดของโรงเรียนหรือภูมิหลังของบุคลากรจะเป็นเช่นไร

2.5 ด้านการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ 1) ทาน ถูกนำมาใช้ผ่านการให้ข้อมูลข่าวสารอย่างโปร่งใส เช่น การแจ้งข้อมูลล่วงหน้า การอัปเดตข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างต่อเนื่อง 2) ปิยวาจา มีบทบาทในการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียน เช่น การเลือกใช้คำพูดในรายงาน การพูดในการประชุมและการให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ 3) อัตถจริยา ปรากฏผ่านการออกแบบช่องทางสื่อสารที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้รับ เช่น กลุ่มไลน์เครือข่าย การออกจดหมายข่าวเครือข่ายหรือการจัดประชุมออนไลน์เชิงแลกเปลี่ยน 4) สมานัตตตา ช่วยสร้างความเสมอภาคในการสื่อสาร เช่น การเปิดพื้นที่ให้ทุกโรงเรียนแสดงความเห็นโดยไม่มีลำดับชั้นทางตำแหน่ง

3. แนวทางการส่งเสริมเครือข่ายทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 สามารถประยุกต์ใช้ได้จริง แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับนโยบาย (Policy Level) ควรกำหนดนโยบายที่สนับสนุนการมีส่วนร่วม การบริหารอย่างเสมอภาค และการส่งเสริมจิตสำนึกเครือข่ายตามหลักธรรม เช่น ทาน (การให้) และสมานัตตตา (การวางตนเสมอภาค) และระดับปฏิบัติ (Practical Level) ควรมีการดำเนินกิจกรรมร่วมในเครือข่ายที่หลากหลาย เช่น การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอบรมข้ามโรงเรียนและการสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็น โดยมีแนวทางดังนี้

3.1 ด้านการกำกับดูแลและการประสานงานกลุ่มเครือข่าย ได้แก่ 1) ทาน ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีบทบาทในการมอบโอกาส การสนับสนุนทรัพยากรและแบ่งปันองค์ความรู้ให้แก่โรงเรียนในเครือข่ายอย่างไม่มีเงื่อนไข 2) ปิยวาจาใช้การสื่อสารแบบเชิงบวกอย่างต่อเนื่อง เช่น การกล่าวชื่นชม ให้กำลังใจและการประชุมด้วยถ้อยคำสร้างสรรค์ 3) อัตถจริยา ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่ลงมือปฏิบัติจริง มีความเสียสละและเป็นแบบอย่างของการอุทิศตนเพื่อส่วนรวม 4) สมานัตตตา กำหนดโครงสร้างการบริหารที่เปิดกว้างและเป็นประชาธิปไตย เช่น การจัดเวทีให้สมาชิกทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำกับติดตามการดำเนินงาน

3.2 ด้านการเสริมสร้างความร่วมมือของสมาชิกกลุ่มเครือข่าย ได้แก่ 1) ทาน สนับสนุนกิจกรรมความร่วมมือที่เน้นการให้ เช่น การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การช่วยเหลือโรงเรียนที่มีข้อจำกัดโดยสมัครใจ 2) ปิยวาจาส่งเสริมการพูดคุยอย่างสร้างสรรค์และเกื้อกูล เพื่อสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจในหมู่สมาชิกเครือข่าย 3) อัตถจริยา ส่งเสริมบทบาทของสมาชิกตามศักยภาพ เช่น ให้แต่ละโรงเรียนมีพื้นที่แสดง

ความสามารถและความถนัดในการร่วมพัฒนาเครือข่าย 4) สมานัตตตา ส่งเสริมการบริหารแบบแนวนอน (flat network) ที่ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างโรงเรียนขนาดต่าง ๆ เพื่อความร่วมมือที่เป็นธรรม

3.3 ด้านการกำหนดเป้าหมายและดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย ได้แก่ 1) ทาน ตั้งเป้าหมายร่วมกันที่ยึดผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นการให้คุณภาพและโอกาสทางการศึกษาแก่ทุกโรงเรียน 2) ปิยวาจาจัดกระบวนการวางแผนที่ให้ทุกโรงเรียนสามารถเสนอความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยด้วยถ้อยคำสร้างแรงจูงใจ 3) อัตถจริยา พัฒนาแผนงานหรือโครงการที่สามารถลงมือทำได้จริงและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรม4) สมานัตตตา ส่งเสริมให้การกำหนดเป้าหมายมีลักษณะของความยินยอมพร้อมใจร่วมกัน ลดบทบาทการกำหนดจากส่วนกลาง

3.4 ด้านการพัฒนาบุคลากรและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แก่ 1) ทาน จัดเวทีให้บุคลากรจากโรงเรียนต่างๆ ได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เช่น ครูต้นแบบ ครูพี่เลี้ยง โดยไม่คิดค่าตอบแทน 2) ปิยวาจาใช้ถ้อยคำสร้างกำลังใจในวง PLC และการอบรมเสริมความกล้าในการนำเสนอความคิดเห็น 3) อัตถจริยา สนับสนุนกิจกรรมที่เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เช่น การสังเกตการณ์ การสาธิต การฝึกอบรมภาคสนาม 4) สมานัตตตา จัดเวทีการพัฒนาที่เปิดโอกาสให้โรงเรียนขนาดเล็กและครูทุกระดับสามารถเข้าร่วมและมีบทบาทอย่างเท่าเทียม

3.5 ด้านการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ 1) ทาน พัฒนาระบบการให้ข้อมูลข่าวสารอย่างเสมอภาค เช่น กลุ่มไลน์ชุมชนวิชาชีพ หรือจดหมายข่าวเครือข่าย 2) ปิยวาจาสนับสนุนการใช้ถ้อยคำที่สร้างความเข้าใจเห็นคุณค่าของกันและกันและลดการสื่อสารเชิงอำนาจ 3) อัตถจริยา พัฒนาเครื่องมือสื่อสารที่เป็นประโยชน์ เช่น ระบบรับฟังความคิดเห็นระบบข้อเสนอแนะที่ตรวจสอบได้ 4) สมานัตตตา สร้างช่องทางการสื่อสารที่เปิดให้ทุกเสียงมีค่า เช่น เวทีรับฟังรายเดือน กล่องความเห็นนิรนามหรือการสื่อสารแบบวงกลมที่ไม่มีตำแหน่งเป็นตัวกำหนดสิทธิในการพูด

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบผลการวิจัยสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการส่งเสริมเครือข่ายทางการศึกษาใน 5 ด้าน ได้แก่ (1) การกำกับดูแลและการประสานงานกลุ่มเครือข่าย มีความเป็นระบบ โปร่งใส และมีทิศทางชัดเจน (2) การเสริมสร้างความร่วมมือมีการมีส่วนร่วมที่เข้มแข็งและวัฒนธรรมเกื้อกูล (3) การกำหนดเป้าหมายและดำเนินงาน มีแผนงานที่เป็นรูปธรรม ยืดหยุ่นและวัดผลได้ (4) การพัฒนาบุคลากรและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (5) การติดต่อสื่อสาร มีการใช้เทคโนโลยีและช่องทางหลากหลายที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติพงษ์ วงศ์ไชย (2566) ที่พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ โดยเน้นศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การวางแผนกลยุทธ์และการประสานงานที่มีผลต่อความสำเร็จของเครือข่ายทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยเหล่านี้ส่งผลในเชิงบวกต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วมของเครือข่ายผู้เกี่ยวข้องในทุกระดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล ฤทธิแสง (2561) ที่พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารกลุ่มเครือข่ายของสถานศึกษาสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การกำหนดเป้าหมายและดาเนินงานกลุ่มเครือข่าย สัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร การเสริมสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มเครือข่าย และการกำกับดูแลและการประสานงาน

กลุ่มเครือข่าย มุ่งเน้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมภายในเครือข่าย การบริหารจัดการที่เกิดจากการยอมรับของสมาชิกเครือข่าย การทำข้อตกลงร่วมกันในการบริหารจัดการทรัพยากรของกลุ่มเครือข่าย และการเปิดรับความร่วมมือของหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกทั้งภาครัฐและภาคเอกชนรวมถึงการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ และสอดคล้องกับงานวิจัยพจมาศ ไชยวิเศษ (2566) ที่พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงกลุ่มเครือข่ายตำบลนายาง 1) การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องประชุมชี้แจงทำความเข้าใจแก่บุคลากร เพื่อสร้างค่านิยมเห็นคุณค่าความพอพียง 2) หลักสูตรการสอน ควรมีการบูรณาการในหลักสูตร การเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระและเรียนรู้จากบุคคลต้นแบบของความพอเพียง 3) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการสร้างภูมิคุ้มแก่นักเรียนกันที่ภายใต้เงื่อนไขความรู้ 4) พัฒนาบุคลากรต้องมีโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่ออบรมพัฒนาให้ความรู้หลักเศรษฐกิจพอเพียงแก่บุคลากรเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันและพัฒนาด้านคุณธรรมคือความซื่อสัตย์สุจริตและดำเนินชีวิตอย่างใช้สติสัมปชัญญะ

2. ผลการศึกษาวิธีการส่งเสริมเครือข่ายทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นการประยุกต์การส่งเสริมเครือข่ายของผู้บริหาร 5 ด้านเพื่อเชื่อมโยงหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน (การให้) ปิยวาจา (การพูดจาไพเราะ) อัตถจริยา (การทำตนเป็นประโยชน์) และสมานัตตตา (การวางตนเสมอภาค) อย่างเป็นรูปธรรมในแต่ละด้าน ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า หลักสังคหวัตถุ 4 ไม่ใช่เป็นเพียงหลักธรรมเชิงนามธรรม แต่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็น กรอบการดำเนินงาน (Operational Framework) ที่จับต้องได้และมีประสิทธิภาพ สำหรับผู้บริหารในการสร้างและส่งเสริมเครือข่ายทางการศึกษาให้เข้มแข็งและยั่งยืน ผลการวิจัยได้เปลี่ยนหลักธรรมที่ทรงคุณค่าให้กลายเป็น กลยุทธ์การบริหารเครือข่าย ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งพิสูจน์ให้เห็นว่าหัวใจสำคัญของการสร้างเครือข่ายที่ประสบความสำเร็จนั้น อยู่ที่การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างสมาชิกเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหากฤษฎา ธมฺมรโต (2564) ที่พบว่า การนำหลักทานและสมานัตตตามาใช้ในกิจกรรมร่วมกันของเครือข่าย ส่งเสริมความไว้วางใจและลดความขัดแย้ง ส่วนปิยวาจาและอัตถจริยาเป็นเครื่องมือที่ช่วยสร้างแรงจูงใจและการยอมรับซึ่งกันและกันในระดับปฏิบัติการ สอดคล้องกับงานวิจัยสมชาย อรรควุฒิ (2562) ได้วิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารเครือข่ายทางการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา ในการบริหารเครือข่ายโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 10 แห่ง พบว่า การบริหารเครือข่ายที่เน้นการให้ (ทาน) และการสื่อสารที่สุภาพ (ปิยวาจา) ช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจในเครือข่าย ส่วนอัตถจริยาและสมานัตตตาส่งผลให้เกิดการร่วมมือและการอยู่ร่วมกันอย่างเข้าใจ สร้างพลังทางสังคมที่เกื้อหนุนความยั่งยืนของเครือข่ายการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยมาลินี โพธิ์งาม (2563) ที่พบว่า การใช้หลักทานและปิยวาจาในการทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน ช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชาวบ้าน ขณะที่การประพฤติตนเพื่อประโยชน์ผู้อื่นและการเคารพกันในฐานะผู้ร่วมงาน สร้างบรรยากาศแห่งความเข้าใจและความร่วมมืออย่างยั่งยืน

3. ผลการเสนอแนวทางการส่งเสริมเครือข่ายตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 เป็นการนำหลักธรรม 4 ประการมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนให้เข้มแข็ง 5 หลัก ประกอบด้วย (1) การกำกับดูแลและประสานงาน ผู้บริหารควรเป็นผู้ให้โอกาสและทรัพยากร (ทาน) ใช้การสื่อสารเชิงบวก

(ปิยวาจา) ลงมือทำเป็นแบบอย่าง (อัตถจริยา) และโครงสร้างการทำงานที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วม (สมานัตตตา) (2) การสร้างความร่วมมือ ส่งเสริมกิจกรรมที่เน้นการให้ความช่วยเหลือ (ทาน) สร้างความไว้วางใจผ่านการพูดคุยที่สร้างสรรค์ (ปิยวาจา) เปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงศักยภาพ (อัตถจริยา) และสร้างความร่วมมือที่เท่าเทียมกันระหว่างโรงเรียน (สมานัตตตา) (3) การกำหนดเป้าหมาย ตั้งเป้าหมายโดยยึดประโยชน์ของนักเรียนเป็นหลัก (ทาน) เปิดให้ทุกโรงเรียนเสนอความเห็นอย่างอิสระ (ปิยวาจา) พัฒนาแผนงานที่ทำได้จริง (อัตถจริยา) และกำหนดเป้าหมายจากความเห็นพ้องต้องกันของสมาชิก (สมานัตตตา) (4) การพัฒนาบุคลากร จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยไม่หวังผลตอบแทน (ทาน) ใช้คำพูดให้กำลังใจเพื่อกระตุ้นการแสดงความเห็น (ปิยวาจา) เน้นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (อัตถจริยา) และให้โอกาสครูทุกระดับมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม (สมานัตตตา) (5) การสื่อสาร สร้างระบบการให้ข้อมูลที่ทั่วถึง (ทาน) สื่อสารด้วยความเข้าใจและให้เกียรติ (ปิยวาจา) พัฒนาเครื่องมือสื่อสารที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม (อัตถจริยา) และเปิดช่องทางให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียม (สมานัตตตา) โดยผลการวิจัยนี้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของยุวนาถ คงแหล่, สันติ อุนจะนำและสรัญญา แสงอัมพร (2564) ที่พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ด้านทาน คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากร โดยจัดให้มีสวัสดิการด้านต่าง ๆ อย่างพึงพอใจ ด้านปิยวาจา คือ ควรใช้คำพูดที่ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ให้กำลังใจ ไม่ใช้คำพูดส่อเสียด หรือคำกล่าวที่เพ้อเจ้อ ด้านอัตถจริยา คือ ควรบำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือผู้อื่นเสมอตามโอกาสสมควร ด้านสมานัตตตา คือ ควรมีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของชลิตา จันทรเกษม (2563) ที่พบว่า ผู้บริหารที่ยึดหลักการให้และการพูดจาอย่างไพเราะได้รับความเชื่อถือและเป็นศูนย์กลางของเครือข่าย ขณะที่ผู้ที่ดำรงตนด้วยอัตถจริยาและความเสมอภาคสามารถประสานประโยชน์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระสุนทร ธมฺมวโร (บุญคง) (2560) ที่พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในชุมชมวัดหนองสนม จังหวัดระยอง คือ 1) ด้านทาน ประชาชนในชุมชนวัดหนองสนมให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี 2) ด้านปิยวาจา ประชาชนในชุมชนหนองสนมพูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะเสมอ พูดให้กำลังใจเพื่อนบ้าน ไม่ตำหนิ 3) ด้านอัตถจริยา ประชาชนในชุมชนเป็นจิตอาสาสามารถช่วยเหลือชุมชนอื่นๆ ได้ตลอดเวลา ความอนุเคราะห์แก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้พิการ แบ่งปัน ควรรู้ให้แก่อการรณ์ในชุมชน คอยช่วยหรือผู้อื่นเมื่อเราเดือดร้อน 4) ด้านสมาบัตตตา ประชาชนในชุมชนวัดหนองสนม จังหวัดระยอง มีการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูสังฆกิจจานุรักษ์ (จำนงค์ ยิ่งดำนุ่น) (2566) ที่พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการเพิ่มศักยภาพการให้บริการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพนมวังก์ อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง มีการเพิ่มศักยภาพการให้บริการของบุคลากรซึ่งสามารถลดปัญหาภายในองค์กรลงได้เพราะบุคลากรมีความรักสามัคคีเมตตาต่อกัน ช่วยกันทำงานเป็นทีมด้วยความเสียสละ พูดจาไพเราะอ่อนหวานเป็นต้น.ยิ่งไปกว่านั้นยังเป็นการเติมเต็มศักยภาพของบุคลากร ในด้านการบริการให้ดีขึ้นกว่าเดิม สอดคล้องกับงานวิจัยของนภา ชาลี (2565) ที่พบว่า แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ด้าน มีดังนี้ 1) การบริหารตามหลักทาน ส่งเสริมบุคลากรโดยจัดให้มีสวัสดิการด้านต่าง ๆ มอบหมายงานที่สำคัญและให้เครดิตในการทำงานให้กับบุคลากร รับฟังความคิดเห็น และปัญหาต่างๆ เมื่อบุคลากรมีปัญหา และจัดบรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้นในโรงเรียน 2) การบริหารตามหลักปิยวาจา นิเทศงาน ให้คำแนะนำด้วยน้ำเสียงกัลยณมิตร ใช้คำพูดที่เหมาะสมตักเตือน

บุคคลอื่น ชื่นชมการปฏิบัติงานของผู้อื่นด้วยความจริงใจ 3) การบริหารตามหลักอัตถจริยา การนำกิจกรรมจิตอาสาบูรณาการกับกิจกรรมการเรียนการสอน การให้บริการสถานที่ในการทำกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน 4) การบริหารตามหลักสมานัตตตา กำหนดแนวทางการพัฒนาโรงเรียนระยะยาวที่ชัดเจน การบริหารโรงเรียนโดยยึดการศึกษาเพื่อความยั่งยืน กำหนดจุดเน้นคือการพัฒนางานวิชาการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนริศรา วงษ์น้อย (2566) ที่พบว่า แนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียนควรพัฒนาหลักสูตรโดยยึดตามความต้องการของชุมชน การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรเน้นให้นักเรียนได้เรียนรู้เชิงรุกด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสื่อสารสร้างความเข้าใจ ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรม โดยการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จมาใช้บูรณาการในการพัฒนาสื่อให้ตรงและสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้กิจกรรมต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคลเพื่อสร้างองค์ความรู้สร้างความเข้าใจให้นักเรียนได้เกิดประสบการณ์ที่แปลกใหม่สร้างสรรค์และเกิดการเรียนรู้สูงสุดด้านการวัดผลและประเมินผลมีการวัดประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งในระดับสถานศึกษาและระดับห้องเรียน เพื่อให้ได้ผลที่ทำให้นักเรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างถูกต้อง

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความการวิจัยครั้งนี้ คือ แนวทางการส่งเสริมเครือข่ายทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 โดยสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย “C-BEST” อธิบายว่า

C – Collaboration through generosity and communication การร่วมมือกันผ่านความเอื้อเฟื้อและการสื่อสารที่สร้างสรรค์ หมายถึง การทำงานร่วมกันอย่างจริงใจ โดยใช้การให้ (ทาน) และการสื่อสารที่ดีเป็นพื้นฐาน เพื่อเสริมสร้างพลังของเครือข่าย

B – Balanced governance การบริหารจัดการอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม การกำกับดูแลและการประสานงานที่ยึดหลักความเสมอภาค ไม่ใช้อำนาจฝ่ายเดียว ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม

E – Educational goal alignment การกำหนดเป้าหมายทางการศึกษาให้สอดคล้อง การวางเป้าหมายร่วมกันที่ตอบสนองต่อบริบทและมุ่งสร้างประโยชน์ร่วมกันของสมาชิกในเครือข่าย

S – Staff development การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การส่งเสริมการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และการพัฒนาทักษะของครู บุคลากรและผู้นำเครือข่าย

T – Trust-building through transparency การสร้างความไว้วางใจผ่านความโปร่งใส หมายถึง การสื่อสารอย่างเปิดเผย ซื่อสัตย์และชัดเจน เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่น ความไว้ใจและความสามัคคีในเครือข่าย ดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย C-BEST

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การกำกับดูแลและการประสานงานกลุ่มเครือข่าย พัฒนาระบบบริหารเครือข่ายที่ยึดหลักธรรมาภิบาลแบบมีคุณธรรม โดยใช้ทานในการให้โอกาส ปิยวาจาเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ อัตถจริยาเพื่อเป็นแบบอย่าง และสมานัตตตาในการบริหารแบบเท่าเทียม

1.2 การเสริมสร้างความร่วมมือของสมาชิกกลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมวัฒนธรรมเครือข่ายแบบร่วมมือ เน้นการให้เพื่อร่วมพัฒนาและร่วมทำอย่างเสมอภาค โดยใช้ทานสร้างจิตสาธารณะ ปิยวาจาในการสื่อสารสร้างความไว้วางใจ อัตถจริยาในการช่วยเหลือกันอย่างจริงใจ และสมานัตตตาในการยอมรับบทบาททุกโรงเรียน

1.3 การกำหนดเป้าหมายและดำเนินงานกลุ่มเครือข่ายวางแนวทางการกำหนดเป้าหมายที่เน้นความต้องการร่วม (collective needs) โดยใช้ทานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ปิยวาจาเพื่อสร้างแรงจูงใจ อัตถจริยาเพื่อให้เป้าหมายลงมือปฏิบัติได้จริง และสมานัตตตาเพื่อให้เกิดความยินยอมพร้อมใจร่วมกัน

1.4 การพัฒนาบุคลากรและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้พัฒนาบุคลากรแบบเครือข่ายร่วมมือ โดยใช้ทานในการให้ความรู้โดยไม่หวังผล ปิยวาจาในการสื่อสารสร้างความมั่นใจ อัตถจริยาในการลงมือทำร่วมกัน และสมานัตตตาในการจัดเวทีเรียนรู้ที่เปิดกว้าง

1.5 การติดต่อสื่อสาร พัฒนาระบบสื่อสารที่ปลอดอำนาจ สร้างพื้นที่ปลอดภัยในการพูดและฟังโดยใช้ทานในการให้ข้อมูลอย่างโปร่งใส ปิยวาจาในการเลือกถ้อยคำที่สร้างสรรค์ อัตถจริยาในการใช้เครื่องมือสื่อสารที่เกิดประโยชน์ และสมานัตตตาในการเปิดพื้นที่ให้ทุกเสียงมีคุณค่า

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับผลลัพธ์เชิงปริมาณของเครือข่ายทางการศึกษาที่มีการใช้หลักสังคหวัตถุ 4

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของการนำแนวทางตามหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้จริงในสถานศึกษา วิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อติดตามผลลัพธ์ของการประยุกต์ใช้แนวทางที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้ เช่น ด้านความร่วมมือของครู การพัฒนาเครือข่าย และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เพื่อประเมินความยั่งยืนและความเหมาะสมในบริบทที่ต่างกัน

2.3 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับเปรียบเทียบรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษาที่ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 กับรูปแบบอื่น และการวิจัยเกี่ยวกับการวิจัยเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Study) ระหว่างแนวทางที่อิงหลักธรรมทางพุทธศาสนา(เช่น สังคหวัตถุ 4 กับแนวทางทางโลก เช่น Transformational Leadership, Professional Learning Community อาจช่วยให้เห็นข้อดีและข้อจำกัดของแต่ละแนวทางอย่างชัดเจน

2.4 ขยายขอบเขตการวิจัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษาอื่นหรือระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เพื่อประเมินความสามารถในการประยุกต์ใช้แนวทางในบริบทที่หลากหลายหรือโรงเรียนมัธยมศึกษาที่อาจมีลักษณะโครงสร้างเครือข่ายแตกต่างกันจากโรงเรียนระดับประถมศึกษา ศึกษาทัศนคติและการรับรู้ของครูและบุคลากรต่อการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารเครือข่าย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการยอมรับความเข้าใจ และการนำไปปฏิบัติจริงของบุคลากรซึ่งจะเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการปรับปรุงแนวทางให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กิตติพงษ์ วงศ์ไชย. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ. วารสารการจัดการ, 20(1), 123–140.

ชลิตา จันทรเกษม. (2561). การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธรรมรักษ์ พงศ์วิชัย. (2562). การบริหารองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นภา ชาลี. (2565). การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

นริศรา วงษ์น้อย. (2566). แนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

นฤมล ฤทธิแสง. (2561). การพัฒนาแนวทางการบริหารกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสาหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พจมาศ ไชยวิเศษ. (2566). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกลุ่มเครือข่ายตำบลนายาง จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูสังฆกิจจานุรักษ์ (จำนงค์ ยิ่งดำนุ่น). (2566). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการเพิ่มศักยภาพให้บริการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพนมวังก์ อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหากฤษฎา ธมฺมรโต. (2564). หลักธรรมในพระพุทธศาสนากับการสร้างความสัมพันธ์ในเครือข่ายการศึกษา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระสุนทร ธมฺมธโร (บุญคง). (2560). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในชุมชนวัดหนองสนม จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พิสิฐ เทพไกรวัล. (2554). การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539).พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลกรณราชวิทยาลัย.

มาลินี โพธิ์งาม. (2563). รูปแบบการเสริมสร้างเครือข่ายชุมชนทางการศึกษาโดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ยุวนาถ คงแหล่, สันติ อุนจะนำ และสรัญญา แสงอัมพร. (2564). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 12(1), 17–27.

ราตรี รัตนโสภา, สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย และพระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺฒโน. (2563). ศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารเครือข่ายแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน. วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์, 1(1), 28–36.

สมชาย อรรควุฒิ. (2562). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารเครือข่ายทางการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สมเด็จพระมหาวีรวงศ์ (พิมพ์ ธมฺมธโร). (2541). ธรรมะสร้างเยาวชน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุนิษา สุวรรณชาติ, รัฐพร กลิ่นมาลี และวีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2567). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ กลุ่ม 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 9(2), 2373-2386.

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน (2568)
Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences Vol. 6 No. 3 July-September (2025)
ISSN: 2730-3233 (Online) https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS

แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารตามหลักปฏิสัมภิทา 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

GUIDELINES FOR DEVELOPING COMMUNICATION SKILLS IN ACCORDANCE WITH THE FOUR PAṬISAMBHIDĀ IV PRINCIPLES FOR SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER NAKHONSAWAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

[1]ไพลิน มาศิริ Phailin Marsiri
[2]พระมหาอุดร อุตฺตโร (มากดี) PhramahaUdorn Uttaro (Makdee)
[3]อานนท์ เมธีวรฉัตร Anond Metheevarachatra
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Ann.dear2535@gmail.com

Article Received: August 11, 2025. Revised: September 29, 2025. Accepted: September 30, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารตามหลักปฏิสัมภิทา 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้เก็บข้อมูลโดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู จำนวน 302 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารตามหลักปฏิสัมภิทา 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) ด้านความน่าเชื่อถือ ควรพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ศึกษานโยบายให้เข้าใจชัดเจนก่อนนำสู่การปฏิบัติ ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและชัดเจน ปรับวิธีการสื่อสารที่เหมาะกับผู้รับสาร (2) ด้านความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ควรพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญในการสื่อสารสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในบริบทต่างๆ ได้ ใช้ภาษาเหมาะสมกับบริบทและกลุ่มเป้าหมาย ปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสารหากผู้ฟังไม่เข้าใจ (3) ด้านเนื้อหาสาระ ควรพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญในการอธิบายเนื้อหาที่ซับซ้อนได้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย พัฒนาทักษะการฟังอย่างตั้งใจ ใช้ภาษาที่กระชับและชัดเจน ตอบคำถามได้ถูกต้องคล่องแคล่วชัดเจน (4) ด้านความสม่ำเสมอต่อเนื่อง ควรพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ในการสื่อสารสร้างความเข้าใจในระยะยาว หมั่นตรวจสอบความเข้าใจของผู้รับสาร (5) ด้านช่องทางการติดต่อสื่อสาร ควรพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ในการเลือกช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย ปรับเปลี่ยนช่องทางการสื่อสารได้ตามสถานการณ์ (6) ด้านความสามารถของผู้รับสาร ควรพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้รอบด้าน เข้าใจข้อคำถามได้อย่างรวดเร็ว ตอบคำถามได้ทันทีและเหมาะสม หาวิธีการค้นหาคำตอบได้อย่างรวดเร็ว (7) ด้านความชัดเจนของข่าวสาร ควร

พัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ความสามารถในการอธิบายรายละเอียด ให้เข้าใจภายในเวลาสั้นๆ ได้ใช้ภาษาที่กระชับ เข้าใจได้ง่าย และเหมาะกับผู้รับสาร สามารถนำเสนอได้อย่างน่าสนใจ
คำสำคัญ: ทักษะการสื่อสาร, หลักปฏิสัมภิทา 4, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research article aimed to 1) study the communication skills of school administrators and 2) identify strategies for developing communication skills based on the Four Patiṭaṭhāna principles of school administrators in Nakhon Sawan Primary Educational Service Area 3. This mixed-method study utilized a quantitative approach, collecting data from a sample of 302 teachers. Data were analyzed using frequency, percentage, arithmetic mean, and standard deviation. Qualitative research utilized interviews with nine key informants, with the data analyzed using content analysis.

The results revealed: 1) Overall, the communication skills of school administrators in Nakhon Sawan Primary Educational Service Area 3 were at the highest level. 2) Guidelines for developing communication skills based on the Four Patiṭaṭhāna principles of school administrators consist of: (1) In terms of credibility, school administrators should be developed to possess the knowledge and expertise to thoroughly understand policies before implementing them, using clear and understandable language, and adapting communication methods to suit the audience. (2) In terms of environmental suitability, school administrators should be developed to possess the knowledge and expertise to communicate effectively and create understanding in various contexts, using language appropriate to the context and target audience. Adjust the communication method if the listener does not understand. (3) In terms of content, executives should be developed to have knowledge and expertise in explaining complex content clearly and easily. Develop listening skills attentively, use concise and clear language, and answer questions fluently and correctly. (4) In terms of consistency, executives should be developed to have knowledge in communicating to create long-term understanding. Regularly check the receiver's understanding. (5) In terms of communication channels, executives should be developed to have knowledge in selecting appropriate communication channels that are consistent with the target group and able to adjust communication channels according to the situation. (6) In terms of receiver's ability, executives should be developed to have well-rounded knowledge, understand questions quickly, answer questions promptly and appropriately, and find ways to find answers quickly. (7) In terms of message clarity, executives should be developed to have knowledge and ability to explain details so that understanding can be achieved within a short period of time, use concise, easy-to-understand language that is appropriate for the receiver, and be able to present the message in an interesting way.
Keywords: Communication Skills, The Four Patiṭaṭhāna Principles, School Administrators

บทนำ

ในปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาไปอย่างอย่างรวดเร็วมีอัตราการแข่งขันสูงองค์กรต่างๆ จำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าในองค์กร จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ รวมทั้งแนวทางการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสภาวะการที่เปลี่ยนแปลงไป การสื่อสารภายในองค์กรมีความสำคัญต่อการบริหารงานในทุกขั้นตอน การสื่อสารที่ดีจะช่วยสร้างความเข้าใจในโยบายของผู้บริหาร ช่วยให้การดำเนินงานต่างๆ ภายในองค์กรดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การปฏิบัติงานตามนโยบายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การสื่อสารเป็นแกนหลักของระบบสังคมหรือองค์กร (ณัฏฐ์ชุดา วิจิตรจามรี, 2554) มนุษย์จำเป็นต้องติดต่อสื่อสารกันอยู่ตลอดเวลา การสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งนอกเหนือจากปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิตและมีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคโลกาภิวัตน์ยุคของข้อมูลข่าวสาร การสื่อสารมีประโยชน์ทั้งในแง่บุคคลและสังคม ทำให้คนมีความรู้และโลกทัศน์ที่กว้างขวางขึ้นทำให้สังคมเจริญก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง มนุษย์สามารถสืบทอดพัฒนาเรียนรู้และรับรู้วัฒนธรรมของตนเองและสังคมได้เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าแก่ชุมชนและสังคมในทุกด้าน (จุฬาลักษณ์ สรรพยาบรรพต, 2557) การขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จึงจำเป็นที่บุคลากรต้องมีความชำนาญในทักษะด้านการสื่อสาร เนื่องจากกิจกรรมทุกอย่างขององค์กรล้วนต้อง อาศัยการสื่อสาร ทั้งการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร การสอนงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความรู้เทคนิคใหม่ๆ ในการทำงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน สร้างความรู้ความเข้าใจระหว่างกันทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะใช้การสื่อสารในการควบคุมกิจกรรมให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ซึ่งการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดนั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในหน่วยงาน ดังนั้นการสื่อสารภายในองค์กรจึงเปรียบเสมือนเส้นใยที่เชื่อมโยงให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ระบบการสื่อสารที่ดีภายในองค์กรเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารในองค์กรได้เป็นอย่างดี

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกลไกสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องไม่เป็นเพียงผู้ใช้อำนาจในการสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น หากแต่จะต้องเป็นผู้บริหารที่เป็นนักการสื่อสารมืออาชีพ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาได้วางระบบการสื่อสารภายในองค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้วการดำเนินการสำหรับขยายเครือข่ายการติดต่อ ประสานงานเพื่อเพิ่มความแข็งแกร่งให้แก่สถานศึกษา ซึ่งต้องใช้กระบวนการสื่อสารที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ย่อมมีโอกาสเป็นไปได้และเมื่อการดำเนินการทุกมิติสอดประสานกันอย่างเป็นระบบ ผลที่เกิดขึ้นคือสถานศึกษาจะสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมั่นคง แม้ว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาก็ตาม (อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่หมู่ 3 ตำบลโคกเดื่อ อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ รับผิดชอบเขตพื้นที่บริการ 5 อำเภอ ประกอบด้วยอำเภอหนองบัว อำเภอตาคลี อำเภอท่าตะโก อำเภอไพศาลี และอำเภอตากฟ้า ซึ่งมีอำนาจหน้าที่มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลและสนับสนุนสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล

ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษาและจากรายงานผลปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2566 พบว่า การดำเนินงานตามนโยบายยุทธศาสตร์และจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีปัญหาและอุปสรรคซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดการส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยให้ข้อเสนอแนะว่าควรจัดอบรมพัฒนาให้ความรู้ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยเน้นการปฏิรูปการเรียนรู้ และปัญหาด้านการบริหารซึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร พบว่า 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดการพัฒนาตนเอง รู้ไม่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงโลกยุคใหม่ 2) สถานศึกษาขาดการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการโลกยุคใหม่ และให้ข้อเสนอแนะว่า 1) ควรส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่และสร้างจิตสำนึกในการบริการในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3, 2567) พบว่า ไม่มีโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรด้านทักษะการสื่อสารทั้งผู้บริหารและครู ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการทำงานในศตวรรษที่ 21 ที่เรียกว่าสังคมความรู้ ความรู้ใหม่ๆ เกิดขึ้นทุกวัน หากผู้บริหารและครูไม่ได้รับการพัฒนาฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ให้มีทักษะการสื่อสารที่ดี ก็จะส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาตามไปด้วย

ดังนั้นเพื่อให้เกิดแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าวขึ้นขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรนำหลักการสื่อกสารมาบูรณาการกับพระพุทธศาสนามีหลักธรรมที่สอดคล้องและเหมาะสมที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาได้โดยตรงคือหลักปฏิสัมภิทา 4 ประกอบด้วย 1) อัตถปฏิสัมภิทา ปัญญาแตกฉานในอรรถ มีความแตกฉานในเนื้อหา ในความหมาย รู้จริง เข้าใจจริง หัดตั้งคำถามเพื่อตรวจสอบตัวเอง 2) ธัมมปฏิสัมภิทา ปัญญาแตกฉานในธรรม จับประเด็นได้ จับจุดของเรื่องได้ แตกฉานในตัวหลักตัวประเด็น 3) นิรุตติปฏิสัมภิทา ปัญญาแตกฉานในนิรุตติ คือ ภาษา ปัญญาแตกฉานในการใช้ภาษา สื่อภาษา สื่อความให้ผู้ฟังเข้าใจได้ 4) ปฏิภาณปฏิสัมภิทา ปัญญาแตกฉานในปฏิภาณ เอาข้อมูลทั้งหลายมาเชื่อมโยงกันได้ สร้างเป็นความรู้ใหม่ ใช้แก้ปัญหาได้ตรงตามสถานการณ์ คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้ สองข้อแรกใช้ในการรับข้อมูลข่าวสารเข้ามา ส่วนสองข้อหลังเป็นการนำข้อมูลข่าวสารนั้นไปใช้ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2562) สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺฒโน และคณะ (2567) ที่พบว่า การส่งเสริมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการสื่อสารเชิงพุทธเพื่อรู้เท่าทันสื่อของเยาวชนไทยเชิงเครือข่ายประกอบด้วย 1) การสื่อสารเพื่อการเรียนการสอนเชิงพุทธ 2) การสื่อสารในสังคมเชิงพุทธ 3) การสื่อสารเพื่อการดำเนินชีวิตเชิงพุทธ 4) การรู้เท่าทันสื่อของเยาวชนไทย โดยผลการวิจัยมีหลักพุทธนวัตกรรมการสื่อสารเพื่อรู้เท่าทันสื่อของเยาวชนไทย คือ รู้ทันสื่อ รู้ทันสื่ออย่างผู้มีปัญญา และหลักปฏิสัมภิทา อันเป็นหลักสำคัญสำหรับยุคข่าวสารข้อมูล และการติดตามและประเมินผลได้กำหนดกรอบการประเมิน 3 ด้าน คือ 1) ความรู้ที่ได้รับ 2) การนำไปใช้ชีวิตประจำวัน 3) การถ่ายทอดความรู้ เพื่อให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพเพื่อก้าวไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ สังคมแห่งการสร้างสรรค์และการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักปฏิสัมภิทา 4 ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ซึ่งผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาและช่วยให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักปฏิสัมภิทา 4 ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบเป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครูในสังกัดโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำนวน 193 โรงเรียน รวมทั้งหมด 1,449 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 9 รูป/คน โดยเลือกแบบเจาะจงเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและด้านหลักพุทธธรรม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม มีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 7 องค์ประกอบ มาตั้งเป็นประเด็นคำถาม 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย 4) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาว่ามีความครอบคลุมหรือไม่ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปเพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญปรากฏว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8 - 1.00 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธ์ Cronbach's Alpha ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 6) ปรับปรุงแก้ไข และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบใช้มาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักปฏิสัมภิทา 4 ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ การวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ความถี่ และค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามแบบของลิเคอร์ท (Likert)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านช่องทางข่าวสาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเชื่อถือ อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านเนื้อหาสาระของสาร อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ดังในตารางที่1

ตารางที่ 1 ระดับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ในภาพรวม

ระดับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3	ระดับความคิดเห็น			
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านความเชื่อถือ	4.54	0.56	มากที่สุด	2
2. ด้านความเหมาะสม	4.53	0.57	มากที่สุด	3
3. ด้านเนื้อหาสาระของสาร	4.48	0.56	มาก	7
4. ด้านมีความต่อเนื่องกันและสม่ำเสมอ	4.50	0.53	มาก	6
5. ด้านช่องทางข่าวสาร	4.56	0.53	มากที่สุด	1
6. ด้านความสามารถของผู้รับ	4.52	0.53	มากที่สุด	4
7. ด้านความชัดเจน	4.51	0.54	มากที่สุด	5
ภาพรวม	**4.52**	**0.52**	**มากที่สุด**	

2. แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักปฏิสัมภิทา 4 ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

2.1 ด้านความน่าเชื่อถือ (credibility) 1) อัตถปฏิสัมภิทา ควรพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้มีความเชี่ยวชาญในการสื่อสารนโยบาย 2) ธัมมปฏิสัมภิทา ศึกษานโยบายให้มีความเข้าใจชัดเจนก่อนนำสู่การปฏิบัติ 3) นิรุตติปฏิสัมภิทา ใช้ภาษาที่เหมาะสมเข้าใจง่ายและชัดเจนในการสื่อสารนโยบาย 4) ปฏิภาณปฏิสัมภิทา สามารถปรับวิธีการสื่อสารที่เหมาะกับสถานการณ์และความเข้าใจของผู้รับสาร

2.2 ด้านความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม (context) 1) อัตถปฏิสัมภิทา ควรพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญในการสื่อสารสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในบริบทต่างๆ ได้ 2) ธัมมปฏิสัมภิทา สามารถอธิบายเหตุและผลของเนื้อหาที่สื่อสาร 3) นิรุตติปฏิสัมภิทา ใช้ภาษาที่เหมาะสมกับบริบทและกลุ่มเป้าหมาย 4) ปฏิภาณปฏิสัมภิทา สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสารหากผู้ฟังไม่เข้าใจ

2.3 ด้านเนื้อหาสาระ (Content) 1) อัตถปฏิสัมภิทา ควรพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญในการอธิบายเนื้อหาที่ซับซ้อนได้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย 2) ธัมมปฏิสัมภิทา พัฒนาทักษะการฟังอย่างตั้งใจเพื่อจับใจความสำคัญหรือข้อคำถาม 3) นิรุตติปฏิสัมภิทา ใช้ภาษาที่กระชับและชัดเจน 4) ปฏิภาณปฏิสัมภิทา ตอบคำถามได้ถูกต้องคล่องแคล่วชัดเจน

2.4 ด้านความสม่ำเสมอต่อเนื่องกัน (Continuity and consistency) 1) อัตถปฏิสัมภิทา ควรพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ในการสื่อสารสร้างความเข้าใจในระยะยาว 2) ธัมมปฏิสัมภิทา หมั่นตรวจสอบความเข้าใจของผู้รับสาร 3) นิรุตติปฏิสัมภิทา ใช้ภาษาสื่อสารที่ง่ายไม่ทำให้เกิดความสับสนในระยะยาว 4) ปฏิภาณปฏิสัมภิทา ปรับเปลี่ยนการสื่อสารตามผลการรับรู้เพื่อให้พัฒนามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.5 ด้านช่องทางการติดต่อสื่อสาร (channels) 1) อัตถปฏิสัมภิทา ควรพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ในการเลือกช่องทางการสื่อสาร 2) ธัมมปฏิสัมภิทา เมื่อต้องการสื่อสารสามารถรู้ช่องทางที่เหมาะสม 3) นิรุตติปฏิสัมภิทา เลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย 4) ปฏิภาณปฏิสัมภิทา สามารถปรับเปลี่ยนช่องทางการสื่อสารได้ตามสถานการณ์

2.6 ด้านความสามารถของผู้รับสาร (capability of audience) 1) อัตถปฏิสัมภิทา ควรพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้รอบด้าน 2) ธัมมปฏิสัมภิทา สามารถเข้าใจข้อคำถามได้อย่างรวดเร็ว 3) นิรุตติปฏิสัมภิทา มีความเชี่ยวชาญในการตอบคำถามหรือข้อสงสัยของผู้รับสารได้ทันทีและเหมาะสม 4) ปฏิภาณปฏิสัมภิทา สามารถหาวิธีการค้นหาคำตอบได้อย่างรวดเร็ว

2.7 ด้านความชัดเจนของข่าวสาร (clarity) 1) อัตถปฏิสัมภิทา ควรพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ความสามารถในการอธิบายรายละเอียด 2) ธัมมปฏิสัมภิทา สามารถสื่อสารให้เข้าใจภายในเวลาสั้นๆ ได้ 3) นิรุตติปฏิสัมภิทา อธิบายเหตุผลสั้นๆ และชัดเจนใช้ภาษาที่กระชับเข้าใจได้ง่ายและเหมาะกับผู้รับสาร 4) ปฏิภาณปฏิสัมภิทา สามารถนำเสนอได้อย่างน่าสนใจและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจทันที

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบผลการวิจัยสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากจะต้องมีประสบการณ์สอน หรือการเป็นครูมาก่อน ซึ่งวิชาชีพครูมีการเรียนการสอนทักษะการสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ การเป็นนักศึกษา การฝึกปฏิบัติการสอน การทำงานเป็นครูจำเป็นต้องใช้การสื่อสารในการทำงานอยู่ตลอดเวลาระหว่างครูกับนักเรียน ครูกับผู้ปกครองและครูกับผู้บริหารสถานศึกษา จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจและสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของกรรณิการ์ อานทอง และคณะ (2567) ที่พบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับการวิจัยของพัชรินทร์ ถาปันแก้ว (2567) ที่พบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักปฏิสัมภิทา 4 ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 พบผลการวิจัยที่อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านความน่าเชื่อถือ (credibility) (1) อัตถปฏิสัมภิทา ควรพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้มีความเชี่ยวชาญในการสื่อสารนโยบาย 2) ธัมมปฏิสัมภิทา ศึกษานโยบายให้มีความเข้าใจชัดเจนก่อนนำสู่การปฏิบัติ 3) นิรุตติปฏิสัมภิทา ใช้ภาษาที่เหมาะสมเข้าใจง่ายและชัดเจนในการสื่อสารนโยบาย และ 4) ปฏิภาณปฏิสัมภิทา สามารถปรับวิธีการสื่อสารที่เหมาะกับสถานการณ์และความเข้าใจของผู้รับสารทั้งนี้เพราะการที่จะสื่อสารให้มีความเข้าใจและปฏิบัติตามได้หรือการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทางหรือแผนการก่อนและสามารถสื่อสารให้ครูหรือผู้ปฏิบัติเข้าใจตามได้และต้องมีทักษะรู้หลักในการสื่อสาร การใช้คำพูดที่เข้าใจได้ง่ายทำให้ครูเกิดความน่าเชื่อถือในตัวผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของพัชรินทร์ ถาปันแก้ว

(2567) ที่พบว่า แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 คือด้านความน่าเชื่อถือ ผู้บริหารจะต้องมีความรอบรู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานสามารถตอบข้อสงสัยของครู

2.2 ด้านความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม (context) 1) อัตถปฏิสัมภิทา ควรพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญในการสื่อสารสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในบริบทต่างๆ ได้ 2) ธัมมปฏิสัมภิทา สามารถอธิบายเหตุและผลของเนื้อหาที่สื่อสาร 3) นิรุตติปฏิสัมภิทา ใช้ภาษาที่เหมาะสมกับบริบทและกลุ่มเป้าหมาย และ 4) ปฏิภาณปฏิสัมภิทา สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสารหากผู้ฟังไม่เข้าใจ ทั้งนี้เพราะการบริหารจัดการสถานศึกษาต้องมีการประสานงานสื่อสารกับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกัน เช่น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การประชุมผู้ปกครอง การประสานงานกับหน่วยงานสาธารณสุข การประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การสื่อสารกับครู การสื่อสารกับนักเรียน เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในการใช้ภาษาให้เหมาะสมกับบุคคลสถานที่หรือบริบทของผู้รับสารที่แตกต่างกันได้สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของธวัชชัย เกิ้นโนนกอก (2559) ที่พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนบริหารงานด้วยวิธีการสื่อสารตามเหตุการณ์ สภาพแวดล้อมมากที่สุดจึงมีความสามารถในการสื่อสารที่มีไหวพริบสื่อสารได้ถูกวิธี ถูกที่ ถูกเวลา ตรงวัตถุประสงค์ซึ่งจะต้องแสดงกริยาท่าทางการพูด การอ่าน การเขียน การฟัง ให้ผู้ที่สื่อสารด้วยเกิดความเข้าใจและทันต่อเหตุการณ์ในโลกยุคปัจจุบัน

2.3 ด้านเนื้อหาสาระ (Content) 1) อัตถปฏิสัมภิทา ควรพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้มีความเชี่ยวชาญในการอธิบายเนื้อหาที่ซับซ้อนได้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย 2) ธัมมปฏิสัมภิทา พัฒนาทักษะการฟังอย่างตั้งใจเพื่อจับใจความสำคัญหรือข้อคำถาม 3) นิรุตติปฏิสัมภิทา ใช้ภาษาที่กระชับและชัดเจน และ 4) ปฏิภาณปฏิสัมภิทา ตอบคำถามได้ถูกต้องคล่องแคล่วชัดเจนทั้งนี้เพราะนโยบายทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอมักมีการใช้คำที่เข้าใจได้ยากหรือมีการใช้อธิบายจำนวนมากบางครั้งการอ่านทำความเข้าใจก็อาจคาดเคลื่อนได้ เช่น นโยบายการดำเนินงานระบบธนาคารหน่วยกิตแห่งชาติ (Credit Bank) นโยบายเรียนได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) นโยบายพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามกรอบระบบสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) เป็นต้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรศึกษาเรียนรู้และทำความเข้าใจก่อนและนำมาสรุปอธิบายโดยใช้คำที่เข้าใจได้ง่ายไม่ซับซ้อน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพรรณ โสภา และสุมิตร สุวรรณ (2568) ที่พบว่า แนวทางการสื่อสารด้านเนื้อหา ควรเลือกใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายตรงประเด็น เนื้อหามีรายละเอียดครบถ้วนเพียงพอ โดยรวบรวมเอาเฉพาะเนื้อหาที่จำเป็นส่งให้ผู้รับสารผู้ส่งสารควรจัดลำดับข้อมูลเนื้อหาให้เป็นระบบ โดยเริ่มจากข้อมูลเนื้อหาพื้นฐานไปจนถึงรายละเอียดที่สำคัญและมีการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาก่อน

2.4 ด้านความสม่ำเสมอต่อเนื่องกัน (Continuity and consistency) 1) อัตถปฏิสัมภิทา ควรพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ในการสื่อสารสร้างความเข้าใจในระยะยาว 2) ธัมมปฏิสัมภิทา หมั่นตรวจสอบความเข้าใจของผู้รับสาร 3) นิรุตติปฏิสัมภิทา ใช้ภาษาสื่อสารที่ง่ายไม่ทำให้เกิดความสับสนในระยะยาว และ 4) ปฏิภาณปฏิสัมภิทา ปรับเปลี่ยนการสื่อสารตามผลการรับรู้เพื่อให้พัฒนามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการนั้นมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งหรือแทบจะทุกปีงบประมาณ มีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย ตามบริบทของปัญหา การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องสื่อสารอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องไม่เกิดความสงสัย ไม่แน่ใจว่านโยบาย

หรือจุดประสงค์ยังเป็นเหมือนเดิมหรือไม่ เช่น การประกาศนโยบายไม่บังคับสวมชุดลูกเสือแต่ในความจริงในการเข้าร่วมพิธีการก็ต้องสวมชุดลูกเสือ ผู้บริหารสถานศึกษาก็ต้องสื่อสารเน้นย้ำกับนักเรียนและผู้ปกครองให้มีความเข้าใจตรงกันเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาตามมาในภายหลัง สอดคล้องกับการวิจัยของรตนพร โชติทวีศักดิ์ศรี และคณะ (2568) ที่พบว่า วิธีการพัฒนาทักษะการสื่อสารควรพูดสร้างความรู้สึกหรือแรงบันดาลใจอย่างต่อเนื่อง ในการสื่อสารค่านิยมขององค์กร การแจ้งข้อมูลให้พนักงานทราบมีการตอกย้ำถึงมุมมองแตกต่างกันของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรและผู้นำสามารถแสดงให้บุคลากรเห็นได้ด้วยว่าการสื่อสารที่ดีเป็นอย่างไร

2.5 ด้านช่องทางการติดต่อสื่อสาร (channels) 1) อัตถปฏิสัมภิทา ควรพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ในการเลือกช่องทางการสื่อสาร 2) ธัมมปฏิสัมภิทา เมื่อต้องการสื่อสารสามารถรู้ช่องทางที่เหมาะสม 3) นิรุตติปฏิสัมภิทา เลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย และ 4) ปฏิภาณปฏิสัมภิทา สามารถปรับเปลี่ยนช่องทางการสื่อสารได้ตามสถานการณ์ ทั้งนี้เพราะ การเลือกช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับผู้รับสารเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อสาร เช่นหากผู้รับสารอยู่ในภูเขาหรือในที่ไม่มีสัญญาณทางโทรศัพท์ ผู้รับสารมีปัญหาทางการได้ยิน การสื่อสารด้วยอีเมลกับผู้ปกครองที่ไม่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่มีคอมพิวเตอร์หรือโทรศัพท์มือถือ ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้จักวิเคราะห์เลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมในแต่ละบุคคลหน่วยงานที่ติดต่อสื่อสารด้วย สอดคล้องกับการวิจัยของพรพรรณ โสภา และสุมิตร สุวรรณ (2567) ที่พบว่า ควรเลือกใช้ช่องทางในการสื่อสารที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลที่ผู้รับสารมีความถนัด รวดเร็วและถูกต้องมีการจัดอบรมให้ความรู้เพื่อแนะนำการใช้เทคโนโลยีต่างๆ ในการสื่อสารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีการประเมินการใช้งานช่องทางการสื่อสารต่างๆ โดยการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใช้งาน

2.6 ด้านความสามารถของผู้รับสาร (capability of audience) 1) อัตถปฏิสัมภิทา ควรพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้รอบด้าน 2) ธัมมปฏิสัมภิทา สามารถเข้าใจข้อคำถามได้อย่างรวดเร็ว 3) นิรุตติปฏิสัมภิทา มีความเชี่ยวชาญในการตอบคำถามหรือข้อสงสัยของผู้รับสารได้ทันทีและเหมาะสม และ 4) ปฏิภาณปฏิสัมภิทา สามารถหาวิธีการค้นหาคำตอบได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชา เป็นผู้สั่งการ ในการปฏิบัติงานต้องมีการสั่งงานเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามและเมื่อสั่งการไปแล้วจากการปฏิบัติงานส่วนมากมักมีข้อสงสัยหรือปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานตามมาอยู่เสมอ ว่าสิ่งที่ทำเข้าใจถูกต้องหรือทำถูกต้องหรือไม่ หรือความคิดที่จะทำนั้นถูกต้องหรือไม่ ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากการรู้จักสั่งการด้วยการพูดให้เข้าใจง่ายแล้วจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถทักษะแก้ปัญหาที่รอบด้านจากการฝึกฝนตนเองอยู่เสมอตอบคำถามได้ทันทีและถูกต้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับการวิจัยของศิริรัตน์ วงศ์คำจันทร์ และชลาภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์ (2566) ที่พบว่า การพูดเป็นทักษะการสื่อสารที่มนุษย์ใช้อยู่เป็นประจำใช้กันมากที่สุดในการติดต่อสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ทัศนคติหรือส่งต่อความเข้าใจจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันหากผู้พูดและผู้ฟังเข้าใจไม่ตรงอาจก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน งานไม่สำเร็จหรือไม่สามารถดำเนินงานต่อไปได้

2.7 ด้านความชัดเจนของข่าวสาร (clarity) 1) อัตถปฏิสัมภิทา ควรพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ความสามารถในการอธิบายรายละเอียด 2) ธัมมปฏิสัมภิทา สามารถสื่อสารให้เข้าใจภายในเวลาสั้นๆ ได้ 3) นิรุตติปฏิสัมภิทา อธิบายเหตุผลสั้นๆ และชัดเจน ใช้ภาษาที่กระชับ เข้าใจได้ง่ายและเหมาะกับผู้รับสาร

และ 4) ปฏิภาณปฏิสัมภิทา สามารถนำเสนอได้อย่างน่าสนใจและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจทันที ทั้งนี้เพราะข้อมูลข่าวสารในยุคปัจจุบันมีจำนวนมากมายมหาศาล ทำให้คนแต่ละคนไม่สามารถศึกษาข้อมูลหรือมีความรู้ได้เท่าทัน รวมทั้งมีเวลาจำกัดในการเรียนรู้ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีทักษะในการศึกษาทำความเข้าใจ แล้วสามารถสรุปย่อให้สั้นและอธิบายให้มีความเข้าใจได้อย่างง่าย รวดเร็วและใช้เวลาน้อยที่สุด อีกทั้งยังต้องมีความถูกต้องด้วย สอดคล้องกับการวิจัยของสอลีหะ หลีแจ้ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2566) ที่พบว่า หน้าที่ของฝ่ายบริหารก็คือการออกคำสั่งกับกลุ่มบุคคลที่อยู่ในองค์การ การออกคำสั่งดังกล่าวจำเป็นต้องใช้การสื่อสารที่รวดเร็ว แน่นอนและถูกต้อง

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความจากการวิจัยครั้งนี้ คือ แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักปฏิสัมภิทา 4 ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 อธิบายได้ว่า

วงกลมด้านใน คือจุดประสงค์ของการศึกษาวิจัย คือ แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักปฏิสัมภิทา 4 ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

วงกลมตรงกลาง คือหลักปฏิสัมภิทา 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสตร์ ที่นำมาบูรณาการในการวิจัยประกอบด้วย 1) อัตถปฏิสัมภิทา คือ ปรีชาแจ้งในอรรถ 2) ธัมมปฏิสัมภิทา คือ เข้าใจในธรรม 3) นิรุตติปฏิสัมภิทา คือ ช่ำชองในภาษา 4) ปฏิภาณปฏิสัมภิทา คือ คิดแก้ปัญหาทันการณ์

วงกลมด้านนอก คือแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักปฏิสัมภิทา 4 ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ใน 7 ด้าน ได้แก่ ความน่าเชื่อถือ ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม เนื้อหาสาระ ความสม่ำเสมอต่อเนื่องกัน ช่องทางการติดต่อสื่อสาร ความสามารถของผู้รับสาร และความชัดเจนของข่าวสาร สรุปดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่หน่วยงานทางการศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทักษะด้านการสื่อสารที่ดี เนื่องจากอาจมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหากผู้บริหารไม่สามารถรับนโยบายและสื่อสารนโยบายที่ชัดเจนและเข้าใจได้ง่ายให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้ก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติตามนโยบายตามมา

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาตนเองในด้านทักษะการสื่อสารยุคเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้การสื่อสารสามารถเข้าใจได้ง่าย ง่ายรวดเร็วสามารถทำได้ต่อเนื่อง ตอบคำถามครูและผู้เกี่ยวข้องได้อย่างทันที ไม่ก่อให้เกิดความสับสนเกี่ยวกับนโยบายในระยะยาว เช่น การใช้โปรแกรมออกแบบอินโฟกราฟิกส์ Canva การใช้โปรแกรม Tiktok การใช้คลิปวีดีโอสั้น เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับนวัตกรรมสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการสื่อสารที่เข้าใจง่ายของผู้บริหารสถานศึกษาผ่านการใช้สื่อดิจิทัล

2.4 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาต่อความเข้าใจในนโยบายของครูและบุคลากรทางการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ อานทอง และคณ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้ริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ, 4(11), 13-26.

จุฬาลักษณ์ สรรพยาบรรพต. (2557). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการสื่อสาร. แหล่งที่มา https://julalakdee.wordpress.com/ความรู้เบื้องต้นเกี่ยว/ สืบค้นเมื่อ 26 สิงหาคม 2567.

ณัฏฐ์ชุดา วิจิตรจามรี. (2554). การสื่อสารในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธวัชชัย เกิ้นโนนกอก. (2559). องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสามารถในการสื่อสารของผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 12(2), 98-106.

พรพรรณ โสภา และสุมิตร สุวรรณ. (2568). การสื่อสารเพื่อการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพภายในโรงเรียน สังกัดเทศบาล อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. แหล่งที่มา https://shorturl.asia/GYH7k สืบค้นเมื่อ 16 พฤษภาคม 2568.

พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺโน และคณะ. (2567). การขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการสื่อสารเชิงพุทธเพื่อรู้เท่าทันสื่อของเยาวชนไทย. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 11(3), 1-14.

พัชรินทร์ ถาปันแก้ว. (2567). ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 12(46), 171-181.

รตนพร โชติทวีศักดิ์ศรี และคณะ. (2567). แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์, 5(3), 108-119.

ศิริรัตน์ วงศ์คำจันทร์ และชลาภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์. (2566). ทักษะการสื่อสารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8(3), 825-838.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2562). ปฏิสัมภิทา 4 ที่ฉายแสงแห่งพุทธปัญญา. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮ้าส์.

สอลีห๊ะ หลีแจ้ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง. (2566). ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ในการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. (2567). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. แหล่งที่มา https://www.shorturl.asia/K9Y5Q สืบค้นเมื่อ 22 ตุลาคม 2567.

อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2562). ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 13(2), 136-144.

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน (2568)
Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences Vol. 6 No. 3 July-September (2025)
ISSN: 2730-3233 (Online) https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS

แนวทางการพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

GUIDELINES FOR EDUCATIONAL NETWORK DEVELOPMENT BASED ON THE FOUR SANGAHAVATTHU PRINCIPLES OF THE 4TH NETWORK SCHOOL GROUP FOR PROMOTING EDUCATIONAL MANAGEMENT EFFICIENCY UNDER PATHUMTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

[1]พีรพัช สนธิชัย Peerapat Sonthichai [2]เผด็จ จงสกุลศิริ Padet Jongsakulsiri
[3]พีรวัฒน์ ชัยสุข Peravat Chaisuk
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: kookkook1728@gmail.com

Article Received: August 12, 2025. Revised: September 28, 2025. Accepted: September 30, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานเครือข่ายทางการศึกษา 2) เพื่อศึกษาวิธีการดำเนินงานเครือข่ายทางการศึกษาตามสังคหวัตถุ 4 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษาตามสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานเครือข่ายทางการศึกษ ของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) วิธีการดำเนินงานเครือข่ายทางการศึกษาตามสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ (1) ด้านสมาชิก มีความหลากหลายภาคส่วน มุ่งมั่น ร่วมมือ ซื่อสัตย์ มีส่วนร่วมกำหนดทิศทาง มีบทบาทสำคัญ (2) ด้านจุดมุ่งหมายมีความชัดเจน ตอบสนองความต้องการ สอดคล้องบริบท สมเหตุสมผลมีกรอบเวลา เข้าใจบริบทเน้นความต้องการสังคม (3) ด้านการทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก มีจรรยาบรรณ โปร่งใส รับผิดชอบ ตรวจสอบสม่ำเสมอเปิดโอกาสมีส่วนร่วม เคารพหลากหลาย มอบหมายตามศักยภาพ (4) ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก มีช่องทางหลากหลายโอกาสเท่าเทียม รับฟังความเห็น ส่งเสริมร่วมมือ ร่วมตัดสินใจ สร้างสัมพันธ์ สื่อสารชัดเจนเข้าถึงง่าย (5) ด้านระบบความสัมพันธ์ มีช่องทางสื่อสารเหมาะสม สื่อสารเปิดเผยสนับสนุนความสัมพันธ์ ส่งเสริมร่วมมือ มีกลไกจัดการความขัดแย้งเน้นประนีประนอม 3) แนวทางการพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษาตามสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 ประกอบด้วย (1) ด้านสมาชิกยกย่องผู้มีส่วนร่วม แบ่งปันทรัพยากร สื่อสารด้วยปิยวาจา สร้างบรรยากาศร่วมมือเสียสละเพื่อส่วนรวม ให้ความเสมอภาคและติดตามประเมินผลการมีส่วนร่วม (2) ด้านจุดมุ่งหมาย ให้ความสำคัญกับความต้องการสังคม ตั้งเป้าหมาย SMART สื่อสาร

เป้าหมายที่สร้างแรงบันดาลใจ บูรณาการเป้าหมายกับการดำเนินงาน ส่งเสริมความร่วมมือ กำหนดกรอบเวลาที่ชัดเจนติดตามและปรับปรุง (3) ด้านการทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก ให้โอกาสเท่าเทียม สื่อสารเปิดกว้างสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมบทบาทตามความสามารถอำนวยความสะดวกและปฏิบัติอย่างเสมอภาค (4) ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก ให้โอกาสเท่าเทียมรับฟังความคิดเห็นสนับสนุนการแสดงออก ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน กระจายอำนาจตัดสินใจจัดกิจกรรมสร้างความผูกพัน (5) ด้านระบบความสัมพันธ์ ส่งเสริมการสื่อสารเปิดเผยและโปร่งใส สร้างความสัมพันธ์ที่ดีส่งเสริมการทำงานร่วมกันมีกลไกจัดการความขัดแย้งที่ชัดเจนและเป็นธรรม เน้นการเจรจา

คำสำคัญ: เครือข่ายทางการศึกษา, หลักสังคหวัตถุ 4, โรงเรียน

Abstract

This research article aimed: 1) to study the operation of educational networks, 2) to study the operation methods of educational networks based on the Four Saṅgahavatthu Principles, and 3) to propose guidelines for the development of educational networks based on the Four Saṅgahavatthu Principles of the 4th Network School Group for Promoting Educational Management Efficiency under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1. This research was a mixed-methods research. The quantitative research used a questionnaire with a sample of 165 people. The data were analyzed using basic statistics, namely frequency, percentage, mean, and standard deviation. The qualitative research involved interviewing 10 key informants. The data were analyzed using content analysis.

The research results found that: 1) The overall operation of the educational network of the 4th Educational Efficiency Promotion Network School Group was at a high level. 2) The methods of operating the educational network according to the Four Saṅgahavatthu Principles were as follows: (1) Members consisted of diverse sectors, were committed, cooperative, honest, participated in setting the direction, and played an important role. (2) The objectives were clear, responsive to needs, consistent with the context, reasonable, had a time frame, understood the context, and focused on social needs. (3) Duties were performed with consciousness, ethics, transparency, responsibility, regular inspections, opportunities for participation, respect for diversity, and delegation according to potential. (4) Member participation provided various channels and equal opportunities, listening to opinions, promoting cooperation, participating in decision-making, building relationships, and communicating clearly and easily. (5) Relationship systems provided appropriate communication channels, open communication, supporting relationships, promoting cooperation, and having a conflict management mechanism that emphasized compromise. 3) The guidelines for developing the educational network Four Saṅgahavatthu Principles of the 4th Educational Efficiency Promotion Network School Group included: (1) Members honored participants, sharing resources, communicating kindly, creating an atmosphere of

cooperation and sacrificing for the public, promoting equality, and monitoring and evaluating participation. (2) Objectives, setting SMART goals, communicating inspiring goals, integrating goals with operations, promoting cooperation, setting a clear time frame, following up and improve. (3) Performing duties with consciousness, providing equal opportunities, communicating openly, creating motivation, promoting roles according to ability, providing facilitation, and acting with impartiality. (4) Member participation, listening to opinions, supporting expression, promoting collaboration, decentralizing decision-making, organizing activities to build bonds. (5) Relationship system, promoting open and transparent communication, building good relationships, promoting collaboration, having a clear and fair conflict management process, and emphasizing negotiation.

Keywords: Educational Network, The Four Saṅgahavatthu Principles, Schools

บทนำ

ความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology : ICT) ทำให้ทักษะที่จำเป็นสำหรับคนในยุคศตวรรษที่ 21 เปลี่ยนไปจากยุคศตวรรษที่ 20 อย่างชัดเจน เหตุเนื่องจากงานที่เคยใช้คนทำงานกับเครื่องจักรกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพราะคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีโทรคมนาคมได้ขยายขีดความสามารถจนสามารถทำงานแทนที่คนได้ทำให้สัดส่วนแรงงานลดลงเกิดขึ้นในงานที่ใช้สัมผัสรับรู้อย่างจำเจและงานที่ใช้แบบซ้ำๆ ซากๆ ซึ่งเป็นงานที่ป้อนคำสั่งให้คอมพิวเตอร์ทำแทน แต่สัดส่วนแรงงานระดับชาติบางส่วนที่เพิ่มขึ้นในงานที่เน้นการคิดอย่างผู้เชี่ยวชาญและต้องใช้การสื่อสารที่ซับซ้อน ซึ่งเป็นงานที่คอมพิวเตอร์ไม่สามารถทำแทนได้คนในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความเชี่ยวชาญในการสื่อสารที่ซับซ้อนจากยุคเดิมต้องมีไหวพริบในการตอบคำถามเฉพาะหน้าอย่างฉับพลัน และควบคุมการเจรจาถกเถียงที่ไม่เป็นระเบียบได้อย่างราบรื่น หรือถ้าเป็นครูก็ต้องเป็นครูที่เชี่ยวชาญในการสื่อสารและมีไหวพริบในการจัดการและควบคุมห้องเรียนที่วุ่นวายให้เป็นห้องเรียนที่มีการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ราบรื่น สามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ที่ชัดเจนและนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2559)

การจัดศึกษาและการเรียนรู้ควรมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคนในฐานะพลเมืองให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตอย่างสมดุลมีทักษะจำเป็นและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์กรเป็นสิ่งที่จำเป็นในการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ 2562 กล่าวถึงการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพมีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” สร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน และการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาแนวทางการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งในการยกระดับคุณภาพการศึกษารูปแบบ

เครือข่าย เช่น เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์พัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้สหวิทยาเขต กลุ่มโรงเรียนและอีกส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญในการสร้างเครือข่ายสถานศึกษาคือด้านองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) กิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินภารกิจของเครือข่าย 2) เทคนิควิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 3) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ 4) คุณลักษณะที่ดีของสมาชิกและผู้นำเครือข่าย 5) การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล ซึ่งการบริหารงานในระบบเครือข่ายจะช่วยส่งเสริมงานในด้านต่างๆ ของโรงเรียนตลอดจนกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ให้มีความร่วมมือระหว่างกันได้ดียิ่งขึ้นการสร้างเครือข่ายในการจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการของสังคมยุคใหม่ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ทุกมิติ เช่น ด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม การบริหารเครือข่ายในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้น ประกอบด้วยการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ การออกแบบเครือข่ายให้สอดคล้องกับเป้าหมาย การพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรและการวัดผลและประเมินผล

ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงต้องมีการสร้างเครือข่ายเป็นปัจจัยสำคัญของการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งนี้เพราะสมาชิกเครือข่ายมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานร่วมกันเริ่มด้วยการกำหนดเป้าประสงค์กำหนดกฎเกณฑ์ ทำให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและแบ่งบทบาทหน้าที่กันทำ (เสรี พงศ์พิศ, 2548) เครือข่ายการจัดการศึกษาสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งการศึกษาในระบบนอกระบบ รวมทั้งสามารถเกิดขึ้นได้ในทุกองค์กร สถาบันและชุมชน และเครือข่ายการเรียนรู้จะมีพลังแต่ต้องการจัดการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพจึงจะสามารถธำรงรักษาไว้ได้ ความสำเร็จของการสร้างเครือข่ายและการดำรงรักษาเครือข่ายไว้อย่างยั่งยืนเป็นสิ่งที่จะต้องควบคู่ไปกับการสร้างความร่วมมือของสมาชิกเครือข่าย โดยจะต้องเริ่มต้นที่สร้างความตระหนักร่วมกันในบทบาทและความสำคัญของภารกิจเครือข่ายที่จะต้องร่วมมือกันทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมมีการค้นหาปัญหาร่วมกัน วางแผนร่วมกันและร่วมตัดสินใจ เครือข่ายการจัดการศึกษาจึงได้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการในยุคใหม่ที่สอดคล้องกับ สถานการณ์ทั้งด้านการเมือง สังคม เศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างเครือข่ายและการบริหารจัดการเครือข่ายในโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2544) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาในปัจจุบันมักจะดำเนินการในรูปแบบเครือข่าย และเป็นไปไม่ได้ที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งจะทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง จำเป็นต้องมีความร่วมมือระหว่างองค์กรหรือสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน และเป็นที่ชัดเจนว่า การดำเนินงานในรูปแบบเครือข่ายจะเกิดประโยชน์ต่อสมาชิกและองค์กรเครือข่ายอย่างมาก ซึ่งมีประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับบุคลากร และหน่วยงานทางการศึกษา ได้แก่เป็นเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ๆ ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกและองค์กร เป็นแหล่งระดมทรัพยากร นำไปสู่การแลกเปลี่ยนทรัพยากรและการจัดการทรัพยากรร่วมกัน เป็นการระดมสรรพกำลังเพื่อร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นร่วมกัน เป็นการร่วมแรงร่วมใจ ในการทำงาน เป็นเวทีกลางสำหรับการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เป็นการรวมพลัง อาศัยความร่วมแรงร่วมใจของกลุ่มหรือทีมหรือหน่วยงานต่างๆ มาร่วมกันทำงานในลักษณะของเครือข่ายความร่วมมือ (สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์, 2553)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดำเนินการจัดกลุ่มและแบ่งในลักษณะของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยได้แบ่งโรงเรียนในสังกัดออกเป็นกลุ่มเครือข่าย จำนวน 10 กลุ่ม จากจำนวนโรงเรียน 102 โรงเรียน กลุ่มละ 10 - 11 โรงเรียนจากการดำเนินการในปัจจุบันประสบปัญหาในการดำเนินงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน ได้แก่บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่

ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการประสานงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนรวมไปถึงสมาชิกกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนไม่มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทำให้ส่งผลกระทบต่อการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารผิดเพี้ยนไปไม่ชัดเจนขาดความทักษะในการสื่อสารส่งผลงานล่าช้าหรือดำเนินการผิดวัตถุประสงค์ ส่งผลต่อการเรียนการสอนหรือ การพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนและกลุ่มเครือข่าย

จากความเป็นมาและปัญหาที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษาตามหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นหลักธรรมอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของกันและกันเป็นเหตุให้ตนเองและหมู่คณะก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง อีกทั้งวิจัยนี้ยังเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานำไปบริหารกับกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานเครือข่ายทางการศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาวิธีการดำเนินงานเครือข่ายทางการศึกษาตามสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษาตามสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบเป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จาก 11 โรงเรียน จำนวน 288 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มด้วยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรและกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและพระภิกษุสงฆ์หรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 10 รูป/คน โดยเลือกแบบเจาะจง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม มีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาหลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเครือข่ายทางการศึกษาและหลักสังคหวัตถุ 4 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย 4) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาว่ามีความครอบคลุมหรือไม่ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปเพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญปรากฏว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.5 - 1.00 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่ม

ตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.798 6) ปรับปรุงแก้ไข และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานเครือข่ายทางการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบจำแนกตามการดำเนินงานเครือข่ายทางการศึกษา จำนวน 5 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale 5 ระดับ

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อศึกษาเกี่ยวกับวิธีการดำเนินงานเครือข่ายทางการศึกษาตามสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ การวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจะใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานเครือข่ายทางการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการดำเนินงานเครือข่ายทางการศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก ด้านการทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก ด้านจุดมุ่งหมาย ด้านสมาชิก และด้านระบบความสัมพันธ์ ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพการดำเนินงานเครือข่ายทางการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวม

	สภาพการดำเนินงานเครือข่ายทางการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4	$\bar{X}$	**S.D.**	**แปลผล**	**ลำดับ**
1	ด้านสมาชิก	4.04	0.77	มาก	4
2	ด้านจุดมุ่งหมาย	4.05	0.79	มาก	3
3	ด้านการทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก	4.12	0.84	มาก	2
4	ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก	4.15	0.72	มาก	1
5	ด้านระบบความสัมพันธ์	4.03	0.89	มาก	5
	ภาพรวม	**4.08**	**0.80**	**มาก**	

2. วิธีการดำเนินงานเครือข่ายทางการศึกษาตามสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.1 ด้านสมาชิก ได้แก่ 1) เครือข่ายประกอบด้วยบุคลากรจากหลากหลายภาคส่วนซึ่งนำมาสู่ความเข้าใจที่แตกต่างกันและความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย 2) สมาชิกมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อเป้าหมายของเครือข่าย 3) สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของเครือข่ายอย่างกระตือรือร้น 4) การดำเนินงานของสมาชิกยึดมั่นในความซื่อสัตย์ โปร่งใส และหลักจรรยาบรรณ 5) การเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ 6) การมอบหมายบทบาทและความรับผิดชอบช่วยให้สมาชิกรู้สึกมีความสำคัญ 7) การรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกและนำไปพิจารณาเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ 8) การชี้ให้เห็นถึงผลประโยชน์ต่อสถานศึกษาและการพัฒนาตนเองกระตุ้นการมีส่วนร่วม 9) หลักทาน ปิยวาจา อัตถจริยาและสมานัตตตา เป็นกรอบสำคัญในการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและการมีส่วนร่วม 10) การสร้างความไว้วางใจ การแบ่งปันและการให้เกียรติเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

2.2 ด้านจุดมุ่งหมาย ได้แก่ 1) เครือข่ายต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน กำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวังและสมาชิกมีความเข้าใจตรงกัน 2) เป้าหมายควรตอบสนองความต้องการและความสนใจของสมาชิก 3) เป้าหมายควรเกี่ยวข้องกับบริบททางสังคมและแก้ไขความท้าทายทางการศึกษาปัจจุบัน 4) เป้าหมายต้องมีความสมเหตุสมผลและสามารถบรรลุได้ภายใต้ทรัพยากรที่มี 5) การกำหนดกรอบเวลาที่ชัดเจนช่วยให้สมาชิกมีเป้าหมายในการดำเนินงาน 6) การทำความเข้าใจบริบทและความท้าทายทางการศึกษาเป็นพื้นฐานของการกำหนดเป้าหมาย 7) การให้ความสำคัญกับความต้องการของสังคมและการแบ่งปันความรู้ 8) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน วัดผลได้ ทำได้จริง เกี่ยวข้องและมีกรอบเวลา 9) การนำหลักปิยวาจา อัตถจริยาและสมานัตตตามาใช้ในการสื่อสารเป้าหมาย การบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานและสร้างความสอดคล้อง 10) การติดตามความคืบหน้าและปรับปรุงตามกรอบเวลาช่วยให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านการทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก ได้แก่ 1) เครือข่ายมีหลักจรรยาบรรณที่ชัดเจนและเป็นทางการ 2) ความโปร่งใสในการดำเนินงาน ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงาน การเงินและผลการดำเนินงานเปิดเผยต่อสมาชิกและสาธารณะ 3) เครือข่ายพร้อมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ รวมถึงความผิดพลาดที่เกิดขึ้น 4) มีการตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและหลักจรรยาบรรณ 5) เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 6) ให้ความสำคัญกับความหลากหลายและความแตกต่างของสมาชิก 7) ทำความเข้าใจศักยภาพของสมาชิกเพื่อมอบหมายงานที่เหมาะสม 8) ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและให้คุณค่าต่อทุกการมีส่วนร่วม 9) กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อให้สมาชิกมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ 10) นำหลักทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา เป็นแนวทางในการสร้างโอกาสและบรรยากาศที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม

2.4 ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก ได้แก่ 1) เครือข่ายมีช่องทางหลากหลาย เช่น ประชุม สัมมนา ระดมความคิดเห็น และแบบสำรวจ 2) สมาชิกทุกคนมีโอกาสเข้าร่วมโดยไม่คำนึงถึงภูมิหลัง 3) เครือข่ายให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของสมาชิก 4) ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นและการทำงานร่วมกัน 5) สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและดำเนินงาน 6) จัดกิจกรรมหลากหลายเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก 7) สื่อสารรายละเอียดและประโยชน์ของช่องทางต่างๆ อย่างชัดเจน

8) ช่องทางมีรูปแบบหลากหลายและเข้าถึงได้สะดวก 9) ดำเนินการแต่ละช่องทางเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์สูงสุด 10) จัดกิจกรรมที่หลากหลาย ตอบสนองความต้องการ และมีวัตถุประสงค์ชัดเจน

2.5 ด้านระบบความสัมพันธ์ ได้แก่ 1) เครือข่ายมีช่องทางที่เหมาะสม เช่น ประชุมออนไลน์และโซเชียลมีเดีย 2) สมาชิกสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ 3) เครือข่ายสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก 4) สมาชิกทำงานร่วมกันในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ 5) มีกระบวนการจัดการความขัดแย้งที่เป็นระบบ 6) เน้นการหาทางออกร่วมกันในการแก้ไขความขัดแย้ง 7) กำหนดทิศทางร่วมกันผ่านกิจกรรมระดมสมองและการสื่อสาร 8) สร้างช่องทางที่สะดวกสำหรับการแลกเปลี่ยนข้อมูล 9) กำหนดแนวทางในการจัดการความขัดแย้งโดยมีส่วนร่วมจากสมาชิก 10) ปรับปรุงกระบวนการจัดการความขัดแย้งให้มีประสิทธิภาพ

3. แนวทางการพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษาตามสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3.1 ด้านสมาชิก การสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในเครือข่ายการศึกษาเริ่มต้นจากการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและกระจายอำนาจมอบหมายงาน เพื่อให้ทุกคนรู้สึกมีความสำคัญ การ รับฟังและให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของสมาชิกจะสร้างความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจและผลประโยชน์ที่ชัดเจนทั้งต่อสถานศึกษาและการพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งสำคัญในการดึงดูดการมีส่วนร่วม การยกย่องและให้รางวัลแก่ผู้ที่มีส่วนร่วมอย่างแข็งขันจะช่วยเสริมสร้างกำลังใจ การนำหลักทานมาใช้ในการแบ่งปันทรัพยากรและความรู้และการออกแบบกิจกรรมที่น่าสนใจและตอบสนองความต้องการของสมาชิกจะกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง การใช้ปิยวาจาในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์และให้เกียรติ รวมถึงการสร้างบรรยากาศของการทำงานร่วมกันและความไว้วางใจเป็นปัจจัยสำคัญ การนำหลักอัตถจริยามาใช้ในการเสียสละเพื่อส่วนรวมและการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการมีส่วนร่วมจะช่วยให้สมาชิกสามารถทุ่มเทให้กับเครือข่ายได้เต็มที่หลักสมานัตตตาในการให้ความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการติดตามและประเมินผลการมีส่วนร่วมจะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3.2 ด้านจุดมุ่งหมาย การวิเคราะห์บริบททางสังคมและความท้าทายทางการศึกษาเป็นขั้นตอนสำคัญในการกำหนดทิศทางของเครือข่าย โดยต้องศึกษาและทำความเข้าใจบริบทที่เกี่ยวข้องและระดมความคิดเห็นจากหลากหลายภาคส่วน เพื่อให้การกำหนดเป้าหมายอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงการนำหลักทาน มาใช้คือการให้ความสำคัญกับความต้องการของสังคมและการแบ่งปันองค์ความรู้เพื่อแก้ปัญหาเครือข่ายต้อง กำหนดจุดมุ่งหมายที่สอดคล้องและตอบสนองต่อประเด็นสำคัญที่ระบุ รวมถึงการตั้งเป้าหมายที่ SMART และเน้นความยั่งยืน การสื่อสารเป้าหมายที่สร้างแรงบันดาลใจและการรับฟังเสียงสะท้อนจากสังคมเป็นส่วนหนึ่งของหลักปิยวาจา การบูรณาการจุดมุ่งหมายเข้ากับการดำเนินงานและการส่งเสริมความร่วมมือกับภายนอกเป็นหลักอัตถจริยา ความสอดคล้องของจุดมุ่งหมายกับหลักการและความต่อเนื่องในการดำเนินงานเป็นหลัก สมานัตตตา นอกจากนี้เครือข่ายควรกำหนดกรอบเวลาที่ชัดเจนสำหรับการบรรลุเป้าหมาย โดยการกำหนดเป้าหมายที่ SMART ร่วมกัน และจัดทำแผนปฏิบัติการที่มีกรอบเวลา การสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบเวลาเป็นสิ่งสำคัญ การติดตามและประเมินผลตามกรอบเวลาและการปรับปรุงกรอบเวลาตามความเหมาะสมจะช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้

3.3 ด้านการทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก การสร้างโอกาสในการมีส่วนร่วมที่หลากหลายเริ่มต้นจากการ สำรวจความสนใจและความถนัดของสมาชิกและการเปิดรับอาสาสมัคร เพื่อให้ทุกคนได้เข้าร่วมตาม

ศักยภาพ การเชิญชวนเข้าร่วม คณะกรรมการหรือกลุ่มทำงานและการเปิดกว้างให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเป็นสิ่งสำคัญการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและยอมรับโดยการรับฟังอย่างตั้งใจและให้คุณค่าต่อทุกการมีส่วนร่วมจะสร้างความรู้สึกปลอดภัยในการแสดงออกการมอบหมายบทบาทและความรับผิดชอบที่ชัดเจน และการกระจายงานอย่างทั่วถึงจะช่วยให้สมาชิกมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ หลักทาน ในบริบทนี้คือการให้โอกาสในการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและทั่วถึง หลักปิยวาจา เน้นการสื่อสารที่เปิดกว้าง รับฟังและสร้างแรงจูงใจ รวมถึงการแสดงความขอบคุณและยกย่อง หลักอัตถจริยาคือการส่งเสริมบทบาทที่หลากหลายตามความสามารถและความสนใจและการอำนวยความสะดวกในการมีส่วนร่วม หลักสมานัตตตาคือการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและการติดตามประเมินผลการมีส่วนร่วมเพื่อปรับปรุงแนวทางการส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น

3.4 ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก เครือข่ายสร้างช่องทางที่หลากหลายให้สมาชิกได้มีส่วนร่วม เช่น การประชุม การสัมมนา การระดมความคิดเห็น การทำแบบสำรวจ เครือข่ายสร้างความมั่นใจว่าสมาชิกทุกคนมีโอกาสในการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมโดยไม่คำนึงถึงภูมิหลัง เพศ อายุ หรือความพิการ เครือข่ายรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของสมาชิกอย่างตั้งใจและให้เกียรติ เครือข่ายสนับสนุนให้สมาชิกแสดงออกความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์และส่งเสริมการทำงานร่วมกันเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาและพัฒนาการศึกษา เครือข่ายกระจายอำนาจในการตัดสินใจและดำเนินงานให้แก่สมาชิกจัดกิจกรรมที่สร้างความผูกพันและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานและกิจกรรมทางสังคม

3.5.ด้านระบบความสัมพันธ์ เครือข่ายมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเหมาะสมกับความต้องการของสมาชิก เช่น การประชุมออนไลน์ การใช้แพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย เครือข่ายส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใสโดยสมาชิกสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้อย่างอิสระเครือข่ายส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของเครือข่ายมีกลไกในการจัดการความขัดแย้งที่ชัดเจนและเป็นธรรมส่งเสริมการเจรจาและการประนีประนอมในการแก้ไขความขัดแย้ง

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบผลการวิจัยสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานเครือข่ายทางการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าสภาพการดำเนินงานเครือข่ายทางการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากสำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก ด้านการทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก ด้านจุดมุ่งหมาย ด้านสมาชิกและด้านระบบความสัมพันธ์ โดยด้านระบบความสัมพันธ์ ข้อที่น้อยที่สุด ข้อ 28 เครือข่ายส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของเครือข่าย ด้านสมาชิก ข้อที่น้อยที่สุด ข้อ 5 สมาชิกให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของเครือข่ายอย่างแข็งขัน เช่น การประชุม การวางแผน การดำเนินโครงการ และการประเมินผล ด้านจุดมุ่งหมาย ข้อที่น้อยที่สุด ข้อ 10 จุดมุ่งหมายของเครือข่ายควรเกี่ยวข้องกับบริบททางสังคมและตอบสนองต่อความท้าทายทางการศึกษาในปัจจุบัน ด้านการทำ

หน้าที่อย่างมีจิตสำนึก ข้อที่น้อยที่สุด ข้อ 17 เครือข่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก ข้อที่น้อยที่สุด ข้อ 19 เครือข่ายสร้างช่องทางที่หลากหลายให้สมาชิกได้มีส่วนร่วม เช่น การประชุมการสัมมนาการระดมความคิดเห็นการทำแบบสำรวจ

จากผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึงเครือข่ายส่งเสริมการเจรจาและการประนีประนอมในการแก้ไขความขัดแย้ง โดยให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการหาทางออกที่เหมาะสมสมาชิกช่วยให้เครือข่ายมีความเข้าใจความต้องการและความท้าทายที่แตกต่างกันภายในกลุ่มเป้าหมายของเครือข่ายมีความเป็นไปได้และสามารถบรรลุได้ภายใต้ทรัพยากรและข้อจำกัดที่มีอยู่ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร์จิรา สระแดง (2565) พบว่าสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายหัวไทร 2 เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนในสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสุดกับผู้เรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร ซึ่งการบริหารงานวิชาการเป็นการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษาได้กำหนดและสอดคล้องกับ ทศพล ธีฆะพร (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายแบบ มีส่วนร่วมของโรงเรียนในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายจังหวัดอุทัยธานีวิธีดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้นตอน คือขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารเครือข่ายแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายจังหวัดอุทัยธานี ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารเครือข่ายแบบมีส่วนร่วม โดยใช้เทคนิคการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและขั้นตอนที่ 3การทดลองใช้รูปแบบการบริหารเครือข่ายแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายจังหวัดอุทัยธานี

2. ผลการศึกษาวิธีการดำเนินงานเครือข่ายทางการศึกษาตามสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่ 1) ด้านสมาชิก หลากหลายภาคส่วนมุ่งมั่น ร่วมมือซื่อสัตย์ มีส่วนร่วมกำหนดทิศทางมีบทบาทสำคัญ รับฟังความเห็น เห็นประโยชน์ร่วมใช้หลักสังคหวัตถุ สร้างความไว้วางใจและให้เกียรติ 2) ด้านจุดมุ่งหมาย ชัดเจน ตอบสนองความต้องการ สอดคล้องบริบท สมเหตุสมผล มีกรอบเวลาเข้าใจบริบท เน้นความต้องการสังคมตั้งเป้าหมาย SMART บูรณาการหลักสังคหวัตถุ ติดตามและปรับปรุง 3) ด้านการทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึกมีจรรยาบรรณ โปร่งใส รับผิดชอบตรวจสอบสม่ำเสมอเปิดโอกาสมีส่วนร่วม เคารพหลากหลายมอบหมายตามศักยภาพ ส่งเสริมแสดงความเห็นกำหนดหน้าที่ชัดเจนใช้หลักสังคหวัตถุเอื้อมีส่วนร่วม 4) ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก มีช่องทางหลากหลายโอกาสเท่าเทียมรับฟังความเห็นส่งเสริมร่วมมือร่วมตัดสินใจสร้างสัมพันธ์สื่อสารชัดเจนเข้าถึงง่าย บริหารจัดการดีกิจกรรมหลากหลายตอบโจทย์ 5) ด้านระบบความสัมพันธ์ มีช่องทางสื่อสารเหมาะสมสื่อสารเปิดเผย สนับสนุนความสัมพันธ์ ส่งเสริมร่วมมือ มีกลไกจัดการความขัดแย้ง เน้นประนีประนอม กำหนดทิศทางร่วมสร้างช่องทางแลกเปลี่ยนกำหนดแนวทางจัดการความขัดแย้งร่วมปรับปรุงกลไก จากผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า เครือข่ายการศึกษาที่เข้มแข็งนั้นได้รับการขับเคลื่อนโดย สมาชิก ที่มีความหลากหลาย มุ่งมั่น ร่วมมือและซื่อสัตย์ซึ่งเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและมีบทบาทสำคัญ โดยได้รับการรับฟังและเห็นถึงประโยชน์ร่วมกัน ภายใต้หลักสังคหวัตถุที่สร้างความไว้วางใจและให้เกียรติซึ่งกันและกัน จากผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของนิตรีญา สนั่นเมือง (2546) ได้กล่าวว่า การนำหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาอันได้แก่สังคหวัตถุ 4 คือ 1) ทาน การให้ 2) ปิยวาจา การรู้จักพูดจาไพเราะอ่อนหวาน 3) อัตถจริยา รู้จักเกื้อกูลกัน 4) สมานัตตตา รู้จักการวางตน

สม่ำเสมอและให้เข้ากับคนอื่นโดยหลักธรรมนี้สามารถนำมาประยุกต์กับการทางานและการสมาคมกับบุคคลต่างๆ ได้โดยผ่านพฤติกรรมตามธรรมชาติ ได้แก่ ทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีทั้งด้านการงานและส่วนตัวให้ความคุ้นเคยเป็นกันเองและสนใจในทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอื่นชมเชยและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทางานดีและประพฤติดีและจัดให้มีการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความรู้และสานึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของจันจิรา อินต๊ะเสาร์ (2550) ที่พบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรมีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ มีการวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติมีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนมีการจัดประชุม อบรม สัมมนาและเปิดโอกาสให้บุคลากร ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง มีการสร้างขวัญและกำลังใจมีแผนการประเมินผลบุคลากรและติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

3. ผลการเสนอแนวทางการพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษาตามสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย (1) สมาชิกยกย่องผู้มีส่วนร่วม แบ่งปันทรัพยากร สื่อสารด้วยปิยวาจา สร้างบรรยากาศร่วมมือเสียสละเพื่อส่วนรวม ให้ความเสมอภาคและติดตามประเมินผลการมีส่วนร่วม (2) จุดมุ่งหมาย ให้ความสำคัญกับความต้องการสังคม ตั้งเป้าหมาย SMART สื่อสารเป้าหมายที่สร้างแรงบันดาลใจ บูรณาการเป้าหมายกับการดำเนินงาน ส่งเสริมความร่วมมือ กำหนดกรอบเวลาที่ชัดเจนติดตามและปรับปรุง (3) การทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก ให้โอกาสเท่าเทียม สื่อสารเปิดกว้าง สร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมบทบาทตามความสามารถ อำนวยความสะดวกและปฏิบัติอย่างเสมอภาค (4) การมีส่วนร่วมของสมาชิก ให้โอกาสเท่าเทียมรับฟังความคิดเห็นสนับสนุนการแสดงออก ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน กระจายอำนาจตัดสินใจจัดกิจกรรมสร้างความผูกพัน (5) ระบบความสัมพันธ์ ส่งเสริมการสื่อสารเปิดเผยและโปร่งใส สร้างความสัมพันธ์ที่ดีส่งเสริมการทำงานร่วมกันมีกลไกจัดการความขัดแย้งที่ชัดเจนและเป็นธรรมเน้นการเจรจา จากผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า เครือข่ายการศึกษาสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในด้านสมาชิก โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมกำหนดทิศทาง รับฟังความคิดเห็นและสร้างแรงจูงใจภายใต้หลักสังคหวัตถุ สำหรับด้านจุดมุ่งหมาย เครือข่ายวิเคราะห์บริบท ตั้งเป้าหมาย SMART ที่สอดคล้องกับความต้องการและบริบท โดยมีกรอบเวลาและติดตามประเมินผล ด้านการทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึกเน้นการสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมที่หลากหลายเปิดกว้างยอมรับและมอบหมายงานอย่างชัดเจนภายใต้หลักสังคหวัตถุ ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก เครือข่ายมีช่องทางหลากหลายสร้างความเท่าเทียมรับฟังความคิดเห็น สนับสนุนการทำงานร่วมกันและกระจายอำนาจสุดท้ายด้านระบบความสัมพันธ์เครือข่ายมีช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม ส่งเสริมการสื่อสารเปิดกว้าง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและมีกลไกจัดการความขัดแย้งอย่างเป็นธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยรัตน์ ป้องแสนสี (2562) ที่พบว่า รูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วยหลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหาประกอบด้วยองค์ประกอบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและกระบวนการบริหารเครือข่าย ส่วนที่ 3 เงื่อนไขความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสุภีร์ ตะเมโธ (2548) ที่พบว่า หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาสามารถเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของข้าราชการและสามารถยกระดับจิตใจเพื่อปรับปรุงการทางานและความเป็นอยู่ของข้าราชการและประชาชนได้ดีขึ้นโดยเฉพาะสังคมที่มุ่งเน้นถึงการพัฒนาทางด้านวัตถุ เช่น ปัจจุบันนี้สภาพจิตใจที่ดียอมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะมองข้ามไปเสียมิได้เพราะเป็น

รากฐานที่จะนาไปสู่การพัฒนาในด้านอื่นๆ จุดยืนที่สำคัญของการบริหารราชการในยุคสมัยใหม่คือการสร้างจิตสำนึกเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อหมู่คณะและสังคมบ้านเมือง

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความการวิจัยครั้งนี้ คือ แนวทางการพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้องค์ความรู้ดังแผนภาพที่ 1

ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

ภาพที่ 1 องค์ความรู้มีอธิบายดังนี้

แนวทางการพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1. ด้านสมาชิก การสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในเครือข่ายการศึกษาเริ่มต้นจากการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและกระจายอำนาจมอบหมายงาน เพื่อให้ทุกคนรู้สึกมีความสำคัญ การรับฟังและให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของสมาชิกจะสร้างความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจและผลประโยชน์ที่ชัดเจน ทั้งต่อสถานศึกษาและการพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งสำคัญในการดึงดูดการมีส่วนร่วม การยกย่องและให้รางวัลแก่ผู้ที่มีส่วนร่วมอย่างแข็งขันจะช่วยเสริมสร้างกำลังใจ การนำหลัก ทานมาใช้ในการแบ่งปันทรัพยากรและความรู้ และการออกแบบกิจกรรมที่น่าสนใจและ

ตอบสนองความต้องการ ของสมาชิก จะกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง การใช้ ปิยวาจา ในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์และให้เกียรติรวมถึงการสร้างบรรยากาศของการทำงานร่วมกันและความไว้วางใจเป็นปัจจัยสำคัญ การนำหลัก อัตถจริยา มาใช้ในการเสียสละเพื่อส่วนรวมและการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการมีส่วนร่วมจะช่วยให้สมาชิกสามารถทุ่มเทให้กับเครือข่ายได้เต็มที่ หลัก สมานัตตตา ในการให้ความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการติดตามและประเมินผลการมีส่วนร่วมจะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2. ด้านจุดมุ่งหมาย การวิเคราะห์บริบททางสังคมและความท้าทายทางการศึกษาเป็นขั้นตอนสำคัญในการกำหนดทิศทางของเครือข่าย โดยต้องศึกษาและทำความเข้าใจบริบทที่เกี่ยวข้อง และระดมความคิดเห็นจากหลากหลายภาคส่วน เพื่อให้การกำหนดเป้าหมายอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง การนำหลักทานมาใช้คือการให้ความสำคัญกับความต้องการของสังคมและการแบ่งปันองค์ความรู้เพื่อแก้ปัญหา เครือข่ายต้องกำหนดจุดมุ่งหมายที่สอดคล้องและตอบสนอง ต่อประเด็นสำคัญที่ระบุ รวมถึงการตั้ง เป้าหมายที่ SMART และเน้นความยั่งยืน การสื่อสารเป้าหมายที่สร้างแรงบันดาลใจและการรับฟังเสียงสะท้อนจากสังคมเป็นส่วนหนึ่งของหลัก ปิยวาจา การบูรณาการจุดมุ่งหมายเข้ากับการดำเนินงานและการส่งเสริมความร่วมมือกับภายนอกเป็นหลัก อัตถจริยา ความสอดคล้องของจุดมุ่งหมายกับหลักการและความต่อเนื่องในการดำเนินงานเป็นหลัก สมานัตตตา นอกจากนี้เครือข่ายควรกำหนด กรอบเวลาที่ชัดเจนสำหรับการบรรลุเป้าหมาย โดยการกำหนดเป้าหมายที่ SMART ร่วมกันและจัดทำแผนปฏิบัติการที่มีกรอบเวลา การสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบเวลาเป็นสิ่งสำคัญ การติดตามและประเมินผลตามกรอบเวลาและการปรับปรุงกรอบเวลาตามความเหมาะสม จะช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้

3. ด้านการทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก การสร้างโอกาสในการมีส่วนร่วมที่หลากหลายเริ่มต้นจากการสำรวจความสนใจและความถนัดของสมาชิกและการเปิดรับอาสาสมัคร เพื่อให้ทุกคนได้เข้าร่วมตามศักยภาพ การเชิญชวนเข้าร่วมคณะกรรมการหรือกลุ่มทำงานและการเปิดกว้างให้ แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเป็นสิ่งสำคัญ การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและยอมรับโดยการรับฟังอย่างตั้งใจและให้คุณค่าต่อทุกการมีส่วนร่วมจะสร้างความรู้สึกปลอดภัยในการแสดงออกการมอบหมายบทบาทและความรับผิดชอบที่ชัดเจน และการกระจายงานอย่างทั่วถึงจะช่วยให้สมาชิกมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ หลักทานในบริบทนี้คือการให้โอกาสในการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและทั่วถึง หลักปิยวาจา เน้นการสื่อสารที่เปิดกว้างรับฟังและสร้างแรงจูงใจ รวมถึงการแสดงความขอบคุณและยกย่อง หลัก อัตถจริยา คือการส่งเสริมบทบาทที่หลากหลายตามความสามารถและความสนใจและการอำนวยความสะดวกในการมีส่วนร่วม หลักสมานัตตตา คือการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและการติดตามประเมินผลการมีส่วนร่วมเพื่อปรับปรุงแนวทางการส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น

4. ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก เครือข่ายสร้างช่องทางที่หลากหลายให้สมาชิกได้มีส่วนร่วม เช่น การประชุมการสัมมนาการระดมความคิดเห็น การทำแบบสำรวจเครือข่ายสร้างความมั่นใจว่าสมาชิกทุกคนมีโอกาสในการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม โดยไม่คำนึงถึงภูมิหลัง เพศ อายุหรือความพิการเครือข่ายรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของสมาชิกอย่างตั้งใจและให้เกียรติ เครือข่ายสนับสนุนให้สมาชิกแสดงออกความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์และส่งเสริมการทำงานร่วมกันเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาและพัฒนาการศึกษา เครือข่ายกระจายอำนาจในการตัดสินใจและดำเนินงานให้แก่สมาชิกจัดกิจกรรมที่สร้างความผูกพันและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานและกิจกรรมทางสังคม

5.ด้านระบบความสัมพันธ์ เครือข่ายมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเหมาะสมกับความต้องการของสมาชิก เช่น การประชุมออนไลน์ การใช้แพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียเครือข่ายส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใสโดยสมาชิกสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้อย่างอิสระเครือข่ายส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของเครือข่ายมีกลไกในการจัดการความขัดแย้งที่ชัดเจนและเป็นธรรม ส่งเสริมการเจรจาและการประนีประนอมในการแก้ไขความขัดแย้ง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยด้านระบบความสัมพันธ์ควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของเครือข่าย มีกลไกในการจัดการความขัดแย้งที่ชัดเจนและเป็นธรรม

1.2 จากผลการวิจัยด้านสมาชิกควรส่งเสริมให้สมาชิกมีความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของเครือข่ายอย่างแข็งขัน เช่น การประชุม การวางแผน การดำเนินโครงการและการประเมินผล มีความมุ่งมั่น ตั้งใจและอุทิศตนในการพัฒนาการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายของเครือข่าย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาด้านระบบความสัมพันธ์ โดยส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของเครือข่าย มีกลไกในการจัดการความขัดแย้งที่ชัดเจนและเป็นธรรม เครือข่ายส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก

2.2 ควรศึกษาด้านสมาชิกให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของเครือข่ายอย่างแข็งขัน เช่น การประชุม การวางแผน การดำเนินโครงการ และการประเมินผล มีความมุ่งมั่นตั้งใจและอุทิศตน ในการพัฒนาการศึกษา เพื่อบรรลุเป้าหมายของเครือข่าย

เอกสารอ้างอิง

จันจิรา อินต๊ะเสาร์. (2550). การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จันทร์จิรา สระแดง. (2565). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายหัวไทร 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์, 7(2), 148-160.

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2559). 80 นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. นนทบุรี: พี บาลานซ์ดีไซด์ แอนปริ๊นติ้ง.

ทศพล ธีฆะพร. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายจังหวัดอุทัยธานี. วารสารวิจัยและพัฒนาวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 12(1), 329-342.

นิตรีญา สนั่นเมือง. (2546). คู่มือรวบรวมกรณีตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับการประพฤติผิดวินัยตามบทบัญญัติพรบ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535. กรุงเทพมหานคร: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ปิยรัตน์ ป้องแสนสี. (2562). รูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์. รายงานวิจัย. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

พระมหาสุภีร์ ตเมโธ. (2548). พระพุทธศาสนาที่ควรนามาประยุกต์ใช้กับการบริหารราชการ. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. (2544). รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. รายงานวิจัย. สำนักงานข้าราชการครู.

เสรี พงศ์พิศ. (2548). เครือข่าย. กรุงเทพมหานคร: เจริญวิทย์การพิมพ์.

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน (2568)
Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences Vol. 6 No. 3 July-September (2025)
ISSN: 2730-3233 (Online) https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีตามหลักปาปณิกธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์

GUIDELINES FOR DEVELOPING TECHNOLOGICAL LEADERSHIP IN ACCORDANCE WITH THE PĀPAṆIKADHAMMA PRINCIPLES FOR SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE NAKHONSAWAN SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA

[1]ศรีสุคนธ์ พุทธรักษา Srisukhon Phuttarakssa [2]วินัย ทองมั่น Winai Tongmun
[3]พระมหาอุดร อุตฺตโร (มากดี) PhramahaUdorn Uttaro (Makdee)
[1, 2, 3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: srisukhon.sn@gmail.com

Article Received: August 20, 2025. Revised: September 29, 2025. Accepted: September 30, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีตามหลักปาปณิกธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ เป็นวิจัยแบบผสมวิธีโดยวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 317 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.85 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ตามหลักปาปณิกธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ประกอบด้วย (1) ด้านภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยีและความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยี และส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษา (2) ด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์และความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนครูทั้งด้านเวลา งบประมาณ และส่งเสริมความร่วมมือเพื่อสนับสนุนครูเป็นผู้นำในการแบ่งปันและขยายผลการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน (3) ด้านการผลิตการปฏิบัติวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์และความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมการศึกษา สนับสนุนการสร้างสื่อออนไลน์ และส่งเสริมความร่วมมือเพื่อสนับสนุนให้สร้างนวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้ เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (4) ด้านการสนับสนุน การบริหาร และการปฏิบัติการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์และความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีในสถานศึกษา จัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม และส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่า (5) ด้านการวัดและประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์และความเชี่ยวชาญด้านการประเมินการสอนด้วยเทคโนโลยี สนับสนุนโปรแกรม และอำนวยความสะดวกให้ครูสามารถใช้เทคโนโลยี

ประเมินการสอนได้อย่างเหมาะสม (6) ด้านประเด็นทางสังคม กฎหมาย และจรรยาบรรณ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัยและความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการอบรมครู และส่งเสริมความร่วมมือเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีคุณธรรม และเอื้อต่อการเรียนรู้

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี, หลักปาปณิกธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research article aimed to 1) study the technological leadership of school administrators in the Nakhon Sawan Secondary Educational Service Area, and 2) propose guidelines for developing technological leadership based on the principles of Pāpaṇikadhamma among school administrators in the Nakhon Sawan Secondary Educational Service Area. This mixed-method research utilized a quantitative approach using a questionnaire survey of 317 school administrators and teachers. The research instrument used was a five-point rating scale questionnaire with a reliability of 0.85. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. Qualitative research included interviews with nine key informants. The research instrument used was a semi-structured interview form and data analyzed using content analysis.

The results revealed that: 1) Overall, the technological leadership of school administrators in the Nakhon Sawan Secondary Educational Service Area is at a high level. 2) Guidelines for developing technological leadership based on the principles of Papanika Dhamma among school administrators in the Nakhon Sawan Secondary Educational Service Area include: (1) In terms of leadership and vision, school administrators should possess a technological vision and expertise in educational technology, support teachers' use of technology, and promote collaboration in educational technology development. (2) In terms of teaching and learning, school administrators should have the vision and technological expertise to manage instruction, support teachers with time and budget, and foster collaboration that empowers teachers to lead in sharing and expanding the use of technology in the classroom. (3) In terms of professional practice production, school administrators should have a vision and expertise in educational innovation, support the creation of online media, and promote cooperation to support the creation of innovations and learning resources for professional advancement. (4) In terms of support, administration, and operation, school administrators should have a vision and expertise in technology in the school, allocate an appropriate budget, and promote the efficient use of resources. (5) In terms of measurement and evaluation, school administrators should have a vision and expertise in evaluating teaching with technology, support programs, and facilitate teachers to use technology to evaluate teaching appropriately. (6) In terms of social, legal, and ethical issues, school administrators

should have a vision for the safe use of technology and expertise in its use, support teacher training, and promote cooperation to create a safe, ethical, and learning environment.
Keywords: Technological Leadership, The Pāpaṇikadhamma Principles, School Administrators

บทนำ

ในโลกอนาคตจะมีเทคโนโลยีใหม่ๆ เกิดขึ้นอีกมากมายซึ่งจะมีประโยชน์อย่างยิ่ง ดังนั้น องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจึงต้องเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรและทรัพยากรที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับความเจริญที่เข้ามาอย่างรวดเร็ว และผู้นำองค์กรต้องหมั่นปรับปรุงกลยุทธ์ขององค์กรให้ทันกับวิวัฒนาการของเทคโนโลยีที่มีอย่างรวดเร็วแต่ต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรจะสามารถก้าวไปข้างหน้าและใช้เทคโนโลยีต่างๆ เพื่อการพัฒนาองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้นำองค์กรต้องมองไปให้ไกลกว่ารูปแบบการบริหารการทำงานที่ใช้อยู่แบบเดิมในปัจจุบันและหมั่นพัฒนาทักษะของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมออย่างต่อเนื่อง (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2565)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568 และนโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ประจำงบประมาณ พ.ศ. 2567 ด้านพัฒนาครูและบุคคลกรทางการศึกษา พัฒนาผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรส่วนกลางให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ นำนโยบายสู่การปฏิบัติและมีทักษะในการบริหารสถานการณ์และนโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำงบประมาณ พ.ศ. 2567 ด้านลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง การเรียนรู้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล จัดหาเครื่องมือ พร้อมอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยสำหรับการเรียนรู้ จัดหาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงของสถานศึกษา พัฒนาส่งเสริมการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่ผู้เรียนทุกที่ทุกเวลา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบปัญหาอุปสรรค วัสดุที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่เพียงพอ อาทิเช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครือข่ายสัญญาณอินเทอร์เน็ต ข้อเสนอแนะ ควรสนับสนุนอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนให้เพียงพอ และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความชำนาญในการนำเทคโนโลยีมาใช้ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่สะดวกและรวดเร็ว (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์, 2567)

จากปัญหาที่พบเทคโนโลยีสารเทศมีส่วนสำคัญในการบริหารการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก ถึงแม้ว่าบริบทของสถานศึกษายุคดิจิทัลจะเป็นสิ่งธรรมดาที่ผู้เรียนและครูรุ่นใหม่จะเป็นผู้ที่มีทักษะการใช้เทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะมีความแตกต่างจากรุ่นเก่า แต่นั้นไม่ได้หมายความว่าจะเพียงพอแล้วสำหรับการจัดการเรียนรู้ของครูและผู้เรียน ยังคงต้องการผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความเข้าใจและมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ และการบริหารจัดการ โดยนำไปกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธ

กิจ และจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สิ่งเหล่านี้เรียกว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ซึ่งถ้าผู้บริหารมีวิธีการบริหารจัดการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ดีก็นำพาสถานศึกษาประสบความสำเร็จได้ไม่ยาก การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้พัฒนาการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเด็กและเยาวชนซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งในทางพระพุทธศาสนามีหลักธรรมที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำอยู่หลากหลายและมีความเหมาะสมที่แตกต่างกันไป โดยผู้วิจัยเลือกหลักธรรมที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ได้โดยตรง คือ ปาปณิกธรรม (องฺ.ติก. (ไทย) 20/20/163-164) 3 ประการ คือ 1) จักขุมา เป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ มีความรอบคอบ มีเหตุผล และมีปัญญามองการณ์ไกล 2) วิธูโร เป็นผู้บริหารที่จัดการบริหารสถานศึกษาได้ดีด้วยความเชี่ยวชาญ 3) นิสสยสัมปันโน เป็นผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นผู้บริหารต้นแบบอย่างที่ดี นำมาบูรณาการกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 3 สมรรถนะหลัก คือ 1) สมรรถนะด้านความรู้ (การบริหารงานวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา) 2) สมรรถนะด้านทักษะ (การบริหารงานวิชาการและการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้) 3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะ (ภาวะผู้นำทางวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม) อันจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการบริหารจัดการทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ (พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺฒโน และศุขภิญญา ศรีคำไทย, 2565)

จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีตามหลักปาปณิกธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีโดยบูรณาการเข้ากับหลักปาปณิกธรรมให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีตามหลักปาปณิกธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 105 คน และครู จำนวน 1,650 คน รวมทั้งสิ้น 1,755 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ จำนวน 37 โรงเรียนกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 317 คน
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ จำนวน 9 รูป/คน ด้วยการเลือกเจาะจงคุณสมบัติ
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม มีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากตำราและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นขอบข่ายในการสร้างแบบสอบถาม 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย 4) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ

จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาว่ามีความครอบคลุมหรือไม่ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปเพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญปรากฏว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.5 - 1.00 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธ์ Cronbach's Alpha 6) ปรับปรุงแก้ไข และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบใช้มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 เป็นคำถามเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีตามหลักปาปณิกธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม การวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ และค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีระดับความเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ รองลงมา ด้านการสนับสนุน การบริหารและการปฏิบัติการ ด้านการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการผลิตและการปฏิบัติวิชาชีพ และด้านประเด็นทางสังคม กฎหมายและจรรยาบรรณ ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ในภาพรวม

ด้านที่	สภาพภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์	5.15	0.39	มาก	1
2	การเรียนการสอน	5.10	0.38	มาก	3
3	การผลิตและการปฏิบัติวิชาชีพ	5.05	0.39	มาก	5
4	การสนับสนุน การบริหาร และการปฏิบัติการ	5.13	0.35	มาก	2
5	การวัดและประเมินผล	5.08	0.35	มาก	4
6	ประเด็นทางสังคม กฎหมาย และจรรยาบรรณ	5.01	0.33	มาก	6
	ภาพรวม	**5.08**	**0.35**	**มาก**	

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีตามหลักปาปณิกธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์

ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยีที่ชัดเจน ตระหนักถึงบทบาทและความสำคัญของเทคโนโลยี วางแผนการพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหาสถานศึกษาควรส่งเสริมความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษา

ด้านที่ 2 การเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ตระหนักถึงความสำคัญของครูที่แบ่งปันการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน วางแผนการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ให้การสนับสนุนครู รวมทั้งสนับสนุนเวลงบประมาณกับครูที่แบ่งปันการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและผู้บริหาสถานศึกษาควรส่งเสริมความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนครูเป็นผู้นำในการแบ่งปันและขยายผลการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

ด้านที่ 3 การผลิตและการปฏิบัติวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ตระหนักถึงความสำคัญของนวัตกรรมการเรียนรู้ และมองเห็นความจำเป็นในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ วางแผนการส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ สนับสนุนให้ครูสร้างสื่อนวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยโปรแกรมต่าง ๆ ในรูปแบบออนไลน์ และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนให้สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้ทางเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ด้านที่ 4 การสนับสนุน การบริหารและการปฏิบัติการผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยี วางแผนการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเทคโนโลยีอย่างเพียงพอ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีในสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์ความต้องการ จัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอและผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้งบประมาณและทรัพยากรเทคโนโลยีอย่างประหยัด คุ้มค่า

ด้านที่ 5 การวัดและประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีประเมินการสอนและประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีในการสอนของครู วางแผนการประเมิน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีในการประเมินการสอน สนับสนุนโปรแกรมต่าง ๆ ให้ครูใช้ในการประเมินการสอนและผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้กับครูในการใช้เทคโนโลยีในการประเมินการสอน

ด้านที่ 6 ประเด็นทางสังคม กฎหมายและจรรยาบรรณ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัย กำหนดนโยบายด้านการรักษาความปลอดภัยและมีคุณธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีเทคโนโลยีอย่างถูกต้อง สนับสนุนให้ครูอบรมความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง ปลอดภัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมการใช้เทคโนโลยีที่ปลอดภัยและมีคุณธรรม

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบผลการวิจัยสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ สะท้อนถึงความสำคัญของการพัฒนาและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทสำคัญ โดยเฉพาะในด้านภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล เพื่อให้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการ การปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาครู บุคลากร และนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิดาภา กลีบทอง (2564) ที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอัสนี โปราณานนท์ (2564) ที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และอภิปรายผลการวิจัยในรายด้านได้ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนด้านเทคโนโลยีของเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษากับแผนอื่นๆ รวมทั้งแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนด้านเทคโนโลยีของเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา ซึ่งอยู่ในระดับมากและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยีที่ชัดเจนในการพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษาในสถานศึกษาซึ่งอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนด้านเทคโนโลยีกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีและแผนอื่นๆ ของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนเป้าหมายการเรียนรู้และการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องพิจารณาความต้องการจำเป็นของครูและผู้เรียน บริบทของสถานศึกษาและทรัพยากรที่มีอยู่ รวมทั้งเชื่อมโยงการพัฒนาด้านเทคโนโลยีกับเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สอดคล้องงานวิจัยของธีรโชติ หล่ายโท้ (2560) ที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 การเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นทักษะและกระบวนการที่เข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศของครูในสถานศึกษา ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งอยู่ในระดับมากและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ระยะเวลา งบประมาณ แก่ครูที่พยายามที่จะแบ่งปันข้อมูลเกี่ยวกับปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนซึ่งอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นทักษะและกระบวนการที่เข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศของครู โดยสนับสนุนให้ครูพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี เพื่อให้ครูสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในยุคปัจจุบัน

สอดคล้องงานวิจัยของชนิดาภา กลีบทอง (2564) ที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 การผลิตและการปฏิบัติวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นประจำซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการช่วยเหลือการปฏิบัติงานประจำ เช่น การวางแผนงบประมาณ การสื่อสารกับผู้อื่น การรวบรวมข้อมูล ซึ่งอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา พัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำ เพื่อให้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล สอดคล้องงานวิจัยของวสันต์ชัย สดคมขำ (2563) ที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 การสนับสนุน การบริหาร และการปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูและบุคลากรใช้ระบบเทคโนโลยีสำหรับการบริหารและการปฏิบัติการ เช่น ระบบบริหารจัดการวิชาการ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ระบบแผนปฏิบัติการซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวิเคราะห์ปัญหา เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีของสถานศึกษาอย่างเพียงพอ ซึ่งอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้ระบบเทคโนโลยีในการบริหารและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ระบบบริหารจัดการวิชาการ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และระบบแผนปฏิบัติการจัดหาโครงสร้างพื้นฐานและอุปกรณ์ที่จำเป็นเพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษามีความแม่นยำ รวดเร็ว โปร่งใส และสามารถติดตามประเมินผลได้อย่างเป็นระบบ สอดคล้องงานวิจัยของ ธีรโชติ หล่ายโท้ (2560) ที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 การวัดและประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการวินิจฉัยและการแปลผลระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาและการประเมินคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน ซึ่งอยู่ในระดับมากและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีเป็นฐานในการประเมินการสอนและประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการวินิจฉัยและแปลผลข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาและการประเมินคุณภาพสถานศึกษา โดยนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ และรายงานผลข้อมูลด้านต่างๆ เช่น ด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อให้สามารถวางแผน พัฒนาและตัดสินใจเชิงนโยบายได้อย่างแม่นยำและเป็นระบบ สอดคล้อง

งานวิจัยของรัศมี แสงชุ่ม (2562) ที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ประเด็นทางสังคม กฎหมาย และจรรยาบรรณ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักความสัมพันธ์ของเทคโนโลยีกับประเด็น สังคม กฎหมาย และจรรยาบรรณ ให้กับครู บุคลากรและนักเรียน ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีด้วยความระมัดระวัง มีความรับผิดชอบต่อสังคมและไม่ขัดกับกฎหมาย และจรรยาบรรณ ซึ่งอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและจัดให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีคุณธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีกับประเด็นด้านสังคม กฎหมาย และจรรยาบรรณ แก่ครู บุคลากรและนักเรียน โดยเน้นให้ทุกคนมีความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัย มีความรับผิดชอบและเคารพสิทธิของผู้อื่น รวมถึงการป้องกันการละเมิดลิขสิทธิ์การใช้ข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเหมาะสม ปฏิบัติตามกฎหมายมีคุณธรรมและจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี สอดคล้องงานวิจัยของอัสนี โปราณานนท์ (2564) ที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีตามหลักปาปณิกธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ พบผลการวิจัยที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยีที่ชัดเจน ตระหนักถึงบทบาทและความสำคัญของเทคโนโลยี วางแผนการพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเทคโนโลยีทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคดิจิทัล อีกทั้งยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ทำให้สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลและความรู้ได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็ว สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการและพัฒนาศักยภาพของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องงานวิจัยของลลนา ช่อมะลิ (2567) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษาให้ชัดเจน ควรเป็นต้นแบบและเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถและเข้าใจในด้านการใช้เทคโนโลยี ควรมีทัศนคติที่ดีต่อเทคโนโลยีทั้งด้านการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ทำความเข้าใจและฝึกให้จนเกิดทักษะ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวางแผนนำเทคโนโลยีมาใช้และให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ความเข้าใจด้านการใช้เทคโนโลยีด้วย

2.2 การเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ตระหนักถึงความสำคัญของครูที่แบ่งปันการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน วางแผนการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนให้การสนับสนุนครู รวมทั้งสนับสนุนเวลา งบประมาณกับครูที่แบ่งปันการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนครูเป็นผู้นำ

ในการแบ่งปันและขยายผลการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาและการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม สามารถช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในยุคปัจจุบัน อีกทั้งยังช่วยเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายและการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ การส่งเสริมให้ครูแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ด้านเทคโนโลยียังเป็นการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา อันนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่ต่อเนื่องและยั่งยืน สอดคล้องงานวิจัยของธัญณิชา สุขวงค์ (2563) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมโดยใช้เทคนิค วิธีการเรียนรู้ รูปแบบการสอนหรือกระบวนการเรียนการสอนในหลากหลายวิธีที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเรียนรู้และพัฒนาให้มีความสามารถในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการให้ได้

2.3 การผลิตและการปฏิบัติวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ตระหนักถึงความสำคัญของนวัตกรรมการเรียนรู้ และมองเห็นความจำเป็นในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ วางแผนการส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ สนับสนุนให้ครูสร้างสื่อนวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยโปรแกรมต่างๆ ในรูปแบบออนไลน์ และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนให้สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ทางเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนวัตกรรมการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ทางเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ทันสมัยและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมยุคดิจิทัล สนับสนุนให้ครูมีทักษะและความรู้ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างสรรค์สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยพัฒนาองค์ความรู้และยกระดับมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องงานวิจัยของอรพิน ปัททุม (2563) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการพัฒนาองค์กรให้มีการดำเนินงานที่เป็นเลิศ มีความยั่งยืนสามารถแข่งขันได้ในปัจจุบันและอนาคตส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ ด้วยโปรแกรมต่างๆ ในรูปแบบออนไลน์ ควรมีจรรยาบรรณวิชาชีพ เผยแพร่ผลงานให้กับผู้ที่สนใจ และมีเครือข่ายความร่วมมือ ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำด้านการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูเข้าใจและเห็นความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและพัฒนาอย่างเป็นระบบ

2.4 การสนับสนุน การบริหาร และการปฏิบัติการผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยี วางแผนการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเทคโนโลยีอย่างเพียงพอ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีในสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์ความต้องการ จัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอและผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้งบประมาณและทรัพยากรเทคโนโลยีอย่างประหยัด คุ้มค่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการงบประมาณและทรัพยากรเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง เพิ่มโอกาสให้นักเรียนได้เข้าถึงสื่อและเครื่องมือที่เหมาะสมและทันสมัยอีกทั้งยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายในองค์กร ลดความสูญเสียสร้างความคุ้มค่า สอดคล้องกับงานวิจัยของลลนา ช่อมะลิ (2567) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนและติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ต้องนำมาปรับใช้ในการบริหารอยู่เสมอผู้บริหารสถานศึกษา

ควรสนับสนุนและบริหารจัดการด้านงบประมาณในการจัดสรรทรัพยากรด้านเทคโนโลยีให้เหมาะสมและครบถ้วน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหาและเรียนรู้ วัสดุ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีให้เข้าใจ เพื่อที่จะนำมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 การวัดและประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีประเมินการสอน และประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีในการสอนของครู วางแผนการประเมิน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีในการประเมินการสอน สนับสนุนโปรแกรมต่าง ๆ ให้ครูใช้ในการประเมินการสอนและผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้กับครูในการใช้เทคโนโลยีในการประเมินการสอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การใช้เทคโนโลยีในการประเมินการสอน เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเพิ่มความถูกต้อง แม่นยำและรวดเร็วและเป็นระบบทำให้สามารถวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งช่วยให้ผู้บริหารและครูสามารถติดตามพัฒนาการของนักเรียนได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังช่วยลดภาระงานด้านเอกสารของครู และเพิ่มเวลาให้ครูสามารถทุ่มเทกับการพัฒนานักเรียนได้มากขึ้น สอดคล้องงานวิจัยของสุจริต แสงสุวรรณ์ (2566) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนโปรแกรมต่างๆ ให้เข้ามามีบทบาทเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับครูและบุคลากรได้นำมาใช้ในการวัดผลและการประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการพัฒนาทักษะในการวัดผลและการประเมินผลโดยใช้เทคโนโลยีและสามารถถ่ายทอดทักษะให้ครูและบุคลากรเพื่อนำไปปฏิบัติได้และผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้ครูและบุคลากรได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการวัดผลและการประเมินผลและผลักดันให้นำมาปรับใช้ตามความเหมาะสมให้มากที่สุด

2.6 ประเด็นทางสังคม กฎหมายและจรรยาบรรณผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัย กำหนดนโยบายด้านการรักษาความปลอดภัยและมีคุณธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีเทคโนโลยีอย่างถูกต้อง สนับสนุนให้ครูอบรมความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง ปลอดภัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมการใช้เทคโนโลยีที่ปลอดภัยและมีคุณธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัยและมีคุณธรรมเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีและมีประสิทธิภาพ ช่วยป้องกันปัญหาด้านความปลอดภัยทางข้อมูลและปัญหาทางจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีอย่างไม่เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลให้ครู บุคลากร และนักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างปลอดภัยเกิดทักษะการรู้เท่าทันสื่อและนำไปใช้เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องงานวิจัยของสุจริต แสงสุวรรณ์ (2566) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีนโยบายเกี่ยวกับจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี โดยออกข้อบังคับในการใช้เทคโนโลยีและสร้างความตระหนักในการใช้เทคโนโลยีเพื่อไม่ให้เกิดพฤติกรรมที่เสี่ยงในด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาพร้อมทั้งการเข้ารับการอบรม หรือพัฒนาตนเองเกี่ยวกับกฎหมายการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดีและต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมด้วย รวมไปถึงการจัดกิจกรรมที่ปลูกฝังด้านจริยธรรมในการใช้สื่อเทคโนโลยีให้กับบุคลากรและนักเรียน เพื่อให้รู้เท่าทันสื่อและใช้ในทางที่ถูกต้อง

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความจากการวิจัยครั้งนี้ คือ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ตามหลักปาปณิกธรรม ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

1) ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ 2) การเรียนการสอน 3) การผลิตและการปฏิบัติวิชาชีพ 4) การสนับสนุนการบริหารและการปฏิบัติการ 5) การวัดและการประเมินผล 6) ประเด็นทางสังคม กฎหมายและจรรยาบรรณ จากการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยได้สรุปเป็นองค์ความรู้ที่ได้ดังนี้

วงกลมชั้นที่ 1 จากการศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุน การบริหาร และการปฏิบัติการ และด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านประเด็นทางสังคม กฎหมาย และจรรยาบรรณ

วงกลมชั้นที่ 2 ได้แก่ หลักปาปณิกธรรม คือ หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย โดยนำมาบูรณาการร่วมกับสภาพภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ โดยหลักปาปณิกธรรม ประกอบด้วยจักขุมา วิธูโร นิสสยสัมปันโน

จักขุมา การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความรู้มีกระบวนการคิดที่รอบคอบ มีเหตุผล มองสภาพเหตุการณ์ สถานการณ์ และสามารถวางแผนเตรียมรับมือได้ตลอดเวลา มีปัญญามองการณ์ไกล

วิธูโร การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ชำนาญการด้านเทคนิคหรือทักษะด้านการปฏิบัติงาน มีความสามารถในงานส่วนตนงานส่วนรวม รู้จักหลักการและวิธีการ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

นิสสยสัมปันโน การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น มีความสามารถในการสื่อสารและประสานงานให้แต่ละฝ่ายในองค์กร สามารถทำงานร่วมกันได้ ประสานงาน ประสานใจ และประสานประโยชน์ได้ดี

วงกลมชั้นที่ 3 ได้แก่ วัตถุประสงค์ของที่ผู้วิจัยตั้งเป้าหมายไว้ คือ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ตามหลักปาปณิกธรรม

ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนา ฝึกฝนทักษะของตนเองทั้งในด้านความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างชำนาญ และภาวะผู้นำในการใช้เทคโนโลยี เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและชุมชน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติงานโดยยึดถือประโยชน์ของทางราชการและชุมชนเป็นที่ตั้ง และควรยึดหลักการมีส่วนร่วม โดยรับฟังความคิดเห็นอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจดำเนินงานต่างๆ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนการดำเนินงาน ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกครั้ง เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา

2.2 ควรศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้วยวิธีการอื่น

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา

2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา

2.5 ควรศึกษาปัญหาด้านประเด็นทางสังคม กฎหมาย และจรรยาบรรณ พร้อมทั้งเสนอแนวทางการแก้ปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

ชนิดาภา กลีบทอง. (2564). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2565). การจัดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: เอ็มดี ออล กราฟิก จำกัด.

ธัญณิชา สุขวงค์. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ครุศาตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ธีรโชติ หล่ายโท้. (2560) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีและทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺโน และศุขภิญญา ศรีคำไทย. (2565). การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์, 3(1), 70-78.

รัศมี แสงชุ่ม. (2562) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.

ลลนา ช่อมะลิ. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วสันต์ชัย สดคมขำ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบูรณาการเทคโนโลยีและเจตคติต่อการใช้เทคโนโลยีของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์. (2567). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์. นครสวรรค์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568 และนโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ประจำงบประมาณ พ.ศ. 2567. นครสวรรค์: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สุจริต แสงสุวรรณ์. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย. วิทยานิพนธ์ครุศาตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

อรพิน ปัททุม. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ครุศาตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

อัสนี โปราณานนท์. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน (2568)
Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences Vol. 6 No. 3 July-September (2025)
ISSN: 2730-3233 (Online) https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS

พุทธบูรณาการการนิเทศภายในสถานศึกษา
BUDDHIST INTEGRATION IN SUPERVISION IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

พูนสวัสดิ์ สำราญสุข Poonsawat Samransuk
โรงเรียนวัดสุวรรณจินดาราม Watsuwanjindaram School, Thailand
Corresponding Author E-mail: Papanavasamransuk@mail.com

Article Received: September 16, 2025. Revised: September 21, 2025. Accepted: September 21, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน โดยชี้ให้เห็นว่า การนิเทศภายในซึ่งเป็นกระบวนการความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนนั้น สามารถเพิ่มประสิทธิภาพได้ด้วยการนำหลักอิทธิบาท 4 อันเป็นหลักธรรมแห่งความสำเร็จในพระพุทธศาสนามาเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อน

บทความนี้ได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดและเสนอกรอบแนวคิดพุทธบูรณาการการนิเทศภายในที่ประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ประกอบด้วยฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความใส่ใจ) วิมังสา (การใช้ปัญญา) เข้ากับกระบวนการนิเทศ 5 ขั้นตอน (PDCA) ได้แก่ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน (Prepare) 2) การวางแผน (Plan) 3) การดำเนินการ (Do) 4) การนิเทศและติดตามผล (Check) และ 5) การประเมินและรายงานผล (Act) สรุปได้ว่า การบูรณาการดังกล่าวช่วยเปลี่ยนกระบวนการนิเทศให้เป็นการพัฒนางานที่ขับเคลื่อนด้วยใจ ทำให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันด้วยทัศนคติเชิงบวก สร้างบรรยากาศของความเป็นกัลยาณมิตร และส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง

คำสำคัญ: การนิเทศภายใน, พุทธบูรณาการ, อิทธิบาท 4, การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

Abstract

This academic article aims to present an approach for integrating Buddhist principles into the internal supervision process for sustainable educational quality enhancement. It demonstrates that internal supervision, a collaborative process among personnel within an institution to improve teaching and learning, can be enhanced by incorporating the Four Bases of Success (Iddhipāda), the Buddhist principles of success, as a core driving force.

This article synthesizes concepts and proposes a Buddhist framework for integrated internal supervision, applying the Four Bases of Success—Chanda (Contentment), Viriya (Effort), Citta (Attention), and Vimaṁsā (Intelligence)—with the five-step supervision process (PDCA): 1) Studying the Present Situation (Prepare), 2) Planning (Plan), 3) Executing (Do), 4) Supervising and Monitoring (Check), and 5) Evaluating and Reporting (Act). In conclusion, this

integration transforms the supervision process into a heart-driven work development process, enabling all personnel to actively participate with a positive attitude, fostering an atmosphere of camaraderie, and fostering a learning organizational culture that truly aims to develop student quality.

Keywords: Internal Supervision, Buddhist Integration, The Four Bases of Success (Iddhipāda), Educational Quality Development

บทนำ

ในบริบทของการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษาของชาติให้ทัดเทียบนานาอารยประเทศ การนิเทศภายในสถานศึกษา (Internal Supervision) ได้รับการยอมรับว่าเป็นกลไกและหัวใจสำคัญที่ขับเคลื่อนคุณภาพจากภายในองค์กร (พูนสวัสดิ์ สำราญสุข, 2568) โดยเป็นกระบวนการความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ (พัชรินทร์ สำนักวิชา, 2556; วัชรา เล่าเรียนดี, 2555) กระบวนการดังกล่าวมีขั้นตอนที่เป็นระบบและเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย ตั้งแต่การศึกษาสภาพปัจจุบัน การวางแผน การดำเนินการ การติดตามผล ไปจนถึงการประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของการนิเทศภายในไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์ของโครงสร้างหรือขั้นตอนเชิงระบบเพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับพลังขับเคลื่อนจากภายในของบุคลากรผู้ปฏิบัติด้วย หากกระบวนการนิเทศขาดเจตคติที่ดีและคุณลักษณะที่เอื้อต่อความสำเร็จ อาจทำให้การนิเทศกลายเป็นเพียงภาระงานที่ต้องปฏิบัติให้ลุล่วงตามระเบียบ มากกว่าจะเป็นกระบวนการพัฒนาที่เกิดจากความร่วมมืออย่างแท้จริง ซึ่งเป็นความท้าทายสำคัญที่ทำให้ผลลัพธ์จากการนิเทศไม่ยั่งยืนและไม่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพอย่างที่คาดหวัง

ด้วยเหตุนี้ บทความนี้จึงมุ่งนำเสนอแนวคิด "พุทธบูรณาการการนิเทศภายในสถานศึกษา" โดยการน้อมนำ หลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมสากลว่าด้วยหนทางสู่ความสำเร็จในพระพุทธศาสนา มาเป็นกรอบคิดเชิงคุณลักษณะเพื่อเสริมพลังให้กับกระบวนการนิเทศ หลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ (ความรักและพอใจในงาน), วิริยะ (ความพากเพียรไม่ย่อท้อ), จิตตะ (ความเอาใจใส่จดจ่อ) และ วิมังสา (การใช้ปัญญาไตร่ตรอง) ซึ่งคุณธรรมทั้งสี่ประการนี้สามารถทำหน้าที่เป็นพลังขับเคลื่อนภายใน ที่จะเปลี่ยนกระบวนการนิเทศให้เปี่ยมด้วยจิตวิญญาณของความเป็นกัลยาณมิตรและความมุ่งมั่นในการพัฒนาร่วมกัน

บทความนี้จะนำเสนอกรอบแนวคิดในการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เข้ากับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาในแต่ละขั้นตอนอย่างเป็นรูปธรรม โดยมุ่งหวังว่าแนวคิดดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในการยกระดับกระบวนการนิเทศให้มีประสิทธิภาพ สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนได้อย่างยั่งยืนต่อไป

การนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษานับเป็นหัวใจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษายุคใหม่ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎี การสร้างนวัตกรรมจากหลักฐานเชิงประจักษ์ และการสร้างพลังความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำการนิเทศจำเป็นต้องมีสมรรถนะทางวิชาการ ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และคุณลักษณะผู้สร้างการเรียนรู้ร่วมกันในวิชาชีพ กรอบแนวคิดและข้อเสนอแนะที่นำเสนอจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ผู้กำหนดนโยบาย และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในการประยุกต์ใช้กระบวนการนิเทศภายในเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิผลและยั่งยืน อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม การกำหนดนโยบายและการดำเนินงานจำเป็นต้องได้รับเจตจำนงและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ตั้งแต่ระดับโรงเรียน ชุมชน ไปจนถึงหน่วยงานต้นสังกัดและสถาบันการศึกษาที่ผลิตครู ดังนั้น การขับเคลื่อนกระบวนการนิเทศภายในให้เข้มแข็งและยั่งยืน จึงเป็นเจตนารมณ์ร่วมของทุกฝ่ายที่จะต้องช่วยกันฝ่าฟันอุปสรรคและประสานพลังสู่การสร้างสรรค์คุณภาพการศึกษาของไทยให้เทียบเท่านานาอารยประเทศ โดยสามารถนำมาเป็นข้อมูลการเปรียบเทียบแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการนิเทศภายในในบริบทสากลและประเทศไทย (พูนสวัสดิ์ สำราญสุข, 2568)

พัชรินทร์ สำนักวิชา (2556) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการดำเนินกิจกรรมต่างๆ มีการร่วมมือกันให้ ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างาน/ฝ่ายครูและบุคลากรในโรงเรียน ชุมชน ท้องถิ่นและผู้ที่มีส่วนร่วมที่จะช่วยพัฒนาการเรียนการสอนและ ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพมีระบบที่ดีท่ามกลางบรรยากาศแห่งความร่วมมือ สร้างสรรค์แบบประชาธิปไตย เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงสุดในทุกๆ ด้าน เมื่อมีการนิเทศภายในโรงเรียนแล้วจะต้องบรรลุผลดังต่อไปนี้คือพัฒนาคน พัฒนางาน ประสาน ความสัมพันธ์อีกทั้งสร้างขวัญและกำลังใจ สอดคล้องกับที่จักรกฤษ สมศิลา (2557) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการนิเทศโดยบุคลากรภายในโรงเรียน โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของนักเรียน พัฒนาการสอนของครู ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน และสอดคล้องกับที่วัชรา เล่าเรียนดี (2555) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศภายในเป็นกระบวนการบริหารที่จัดดำเนินการภายในโรงเรียนโดยบุคลากรในโรงเรียนเป็นหลักซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน คณะครู-อาจารย์ และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนโดยตรง

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ว่า 1) เพื่อช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษา ให้มี ประสิทธิภาพยิงขึ้น 2) เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของ ชุมชน สังคม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน 3) เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาปฏิรูป ระบบบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนรับผิดชอบและ ชื่นชมในผลงาน และ 4) เพื่อให้เกิดการประสานงานและ ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องได้แก่ ชุมชน สังคม

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ว่า หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นหน้าทีของ ผู้บริหารของแต่ละสถานศึกษาที่ร่วมมือกับคณะผู้สอน ดำเนินการในขอบข่ายงานแล้วปรับปรุงงาน ให้บรรลุเป้าหมายขึ้นตามนโยบายของการจัดการศึกษาและเน้นความเป็นประชาธิปไตยมากกว่า การใช้อำนาจหรือเผด็จการ ดังนี้ 1) การบริหารและการนิเทศภายในสถานศึกษาต้องเป็น

ประชาธิปไตย หมายถึง ผู้บริหาร และผู้นิเทศ เป็นผู้นำประชาธิปไตยคำนึงถึงศักยภาพของบุคลากรทุกคนไม่ยับยั้ง ความคิดสร้างสรรค์ 2) การบริหารและการนิเทศภายในสถานศึกษาต้องอาศัยพฤติกรรมหรือนิสัย การร่วมมือ ประสาน หมายถึง การประสานความคิดโดยกระบวนการกลุ่มร่วมมือหาทางแก้ปัญหา 3) การบริหารและการนิเทศภายในสถานศึกษาจะต้องเป็นวิทยาศาสตร์ หมายถึง การแก้ปัญหาโดยใช้ หลักเหตุผล ความจริง การศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง 4) การบริหารและการนิเทศภายใน สถานศึกษา ต้องอาศัยหลักปรัชญาการศึกษา หมายถึง การยึดแนวคิด ทฤษฎีเป็นหลักในการดำเนินงาน 5) การบริหารและการนิเทศภายในสถานศึกษาต้องสร้างสรรค์ หมายถึง การส่งเสริมให้มี ความคิด รู้จักคิดค้นสิ่งระดิษฐ์ใหม่ ๆ นำนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอน 6) การบริหารและการนิเทศ ภายในสถานศึกษา ต้องอาศัยหลักการประเมินให้ทราบผลที่ชัดเจน หมายถึง การประเมินเพื่อ ปรับปรุงการเรียนการสอน ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 7) ความรับผิดชอบและการควบคุมของ การบริหารและการนิเทศภายในสถานศึกษาต้องควบคู่ไปกับระบบ หมายถึง ความมอบหมาย ความรับผิดชอบแก่บุคลากรเป็นไปตามระบบ 8) การบริหารและการนิเทศภายในสถานศึกษาต้องยึด ความเจริญเติบโตและพัฒนาการของ ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง จุดมุ่งหมายสำคัญคือส่งเสริมการพัฒนา การของผู้เรียน 9) การบริหารและการนิเทศภายในสถานศึกษาต้องมีความยืดหยุ่นพอที่จะปรับให้ สอดคล้อง กับความต้องการการจัดการเรียนการสอน ตั้งแต่ด้านอาคาร หลักสูตร กระบวนการสอน อุปกรณ์ และการกำหนดมาตรฐาน ต้องปรับให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ว่า หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นศาสตร์ที่มีหลักการ ที่ถูกเรียบเรียงอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปใช้ในการนิเทศการศึกษาได้อย่างดีในการกระทำและพฤติกรรม ของแต่ละบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับหลักทางการปรัชญาแห่งชีวิตของแต่ละบุคคลซึ่งสิ่งเหล่านี้ ก่อให้เกิด เป้าหมายและแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ในการนิเทศการศึกษาเป็นการรวบรวมหลักการและพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนการสอน และในการศึกษาซึ่งถูกควบคุมโดยเป้าหมาย หลักการ ธรรมชาติความจริงของสถานการณ์ในห้องเรียนซึ่งในหลักการก็จะเป็นแนวทางในการกระทำ ของบุคคลในอนาคตซึ่งหลักการถูกรวบรวมจากข้อเท็จจริงประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทำให้เกิดเทคนิควิธีการในการนิเทศในการแก้ปัญหาการจัดการศึกษาต่อไป

อัญชลี ธรรมะวิธีกุล (2552) กล่าวไว้ว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเริ่มขึ้น เนื่องจากต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สามารถดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาเป็นการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาของสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ เพื่อให้สถานศึกษาทราบจุดที่สถานศึกษามีปัญหา หรือจุดที่สถานศึกษาจะพัฒนา โดยมีตัวบ่งชี้สภาพความสำเร็จและเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ ทางด้านวิชาการของสถานศึกษาเป็นตัวกำหนดสถานศึกษานำมาเปรียบเทียบกับระดับคุณภาพจากการปฏิบัติในปีที่ผ่านมาว่า สามารถดำเนินการได้ ตามตัวบ่งชี้หรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือไม่ หรือกรณีที่ดำเนินการได้ตามมาตรฐานขั้นต่ำแล้ว ควรจะหาแนวทางพัฒนาให้ต่อเนื่องได้ในทิศทางใด

ขั้นที่ 2 แสวงหาวิธีการแก้ปัญหาและพัฒนา เป็นการแสวงหาแนวทางหรือกิจกรรมของสถานศึกษาที่จะพัฒนางานวิชาการ โดยพิจารณาศักยภาพของสถานศึกษาทั้งด้านบุคลากรและงบประมาณ ที่จะสามารถพัฒนาด้วยกิจกรรมอย่างหลากหลาย ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนโดยมุ่งเน้นที่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียนเป็นหลัก และปรับกิจกรรมที่เป็นโครงการพิเศษ บูรณาการเข้าสู่ การจัด

กิจกรรมในห้องเรียน โดยใช้ระบบนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นกิจกรรมการประสานสู่การปฏิบัติ จริงในชั้นเรียน กิจกรรมที่สถานศึกษาแสวงหาหรือคิดขึ้นมานั้นต้องให้เหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้ และนำปสู่จุดมุ่งหมาย คือ การพัฒนาวิชาการได้อย่างประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 3 การดำเนินการแก้ปัญหา และพัฒนาการดำเนินงานตามกิจกรรมที่กำหนดไว้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการหรือกำหนดผู้รับผิดชอบให้ชัดเจน โดยคำนึงถึงศักยภาพของบุคลากรที่รับผิดชอบและกิจกรรมที่สามารถปฏิบัติได้จริงในสถานศึกษาจนบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทาง คือ การพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาเป็นสำคัญ

ขั้นที่ 4 การนิเทศติดตามผล การแก้ปัญหา และพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาการ ดำเนินงานนิเทศติดตามผล เป็นวิธีการสำคัญในการติดตามตรวจสอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ผู้สอนในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายควรมีวิธีการนิเทศติดตามผล อย่างหลากหลาย มีสื่อ เครื่องมือที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน ทั้งนี้ในการ นิเทศ ติดตามผลต้องสามารถระบุคุณภาพจากการนิเทศว่าอยู่ในระดับใด มีข้อที่ควรแก้ไขปรับปรุงเช่นไร การดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษานั้นควรประสานสัมพันธ์กับนิเทศภายนอกสถานศึกษา

ขั้นที่ 5 การประเมินและรายงานผลการแก้ปัญหาและพัฒนา การประเมินการแก้ปัญหา หรือการพัฒนา และรายงานเป็นวิธีที่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาสรุปผลการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา ว่าบรรลุผลตามเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้สภาพความสำเร็จหรือไม่เพียงใด มีส่วนใดที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข มีส่วนใดที่จะต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้สถานศึกษาควรดำเนินการประสานกับ นิเทศภายนอกสถานศึกษาในการช่วยเหลือแนะนำ

เพิ่มพูน ร่มศรี (2558) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในไว้ว่า กระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันโดยตลอดซึ่งในทุกขั้นตอนจะต้องมีการจัดการการประสานงาน การอำนวยการ การควบคุมและส่งเสริมสนับสนุนให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) การเตรียมการนิเทศ โดยการประเมินสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการจำเป็นแล้ววิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อกำหนดจุดพัฒนาและจัดลำดับความสำคัญ 2) การวางแผนการนิเทศ โดยหาทางเลือกในการพัฒนาออกแบบ วิธีการนิเทศ และจัดสรรทรัพยากร 3) การจัดระบบงานและการให้ความรู้ในสิ่งที่ทำตามแผน 4) การดำเนินงานเป็นการปฏิบัติตามแผน 5) การประเมินผลการนิเทศ 6) การปรับปรุงแก้ไข

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา คือ กระบวนการความร่วมมือของบุคลากรภายในโรงเรียน ซึ่งรวมถึงผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียน โดยกระบวนการนิเทศภายในเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องและเป็นระบบ ซึ่งโดยทั่วไปประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน (Prepare) วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษา เพื่อหาจุดที่ต้องพัฒนา 2) การวางแผน (Plan) กำหนดแนวทางและกิจกรรมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา โดยพิจารณาจากศักยภาพของบุคลากรและทรัพยากรที่มี 3) การดำเนินการ (Do) ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ โดยมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน 4) การนิเทศและติดตามผล (Check/Monitor) ติดตามตรวจสอบ และให้ความช่วยเหลือ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 5) การประเมินและรายงานผล (Act/Evaluate) สรุปผลการดำเนินงานว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่ มีสิ่งใดต้องแก้ไขหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป กล่าวโดยสรุป การนิเทศภายใน ถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน

โดยต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ตั้งแต่ผู้บริหาร ครู ชุมชน ไปจนถึงหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันและยกระดับผลลัพธ์ทางการศึกษาของผู้เรียนให้ดีที่สุด

หลักพุทธธรรมกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

หลักพุทธธรรมสำคัญที่มีความเหมาะสมกับการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ หลักอิทธิบาท 4 (อภิ.วิ. (ไทย). 35/342-347) อันเป็นหลักธรรมที่ไม่เคยล้าสมัย หรือหลักธรรมอันเป็นหลักแห่งความสำเร็จหรือทางแห่งความสำเร็จ 4 ประการ เป็นหลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในการเรียน กล่าวคือ ฉันทะคือความพอใจ มีใจรักในเรื่องที่เรียน ทำด้วยใจรัก วิริยะคือ ความพากเพียร อดทน ต่อความลำบาก จิตตะคือ เอาจิตฝักใฝ่ ใจรัก ทำด้วยความพยายาม เอาจิตพยายามในการเรียนนั้นๆ วิมังสาคือ ใช้ปัญญาสอบสวน ติตรองหาเหตุผลและปรับปรุงแก้ไข เพื่อจะให้ประสบผลสำเร็จให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป จากผลการศึกษาหลักการและแนวคิดในการเรียน ให้ประสบผลสำเร็จตามหลักอิทธิบาท 4 ถ้าทุกคนนำหลักอิทธิบาทไปใช้จะประสบผลสำเร็จในการเรียนทุกๆด้าน ถ้ามีความตั้งใจทำ ก็มีความสุข ยินดีในสิ่งที่ตนได้ทำ ด้วยความเต็มใจทำ ตั้งใจทำ พอใจในการทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จยิ่งๆ ขึ้นไป (สุภัสสรา วันทมาตย์ และพระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺฒโน, 2566) ดังนั้น หลักความสำเร็จ ปฏิบัติตามหลักธรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจการที่เรียกว่า อิทธิบาท (ธรรมให้ถึงความสำเร็จ) ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่

1. ฉันทะ รักงาน (การเห็นคุณค่า ความรัก ความพอใจ) คือ มีใจรัก พอใจจะทำสิ่งนั้น และทำด้วยใจรักต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จๆ หรือเพียงเพราะอย่างได้รางวัลหรือผลกำไร

2. วิริยะ สู้งาน (ความเพียร เห็นเป็นความท้าทาย ใจสู้ ขยัน) คือ พากเพียรทำ ขยันหมั่นประกอบหมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ท้อถอย ก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ

3. จิตตะ ใส่ใจงาน (ความคิด อุทิศตัวต่องาน ใจจดจ่อ จริงจัง) คือ เอาจิตฝักใฝ่ ตั้งจิต รับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย ใช้ความคิดในเรื่องนั้น บ่อยๆ เสมอๆ ทำกิจหรืองานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ

4. วิมังสา ทำงานด้วยปัญญา (ไตร่ตรอง พิสูจน์ ทดสอบ ตรวจตรา ปรับปรุงแก้ไข) ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน เกินเลยบกพร่องขัดข้องในสิ่งที่ทำนั้น โดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น เพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2545)

อิทธิบาท 4 คือ บทของพระธรรมเช่นว่าจะมีฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ที่เรียกว่าอิทธิบาทนี้ต้องมีและมีได้โดยไม่รู้สึกตัวคนที่มีการทำงานย่อมทำงานด้วยความพอใจความขยันขันแข็ง ความเอาใจใส่ใคร่ครวญอยู่เสมอนี้เรียกว่าเขามีอิทธิ บาททั้งสี่ประการนั้นโดยไม่รู้สึกตัว (พุทธทาสภิกขุ, 2549) โดยหลักอิทธิบาท 4 คือ หลักธรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จด้านการเรียนและการทำงาน ซึ่งมี 4 ข้อ ดังนี้

1. ฉันทะ รักงาน (การเห็นคุณค่า ความรัก ความพอใจ) คือมีใจรัก พอใจจะทำสิ่งนั้นและทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้ผลสำเร็จอย่างดีแห่งงานหรือการศึกษาเล่าเรียน ที่ทำมิใช่สักแต่ว่าทำพอให้เสร็จๆ หรือเพียงเพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร

2. วิริยะ สู้งาน (ความเพียร ความท้าทาย ใจสู้ ขยัน) คือพากเพียร ขยันหมั่นประกอบ หมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข็มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ท้อถอยก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ

3. จิตตะ ใส่ใจงาน (ความคิด อุทิศตัวต่องาน ใจจดจ่อจริงจัง) คือเอาจิตฝักใฝ่ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย ใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อยๆ เสมอๆ ทำกิจหรืองานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ

4. วิมังสา ทำงานด้วยปัญญา (ไตร่ตรอง ทดสอบ ตรวจตรา ปรับปรุงแก้ไข) ใช้ปัญญาสอบสวน คือหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบอกพร่องขัดข้องในสิ่งที่ท่านั้น โดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไข ปรับปรุง เพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป (พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ), 2545)

สรุปได้ว่า หลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมในพุทธศาสนาที่นำไปสู่ความสำเร็จในเรื่องต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความสำเร็จในการเรียนและการทำงาน กล่าวคือ อิทธิบาท 4 หรือธรรมให้ถึงความสำเร็จ ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ 1) ฉันทะ (รักงาน) คือความพอใจและความรักในสิ่งที่ทำ ไม่ว่าจะเป็นการเรียนหรือการทำงาน ทำด้วยใจที่อยากจะทำให้สำเร็จอย่างดีที่สุด ไม่ใช่ทำเพียงเพราะเป็นหน้าที่หรือหวังผลตอบแทน 2) วิริยะ (สู้งาน) คือความขยันหมั่นเพียร ความพยายามอย่างไม่ย่อท้อ มีความอดทนต่ออุปสรรคและความยากลำบาก มุ่งมั่นก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ 3) จิตตะ (ใส่ใจงาน) คือความตั้งใจจดจ่อ เอาใจใส่ในสิ่งที่ทำ ไม่ปล่อยให้จิตใจฟุ้งซ่านเลื่อนลอย มีความอุทิศตัวและใช้ความคิดอยู่กับเรื่องนั้นๆ อย่างสม่ำเสมอ และ 4) วิมังสา (ทำงานด้วยปัญญา) คือการใช้สติปัญญาในการไตร่ตรอง ตรวจสอบ และพิจารณาหาเหตุผลในสิ่งที่ทำอยู่เสมอ รู้จักวางแผน ทดลอง และหาทางแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้งานหรือการเรียนนั้นเกิดผลดียิ่งขึ้นไป

พุทธบูรณาการการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษา คือ กระบวนการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกคน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและยกระดับคุณภาพผู้เรียน การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ หลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมแห่งความสำเร็จ มาประยุกต์ใช้เป็นแกนหลักในการขับเคลื่อน จะช่วยเปลี่ยนกระบวนการนิเทศจากภาระงานให้กลายเป็นการพัฒนาที่เปี่ยมด้วยพลังและความหมายในทุกขั้นตอน โดยมีการประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 ในกระบวนการนิเทศ 5 ขั้นตอน (PDCA)

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน (Prepare) ขั้นตอนนี้คือการสำรวจปัญหาและความต้องการ ซึ่งต้องอาศัยอิทธิบาท 4 ดังนี้ 1) ฉันทะ มีใจรักและปรารถนาดีต่อองค์กร อยากเห็นการพัฒนาเกิดขึ้นจริง ทำให้การมองปัญหาเป็นไปเพื่อการสร้างสรรค์ 2) วิริยะ มีความพากเพียรในการรวบรวมข้อมูลอย่างรอบด้าน พูดคุยรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนครูและผู้เกี่ยวข้องอย่างไม่ย่อท้อ 3) จิตตะ มีใจจดจ่อในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสภาพจริง ไม่ใช้อคติส่วนตัว เพื่อให้เห็นต้นตอของปัญหาอย่างแท้จริง 4) วิมังสา ใช้ปัญญาไตร่ตรองข้อมูลที่ได้มาอย่างมีเหตุผล เพื่อประเมินจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาได้อย่างแม่นยำ

ขั้นที่ 2 การวางแผน (Plan) การร่วมกันกำหนดแนวทางและกิจกรรมเพื่อการพัฒนา ต้องอาศัย 1) ฉันทะ มีความพอใจและเต็มใจที่จะร่วมกันออกแบบกิจกรรมและนวัตกรรมใหม่ๆ ที่จะช่วยแก้ปัญหา 2) วิริยะ มีความมุ่งมั่นในการวางแผนงานอย่างละเอียด กำหนดเป้าหมายและขั้นตอนที่ชัดเจนและปฏิบัติได้จริง 3) จิตตะ เอาใจใส่ในการวางแผนให้รอบคอบ คำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ทั้งบุคลากร เวลา และทรัพยากร

4) วิมังสา ใช้ปัญญาในการเลือกกลยุทธ์และวิธีการที่เหมาะสมที่สุด คาดการณ์อุปสรรค และออกแบบวิธีการวัดผลที่ชัดเจน

ขั้นที่ 3 การดำเนินการ (Do) ขั้นตอนการลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ คือ หัวใจของการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ 1) ฉันทะ ลงมือทำตามแผนด้วยใจรักและทัศนคติที่ดี ทำให้บรรยากาศการทำงานเต็มไปด้วยพลังบวก 2) วิริยะ มีความขยันหมั่นเพียรในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติจริง แม้จะพบความยากลำบากก็ไม่ท้อถอย 3) จิตตะ มีสมาธิจดจ่อกับสิ่งที่ทำ รับผิดชอบหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ 4) วิมังสา มีการตรวจสอบและคิดไตร่ตรองระหว่างการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อปรับปรุงวิธีการให้เหมาะสมกับสถานการณ์จริง

ขั้นที่ 4 การนิเทศและติดตามผล (Check) การติดตามและให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ ได้แก่ 1) ฉันทะ มีกัลยาณมิตรจิต คือมีความปรารถนาดีในการให้คำแนะนำช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 2) วิริยะ มีความสม่ำเสมอในการติดตามความก้าวหน้า สังเกตการณ์ และให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน 3) จิตตะ ใส่ใจรับฟังปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานอย่างตั้งใจ 4) วิมังสา ใช้ปัญญาในการวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้นและให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ที่เป็นประโยชน์ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง

ขั้นที่ 5 การประเมินและรายงานผล (Act) การสรุปผลเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ 1) ฉันทะ ยินดีในผลสำเร็จที่เกิดขึ้นร่วมกัน และยอมรับในข้อผิดพลาดเพื่อเป็นบทเรียนในการพัฒนาต่อไป 2) วิริยะ มีความเพียรในการรวบรวมผลการดำเนินงาน สรุปผล และจัดทำรายงานเพื่อเผยแพร่ 3) จิตตะ มีความรับผิดชอบและใส่ใจในการสรุปผลอย่างตรงไปตรงมา 4) วิมังสา ใช้ปัญญาไตร่ตรองผลลัพธ์ที่ได้ทั้งหมดเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice) และวางแผนพัฒนาสำหรับวงจรการนิเทศในครั้งต่อไป

สรุปว่า พุทธบูรณาการการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นการประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 เข้ากับกระบวนการนิเทศภายในเพื่อเป็นการช่วยยกระดับการทำงานให้เป็นการพัฒนางานด้วยใจทำให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มุ่งสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน

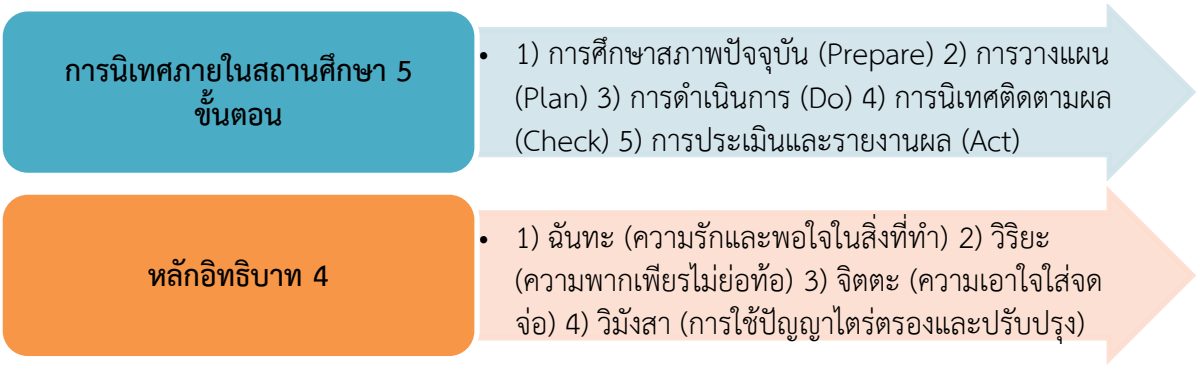
บทสรุป

บทความนี้นำเสนอแนวทางการยกระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยการบูรณาการเข้ากับหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาว่าด้วยหนทางสู่ความสำเร็จ เพื่อเปลี่ยนกระบวนการนิเทศให้เป็นกลไกการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยพลังจากภายในและมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการความร่วมมือของบุคลากรภายในองค์กร ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงครูผู้สอน เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือคุณภาพของผู้เรียน กระบวนการดังกล่าวมีลักษณะเป็นขั้นตอนที่เป็นระบบและต่อเนื่อง (PDCA Cycle) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนสำคัญ คือ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน (Prepare) 2) การวางแผน (Plan) 3) การดำเนินการ (Do) 4) การนิเทศติดตามผล (Check) และ 5) การประเมินและรายงานผล (Act) ในขณะเดียวกัน หลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ ฉันทะ (ความรักและพอใจในสิ่งที่ทำ), วิริยะ (ความพากเพียรไม่ย่อท้อ), จิตตะ (ความเอาใจใส่จดจ่อ) และ วิมังสา (การใช้ปัญญาไตร่ตรองและปรับปรุง) ซึ่งเป็นคุณลักษณะภายในที่ส่งเสริมให้การทำงานทุกชนิดสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

แนวคิดพุทธบูรณาการในบทความนี้ คือการประยุกต์ใช้องค์ประกอบของอิทธิบาท 4 เป็นเสมือนพลังขับเคลื่อนในทุกขั้นตอนของกระบวนการนิเทศ กล่าวคือ ในแต่ละขั้นตอน ตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา การ

วางแผน การลงมือปฏิบัติ การติดตามผล ไปจนถึงการประเมินเพื่อพัฒนาต่อยอดจะต้องดำเนินไปด้วยความรักในงาน (ฉันทะ) ความมุ่งมั่นพากเพียร (วิริยะ) ความตั้งใจจดจ่อ (จิตตะ) และการใช้สติปัญญาไตร่ตรอง (วิมังสา) อยู่เสมอ โดยผลลัพธ์ของการบูรณาการดังกล่าว คือการเปลี่ยนกระบวนการนิเทศภายในจากการเป็นเพียงข้อบังคับหรือภาระงานให้กลายเป็นการพัฒนางานด้วยใจ ซึ่งส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิผลอย่างแท้จริง สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 พุทธบูรณาการการนิเทศภายในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

จักรกฤษ สมศิลา. (2557). การศึกษารูปแบบที่เหมาะสมของกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2551). การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงานวิทยาบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ). (2545). พจนานุกรมธรรมของท่านปัญญานันทะ. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2545). ธรรมนูญชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 46. กรุงเทพมหานคร: กรมศาสนา.

พัชรินทร์ สำนักวิชา. (2556). ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

พูนสวัสดิ์ สำราญสุข. (2568). กระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาในฐานะเครื่องมือยกระดับคุณภาพการศึกษา. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 12(1), 429-440.

เพิ่มพูน ร่มศรี. (2558). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาราชภัฏมหาสารคาม.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2557). การนิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. สงขลา: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วัชรา เล่าเรียนดี. (2555). ศาสตร์การนิเทศการสอน และการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ : ทฤษฎีกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุภัสสรา วันทมาตย์ และพระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺฒโน. (2566). SUPAT Model: รูปแบบการเรียนรู้สู่การพัฒนานวัตกรรมผู้เรียนร่วมกับหลักอิทธิบาท 4 ในศตวรรษที่ 21. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 10(2), 519-528.

อัญชลี ธรรมะวิธีกุล. (2552). กระบวนการนิเทศภายใน. กรุงเทพมหานคร: อักษรบริการ.

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน (2568)
Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences Vol. 6 No. 3 July-September (2025)
ISSN: 2730-3233 (Online) https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS

นวัตกรรมความปลอดภัยในสถานศึกษาภายใต้หลักไตรสิกขา
SAFETY INNOVATION IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE THREEFOLD TRAINING PRINCIPLES

พิมพ์ชนก เกตุหอม Pimchanog Gatehorm
โรงเรียนปัญญาวรคุณ Panyaworrakhun School, Thailand
Corresponding Author E-mail: t610@pws.ac.th

Article Received: June 15, 2025. Revised: September 19, 2025. Accepted: September 21, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้นำเสนอแนวคิดการบูรณาการหลักไตรสิกขากับการพัฒนานวัตกรรมความปลอดภัยในสถานศึกษา สอดคล้องกับนโยบายความเร่งด่วน (Quick Win) ของกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดให้ "ความปลอดภัยของผู้เรียน" เป็นนโยบายสำคัญลำดับแรก ในสถานการณ์ปัจจุบันที่พบว่าความเสี่ยงและภัยคุกคามในสถานศึกษามีหลากหลายมิติมากขึ้น ทั้งด้านกายภาพ จิตใจ สังคม การนำหลักไตรสิกขา อันประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา มาประยุกต์ใช้กับการสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา เกิดการพัฒนาใน 3 มิติสำคัญ ได้แก่ 1) มิติศีล (สีลสิกขา) 2) มิติสมาธิ (จิตตสิกขา) 3) มิติปัญญา (ปัญญาสิกขา) บทความนี้นำเสนอโมเดล "TriSafety" ซึ่งเป็นแบบจำลองนวัตกรรมความปลอดภัยภายใต้หลักไตรสิกขา ประกอบด้วยโครงสร้างวงกลม 3 ชั้น โดยมีเป้าหมาย "ปลอดภัยอย่างยั่งยืน" เป็นแกนกลาง ล้อมรอบด้วยหลักไตรสิกขาและมิติความปลอดภัย 4 ด้าน ขับเคลื่อนด้วยกระบวนการ "SAFE" (Survey-Awareness-Formation-Evaluation) ผ่านการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของเยาวชนไทยอย่างเต็มที่

คำสำคัญ: นวัตกรรมความปลอดภัย, ไตรสิกขา, ความปลอดภัยในสถานศึกษา, ศีล สมาธิ ปัญญา

Abstract

This academic article presents the concept of integrating the Threefold Training (Tisikkhā) principles with the development of safety innovations in educational institutions, aligning with the Ministry of Education's urgent policy (Quick Win) that designates 'student safety' as the top priority. In the current situation where risks and threats in educational institutions have become increasingly multidimensional—physical, mental, and social—applying the Threefold Training principles of moral discipline (Sila), concentration (Samadhi), and wisdom (Panya) to create safety in educational institutions results in development across three key dimensions: 1) the moral discipline dimension (Silasikkhā), 2) the concentration dimension (Cittasikkhā), and 3) the wisdom dimension (Panyasikkhā). This article introduces the 'TriSafety' model, a safety innovation model under the Threefold Training principles, consisting of a three-layered circular structure with 'sustainable safety' as the core, surrounded

by the Threefold Training principles and four safety dimensions, driven by the 'SAFE' process (Survey-Awareness-Formation-Evaluation) through the participation of all relevant stakeholders, to create a safe learning society conducive to fully developing the potential of Thai youth.

Keywords: Safety Innovation, Threefold Training (Tisikkhā) Principles, School Safety, Moral Discipline-Concentration-Wisdom

บทนำ

ความปลอดภัยในสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้และพัฒนาการของนักเรียน ในปัจจุบันสถานศึกษาทั่วโลกรวมถึงประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายด้านความปลอดภัยที่มีความซับซ้อนและหลากหลายมิติมากขึ้น ทั้งด้านกายภาพ จิตใจ สังคม และดิจิทัล การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยมิได้หมายถึงเพียงการป้องกันอันตรายทางกายภาพเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการปกป้องสุขภาวะทางจิตใจ การสร้างสัมพันธภาพที่ดี และการรู้เท่าทันภัยคุกคามในโลกดิจิทัล

กระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึงความสำคัญของความปลอดภัยในสถานศึกษา โดยได้กำหนดนโยบายความเร่งด่วน 7 ข้อ (Quick Win) และได้ประกาศให้ "ความปลอดภัยของผู้เรียน" เป็นนโยบายสำคัญลำดับแรก (Safety First) ซึ่งมีเป้าหมายให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยในทุกมิติ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสวัสดิภาพในการดำรงชีวิต นโยบายดังกล่าวได้นำไปสู่การจัดตั้งศูนย์ความปลอดภัยในสถานศึกษา (MOE Safety Center) เพื่อเป็นศูนย์กลางในการดูแล ให้คำปรึกษา ติดตาม และแก้ไขปัญหาความปลอดภัยของนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา สถิติจากกระทรวงศึกษาธิการในปี 2023 ชี้ให้เห็นว่า อุบัติเหตุในสถานศึกษามีแนวโน้มสูงขึ้นร้อยละ 12 ปัญหาความรุนแรงและการรังแกเพิ่มขึ้นร้อยละ 18 และปัญหาภัยคุกคามทางออนไลน์เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 27 เมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า นอกจากนี้ ยังพบว่าการเข้าถึงระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนยังไม่ครอบคลุมและทันต่อสถานการณ์ โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล ซึ่งเป็นหนึ่งในประเด็นสำคัญที่กระทรวงศึกษาธิการต้องเร่งแก้ไขตามนโยบาย Quick Win สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนที่สถานศึกษาต้องพัฒนานวัตกรรมความปลอดภัยอย่างเป็นระบบและยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทสังคมไทยที่มีรากฐานทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาที่ลึกซึ้ง ในแผนความปลอดภัยของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของนโยบาย Quick Win ได้ระบุมาตรการสำคัญ ได้แก่ 1) การพัฒนาระบบการดูแลความปลอดภัยแบบองค์รวมและมีประสิทธิภาพ 2) การเสริมสร้างทักษะชีวิตและภูมิคุ้มกันทางสังคม 3) การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 4) การพัฒนาระบบเฝ้าระวังและเตือนภัย 5) การพัฒนาระบบช่วยเหลือและเยียวยา 6) การสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และ 7) การติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ มาตรการเหล่านี้สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาอย่างเป็นองค์รวมตามหลักไตรสิกขา

หลักไตรสิกขาเป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนาที่มุ่งเน้นการพัฒนามนุษย์อย่างเป็นองค์รวม ประกอบด้วย ศีล (การพัฒนาพฤติกรรม) สมาธิ (การพัฒนาจิตใจ) และปัญญา (การพัฒนาความรู้และความเข้าใจ) การบูรณาการหลักไตรสิกขากับนวัตกรรมความปลอดภัยในสถานศึกษา จึงเป็นแนวทางที่น่าสนใจและสอดคล้องกับบริบทสังคมไทย เนื่องจากเป็นการบูรณาการภูมิปัญญาดั้งเดิมกับแนวคิดร่วมสมัย เพื่อพัฒนา

ระบบความปลอดภัยที่ตอบสนองทั้งมิติทางกายภาพ จิตใจ สังคม และดิจิทัล ซึ่งสอดรับกับเป้าหมายด้านความปลอดภัยในนโยบาย Quick Win ของกระทรวงศึกษาธิการ

บทความนี้นำเสนอแนวทางการสร้างนวัตกรรมความปลอดภัยในสถานศึกษาโดยใช้หลักไตรสิกขาเป็นฐานคิด มุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมที่ส่งเสริมความปลอดภัยอย่างยั่งยืนผ่านกระบวนการพัฒนาพฤติกรรม จิตใจ และปัญญาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในระบบการศึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมความปลอดภัยที่มั่นคงและยั่งยืนในสถานศึกษาไทย สอดคล้องกับนโยบายความเร่งด่วนของกระทรวงศึกษาธิการ

แนวคิดด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา

ความปลอดภัยในสถานศึกษาเป็นแนวคิดที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากเดิมที่เน้นเพียงความปลอดภัยทางกายภาพ มาสู่แนวคิดความปลอดภัยแบบองค์รวมที่ครอบคลุมมิติต่างๆ ของชีวิตผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษาปัจจุบัน แนวคิดความปลอดภัยในสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 4 มิติหลัก ได้แก่

1. ความปลอดภัยทางกายภาพ (Physical Safety) หมายถึง การปลอดจากอันตรายทางกายภาพทั้งที่เกิดจากอุบัติเหตุ ภัยธรรมชาติ และการกระทำของมนุษย์ ครอบคลุมถึงความปลอดภัยของอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม ระบบสาธารณูปโภค และการจัดการในภาวะฉุกเฉิน นอกจากนี้ ยังรวมถึงความปลอดภัยจากอันตรายต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ การถูกทำร้ายร่างกาย และการบาดเจ็บต่างๆ

2. ความปลอดภัยทางจิตใจและอารมณ์ (Psychological Safety) หมายถึง การปลอดจากภาวะคุกคามทางจิตใจและอารมณ์ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาวะทางจิตใจ ปราศจากการคุกคาม การข่มขู่ การกลั่นแกล้ง และการเลือกปฏิบัติ รวมถึงการส่งเสริมสุขภาพจิตและการให้คำปรึกษาที่เหมาะสม งานวิจัยของ Edmondson A, Higgins M, Singer S, and Weiner J. (2018) ชี้ให้เห็นว่า ความปลอดภัยทางจิตใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

3. ความปลอดภัยทางสังคม (Social Safety) หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในสถานศึกษา การอยู่ร่วมกันอย่างเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง ความปลอดภัยทางสังคมยังครอบคลุมถึงการป้องกันการรังแก การกีดกัน และการละเมิดทางสังคมในรูปแบบต่างๆ

4. ความปลอดภัยทางดิจิทัล (Digital Safety) หมายถึง การปลอดภัยจากภัยคุกคามในโลกออนไลน์ การรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล การป้องกันข้อมูลส่วนบุคคล และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรับผิดชอบ ในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญในการศึกษา การสร้างความปลอดภัยทางดิจิทัลจึงมีความสำคัญมากขึ้น โดยเฉพาะการป้องกันการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ การละเมิดความเป็นส่วนตัว และการเข้าถึงเนื้อหาที่ไม่เหมาะสม

สรุปได้ว่า ความปลอดภัยในสถานศึกษา ได้พัฒนาจากเดิมที่มุ่งเน้นเพียงความปลอดภัยทางกายภาพมาสู่แนวคิดความปลอดภัยแบบองค์รวมที่ครอบคลุม 4 มิติสำคัญเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขของนักเรียนและบุคลากร ประกอบด้วย 1) ด้านกายภาพ (Physical Safety) คือ การปกป้องจากอันตรายที่มองเห็นได้ เช่น อุบัติเหตุ, ภัย) ธรรมชาติ, การถูกทำร้ายร่างกาย รวมถึงความปลอดภัยของอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม 2) ด้านจิตใจและอารมณ์ (Psychological Safety) คือ การสร้างบรรยากาศที่ปราศจากการข่มขู่, การกลั่นแกล้ง (Bullying), และการเลือกปฏิบัติ เพื่อให้ทุกคนรู้สึกปลอดภัยที่จะแสดงออกและเรียนรู้ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา 3) ด้านสังคม (Social

Safety) คือ การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน, การเคารพซึ่งกันและกัน, และการป้องกันการกีดกันทางสังคม เพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง 4) ด้านดิจิทัล (Digital Safety) คือ การป้องกันภัยคุกคามในโลกออนไลน์ เช่น การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (Cyberbullying) การละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล และการสอนให้ใช้เทคโนโลยีอย่างรู้เท่าทันและรับผิดชอบ

ความหมายของนวัตกรรมความปลอดภัยในบริบทของสถานศึกษา

นวัตกรรมความปลอดภัยในบริบทของสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการ แนวคิด วิธีการ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ที่พัฒนาขึ้นหรือปรับปรุงจากสิ่งที่มีอยู่เดิม เพื่อส่งเสริมและพัฒนาระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นการป้องกัน แก้ไข และบรรเทาความเสี่ยงหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้นต่อนักเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และทรัพย์สินของสถานศึกษา ทั้งนี้ นวัตกรรมความปลอดภัยในสถานศึกษาครอบคลุมมิติความปลอดภัยต่างๆ ทั้งด้านกายภาพ จิตใจ สังคม และดิจิทัล

วิจิตร ศรีสอ้าน (2565) ได้อธิบายว่า นวัตกรรมความปลอดภัยในสถานศึกษา คือ การคิดค้นและพัฒนาระบบ กลไก กระบวนการ หรือวิธีการใหม่ๆ ที่มีเป้าหมายในการยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยในสถานศึกษา โดยต้องเป็นสิ่งที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือเป็นการต่อยอดและพัฒนาจากสิ่งที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สุวิมล ว่องวาณิช (2566) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมความปลอดภัยในสถานศึกษาว่าควรมีลักษณะเป็นการบูรณาการองค์ความรู้จากหลากหลายศาสตร์ สามารถตอบสนองต่อความเสี่ยงหรือภัยคุกคามในบริบทจริงของสถานศึกษา และสามารถขยายผลหรือต่อยอดได้อย่างยั่งยืน โดยมีตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนและวัดผลได้

การศึกษาของบุญเลิศ ไพรินทร์, จันทรา เทพอวยพร และสุรีย์ บุญญานุพงศ์ (2566) พบว่า นวัตกรรมความปลอดภัยในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จมักมีลักษณะเป็นการบูรณาการระหว่างมาตรการเชิงป้องกัน มาตรการเชิงรับมือ และมาตรการเชิงฟื้นฟู โดยมีการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุนร่วมกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและการมีส่วนร่วมของชุมชน

หลักไตรสิกขา

ไตรสิกขาเป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนาที่มุ่งเน้นการพัฒนามนุษย์อย่างเป็นระบบและเป็นองค์รวม ประกอบด้วยการฝึกฝนพัฒนา 3 ด้าน ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ดังที่ พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต) (2565) อธิบายว่า ไตรสิกขาเป็นระบบการพัฒนาชีวิตที่สมบูรณ์ ครอบคลุมการพัฒนาพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา โดยองค์ประกอบทั้งสามมีความสัมพันธ์และส่งเสริมซึ่งกันและกัน

1. ศีล (สีลสิกขา) คือ การพัฒนาด้านพฤติกรรม การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างปกติสุข มีระเบียบวินัย และความรับผิดชอบ ประกอบด้วยการสำรวมกาย วาจา ใจ การประกอบอาชีพที่สุจริต และการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ในบริบทของความปลอดภัยในสถานศึกษา ศีลจึงเกี่ยวข้องกับการสร้างกฎ ระเบียบ ข้อตกลง และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความปลอดภัย

2. สมาธิ (จิตตสิกขา) คือ การพัฒนาด้านจิตใจให้มีคุณภาพ สมรรถภาพ และสุขภาพจิตที่ดี ประกอบด้วยการมีสติ สมาธิ ความเพียร ความอดทน การมีเมตตากรุณา และการมีสติตั้งมั่น ในบริบทของ

ความปลอดภัยในสถานศึกษา สมาธิจึงเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสติและความตระหนักรู้ในสถานการณ์เสี่ยง การจัดการความเครียดและอารมณ์ และการเสริมสร้างสภาพจิตใจที่เข้มแข็ง

3. ปัญญา (ปัญญาสิกขา) คือ การพัฒนาด้านปัญญา ความรู้ ความเข้าใจ การคิดวิเคราะห์ และการเรียนรู้อย่างถูกต้อง ประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจในสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และการมีวิจารณญาณในการตัดสินใจ ในบริบทของความปลอดภัยในสถานศึกษา ปัญญาจึงเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การประเมินความเสี่ยง การแก้ปัญหา และการตัดสินใจอย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ

งานวิจัยของสุรพล ไกรสราวุฒิ (2564) พบว่า การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในสถานศึกษาช่วยส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวม และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์จิรา วงษ์ขมทอง (2565) ที่พบว่า การใช้กระบวนการไตรสิกขาในการพัฒนาจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในเยาวชนมีประสิทธิผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเสี่ยงและสร้างภูมิคุ้มกันในการรับมือกับสถานการณ์อันตราย

ในบริบทของการบูรณาการหลักไตรสิกขากับนวัตกรรมความปลอดภัยในสถานศึกษานั้น พระมหาบุญชอบ อินคา (2566) ได้เสนอว่า นวัตกรรมความปลอดภัยตามหลักไตรสิกขา หมายถึง การพัฒนาระบบกระบวนการ หรือวิธีการใหม่ในการสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา โดยใช้หลักไตรสิกขาเป็นฐานคิดและกระบวนการพัฒนา ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งพฤติกรรม (ศีล) จิตใจ (สมาธิ) และปัญญา (ปัญญา) ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความปลอดภัยที่ยั่งยืนและสอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมไทย

แนวคิดการสร้างนวัตกรรมการศึกษา

นวัตกรรมการศึกษา (Educational Innovation) หมายถึง แนวคิด กระบวนการ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ที่นำมาใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นวัตกรรมการศึกษาอาจอยู่ในรูปแบบของเทคโนโลยี วิธีการสอน หลักสูตร สื่อการเรียนรู้ หรือระบบการบริหารจัดการ ที่ได้รับการพัฒนาขึ้นใหม่หรือปรับปรุงจากสิ่งที่มีอยู่เดิม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษา

Rogers (2010) ได้เสนอทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรม (Diffusion of Innovation Theory) ที่อธิบายกระบวนการยอมรับนวัตกรรมในสังคม โดยระบุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการยอมรับนวัตกรรม ได้แก่ ประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ ความเข้ากันได้กับบริบท ความซับซ้อน การทดลองใช้ได้ และการสังเกตผลได้ ปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญต่อการพัฒนานวัตกรรมความปลอดภัยในสถานศึกษาให้เกิดการยอมรับและนำไปใช้อย่างแพร่หลาย

กระบวนการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ 2) การออกแบบนวัตกรรม 3) การพัฒนาและทดลองใช้ 4) การประเมินผล และ 5) การปรับปรุงและเผยแพร่ การพัฒนานวัตกรรมความปลอดภัยในสถานศึกษาจึงควรดำเนินการอย่างเป็นระบบตามกระบวนการดังกล่าว โดยคำนึงถึงบริบทและความต้องการของแต่ละสถานศึกษา

สำหรับการประเมินประสิทธิผลของนวัตกรรม Kirkpatrick (2006) ได้เสนอโมเดลการประเมินผล 4 ระดับ ได้แก่ การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์การประเมินนวัตกรรมความปลอดภัยในสถานศึกษาจึงควรครอบคลุมทั้ง 4 ระดับ เพื่อให้เห็นผลการเปลี่ยนแปลงทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

งานวิจัยของพิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข (2563) พบว่า การสร้างนวัตกรรมการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ที่เน้นการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การบูรณาการหลักไตรสิกขากับนวัตกรรมความปลอดภัยในสถานศึกษา

การบูรณาการหลักไตรสิกขากับนวัตกรรมความปลอดภัยในสถานศึกษาเป็นการผสมผสานภูมิปัญญาตะวันออกกับแนวคิดร่วมสมัย เพื่อสร้างระบบความปลอดภัยที่ยั่งยืนและสอดคล้องกับบริบทสังคมไทย โดยมีแนวทางการบูรณาการดังนี้

1. มิติศีล (สีลสิกขา) กับความปลอดภัยทางกายภาพและสังคม การพัฒนาพฤติกรรมและวัฒนธรรมความปลอดภัย ผ่านการสร้างกฎ ระเบียบ ข้อตกลง และแนวปฏิบัติที่เอื้อต่อความปลอดภัย การส่งเสริมความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น และการสร้างวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันอย่างเคารพและให้เกียรติ

2. มิติสมาธิ (จิตตสิกขา) กับความปลอดภัยทางจิตใจและอารมณ์ การพัฒนาจิตใจและความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัย ผ่านการฝึกสติและสมาธิ การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ การจัดการความเครียดและอารมณ์ และการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ

3. มิติปัญญา (ปัญญาสิกขา) กับความปลอดภัยทางดิจิทัลและการคิดวิเคราะห์ การพัฒนาความรู้ความเข้าใจ และทักษะการคิดวิเคราะห์ด้านความปลอดภัย ผ่านการเรียนรู้และฝึกฝนทักษะการประเมินความเสี่ยง การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และการรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี

งานวิจัยของพระมหาไพฑูรย์ วรรณบุตร (2564) ได้เสนอรูปแบบการจัดการศึกษาตามหลักไตรสิกขาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการสร้างนวัตกรรมความปลอดภัยในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (ศีล) 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการฝึกสติและสมาธิ (สมาธิ) และ 3) การส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา (ปัญญา)

การบูรณาการหลักไตรสิกขากับนวัตกรรมความปลอดภัยในสถานศึกษาจึงเป็นแนวทางที่มีความเป็นไปได้และน่าสนใจ เนื่องจากเป็นการผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นกับแนวคิดร่วมสมัย เพื่อสร้างระบบความปลอดภัยที่ยั่งยืนและสอดคล้องกับบริบทสังคมไทย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งพฤติกรรม จิตใจ และปัญญาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในระบบการศึกษา

การพัฒนาระบบนวัตกรรมความปลอดภัยภายใต้หลักไตรสิกขา

การพัฒนาระบบนวัตกรรมความปลอดภัยในสถานศึกษาภายใต้หลักไตรสิกขา เป็นการบูรณาการหลักการพัฒนามนุษย์ตามแนวพุทธศาสนาเข้ากับกระบวนการสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งด้านพฤติกรรม (ศีล) จิตใจ (สมาธิ) และปัญญา (ปัญญา) ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความปลอดภัยที่ยั่งยืนและสอดคล้องกับบริบทสังคมไทย

1. กรอบแนวคิดในการพัฒนาระบบนวัตกรรมความปลอดภัยภายใต้หลักไตรสิกขา

การพัฒนาระบบนวัตกรรมความปลอดภัยภายใต้หลักไตรสิกขามีกรอบแนวคิดสำคัญ ดังนี้

1.1 แนวคิดการพัฒนาแบบองค์รวมและเป็นระบบ การพัฒนาระบบนวัตกรรมความปลอดภัยภายใต้หลักไตรสิกขาเป็นการพัฒนาแบบองค์รวมที่ครอบคลุมทั้งมิติทางกายภาพ จิตใจ สังคม และปัญญา

โดยมีความเชื่อว่า ความปลอดภัยที่แท้จริงเกิดจากการพัฒนามนุษย์อย่างเป็นระบบและเป็นองค์รวมตามหลักไตรสิกขา ดังที่ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2563) ได้อธิบายว่า หลักไตรสิกขาเป็นระบบการฝึกฝนอบรมเพื่อพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงามของมนุษย์

1.2 แนวคิดการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย การพัฒนาระบบนวัตกรรมความปลอดภัยภายใต้หลักไตรสิกขาให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน โดยเชื่อว่า การสร้างความปลอดภัยเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทุกคน ศาสตราจารย์ ดร.ประเวศ วะสี ได้เสนอแนวคิดเรื่อง "สังคมแห่งการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม" ซึ่งสอดคล้องกับหลักไตรสิกขาที่เน้นการเรียนรู้และพัฒนาร่วมกัน

1.3 แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน การพัฒนาระบบนวัตกรรมความปลอดภัยภายใต้หลักไตรสิกขามุ่งเน้นการสร้างความยั่งยืน โดยการพัฒนาจากภายในสู่ภายนอก และจากฐานรากสู่โครงสร้าง สอดคล้องกับงานวิจัยของภฤศ โสภณณิชกุล (2561) ที่พบว่า ไตรสิกขา เป็นหลักคำสอนในทางพระพุทธศาสนาที่มีความสำคัญยิ่ง เป็นที่รวมของหลักธรรมที่มีทั้งหลักการศึกษา และวิธีปฏิบัติเพื่อฝึกหัดอบรมกาย วาจา จิต และปัญญาให้เจริญยิ่ง ๆ ขึ้นไป จนบรรลุเป้าหมายสูงสุดคือพระนิพพาน

2. ขั้นตอนการพัฒนาระบบนวัตกรรมความปลอดภัยภายใต้หลักไตรสิกขา

การพัฒนาระบบนวัตกรรมความปลอดภัยภายใต้หลักไตรสิกขามีขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นระบบ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ การพัฒนาระบบนวัตกรรมความปลอดภัยเริ่มต้นจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการด้านความปลอดภัยในสถานศึกษาอย่างรอบด้าน โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์ควรครอบคลุมทั้งมิติความปลอดภัยทางกายภาพ จิตใจ สังคม และดิจิทัล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยมีวิธีการวิเคราะห์ที่นิยมใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) เพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคด้านความปลอดภัย การวิเคราะห์ความเสี่ยง (Risk Analysis) เพื่อระบุและประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในแต่ละด้าน การสำรวจความคิดเห็นและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Survey) และการจัดเวทีระดมความคิดเห็น (Focus Group Discussion)

การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการตามหลักไตรสิกขา ควรครอบคลุมประเด็นนี้ คือ 1) ด้านศีล วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการด้านพฤติกรรม กฎระเบียบ และวินัย 2) ด้านสมาธิ วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการด้านจิตใจ อารมณ์ และสภาพแวดล้อมทางจิตใจ 3) ด้านปัญญา วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการด้านความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการคิดวิเคราะห์

2.2 การออกแบบระบบนวัตกรรมความปลอดภัย การออกแบบระบบนวัตกรรมความปลอดภัยเป็นการนำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และองค์ประกอบของระบบนวัตกรรมความปลอดภัยที่สอดคล้องกับหลักไตรสิกขาและบริบทของสถานศึกษา การออกแบบควรเป็นการทำงานร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ระบบที่ตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริง โดยมีองค์ประกอบของระบบนวัตกรรมความปลอดภัยภายใต้หลักไตรสิกขา ประกอบด้วย 1) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน วัดผลได้ และสอดคล้องกับหลักไตรสิกขา 2) กลไกการทำงาน ออกแบบกลไกการทำงานที่เป็นระบบ มีขั้นตอนชัดเจน และบูรณาการหลักไตรสิกขาในทุกขั้นตอน

3) ทรัพยากรที่จำเป็น กำหนดทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินงาน ทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี 4) บทบาทและความรับผิดชอบ กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน 5) ระบบการติดตามและประเมินผล ออกแบบระบบการติดตามและประเมินผลที่ครอบคลุมทั้งด้านศีล สมาธิ และปัญญา

การออกแบบระบบนวัตกรรมความปลอดภัยตามหลักไตรสิกขา มีแนวทางดังนี้ 1) ด้านศีล ออกแบบระบบที่ส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย การมีวินัย และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ 2) ด้านสมาธิ ออกแบบระบบที่ส่งเสริมการพัฒนาจิตใจ สติ สมาธิ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสงบและความปลอดภัยทางจิตใจ 3) ด้านปัญญา ออกแบบระบบที่ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการคิดวิเคราะห์ด้านความปลอดภัย

2.3 การพัฒนาและทดลองใช้ระบบนวัตกรรมความปลอดภัยเป็นการนำแบบแผนที่ออกแบบไว้มาสู่การปฏิบัติจริง โดยเริ่มจากการพัฒนาองค์ประกอบต่างๆ ของระบบให้พร้อมใช้งาน และทดลองใช้ในสถานศึกษา การพัฒนาและทดลองใช้ควรดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน มีการรวบรวมข้อมูลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยมีกระบวนการพัฒนาและทดลองใช้ระบบนวัตกรรมความปลอดภัย ประกอบด้วย 1) การพัฒนาองค์ประกอบของระบบ พัฒนาองค์ประกอบต่างๆ ของระบบให้พร้อมใช้งาน เช่น คู่มือ แนวปฏิบัติ สื่อและเครื่องมือ หลักสูตรการอบรม และระบบสนับสนุน 2) การเตรียมความพร้อมบุคลากร จัดการอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการดำเนินงานตามระบบนวัตกรรมความปลอดภัย 3) การทดลองใช้ระบบ นำระบบนวัตกรรมความปลอดภัยไปทดลองใช้ในสถานศึกษา โดยอาจเริ่มจากการทดลองในบางส่วนหรือบางพื้นที่ก่อน แล้วจึงขยายผลไปทั้งสถานศึกษา 4) การเก็บรวบรวมข้อมูลและปรับปรุง เก็บรวบรวมข้อมูลผลการทดลองใช้ระบบ และนำมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงระบบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การพัฒนาและทดลองใช้ระบบนวัตกรรมความปลอดภัยตามหลักไตรสิกขา มีแนวทางดังนี้ 1) ด้านศีล พัฒนาและทดลองใช้ระบบที่ส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย เช่น การสร้างข้อตกลงร่วมกัน การพัฒนาวินัยเชิงบวก และการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย 2) ด้านสมาธิ พัฒนาและทดลองใช้ระบบที่ส่งเสริมการพัฒนาจิตใจ เช่น โปรแกรมฝึกสติและสมาธิ กิจกรรมการจัดการความเครียด และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาวะทางจิตใจ 3) ด้านปัญญา พัฒนาและทดลองใช้ระบบที่ส่งเสริมการพัฒนาปัญญา เช่น หลักสูตรการเรียนรู้ด้านความปลอดภัย กิจกรรมพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ และการฝึกแก้ปัญหาและตัดสินใจ

2.4 การประเมินผลระบบนวัตกรรมความปลอดภัยเป็นการตรวจสอบและวัดผลการดำเนินงานตามระบบนวัตกรรมความปลอดภัย เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบของระบบ การประเมินผลควรครอบคลุมทั้งด้านศีล สมาธิ และปัญญา และใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยมีรูปแบบและวิธีการประเมินผล ประกอบด้วย 1) การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง ประเมินความคิดเห็น ความพึงพอใจ และทัศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อระบบนวัตกรรมความปลอดภัย 2) การประเมินการเรียนรู้ ประเมินความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามระบบนวัตกรรมความปลอดภัย 3) การประเมินพฤติกรรม ประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามระบบนวัตกรรมความปลอดภัย 4) การประเมินผลลัพธ์ ประเมินผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามระบบนวัตกรรมความปลอดภัย

การประเมินผลระบบนวัตกรรมความปลอดภัยตามหลักไตรสิกขา มีแนวทางดังนี้ 1) ด้านศีล ประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และวัฒนธรรมความปลอดภัยในสถานศึกษา 2) ด้านสมาธิ ประเมินการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจ อารมณ์ ความเครียด และบรรยากาศทางจิตใจในสถานศึกษา 3) ด้านปัญญา ประเมินการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความเข้าใจ การคิดวิเคราะห์ และการตัดสินใจด้านความปลอดภัย

2.5 การปรับปรุงและขยายผลระบบนวัตกรรมความปลอดภัยเป็นการนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งการขยายผลการดำเนินงานไปสู่วงกว้าง การปรับปรุงและขยายผลควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยมีกระบวนการปรับปรุงและขยายผล ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ผลการประเมิน วิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของระบบนวัตกรรมความปลอดภัย 2) การวางแผนปรับปรุง วางแผนการปรับปรุงระบบนวัตกรรมความปลอดภัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยอาศัยผลการวิเคราะห์ 3) การดำเนินการปรับปรุง ดำเนินการปรับปรุงระบบนวัตกรรมความปลอดภัยตามแผนที่วางไว้ 4) การขยายผล ขยายผลการดำเนินงานไปสู่วงกว้าง ทั้งภายในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษา 5) การติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง

การปรับปรุงและขยายผลระบบนวัตกรรมความปลอดภัยตามหลักไตรสิกขา มีแนวทางดังนี้ 1) ด้านศีล ปรับปรุงและขยายผลระบบที่ส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย การมีวินัย และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ 2) ด้านสมาธิ ปรับปรุงและขยายผลระบบที่ส่งเสริมการพัฒนาจิตใจ สติ สมาธิ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสงบและความปลอดภัยทางจิตใจ 3) ด้านปัญญา ปรับปรุงและขยายผลระบบที่ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการคิดวิเคราะห์ด้านความปลอดภัย

3. รูปแบบของระบบนวัตกรรมความปลอดภัยภายใต้หลักไตรสิกขา

รูปแบบของระบบนวัตกรรมความปลอดภัยภายใต้หลักไตรสิกขามีความหลากหลาย ขึ้นอยู่กับบริบทและความต้องการของแต่ละสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม มีรูปแบบที่เป็นแนวทางหลักในการพัฒนาเป็นรูปแบบการบริหารจัดการความปลอดภัยแบบองค์รวม (Holistic Safety Management Model)

รูปแบบการบริหารจัดการความปลอดภัยแบบองค์รวมเป็นการบูรณาการหลักไตรสิกขาเข้ากับการบริหารจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งด้านศีล สมาธิ และปัญญาควบคู่กันไป รูปแบบนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่

1. นโยบายและโครงสร้างการบริหาร การกำหนดนโยบายและโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน มีการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละฝ่าย และมีการบูรณาการหลักไตรสิกขาเข้ากับการบริหารจัดการ

2. ระบบการป้องกันและแก้ไขปัญหา การพัฒนาระบบการป้องกันและแก้ไขปัญหาความปลอดภัยในแต่ละด้าน โดยใช้หลักไตรสิกขาเป็นฐานในการพัฒนา เช่น ด้านศีล การพัฒนาระบบการป้องกันและแก้ไขปัญหาพฤติกรรมเสี่ยง การละเมิดกฎระเบียบ และการกระทำผิดวินัย ด้านสมาธิ การพัฒนาระบบการป้องกันและแก้ไขปัญหาทางจิตใจ อารมณ์ และความเครียด ด้านปัญญา การพัฒนาระบบการป้องกันและแก้ไขปัญหาการขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการรับมือกับสถานการณ์เสี่ยง

3. ระบบการส่งเสริมและพัฒนา การพัฒนาระบบการส่งเสริมและพัฒนาความปลอดภัยในแต่ละด้าน โดยใช้หลักไตรสิกขาเป็นฐานในการพัฒนา เช่น ด้านศีล การพัฒนาระบบการส่งเสริมพฤติกรรมความ

ปลอดภัย การมีวินัย และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ด้านสมาธิ การพัฒนาระบบการส่งเสริมการพัฒนาจิตใจ สติ สมาธิ และการจัดการอารมณ์ ด้านปัญญา การพัฒนาระบบการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการคิดวิเคราะห์ด้านความปลอดภัย

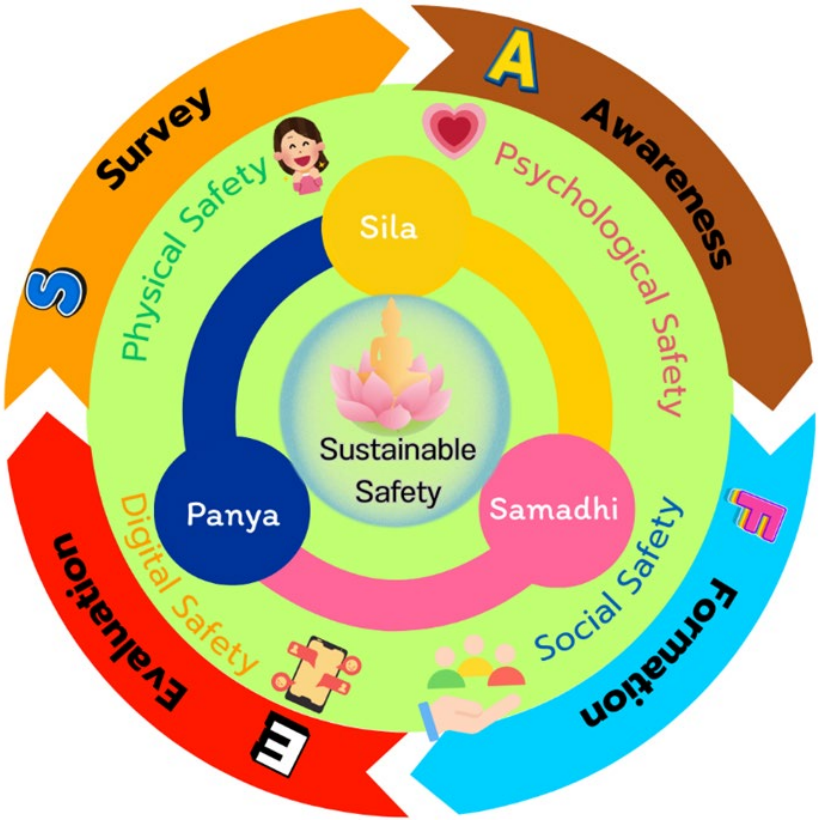
4. ระบบการติดตามและประเมินผล การพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัย และมีการบูรณาการหลักไตรสิกขาเข้ากับการติดตามและประเมินผล

บทสรุป

ความปลอดภัยในสถานศึกษาเป็นประเด็นสำคัญที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้เป็นนโยบายเร่งด่วนลำดับแรกด้วยความมุ่งหวังให้นักเรียนทุกคนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยได้ใช้แนวคิดการบูรณาการหลักไตรสิกขากับการพัฒนานวัตกรรมความปลอดภัยในสถานศึกษา เพื่อสร้างระบบความปลอดภัยที่ยั่งยืน โดยหลักไตรสิกขา ประกอบด้วยศีล สมาธิ และปัญญา เป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนาที่มุ่งเน้นการพัฒนามนุษย์อย่างเป็นองค์รวม เมื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา ทำให้เกิดการพัฒนาที่ครอบคลุมทั้งมิติความปลอดภัยทางกายภาพ จิตใจ สังคม และดิจิทัล โดยมีจุดเน้นสำคัญดังนี้ 1) ด้านศีล (สีลสิกขา) มุ่งเน้นการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัย ผ่านการสร้างกฎระเบียบ ข้อตกลงร่วมกัน และวัฒนธรรมความปลอดภัยในสถานศึกษา การพัฒนาวินัยเชิงบวก และการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น การพัฒนาในมิตินี้ช่วยวางรากฐานของพฤติกรรมที่ปลอดภัย สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ และลดความเสี่ยงจากอันตรายทั้งทางกายภาพและสังคม 2) ด้านสมาธิ (จิตตสิกขา) มุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจและความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัย ผ่านการฝึกสติและสมาธิ การพัฒนาทักษะการจัดการอารมณ์และความเครียด และการสร้างความตระหนักรู้ในสถานการณ์เสี่ยง การพัฒนาในมิตินี้ช่วยเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจ สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา และส่งเสริมการมีสติรู้เท่าทันในการใช้ชีวิตประจำวันและการใช้เทคโนโลยี และ 3) ด้านปัญญา (ปัญญาสิกขา) มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการรับมือกับความเสี่ยง ผ่านการเรียนรู้และฝึกฝนทักษะการประเมินความเสี่ยง การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และการรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี การพัฒนาในมิตินี้ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การตัดสินใจอย่างรอบคอบ และการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงหรือไม่ปลอดภัย

การพัฒนานวัตกรรมความปลอดภัยภายใต้หลักไตรสิกขาสามารถดำเนินการผ่านโมเดล "TriSafety" ซึ่งเป็นการบูรณาการหลักไตรสิกขาเข้ากับมิติความปลอดภัย 4 ด้าน โดยใช้กระบวนการ "SAFE" (Survey-Awareness-Formation-Evaluation) ในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรมความปลอดภัยภายใต้หลักไตรสิกขา ประกอบด้วยภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การบูรณาการเข้ากับระบบการศึกษา และการสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอ นอกจากนี้ยังมีความท้าทายที่อาจเกิดขึ้น ได้แก่ ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับหลักไตรสิกขา การขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน การประเมินผลที่ซับซ้อน และการบูรณาการกับเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล ดังนั้น เมื่อพิจารณาถึงสถานการณ์ความเสี่ยงและภัยคุกคามที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน ประกอบกับนโยบายความปลอดภัยที่เป็นวาระเร่งด่วนของกระทรวงศึกษาธิการ การพัฒนานวัตกรรมความปลอดภัยภายใต้หลักไตรสิกขาจึงเป็นทางเลือกที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อสถานศึกษาอย่างยิ่ง ด้วยการผสมผสานภูมิปัญญาดั้งเดิมกับแนวคิดร่วม

สมัย สามารถสร้างระบบความปลอดภัยที่ยั่งยืนส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวมและตอบสนองต่อความท้าทายด้านความปลอดภัยในยุคปัจจุบันและอนาคต ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 “TriSafety Model” นวัตกรรมความปลอดภัยภายใต้หลักไตรสิกขา

เอกสารอ้างอิง

กรมสามัญศึกษา. (2565). คู่มือการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). คู่มือการดำเนินงานตามแผนความปลอดภัยสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ความปลอดภัยในสถานศึกษา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). นโยบาย Quick Win 7 วาระเร่งด่วน: การยกระดับความปลอดภัยในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและแผนการศึกษา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). รายงานสถิติความปลอดภัยในสถานศึกษาปี 2566. กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและแผนการศึกษา.

จันทร์จิรา วงษ์ขมทอง. (2565). การพัฒนาจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในเยาวชนโดยใช้กระบวนการไตรสิกขา. วารสารครุศาสตร์, 50(3),178-195.

จิรวัฒน์ วีรังกร. (2564). การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ตามแนวพุทธศาสตร์. วารสารศึกษาศาสตร์, 32(2), 78-92.

ณรงค์ชัย อัครเศรณี. (2566). ความปลอดภัยทางดิจิทัลในสถานศึกษา: แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหา. วารสารเทคโนโลยีการศึกษา, 14(1), 10-22.

ทิศนา แขมมณี. (2564). นวัตกรรมการศึกษา: ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีระ รุญเจริญ. (2566). การพัฒนานวัตกรรมความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 20(38), 15-27.

นิพนธ์ เทพวัลย์. (2566). ความปลอดภัยในสถานศึกษา: โจทย์ท้าทายยุคดิจิทัล. วารสารการบริหารการศึกษา, 15(2), 45-60.

บุญเลิศ ไพรินทร์, จันทรา เทพอวยพร และสุรีย์ บุญญานุพงศ์. (2566). ปัจจัยความสำเร็จของนวัตกรรมความปลอดภัยในสถานศึกษา: การศึกษาเชิงสังเคราะห์. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 18(2), 78-95.

ประเวศ วะสี. (2564). การศึกษาเพื่อพัฒนาปัญญา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.

พงษ์เทพ จิระโร. (2564). แนวคิดความปลอดภัยในสถานศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21. วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา, 12(1), 25-36.

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2561). พุทธธรรม ฉบับเดิม. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ผลิธัมม์.

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2563). ไตรสิกขา: หลักการศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2562). พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย. พิมพ์ครั้งที่ 39. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ.

พระมหาบุญชอบ อินคา. (2566). นวัตกรรมความปลอดภัยในสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา: แนวคิดและการประยุกต์ใช้. วารสารมหาจุฬาวิชาการ, 10(1), 125-142.

พระมหาบุญมี มาลัยทอง. (2565). การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการพัฒนาการศึกษาไทย. วารสารมหาจุฬาวิชาการ, 9(1), 95-112.

พระมหาไพฑูรย์ วรรณบุตร. (2564). รูปแบบการจัดการศึกษาตามหลักไตรสิกขาสำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม. วารสารมหาจุฬาวิชาการ, 8(3), 45-62.

พระมหาสมปอง ตาลปุตฺโต. (2564). การพัฒนาจิตตามแนวพุทธศาสนาเพื่อการศึกษา. วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา, 12(1), 77-92.

พระมหาอุดร สุทฺธิญาโณ. (2565). การประยุกต์หลักสติในพระพุทธศาสนาเพื่อพัฒนาทักษะการจัดการความเครียดในเด็กและเยาวชน. วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา, 13(2), 45-62.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข. (2563). การสร้างนวัตกรรมการศึกษาแบบมีส่วนร่วม. วารสารวิจัยทางการศึกษา, 15(2), 15-28.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์. (2565). แนวคิดและทฤษฎีนวัตกรรมการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภฤศ โสภณณิชกุล. (2561). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักไตรสิกขา สำหรับผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิจารณ์ พานิช. (2565). การบูรณาการพุทธธรรมกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์, 33(2), 1-15.

วิจิตร ศรีสอ้าน. (2565). นวัตกรรมความปลอดภัยในยุคดิจิทัล: กรณีศึกษาสถานศึกษาต้นแบบ. วารสารการบริหารการศึกษา, 16(1), 12-25.

วิลาสินี อดุลยานนท์. (2564). การสร้างความปลอดภัยทางจิตใจในสถานศึกษา. วารสารจิตวิทยาการศึกษา, 9(2), 55-68.

วีรชัย พุทธวงศ์. (2565). การจัดการความปลอดภัยแบบองค์รวมในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริวรรณ ฉัตรมณีรุ่งเจริญ. (2564). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์, 32(3), 1-14.

ศูนย์ความปลอดภัยในสถานศึกษา. (2566). รายงานประจำปี 2566: สถานการณ์ความปลอดภัยในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

สมพงษ์ จิตระดับ. (2564). การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). คู่มือการพัฒนานวัตกรรมความปลอดภัยในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). ยุทธศาสตร์ความปลอดภัยในโรงเรียน: จากนโยบาย Quick Win สู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

สิริกร กาญจนสุนทร. (2566). การพัฒนาวัฒนธรรมความปลอดภัยในโรงเรียนตามหลักไตรสิกขา. วารสารครุศาสตร์, 51(1), 123-140.

สุมน อมรวิวัฒน์. (2562). หลักบูรณาการทางการศึกษาตามนัยแห่งพุทธธรรม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรพล ไกรสราวุฒิ. (2564). การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการพัฒนาผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารมหาจุฬาวิชาการ, 8(2), 115-132.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2565). การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2566). การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมความปลอดภัยในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Edmondson A, Higgins M, Singer S, and Weiner J. (2018). Understanding psychological safety in health care and education organizations: A comparative perspective. Research in Human Development, 13(1), 65-83.

Kirkpatrick JD. (2006). Evaluating Training Programs: The Four Levels. 3rd ed. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

Rogers EM. (2010). Diffusion of Innovations. 5th ed. New York: Free Press.

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน (2568)
Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences Vol. 6 No. 3 July-September (2025)
ISSN: 2730-3233 (Online) https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS

การบูรณาการพุทธธรรมกับการบริหารงานคุณภาพเพื่อการบริหารสถานศึกษาอย่างยั่งยืน
INTEGRATING BUDDHISM WITH QUALITY MANAGEMENT FOR SUSTAINABLE MANAGEMENT OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS

วิรุต หนองหงอก Wiroot Nongngok
โรงเรียนอนุบาลวังม่วง Anuban wangmuang school, Thailand
Corresponding Author E-mail: Wiroot214@gmail.com

Article Received: July 30, 2025. Revised: September 21, 2025. Accepted: September 25, 2025.

บทคัดย่อ

การบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษาที่สามารถสนองตอบต่อความต้องการของชุมชน และเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำองค์กร มีบทบาทในการกำหนดทิศทาง นำนโยบายสู่การปฏิบัติ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ เป็นนักบริหารมืออาชีพ มีความคาดหวังสูงที่มุ่งสร้างความสำเร็จของงาน ผู้บริหารควรยึดหลักในการบริหารโรงเรียนคุณภาพของชุมชนที่สำคัญประกอบไปด้วย 1) การใช้พื้นที่เป็นฐาน 2) การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ 3) การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 4) การใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อน 5) การมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ 6) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรต้นแบบแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ มีคุณลักษณะที่โดดเด่นเป็นที่ยอมรับ โดยกระบวนการบริหารคุณภาพที่เริ่มต้นจาก 1) วางแผนคุณภาพ 2) ดำเนินงานที่มีคุณภาพ 3) กำกับดูแลคุณภาพ 4) ประเมินคุณภาพ และ 5) พัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ในการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารโรงเรียนคุณภาพที่สำคัญประกอบด้วย 1) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 2) พัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล 3) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสถานศึกษา 4) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 5) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนา โรงเรียนได้รับการพัฒนาคุณภาพในทุกมิติ ส่งผลให้ ชุมชน ผู้ปกครองเกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์กับชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง สู่การเป็นสถานศึกษาคุณภาพของชุมชนที่มีมาตรฐานใกล้บ้าน เป็นสถานศึกษาต้นแบบที่ดีต่อไป

คำสำคัญ: การบริหารงานคุณภาพ, หลักพุทธธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

Effective quality management in educational institutions is essential for responding to the needs of its community and adapting to the changes of the future world. As organizational leaders, school administrators play a role in this process. They are responsible for setting the direction, putting policy into practice, leading academic change, and acting as professional executives who have high expectations for success. To achieve these goals, administrators should adhere to several important principles. These include: 1) using the local community as a base, 2) leading the organization with vision, 3) pursuing continuous quality

development, 4) using innovation to drive progress, 5) emphasizing the importance of stakeholders, and 6) promoting network participation. These helps develop the institution into a model learning organization with outstanding and widely accepted modern innovation. This is driven by a quality management process consisting of five steps: 1) planning for quality, 2) implementing quality work, 3) supervising for quality, 4) evaluating quality, and 5) developing quality continuously. Driving the mission of managing quality schools, the important elements include: 1) developing student quality, 2) advancing digital technology, 3) improving infrastructure, 4) developing teachers and personnel, and 5) promoting participation in development. When a school develops quality in every dimension, the community and parents gain confidence and faith in the institution. This will lead to the school becoming a quality community school with standards, close to home, and a model educational institution.
Keywords: Quality Management, Buddhist Principles, Educational Institution Administrators

บทนำ

การบริหารคุณภาพของสถานศึกษา เป็นสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพ ด้านโอกาส และด้านส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาสื่อวัสดุอุปกรณ์และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยอาศัยหลักการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อให้ได้ผลผลิต คือ ผู้เรียนมีคุณภาพด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามมาตรฐานที่กำหนด สถานศึกษาเครือข่ายโดยรอบสามารถนำนักเรียนมารวมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เกิดความเชื่อมั่นต่อชุมชน และผู้ปกครอง นโยบายการขับเคลื่อนสถานศึกษาคุณภาพของชุมชนลงสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เริ่มจากแนวคิดในการพัฒนาสถานศึกษาขนาดเล็ก มีการควบรวมการเรียนการสอน เพื่อแก้ไขปัญหา ครูไม่ครบชั้น ครูมีความสุขกับการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมที่จะพัฒนาโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น เปิดโอกาสให้มีการบริหารจัดการเพิ่มโอกาสให้นักเรียนมีทางเลือกสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานตั้งอยู่ในพื้นที่ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำด้านการจัดการศึกษาของประเทศโดยมีสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางของชุมชน เป็นสถานศึกษาต้นแบบสามารถให้บริการการศึกษาอย่างมีคุณภาพ มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนมีอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการบริหาร บ้าน วัด รัฐ โรงเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนซึ่งถือเป็นหลักประกันกับชุมชนว่าสถานศึกษาคุณภาพเหล่านี้จะส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนได้รับความรู้ มีทักษะที่จำเป็นต่อการธำรงตนดำรงชีวิต ในการเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ ตลอดจนให้ชุมชนมีส่วนร่วมและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ เกิดการยอมรับในการเปลี่ยนแปลง สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในการส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน นำไปสู่การลดค่าใช้จ่ายของผู้ปกครอง เชื่อมโยงความสัมพันธ์กับชุมชนได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาโสถานศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามบริบทของตนเอง สร้างโอกาสให้นักเรียนในพื้นที่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่เกิดความเท่าเทียมและครอบคลุมทั่วประเทศ

การปฏิรูปการศึกษา มีเจตนารมณ์ที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษา และพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาคนในศตวรรษที่ 21 ให้มีทักษะการเรียนรู้ การอ่านออก เขียนได้ คิดคำนวณได้ มีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะการคิดแก้ปัญหา ทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการทำงานและมีความรอบรู้ พัฒนาคนให้เหมาะสมตามช่วงวัย มีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวิจัย และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การพัฒนาคนประสบความสำเร็จ และมีคุณภาพ คือ การยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ การจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตร อย่างมีคุณภาพ และมาตรฐาน มีแหล่งเรียนรู้ สื่อ ตำราเรียน นวัตกรรมการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพ มีระบบและกลไกการวัด การติดตาม และประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

สาเหตุการปฏิรูปการศึกษาของไทยที่ไม่สามารถไปถึงคุณภาพได้นั้น มีสาเหตุสำคัญสรุปได้ ดังนี้ 1) โครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาเป็นแบบรวมศูนย์ 2) การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลต่อการบริหารจัดการ 3) ระบบการศึกษาไม่เอื้อต่อการสร้างความรับผิดชอบ (Accountability) ทั้งในส่วนของการทดสอบระบบประเมินผล โรงเรียนและครู และระบบการเงินเพื่อการศึกษา 4) แนวคิดวัฒนธรรมที่มีต่อระบบการศึกษาของคนไทยที่มุ่งเน้นการทดสอบแบบท่องจำ วัฒนธรรมการศึกษาเพื่อการแข่งขัน การประกวดการประเมิน รวมถึงการประเมินของสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลนำชื่อเสียงมาสู่ครู ผู้บริหาร และโรงเรียน 5) หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยีไม่สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะ แห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เด็กไทยมีชั่วโมงเรียนมาก จำนวนวิชามาก และมีสัดส่วน จำนวนชั่วโมงต่อวิชาเรียนหลักอาจยังไม่เหมาะสม และ 6) ระบบการพัฒนาผู้บริหาร ครู และ บุคลากรทางการศึกษา พบว่า ยังไม่มีการประเมินสมรรถนะตามวิชาชีพที่แท้จริง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แนวใหม่ที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษ ที่ 21

รวมถึงสภาวะการศึกษาไทย ในช่วงปี 2561-2562 ที่ผ่านมาพบว่า ภาพรวมการปฏิรูปการศึกษาไทยที่ควรเป็น จะมีเป้าหมายที่กว้างไกลมากกว่าการสร้างมนุษย์ทางเศรษฐกิจที่มุ่งแข่งขันหาเงินและบริโภค ควรพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์มีทั้งความรู้/ทักษะที่สามารถใช้ในการทำมาหากิน เลี้ยงตัวเองและครอบครัว และความฉลาด/ทักษะด้านอารมณ์และสังคม หรือการใช้ชีวิตที่สัมพันธ์กับผู้อื่นได้ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป้าหมายนี้คือแนวทางพัฒนามนุษย์ที่สำคัญที่สุด ที่จะทำให้มนุษย์เราเรียนรู้ได้ดีขึ้น และรู้สึกอยากทำดีต่อผู้อื่นหรือต่อสังคมอย่างเข้าใจถึงสัจธรรมของชีวิตและโลก ตระหนักถึงความจำเป็นของการร่วมมือกันเพื่อประโยชน์ของคนทั้งสังคม ช่วยกันแก้ไขและพัฒนาสังคมที่เน้นความสันติสุขความสมดุลเป็นธรรม และการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมในแนวทางอนุรักษ์ระบบนิเวศได้อย่างยั่งยืน (Office of the Education Council, 2019) ประกอบกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคโลกแบบ VUCA ทำให้เกิดความไม่แน่นอน ปลอดภัย ส่งผลให้ความสัมพันธ์และความผูกพันของผู้คนต่อหน่วยงานหรือองค์กรลดน้อยลง การต่อกรกับกระแสโลกที่ผันผวนนี้ ทุกคนต่างพุ่งเป้าไปในเรื่องของการศึกษา ซึ่งถือเป็นรากฐานในการพัฒนาคน โดยตลอดมาการศึกษาของไทยเป็นการตอบสนองการเรียนรู้ด้วยความรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงน้อย ซึ่งไม่สอดคล้องกับปัจจุบันที่ความรู้เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ไม่แน่นอน ซับซ้อนและคลุมเครือ ดังนั้น การศึกษาไทยจึงต้องปรับเปลี่ยนจากการให้ความสำคัญที่ความรู้ มาเป็นการให้ความสำคัญที่กระบวนการคิดของผู้เรียน ซึ่งหนึ่งในทักษะที่ถูกหยิบยกขึ้นมากล่าวถึงในการพัฒนากระบวนการคิดของผู้เรียน คือ ทักษะที่จำเป็นตามแนวทางการพัฒนาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม คือมีความคิดสร้างสรรค์ แก้ปัญหาเป็น

ใส่ใจนวัตกรรม มีการสื่อสารที่ดี รู้จักคิดอย่างมีวิจารณญาณ และมีความร่วมมือร่วมใจ ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี คือรู้จักติดตามข้อมูลข่าวสาร รอบรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รู้เท่าทันสื่อ และฉลาดในการสื่อสาร ด้านชีวิตและอาชีพ คือมีความยืดหยุ่น รู้จักปรับตัว มีภาวะผู้นำ มีความคิดริเริ่ม ใส่ใจตัวเอง เรียนรู้วัฒนธรรม รู้จักเข้าสังคม มีความขยันหมั่นเพียร รับผิดชอบและรู้จักพัฒนาตัวเอง (นรรัชต์ ฝันเชียร, 2562)

การขับเคลื่อนสถานศึกษาคุณภาพของชุมชนลงสู่การปฏิบัติ เริ่มจากแนวคิดในการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนน้อยกว่า 120 คน ควบรวมการเรียนการสอน เพื่อแก้ไขปัญหา ครูไม่ครบชั้น ครูมีความสุขกับการเรียนการสอน ผู้บริหาร สถานศึกษาพร้อมที่จะพัฒนาโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น เปิดโอกาสให้มีการบริหารจัดการ เพิ่มโอกาสให้นักเรียนมีทางเลือกโรงเรียนคุณภาพ และมีการบริหารจัดการงบประมาณ บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกให้มีความพร้อม มุ่งเน้นการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามบริบท เพื่อลดความเหลื่อมล้ำด้านการจัดการศึกษาของประเทศโดยมีโรงเรียนเป็นศูนย์กลางของชุมชนเป็นโรงเรียนต้นแบบสามารถให้บริการการศึกษาอย่างมีคุณภาพมีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการบริหาร การจัดการสถานศึกษาของเอกชน บ้าน วัด รัฐ โรงเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนซึ่งถือเป็นหลักประกันกับชุมชนว่าโรงเรียน

คุณภาพเหล่านี้จะส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนได้รับความรู้ มีทักษะที่จำเป็นต่อการธำรงตนดำรงชีวิต ในการเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศตลอดจนให้ชุมชนมีส่วนร่วม และเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ เกิดการยอมรับในการเปลี่ยนแปลง สร้างความเชื่อมั่น และศรัทธาในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน นำไปสู่การลดค่าใช้จ่ายของผู้ปกครอง เชื่อมโยงความสัมพันธ์กับชุมชนได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามบริบทของตนเอง สร้างโอกาสให้นักเรียนในพื้นที่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ เกิดความเท่าเทียม และครอบคลุมทั่วประเทศ (Office of the Basic Education Commission, 2021)

การบริหารงานคุณภาพในการบริหารสถานศึกษา

หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต้องมีการสนับสนุน กำกับ ติดตาม ประเมินและพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) มีระบบการบริหารจัดการทั้งด้านผู้บริหาร ครู คณาจารย์และบุคลากร หลักสูตรการเรียนการสอน สื่อ เทคโนโลยีดิจิทัล ทรัพยากร สิ่งสนับสนุนการศึกษา และการประเมิน ตลอดจนระบบและกลไกการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องที่ทำให้ เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ที่เหมาะสมตามแต่ละระดับและประเภทการศึกษา และผลลัพธ์สะสมที่ครอบคลุมระดับและประเภทการศึกษาที่ต่อเนื่องกัน นอกจากนี้ สถาบันผลิตและพัฒนาครูในฐานะ กลไกสำคัญในการพัฒนาครูให้ มีคุณภาพ จะต้องมีบทบาทในการเตรียมความพร้อมครู ก่อนประจำการ และส่งเสริมการพัฒนาครูประจำการให้ มีสมรรถนะทางวิชาชีพที่สอดคล้อง กับการจัดการเรียนรู้ ยุคใหม่ เพื่อผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา

คุณภาพของโรงเรียนเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ นับว่าเป็นงานที่ท้าทายอย่างยิ่งต่อผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องแสดงความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ ที่จะต้องกำกับติดตาม และมีการตรวจสอบปรับปรุงพัฒนาอยู่ตลอดเวลาก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง จะต้องมีการจัดทำมาตรฐานในการเรียนการสอน และการทำงานของ

บุคลากรสร้างความพึงพอใจในการทำงานเพื่อพัฒนาสู่คุณภาพของผู้เรียนอย่างสูงสุด ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของโรงเรียนคุณภาพไว้ ดังนี้

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2539) กล่าวว่า โรงเรียนคุณภาพเป็นระบบการบริหารขององค์การที่แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติซึ่งเน้นคุณภาพของการทำงาน อย่างต่อเนื่อง ทุกกิจกรรมทุกขั้นตอนของการทำงานเพื่อให้การทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพเป็นการแสดงออกให้เห็นถึงระบบการทำงานที่มีคุณภาพ

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2542) กล่าวว่า การบริหารคุณภาพ คือระบบบริหารคุณภาพ หรือ เทคนิคการบริหาร เพื่อปรับปรุงพัฒนาคุณภาพของสินค้าหรือบริการอย่างต่อเนื่อง และให้สมาชิกในองค์การได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุง

พงกะพรรณ ตะกลมทอง (2550) กล่าวว่า โรงเรียนคุณภาพเป็นกิจกรรมที่เป็นระบบเป็นวิทยาศาสตร์ และครอบคลุมทุกส่วนขององค์การโดยให้ความสำคัญของลูกค้า

ทิวัฒน์ ศรีดำรงค์ (2556) กล่าวว่า ลักษณะของโรงเรียนคุณภาพ ประกอบไปด้วยโรงเรียนที่มีผู้บริหารมีภาวะผู้นำ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการร่วมมือกันระหว่างบ้าน โรงเรียนและผู้ปกครอง มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ชุมชนให้การยอมรับ และมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน

จากแนวคิดนักวิชาการผู้วิจัยได้สรุป สถานศึกษาคุณภาพ หมายถึง สถานศึกษา ที่มีผู้บริหารมีทักษะด้าน คุณภาพการบริหารจัดการที่ดี สร้างครูมืออาชีพ พัฒนานักเรียน มีคุณภาพ แหล่งเรียนที่ทันสมัยในยุคดิจิทัล

องค์ประกอบของโรงเรียนคุณภาพ

องค์ประกอบที่สำคัญของโรงเรียนคุณภาพ หมายถึง สิ่งที่สำคัญที่จะทาให้ทราบถึงแนวคิดและสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนคุณภาพ มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพขององค์กร ดังนี้

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2539) ได้กล่าวไว้ว่าโรงเรียนที่มีคุณภาพจะแสดงออกให้เห็นถึงมิติแห่งคุณภาพ (Quality dimensions) ในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. มีความสามารถในการจัดการศึกษาโรงเรียนมีความสามารถที่จะจัด การศึกษาได้มาตรฐานตามที่มุ่งหวัง และเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2. โรงเรียนมีลักษณะพิเศษเป็นลักษณะที่โรงเรียนจัดขึ้นเพิ่มเติมจากการจัด การศึกษาปกติ เช่น มีบริเวณที่สะอาดร่มรื่น สื่อการสอนทันสมัย จัดหลักสูตรท้องถิ่น

3. บุคลากรเป็นที่เชื่อถือไว้ใจได้ทั้งผู้บริหารเป็นที่เชื่อถือได้ว่ามีการบริหารจัดการที่ดี มีภาวะผู้นำ ครูทำหน้าที่ทำการสอนเป็นที่เชื่อถือไว้ใจได้ เป็นครูมืออาชีพ

4. โรงเรียนสามารถทำตามที่ประกาศ หรือตกลงไว้กับผู้เรียน หรือผู้ปกครองรวมทั้งทำตามกฎเกณฑ์ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

5. โรงเรียนใช้สื่อการสอนที่มีคุณภาพ อาคารสถานที่มั่นคงถาวร สามารถใช้ ในกิจกรรมการเรียนการสอนได้เต็มศักยภาพ เหมาะกับวัย สะดวกและปลอดภัย

6. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมบริการนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน เช่น เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ มีสนามกีฬา หอประชุม ฯลฯ รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย นำมาปรับปรุง แก้ไข

7. โรงเรียน จัดบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการจัด การเรียนการสอน มีสุนทรียภาพ เช่น จัดบรรยากาศร่มรื่น จัดกิจกรรมนันทนาการ เป็นต้น

8. มีชื่อเสียงเป็นที่ประจักษ์ ผู้รับบริการ/หน่วยงานยอมรับ ในคุณภาพ ของโรงเรียน เป็นโรงเรียนที่ทุกคนยอมรับว่าจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้ตามที่คาดหวังไว้

วีรวุธ มาฆะศิรานนท์ (2542) ได้กล่าวถึงหลักการที่สำคัญของโรงเรียนคุณภาพ ต้องประกอบไปด้วย 1) วิสัยทัศน์ขององค์กรที่มีความชัดเจน 2) องค์กรมีความสามารถ ในการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผล 3) มีระบบการวางแผนที่ดีสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม 4) ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานมีความมุ่งมั่น 5) มีการกระจายอำนาจ บทบาทหน้าที่ให้กับบุคลากร 6) ทุกกระบวนการทำงานคำนึงถึงคุณภาพของผู้เรียน และคุณภาพของผู้ที่มารับบริการ

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2542) ได้กล่าวถึงโรงเรียน/สถานศึกษา ที่มีคุณภาพว่าจะต้องเป็นสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) มีความเป็นผู้นำ ระดับมืออาชีพ ผู้บริหารต้องมีความมั่นคง มีความมุ่งหวังใช้ยุทธศาสตร์การบริหารที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และเป็นมืออาชีพระดับแนวหน้า 2) มีเป้าประสงค์และวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีวัตถุประสงค์ที่เป็นเอกภาพ มีการปฏิบัติอย่างคงที่ สม่ำเสมอ เป็นลักษณะขององค์กรแห่งความร่วมมือ 3) มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีบรรยากาศที่เป็นระเบียบเรียบร้อย สิ่งแวดล้อมใน การทำงานดึงดูดใจ 4) มีการเรียนการสอนที่เข้มแข็ง กำหนดเวลาเรียนไว้สูง เน้นความสำเร็จ 5) มีการสอนที่มีความมุ่งหมาย การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ วัตถุประสงค์ชัดเจน จัดบทเรียนอย่างมีรูปแบบ มีการปฏิบัติที่ปรับตัวยืดหยุ่น 6) มีความคาดหวังโดยรวมสูง มีความท้าทายทางปัญญา 7) มีการเสริมแรงในเชิงบวก มีระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นธรรม มีข้อมูลย้อนกลับ 8) มีการติดตามความก้าวหน้า ติดตามการปฏิบัติงานของผู้เรียน ประเมินผล การปฏิบัติงาน ของโรงเรียน 9) ส่งเสริมความรับผิดชอบของผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนเคารพนับถือตนเอง ส่งเสริมความ รับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ ควบคุมการปฏิบัติงาน 10) มีความร่วมมือระหว่างบ้านและโรงเรียน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการเรียนของผู้เรียน และ 11) มีการจัดการเรียนที่เป็นระบบ ใช้สถานศึกษาเป็นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2564) ได้กำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดสำหรับโรงเรียนคุณภาพวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี ตามมาตรฐาน สสวท. (โรงเรียนคุณภาพ SMT สสวท.) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. ด้านคุณภาพผู้เรียน ตามมาตรฐาน สสวท. ผู้เรียนมีทักษะทางการเรียนรู้ ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในการเรียนรู้อยู่ในเกณฑ์สูง นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี

2. ด้านคุณภาพครู ตามมาตรฐาน สสวท. ครูสามารถออกแบบและจัดการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี ครูสามารถเลือกใช้ หรือพัฒนาสื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี ครูมีความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และมีการพัฒนาทักษะวิชาชีพเพื่อเพิ่มสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

3. ด้านการบริหารจัดการโรงเรียน ตามมาตรฐาน สสวท. ผู้บริหารมีระบบ การบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา และเป็นผู้นำทางวิชาการมีการพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนผู้บริหารมีการจัดการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี

จากองค์ประกอบโรงเรียนคุณภาพ ที่นักวิชาการได้กล่าวมาข้างต้น เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงสรุปได้ว่า โรงเรียนคุณภาพ หมายถึง โรงเรียนที่มีผู้บริหารมีทักษะ ด้านคุณภาพการบริหารจัดการที่ดี สร้างครูมืออาชีพ พัฒนานักเรียนมีคุณภาพ แหล่งเรียน ที่ทันสมัยในยุคดิจิทัล

หลักพุทธธรรมในการบริหารงานคุณภาพในการบริหารสถานศึกษา

หลักการสำคัญของพระพุทธศาสนา คือ การเพียรพยายามขัดเกลาจิตตน ด้วยการเพิ่มปัญญาวิชชา อันเป็นตัวความ รู้ให้สามารถบริหารตนได้มากพอสมควร ที่จะเข้าไปมีส่วนในการบริหารคนอื่นจากคนหนึ่งไปถึงหลายๆ คน จนถึงบริหารองค์การต่างๆ ที่ถ้ามองในแง่ของความจริงแล้ว การบริหารทุกอย่างต้องเริ่มที่การบริหารตนมาก่อนทั้งนั้น การบริหารองค์การตลอดถึงประเทศชาติ การทำงาน ประสานงาน ร่วมแรงร่วมใจกันในการทำหน้าที่ป้องกัน บำบัด บำรุงรักษาองค์การของคนที่ศึกษา ฝึกหรืออบรมตนมาดีแล้วนั่นเอง การบริหารองค์การจึงเป็นผลสืบเนื่องมาจากคนเป็นจำนวนมากที่ฝึกปรือกันมาในด้านต่างๆ จนเกิดความรู้ความคิด ความสามารถ คุณธรรมเหมาะสมที่จะทำงานในฐานะนั้นๆ (พระเทพดิลก, 2553) การนำหลักที่พระพุทธเจ้าได้ทรงตรัสเกี่ยวกับการบริหารงานทุกระดับ ผู้บริหารที่จะให้การบริหารงานสำเร็จลุล่วงได้ต้องมีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ 1) จักขุมา มีปัญญามองไกล ต้องมีความชำนาญในการใช้ความคิด 2) วิธุโร มีการจัดการธุระได้ดี ต้องมีความชำนาญด้านเทคนิค 3) นิสสยสัมปันโน มีการพึ่งพาอาศัยคนอื่นได้ต้องมีความชำนาญด้านมนุษย์สัมพันธ์ (พระครูจิรธรรมธัช (จิรธมฺโม), 2553)

จะเห็นได้ว่า หลักธรรมทางพุทธศาสนา มีส่วนสำคัญในการสร้างเสริมความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ เพราะเป็นหลักธรรมสำหรับการปกครองตนเองและผู้อื่น สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานทุกประเภท ทั้งยังเป็นหลักธรรมนำชีวิตให้ประสบสุขในแนวทางจริยธรรมของพุทธศาสนาด้วยเช่นกัน สรุปว่า การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม คือ การดำเนินการของผู้บริหาร ในการนำหลักธรรมที่ปรากฏในพุทธวิธี มาสร้างเป็นแรงจูงใจผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ พร้อมชักนำโน้มน้าว กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเท เพื่อทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สามารถนำความรู้ และศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด สร้างเป็นแรงผลักดันองค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดำเนินการไปอย่างรอบคอบ รอบด้าน ซึ่งจะเป็นด้วยความเพียรพยายามในทางที่ชอบ ความเพียรชอบนั้นเอง คือกุศลธรรม และผลจากความเพียรชอบก็จะสร้างสรรค์พัฒนาการบริหารทุกระดับ ที่อาจสรุปเป็นการบริหารตน บริหารคน และบริหารงาน

หลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

พระพุทธศาสนามีหลักคำสอนเกี่ยวกับการศึกษาอยู่จำนวนมาก หลักคำสอนเหล่านี้หากได้นำมาศึกษาวิเคราะห์ อธิบาย ตีความ จัดทำเป็นหลักวิชาการ บูรณาการให้เข้ากับยุคสมัยแล้ว ก็จะสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารการศึกษาและพัฒนามนุษย์ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้บริหารควรนำหลักธรรมมาประยุกต์ในการบริหาร ได้แก่ ไตรสิกขา และอริยสัจ 4

หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา คือ หลักไตรสิกขา (ที.ปา. (ไทย) 11/228/231) เป็นหลักการศึกษาหรือการฝึกฝนอบรม ซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อแก้ปัญหาหรือทำความปลอดทุกข์ให้สำเร็จผลตามหลักปฏิจจสมุปบาท ไตรสิกขา เป็นกระบวนการศึกษาที่มีองค์ประกอบ 3 ขั้น คือ ศีล

สมาธิ ปัญญา โดยองค์ประกอบ 3 ขั้นนี้มิได้แบ่งเป็นขั้นตอนต่างหากกัน แต่คาบเกี่ยวกันไปโดยตลอด ที่เป็นขั้นเพราะเป็นปัจจัยส่งทอดแก่กัน เรียงลำดับตามหน้าที่ที่ทำให้เข้าถึงจุดหมาย คือ การแก้ปัญหา หรือให้เกิดตัวการศึกษาที่แท้ ปัญญาเป็นตัวให้สำเร็จกิจของการศึกษา คือเป็นตัวการให้แก้ปัญหาได้ หรือทำให้พ้นทุกข์ได้ จึงเรียงไว้ลำดับท้าย เพราะต่อจากปัญญาก็คือวิมุตติ (ความหลุดพ้นจากปัญหา ความเป็นอิสระ ปลอดจากทุกข์) และจึงกล่าวว่า การศึกษาคือกระบวนการสร้างปัญญา ระบบการศึกษาที่สมบูรณ์ จะต้องมีองค์ประกอบพร้อมทั้งศีล สมาธิ และปัญญา ถ้าขาดเพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง จะกลายเป็นระบบการศึกษาที่ทำลายการศึกษาเสียเอง และนำความหายนะมาสู่สังคม เช่น ระบบการศึกษาที่หย่อนในศีล ขาดการฝึกอบรมในเรื่องระเบียบวินัย จะกลายเป็นเครื่องผลาญประโยชน์ของปัญญาเสียเอง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2556)

หลักการศึกษา 3 ประการ หรือไตรสิกขานั้นก็จัดวางรูปแบบขึ้นโดยมุ่งให้ผลเกิดขึ้นตามหลักปฏิบัติแห่งอริยมรรค (มรรควิธีแก้ปัญหา หรือมรรคาแห่งความดับทุกข์) คือ เป็นการฝึกฝนอบรมให้องค์ทั้ง 8 แห่งมรรคนั้น เกิดมีและเจริญงอกงาม ใช้ประโยชน์ได้บริบูรณ์ยิ่งขึ้น แก้ไขปัญหาดับทุกข์ได้ดียิ่งขึ้นตามลำดับจนถึงที่สุด กล่าวคือ

1. อธิสีลสิกขา คือ การศึกษาด้านหรือขั้นที่ฝึกปรือให้เกิดมีสัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ และสัมมาอาชีวะ เจริญงอกงามขึ้น จนบุคคลมีความพร้อมทางความประพฤติ วินัย และความสัมพันธ์ทางสังคมถึงมาตรฐานของอารยชน เป็นพื้นฐานแก่การสร้างเสริมคุณภาพจิตได้ดี

2. อธิจิตตสิกขา คือ การศึกษาด้านหรือขั้นตอนที่ฝึกปรือให้เกิดมี สัมมาวายามะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิ เจริญงอกงามขึ้น จนบุคคลมีความพร้อมทางคุณธรรม มีคุณภาพจิต สมรรถภาพจิต และสุขภาพจิตพัฒนาถึงมาตรฐานของอารยชน เป็นพื้นฐานแห่งการพัฒนาปัญญาได้ดี

3. อธิปัญญาสิกขา คือ การศึกษาด้านหรือขั้นตอนที่ฝึกปรือให้เกิดมี สัมมาทิฏฐิ และสัมมาสังกัปปะ เจริญงอกงามขึ้นจนบุคคลมีความพร้อมทางปัญญาถึงมาตรฐานของอารยชน สามารถดำรงชีวิตอยู่ด้วยปัญญา มีจิตใจผ่องใส เบิกบาน ไร้ทุกข์ หลุดพ้นจากความยึดติดถือมั่นต่างๆ เป็นอิสรเสรีด้วยปัญญาอย่างแท้จริง (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2543)

อริยสัจ 4 มีความหมายตามนัยพระบาลี ดังนี้ “ภิกษุทั้งหลาย อริยสัจ 4 ประการเหล่านี้แล เป็นของแท้อย่างนั้น ไม่คลาดเคลื่อนไปได้ ไม่กลายเป็นอย่างอื่น ฉะนั้น จึงเรียกว่า อริยสัจ” (สำ.ม. (ไทย) 19/1703/543) และมีว่า “ภิกษุทั้งหลาย เพราะได้ตรัสรู้อริยสัจสี่นี้ ตามเป็นจริง พระตถาคตอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้า จงได้นามเรียกว่า เป็นอริยะ” (สำ.ม. (ไทย) 19/1707/545) อริยสัจ 4 แปลว่า ความจริงอันประเสริฐ ความจริงของพระอริยะ ความจริงที่ทำให้ผู้เข้าถึงกลายเป็นอริยะ อริยสัจ 4 เรียกสั้นๆ ว่า ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค (พระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), 2526)

หัวใจคำสอนของพระพุทธเจ้าอยู่ที่อริยสัจ 4 ประการ (จตฺตาริ อริยสจฺจานิ) ซึ่งพระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้ในปฐมเทศนาแก่สหายเก่าของพระองค์ คือ ปัญจวัคคีย์ ที่ป่าอิสิปตนะ มฤคทายวัน (ปัจจุบันเรียกว่าสารนาถ) ใกล้เมืองพาราณสีในพระธรรมเทศนากัณฑ์นี้ดังที่มีหลักฐานในคัมภีร์ดั้งเดิมนั้น พระองค์ได้ทรงแสดงอริยสัจ 4 ประการไว้เพียงย่นย่อ แต่ในคัมภีร์ทางพุทธศาสนารุ่นแรกๆ มีหลายแห่งที่ได้อธิบายอริยสัจ 4 ประการนี้ซ้ำแล้วซ้ำอีก พร้อมด้วยรายละเอียดมากมาย และหลายแง่หลายทาง ถ้าศึกษาอริยสัจ 4 โดยอาศัยหลักฐานอ้างอิง และคำอธิบาย (จากคัมภีร์) เหล่านี้ เราก็จะได้รู้เรื่องราวที่ดี และถูกต้องตามคำสอนอันเป็นแก่นหลักธรรมทั้งปวงของพระพุทธองค์ตรงตามคัมภีร์ดั้งเดิม อริยสัจ 4 ประการ คือ 1) ทุกข์ 2) สมุทัยการ

เกิดขึ้น หรือสาเหตุแห่งทุกข์ 3) นิโรธ ความดับทุกข์ 4) มรรค ทางที่นำไปสู่ความดับทุกข์ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป .อ. ปยุตฺโต), 2546) ดังนี้

ทุกข์ คือ แสดงว่า สิ่งที่ปรุงแต่งทั้งปวงเป็นทุกข์ นี้คือ บอกตรงๆ ว่าสิ่งทั้งปวงเป็นอะไรนั่นเอง สิ่งทั้งปวงเป็นที่ตั้งแห่งความทุกข์ใจ แต่คนทั้งหลายไม่รู้ไม่เห็นว่าสิ่งทั้งปวงเป็นความทุกข์จึงได้มีความอยากในสิ่งเหล่านั้น ถ้ารู้ว่ามันเป็นความทุกข์ ไม่น่าอยาก และไม่น่ายึดถือ ไม่น่าผูกพันตัวเองเข้ากับสิ่งใดแล้ว เขาก็คงจะไม่ไปอยาก ซึ่งตัวทุกข์นั้นเองหมายถึง ขันธ์ 5

สมุทัย การเกิดขึ้นหรือสาเหตุแห่งทุกข์ คือ แสดงว่าความอยากด้วยอวิชชา (ความไม่รู้) นั้นเป็นต้นเหตุของความทุกข์ คนทั้งหลายก็ยังไม่รู้ ไม่เห็น ไม่เข้าใจว่าความอยากนี้แหละ เป็นตัวต้นเหตุของความทุกข์ใจจึงได้พากันอยากนั่นอยากนี้ร้อยแปดพันประการ เพราะไม่รู้ว่าความอยากด้วยอวิชชา (ความไม่รู้) นั้นคืออะไร

นิโรธ (ความดับทุกข์) คือ แสดงว่านิโรธ หรือนิพพาน คือการดับความอยากเสียได้สิ้นเชิง เป็นความไม่มีทุกข์ คนทั้งหลายยิ่งไม่รู้จักกันใหญ่ทั้งๆ ที่เป็นสิ่งที่อาจบรรลุถึงได้ในที่ทั่วๆ ไป คือ พบได้ตรงที่ความอยากมันดับลงไปนั่นเอง นี่คือไม่รู้ว่าอะไรเป็นอะไร จึงไม่มีใครปรารถนาที่จะดับความอยาก ไม่ปรารถนานิพพาน เพราะไม่รู้ว่าอะไรคือนิพพาน

มรรค (ทางที่นำไปสู่ความดับทุกข์) คือ วิธีดับความอยากนั้นๆ เสีย ไม่มีผู้ใดเข้าใจว่า การทำอย่างนี้เป็นวิธีดับความอยากไม่มีใครสนใจเรื่องอริยมรรคอันมีองค์ 8 ประการซึ่งดับความอยากเสียได้ ไม่รู้จักอะไรเป็นที่พึ่งแก่ตนเอง อะไรควรขวนขวายอย่างยิ่ง จึงไม่สนใจกับเรื่องอริยมรรคของพระพุทธเจ้า ซึ่งเป็นสิ่งที่เลิศประเสริฐที่สุดในบรรดาวิชาความรู้ของมนุษย์เราในโลกนี้ นี่แหละ คือการไม่รู้อะไรเป็นอะไรอย่างน่าหวาดเสียว

อริยสัจ 4 เป็นแก่นสำคัญของพระพุทธศาสนา พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงยืนยันว่าจักรคือธรรมที่พระองค์หมุนไปแล้วนี้ใครๆ จะหมุนกลับไม่ได้ ใครหมุนกลับก็เป็นการหมุนไปสู่ทางที่ผิด พระปัญญาตรัสรู้ของพระองค์ จึงเป็นความจริงสากลอันมีรากฐานอยู่ที่เหตุผล และเป็นความจริงอันจำเป็นที่สุด เหตุผลสำคัญในการแทงตลอดอริยสัจ 4 คือ การละตัณหาได้ การที่จะละตัณหาได้ต้องอาศัยการเดินตามมรรคมีองค์ 8 เมื่อมรรคมีองค์ 8 บริบูรณ์ เป็นมรรคสมังคี คือ การรวมตัวกันอย่างสมส่วน ทำหน้าที่ทำลายตัณหา อุปาทาน และอวิชชาให้พินาศ การเห็นแจ้งในนิพพานก็เกิดขึ้นความทุกข์ในสังสารวัฏก็สิ้นไป อริยสัจ 4 เป็นความจริงที่ยั่งยืนอยู่คู่กับชีวิตของมนุษย์ตั้งแต่บรรพกาลมาจนบัดนี้ และจะยั่งยืนต่อไปในอนาคตไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อใดที่มนุษย์สามารถปฏิบัติจนเกิดภาวนามยปัญญาได้ เมื่อนั้นก็สามารถจะรู้เข้าใจ แทงตลอดในอริยสัจได้ การจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องมีการเรียนรู้ในรูปแบบอริยสัจ 4 เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจขั้นตอนของการเรียนรู้นำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการดำเนินชีวิต แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยปัญญา สามารถผ่านพ้นวิกฤตปัญหาต่างๆ ได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง (ณัฐพล มิตรอารีย์, พระมหาสมบัติ ธนปญฺโญ และสิน งามประโคน, 2566)

สรุปได้ว่า อริยสัจ 4 เป็นกระบวนการแก้ปัญหาโดยเริ่มมองตั้งแต่ปัญหาของระบบ คือ ระบุถึงปัญหา หาสาเหตุของปัญหา กำหนดจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหา กำหนดแนวทางในการ แก้ปัญหาซึ่งมีขั้นตอนกระบวนการแก้ปัญหาที่เป็นวิทยาศาสตร์

การบูรณาการพุทธธรรมกับการบริหารงานคุณภาพเพื่อการบริหารสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและผันผวน (VUCA World) การศึกษาไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายในการปฏิรูปเพื่อยกระดับคุณภาพและสร้างผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 นโยบายสถานศึกษาคุณภาพของชุมชน จึงเกิดขึ้นเพื่อมุ่งลดความเหลื่อมล้ำและพัฒนาโรงเรียนให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ที่มีมาตรฐาน โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ทั้งบ้าน วัด รัฐ และโรงเรียน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้แก่ชุมชน

การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เน้นการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ จิตวิญญาณ และสังคม ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม รู้จักคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสันติการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารและบุคลากร เน้นการพัฒนาศีล สมาธิ ปัญญา ของผู้บริหารและบุคลากร ส่งเสริมให้มีจริยธรรม ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการทำงานการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา เน้นการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมให้มีการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และมุ่งสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน ตัวอย่างการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม การปฏิรูปการศึกษามักเผชิญกับอุปสรรคเชิงโครงสร้าง วัฒนธรรม และระบบการบริหารจัดการที่อาจไม่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพที่แท้จริง การจะสร้างสถานศึกษาให้มีคุณภาพและยั่งยืนได้นั้น ไม่เพียงแต่ต้องอาศัยหลักการบริหารงานคุณภาพสมัยใหม่ แต่ยังสามารถน้อมนำหลักพุทธธรรมอันเป็นแก่นแท้ของการพัฒนาตนเองและองค์กรมาบูรณาการได้อย่างลึกซึ้งและมีประสิทธิภาพ

พระพุทธศาสนาเน้นย้ำว่าการบริหารทุกสิ่งเริ่มต้นที่การบริหารตนเป็นอันดับแรก เมื่อบุคคลสามารถบริหารตนเองได้ดีแล้ว จึงจะสามารถบริหารคนและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา หลักพุทธธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานคุณภาพได้อย่างเป็นรูปธรรม มี 2 หลักการสำคัญ คือ ไตรสิกขา และอริยสัจ 4

1. ไตรสิกขา กระบวนการพัฒนาคนและองค์กร ไตรสิกขา คือ หลักการศึกษาและฝึกฝนตนเอง 3 ประการ ที่เป็นกระบวนการต่อเนื่องและเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย

ศีล (อธิสีลสิกขา) คือ การฝึกฝนด้านความประพฤติ ระเบียบวินัย และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในบริบทของสถานศึกษา ศีล คือการสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance) ความโปร่งใส กฎระเบียบที่ชัดเจนและเป็นธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เข้มแข็งของบุคลากรทุกคน สิ่งนี้จะสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่น่าเชื่อถือและเป็นพื้นฐานที่มั่นคง

สมาธิ (อธิจิตตสิกขา) คือ การฝึกฝนด้านจิตใจให้มีคุณภาพ มีความตั้งมั่น มีสติ และมีสุขภาพจิตที่ดีในการบริหาร สมาธิ คือการที่ผู้บริหารและครูมีสติในการทำงาน ตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีความมุ่งมั่นไม่วอกแวกไปตามอุปสรรค และสามารถสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้สงบ เป็นระเบียบ และเอื้อต่อการเรียนรู้

ปัญญา (อธิปัญญาสิกขา) คือ การฝึกฝนให้เกิดความรู้ความเข้าใจตามความเป็นจริง สามารถคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้ ในการบริหาร ปัญญา คือการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ การมองเห็นปัญหาอย่างทะลุปรุโปร่ง การส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) และการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พร้อมปรับตัวและพัฒนาอยู่เสมอ

2. อริยสัจ 4 กรอบการทำงานเพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพ อริยสัจ 4 คือ ความจริงอันประเสริฐ 4 ประการ ซึ่งเป็นกระบวนการแก้ปัญหาที่เป็นระบบและเป็นวิทยาศาสตร์ สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการคุณภาพได้อย่างยอดเยี่ยม

ทุกข์ (การระบุปัญหา) คือ การยอมรับและระบุปัญหาของสถานศึกษาตามความเป็นจริง เช่น ผลสัมฤทธิ์นักเรียนต่ำ ครูขาดขวัญกำลังใจ ชุมชนไม่ให้ความร่วมมือ คือการกำหนดสภาพปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไข

สมุทัย (การวิเคราะห์สาเหตุ) คือ การสืบค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหานั้นๆ อย่างลึกซึ้ง เช่น วิธีการสอนล้าสมัย ระบบบริหารขาดประสิทธิภาพ หรือการสื่อสารกับผู้ปกครองยังไม่ดีพอ

นิโรธ (การกำหนดเป้าหมาย) คือ การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนว่าสภาวะที่พึงประสงค์หลังจากแก้ปัญหานั้นแล้วคืออะไร เช่น นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น 10% ครูมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมโรงเรียนมากขึ้น

มรรค (การกำหนดแนวทางและลงมือปฏิบัติ) คือ หนทางหรือวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งก็คือมรรคมีองค์ 8 ที่สามารถประยุกต์เป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ที่ครอบคลุมทุกด้าน ตั้งแต่การมีความเห็นที่ถูกต้อง (สัมมาทิฏฐิ) ไปจนถึงการมีสมาธิที่ถูกต้อง (สัมมาสมาธิ) ในการดำเนินงานตามแผน

การนำพุทธธรรมมาบูรณาการกับการบริหารงานคุณภาพ ไม่ใช่การนำศาสนาเข้ามาครอบงำ แต่คือการใช้อริยสัจ 4 เป็นกรอบในการวางระบบบริหารคุณภาพ (Quality Management System) เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดทิศทางการพัฒนา และใช้ไตรสิกขาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและวัฒนธรรมองค์กร ให้พร้อมที่จะขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายนั้น

ผู้บริหารใช้อริยสัจ 4 ในการประชุมวางแผนเพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน (ทุกข์) หาสาเหตุ (สมุทัย) กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย (นิโรธ) และจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา (มรรค)

สถานศึกษาส่งเสริม ศีล โดยสร้างข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและมีจรรยาบรรณ

สนับสนุนการพัฒนา สมาธิ ผ่านการจัดสภาพแวดล้อมที่สงบ และส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีสติและมีเป้าหมาย

กระตุ้นให้เกิด ปัญญา ด้วยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมการสอนใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

เมื่อผู้บริหาร บุคลากร และผู้เรียน ได้รับการพัฒนาทั้งความประพฤติ (ศีล) จิตใจ (สมาธิ) และสติปัญญา (ปัญญา) ควบคู่ไปกับการมีกระบวนการบริหารจัดการที่เป็นระบบ (อริยสัจ 4) สถานศึกษานั้นย่อมกลายเป็นสถานศึกษาคุณภาพที่ไม่ได้มีดีแค่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเลิศ แต่ยังเป็นองค์กรที่บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ผู้เรียนเติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืนท่ามกลางโลกที่เปลี่ยนแปลงไป

บทสรุป

การจะบริหารจัดการสถานศึกษาคุณภาพอย่างยั่งยืนนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีหลักการบริหารคุณภาพที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมในการบริหารสถานศึกษาคุณภาพ ประกอบด้วย 1) การใช้พื้นที่เป็นฐาน 2) การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ 3) การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 4) การใช้นวัตกรรมขับเคลื่อน 5) การมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ 6) การมีส่วนร่วมของเครือข่าย ในการบริหาร

สถานศึกษาคุณภาพซึ่งเป็นสถานศึกษาในความคาดหวังของชุมชนที่จะมีสถานศึกษาที่ดีมีคุณภาพอยู่ใกล้บ้าน เพื่อมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สร้างโอกาส และส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกเครือข่าย ที่จะทำให้ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เกิดความพึงพอใจ ย่อมต้องมีกระบวนการบริหารที่มีความเหมาะสมในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ยึดหลักการบริหารคุณภาพและใช้กระบวนการบริหารคุณภาพ มาขับเคลื่อนพัฒนาขอบข่ายภารกิจการบริหารสถานศึกษาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีการใช้นวัตกรรมมาเป็นเครื่องมือในการบริหารงานชัดเจน ครอบคลุม อย่างเป็นขั้นตอน เหมาะสมกับสภาพบริบทและสอดคล้องสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้เกิดคุณภาพด้านบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียน คุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู และเป้าหมายสูงสุดคือผู้เรียนที่มีคุณภาพ สรุปดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1 การบูรณาการพุทธธรรมกับการบริหารงานคุณภาพเพื่อการบริหารสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

ณัฐพล มิตรอารีย์, พระมหาสมบัติ ธนปณฺโณ และสิน งามประโคน. (2566). การจัดการเรียนรู้ในรูปแบบอริยสัจ 4. วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์, 4(1), 27-37.

ทิวัฒน์ ศรีดำรงค์. (2556). การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพ: การศึกษทฤษฎีฐานราก. วารสารการบริหารการศึกษา มศว., 10(18), 80-100.

นรรัชต์ ฝันเชียร. (2562). การส่งเสริมการศึกษาไทยเพื่อรับมือกับโลกยุค VUCA. แหล่งที่มา https://www.trueplookpanya.com/education/content/76134 สืบค้นเมื่อ 23 มกราคม 2568.

พงกะพรรณ ตะกลมทอง. (2550). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอุดรธานี.

พระครูจิรธรรมธัช (จิรธมฺโม). (2553). ศึกษาการประยุกต์หลักพุทธธรรมที่ใช้ในการบริหารจัดการวงดนตรีหมอลำคณะเสียงอีสาน นกน้อย อุไรพร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระเทพดิลก. (2553). การบริหารจัดการองค์กรทางพระพุทธศาสนา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2543). ความคิด แหล่งสำคัญของการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2546). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2556). ปรัชญาการศึกษาของไทย ภาคพุทธธรรม: แกนนำการศึกษา (ภาคต้นของหนังสือ ปรัชญาการศึกษาของไทย). กรุงเทพมหานคร: ผลิธัมม์.

พระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). (2526). พุทธธรรม. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพจิต.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2542). คุณภาพคือความอยู่รอด. พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพมหานคร: ดวงกมลสมัย.

วีรวุธ มาฆะศิรานนท์. (2542). องค์กรเรียนรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซเปอร์เน็ท.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2564). คู่มือโครงการโรงเรียนคุณภาพวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีตามมาตรฐาน สสวท. (โรงเรียน คุณภาพ SMT สสวท.). กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

สมศักดิ์ดลประสิทธิ์. (2539). การนำเสนอรูปแบบระบบการบริหารคุณภาพแบบมุ่งคุณภาพ ทั้งองค์กรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. (2542). คุณภาพ. วารสารวิชาการ, 2(1), 45-50.

Office of the Education Council (2019). State of Education in Thailand 2018/2019, Educational Reform in the Digital Age. Office of the Education Council, Ministry of Education.

Office of the Basic Education Commission. (2021). Guidelines for Establishing a Budget for the Fiscal year 2021. Office of the Basic Education Commission, Ministry of Education.

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์

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

ISSN: 2730-3233 (Online)

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

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

นโยบายและขอบเขตการตีพิมพ์ :

มีนโยบายรับตีพิมพ์บทความในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับพุทธศาสตร์ ครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ศิลปศาสตร์ สังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และสาขาวิชาสหวิทยาการอื่นๆ

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

ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความในวารสารฯ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความ โดยไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของวารสารฯ

กระบวนการพิจารณาบทความ :

บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ทุกบทความจะต้องผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญ 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ทุกบทความจะต้องผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญอย่างน้อย 2 ท่าน ต่อ 1 บทความ แบบผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แต่งไม่ทราบชื่อกันและกัน (double-blind review)

แบบที่ 2 บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ทุกบทความจะต้องผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญอย่างน้อย 3 ท่าน ต่อ 1 บทความ แบบผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แต่งไม่ทราบชื่อกันและกัน (double-blind review)

ประเภทของบทความ :

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

ภาษาที่รับตีพิมพ์ :

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ เปิดรับบทความที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

กำหนดออก :

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ มีกำหนดออกตีพิมพ์ 4 ฉบับ ต่อปี (ราย 3 เดือน) ดังนี้

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม - มีนาคม (กำหนดออก เดือนมีนาคม)

ฉบับที่ 2 เดือน เมษายน - มิถุนายน (กำหนดออก เดือนมิถุนายน)

ฉบับที่ 3 เดือน กรกฎาคม - กันยายน (กำหนดออก เดือนกันยายน)

ฉบับที่ 4 เดือน ตุลาคม - ธันวาคม (กำหนดออก เดือนธันวาคม)

การตีพิมพ์บทความ

ผู้แต่งบทความจะตรวจสอบความสมบูรณ์ของบทความตามข้อแนะนำสำหรับผู้แต่งใน กรณีที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบของวารสารฯ กองบรรณาธิการวารสาร ขอสงวนสิทธิ์ในการปฏิเสธการตีพิมพ์และไม่คืนเงิน ในกรณีเทียบเคียง ดังนี้

1. บทความของท่านมีความหลายมากกว่า 25% ตามที่ถนนในโปรแกรม CopyCat ในเว็บ Thaijo2
2. ผู้แต่งไม่ปฏิบัติตามรูปแบบที่วารสารกำหนด
3. บทความไม่ผ่านการอ่านประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review)
4. ผู้แต่งไม่แก้ไขบทความตามข้อเสนอที่กองบรรณาธิการได้แจ้งในระบบตามระยะเวลาที่กำหนด

ค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์บทความ:

วารสารมีค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์บทความตามกระบวนการพิจารณาบทความ 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 ค่าธรรมเนียม 3,500 บาท โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญอย่างน้อย 2 ท่าน ต่อ 1 บทความ แบบผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แต่งไม่ทราบชื่อกันและกัน (double-blind review)

แบบที่ 2 ค่าธรรมเนียม 4,500 บาท โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญอย่างน้อย 3 ท่าน ต่อ 1 บทความ แบบผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แต่งไม่ทราบชื่อกันและกัน (double-blind review)

โดยวารสาร จะทำการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมฯ ต่อเมื่อผู้เขียนได้ทำการปรับปรุงแก้ไขบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบวารสาร (ส่งไฟล์ Word ผ่านระบบไลน์ 0955426695) และส่งไฟล์บทความเข้าระบบวารสาร

วารสาร ขอสงวนสิทธิ์ในการปฏิเสธการตีพิมพ์ และไม่คืนเงินค่าธรรมเนียม ในกรณีดังนี้

บทความมีความซ้ำซ้อนมากกว่า 25% ตามที่กำหนดในโปรแกรม CopyCat ของระบบ thaijo

บทความไม่มีความถูกต้องตามองค์ประกอบรูปแบบของวารสาร

บทความไม่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review)

ผู้เขียนบทความไม่ดำเนินการแก้ไขบทความตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ตามระยะเวลาที่กำหนด (1 เดือน หลังการแจ้งของวารสาร)

ผู้เขียนบทความขอยกเลิกการตีพิมพ์ หลังจากได้รับการตอบรับบทความแล้ว

ผู้นิพนธ์ต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น และต้องมีการอ้างอิงทุกครั้งเมื่อนำผลงานของผู้อื่นมาหรืออ้างอิงในเนื้อหา และท้ายบทความของตนเอง โดยบทความที่ท่านส่งเข้ามาต้องไม่มีความความซ้ำซ้อนมากกว่า 25% จากการตรวจสอบด้วยโปรแกรม CopyCat ของระบบ thaijo

ในกรณีที่ บทความวิจัยมีกระบวนการวิจัยเกี่ยวข้องกับมนุษย์ ผู้นิพนธ์จะต้องส่งหลักฐานการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มาประกอบการลงตีพิมพ์ด้วยจึงจะได้รับการพิจารณาลงตีพิมพ์ในวารสาร

หลักเกณฑ์ในการลงตีพิมพ์ต้นฉบับของ วารสารวารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์

1. ต้นฉบับที่ผู้เขียนส่งมาเพื่อการพิจารณาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดวารสารหนึ่งมาก่อน

2. ต้นฉบับที่ผู้เขียนส่งมาเพื่อการพิจารณาต้องไม่อยู่ระหว่างเสนอขอตีพิมพ์ ในวารสารอื่น

3. เนื้อหาในต้นฉบับควรเกิดจากการสังเคราะห์ความคิดขึ้น โดยผู้เขียนเองไม่ได้ลอกเลียนหรือตัดทอนมาจากผลงานวิจัยของผู้อื่น หรือจากบทความอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือปราศจากการอ้างอิงที่เหมาะสม

4. ผู้เขียนต้องเขียนต้นฉบับตามรูปแบบของต้นฉบับตามข้อกำหนดในระเบียบการส่งต้นฉบับ

5. ผู้เขียนได้แก้ไขความถูกต้องของเรื่องที่ส่งมาตีพิมพ์ ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review)

6. หลังจากผู้เขียนได้แก้ไขเรื่องแล้ว กองบรรณาธิการได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง จากนั้นจึงจะทำการออกหนังสือตอบรับบทความ

ระเบียบการส่งต้นฉบับบทความวิชาการและบทความวิจัย

กองบรรณาธิการได้กำหนดระเบียบการส่งต้นฉบับไว้ให้ผู้เขียนยึดเป็นแนวทางในการส่งต้นฉบับสำหรับการตีพิมพ์ลงวารสารวารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ และกองบรรณาธิการสามารถตรวจสอบต้นฉบับก่อนการตีพิมพ์ เพื่อให้วารสารมีคุณภาพสามารถนำไปใช้อ้างอิงได้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การเตรียมต้นฉบับ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ขนาดของต้นฉบับ พิมพ์หน้าเดียวบนกระดาษสั้นขนาดเอ 4 โดยเว้นระยะห่างระหว่างขอบกระดาษด้านบนและซ้ายมือ 2.5 เซนติเมตร ด้านล่างและขวามือ 2.5 เซนติเมตร

1.2 รูปแบบอักษรและการจัดวางตำแหน่ง ใช้รูปแบบอักษร TH SarabunPSK พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด โดยใช้ขนาด ชนิดของตัวอักษร รวมทั้งการจัดวางตำแหน่งดังนี้

1) ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) ขนาด 18 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

2) ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ) ขนาด 18 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 อีเมล์ของผู้เขียนที่ใช้ในการติดต่อได้จริง ขนาด 14 ชนิดตัวธรรมดา และเบอร์โทรติดต่อ ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

8) หัวข้อของบทคัดย่อไทย/อังกฤษ ขนาด 18 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

9) เนื้อหาบทคัดย่อไทย/อังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา ไม่ควรเกิน 350-500 คำต่อบทคัดย่อ

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 25 หน้า (ไม่รวมเอกสารอ้างอิง)

1.4 จำนวนเอกสารอ้างอิง ควรมีอย่างน้อย 5-10 เรื่อง

2. การเรียงลำดับเนื้อหาต้นฉบับ

2.1 บทความวิจัย

1) ชื่อเรื่อง ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยขึ้นก่อน

2) ชื่อผู้เขียนและผู้ร่วมเขียน เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หากเป็นนักศึกษา ให้ระบุสาขาวิชา คณะ และมหาวิทยาลัยที่ทำการศึกษาทั้งภาษาไทยและอังกฤษ และหากเป็นอาจารย์ ให้ระบุสังกัด/คณะ และมหาวิทยาลัยที่ทำการสอน ทั้งภาษาไทยและอังกฤษ

3) ที่อยู่ ระบุชื่อหน่วยงาน หรือสถาบันทั้งภาษาไทยและอังกฤษ E-mail และเบอร์โทรศัพท์ ของผู้เขียน

4. บทคัดย่อ / Abstract เขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เขียนสรุปสาระสำคัญของเรื่องอ่านและเข้าใจง่าย ความยาวไม่ควรเกิน 350-500 คำ โดยให้นำบทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อน บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (Abstract) ซึ่งแปลจากบทคัดย่อภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษต้องมีเนื้อหาตรงกัน ใช้อักษรตัวตรง จะใช้ตัวเอนเฉพาะศัพท์วิทยาศาสตร์ และมีองค์ประกอบของบทคัดย่อให้ครบทั้งวัตถุประสงค์ 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 และมีคำบรรยายใต้รูป กรณีที่จำเป็นอาจใช้ภาพสีได้

9) อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion) ควรมีการอภิปรายผลการวิจัยว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หรือไม่เพียงใด (ถ้ามี) และควรอ้างทฤษฎีหรือเปรียบเทียบการทดลองของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องประกอบ เพื่อให้ผู้อ่านเห็นด้วยตามหลักการ หรือคัดค้านทฤษฎีที่มีอยู่เดิม รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงการนำผลไปใช้ประโยชน์

10) องค์ความรู้การวิจัย (Research Body of Knowledge) อธิบายองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย ควรสังเคราะห์ออกมาเป็นภาพ/โมเดล พร้อมคำอธิบายภาพ/โมเดลให้สามารถเข้าใจได้โดยสมบูรณ์

11) ข้อเสนอแนะการวิจัย (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 และมหาวิทยาลัยที่ทำการศึกษา ทั้งภาษาไทยและอังกฤษ และหากเป็นอาจารย์ ให้ระบุสังกัด/คณะ และมหาวิทยาลัยที่ทำการสอน ทั้งภาษาไทยและอังกฤษ

3) สังกัด ระบุชื่อหน่วยงาน หรือสถาบัน ทั้งภาษาไทยและอังกฤษ E-mail และเบอร์โทรศัพท์ของผู้เขียน

4) บทคัดย่อ / Abstract เขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เขียนสรุปสาระสำคัญของเรื่องอ่านและเข้าใจง่าย ความยาวไม่ควรเกิน 350-500 คำ โดยให้นำบทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อน บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (Abstract) ซึ่งแปลจากบทคัดย่อภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษต้องมีเนื้อหาตรงกัน ใช้อักษรตัวตรง

5) บทนำ (Introduction) เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมา ปัญหาการวิจัย เหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย และควรอ้างอิงงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

6) เนื้อหา (Content) 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

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่องและท้ายเล่มใช้**วิธีการอ้างอิงระบบนาม – ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA)** ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้วงเล็บ เปิด-ปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุลของผู้เขียน ปีที่ตีพิมพ์ และหมายเลขหน้า (ถ้ามี) กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง เอกสารอ้างอิงที่ใช้อ้างอิงในบทความ 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.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2551). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: เอส อาร์ พริ้นติ้ง แมสโปรดักส์.

3) สารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/รายงานการวิจัย :

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่องสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/รายงานการวิจัย. ชื่อระดับสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/รายงานการวิจัย. ชื่อมหาวิทยาลัย หรือแหล่งให้ทุนการวิจัย.

ตัวอย่าง.

มนฤดี ถือสมบัติ. (2556). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พัชรนันท์ ยอดสิน. (2560). แนวทางการส่งเสริมจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเจ็ด อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺฒโน (บุดดาวงษ์). (2558). การวิเคราะห์แนวคิดทางการศึกษาของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อำนาจ บัวศิริ. (2561). กระบวนการสร้างภาวะผู้นำด้วยหลักไตรสิกขา. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

4) บทความในวารสาร :

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร, ปีที่พิมพ์(ฉบับที่พิมพ์), เลขหน้าที่อ้างอิง.

ตัวอย่าง.

พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺฒโน และศุขภิญญา ศรีคำไทย. (2562). การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์, 3(1), 70–78.

5) บทความในหนังสือ :

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ใน ชื่อบรรณาธิการ. ชื่อหนังสือ. พิมพ์ครั้งที่. (เลขหน้า). เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์ หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง.

พระมหาสมจินต์ สมฺมาปญฺโญ. (2542). ทัศนะเกี่ยวกับการศึกษาของพระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต) : วิเคราะห์จากหนังสือ ทางสายกลางของการศึกษาไทย. ใน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ชีวิตและผลงานของพระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต) และนานาทัศนะของนักวิชาการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

6) สื่ออินเตอร์เน็ต :

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 กันยายน 2563.

7) หนังสือพิมพ์ออนไลน์ :

ผู้แต่ง. (วันที่ เดือน ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อหนังสือพิมพ์. แหล่งที่มา (URL). สืบค้นเมื่อ (วันที่-เดือน-ปี).

ตัวอย่าง.

เดลินิวส์. (27 กุมภาพันธ์ 2562). เริ่มนำร่องการเรียนรู้สติสมาธิเป็นฐานภาคเรียนที่ 1-62. เดลินิวส์. แหล่งที่มา https://www.dailynews.co.th/education/695610 สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 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 กันยายน 2563).

การอ้างอิงภาษาอังกฤษใช้เช่นเดียวกับภาษาไทย

3. สถานที่ติดต่อ

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์
วัดหนองบัวหิ่ง 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 ผู้เขียนให้เพิ่มเติม แก้ไข หรือพิมพ์ต้นฉบับใหม่แล้วแต่กรณี

บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ทุกบทความจะต้องผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญ 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ทุกบทความจะต้องผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญอย่างน้อย 2 ท่าน ต่อ 1 บทความ แบบผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แต่งไม่ทราบชื่อกันและกัน (double-blind review)

แบบที่ 2 บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ทุกบทความจะต้องผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญอย่างน้อย 3 ท่าน ต่อ 1 บทความ แบบผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แต่งไม่ทราบชื่อกันและกัน (double-blind review)

5. ลิขสิทธิ์

ต้นฉบับที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ (Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences) ถือเป็นกรรมสิทธิ์ของวารสารฯ ห้ามนำข้อความทั้งหมดหรือบางส่วนไปพิมพ์ซ้ำ เว้นเสียแต่ว่าจะได้รับอนุญาตจากวารสารฯ เป็นลายลักษณ์อักษร

6. ความรับผิดชอบ

บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น รวมทั้งผู้เขียนจะต้องคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัย ไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ซึ่งทางวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงานด้วยโปรแกรม CopyCat เว็บ Thaijo ในระดับ ไม่เกิน 25%

ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสารบวรสหการศึกษา

และมนุษยสังคมศาสตร์ โดยรวมทั้งทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความในวารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการวารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์และวารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์
Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences (JOB_EHS).
ISSN : 2730-3233 (Online) https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS

จริยธรรมการตีพิมพ์

วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์ (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 (หากมีการฟ้องร้องจะเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่เพียงผู้เดียว ทางวารสารจะไม่รับผิดชอบใดๆ ทั้งสิ้น)
6. ในบทความผู้เขียนจะต้องไม่รายงานข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างข้อมูลเท็จ หรือการปลอมแปลง บิดเบือน รวมไปถึงการตกแต่ง หรือ เลือกแสดงข้อมูลเฉพาะที่สอดคล้องกับข้อสรุป
7. ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการเอกสารอ้างอิง และควรอ้างอิงเอกสารเท่าที่จำเป็นอย่างเหมาะสม
8. ผู้เขียนจะต้องแก้ไขบทความตามผลประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิและกองบรรณาธิการให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด
9. ผู้เขียนจะต้องระบุชื่อแหล่งทุนที่ให้การสนับสนุนในการทำวิจัย (ถ้ามี) และจะต้องระบุผลประโยชน์ทับซ้อน (ถ้ามี)
10. ในกรณีที่ บทความวิจัยมีกระบวนการวิจัยเกี่ยวข้องกับมนุษย์ ผู้นิพนธ์จะต้องส่งหลักฐานการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มาประกอบการลงตีพิมพ์ด้วยจึงจะได้รับการพิจารณาลงตีพิมพ์ในวารสาร

จริยธรรมของผู้ประเมินบทความ

1. หลังจากได้รับบทความจากบรรณาธิการวารสารและผู้ประเมินบทความ ตระหนักว่าตนเองอาจมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้นิพนธ์ที่ทำให้ไม่สามารถให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระได้ ผู้ประเมินบทความควรแจ้งให้บรรณาธิการวารสารทราบและปฏิเสธการประเมินบทความนั้นๆ
2. ผู้ประเมินบทความ ควรประเมินบทความในสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาความสำคัญของเนื้อหาในบทความที่มีต่อสาขาวิชานั้นๆ คุณภาพของการวิเคราะห์ และความเข้มข้นของผลงานหรือระบุผลงานวิจัยที่สำคัญๆ และสอดคล้องกับบทความที่กำลังประเมิน แต่ผู้เขียนบทความไม่ได้อ้างถึง เข้าไปในการประเมินบทความด้วยผู้ประเมินไม่ควรใช้ความคิดเห็นส่วนตัวที่ไม่มีข้อมูลรองรับมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินบทความ
3. เมื่อผู้ประเมินบทความพบว่า มีส่วนใดของบทความ ที่มีความเหมือนกัน หรือซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่นๆ ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ

4. ผู้ประเมินบทความต้องรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาแก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความ

5. ผู้ประเมินบทความต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง

จริยธรรมของบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาคุณภาพของบทความ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารที่ตนรับผิดชอบ และต้องคัดเลือกบทความมาตีพิมพ์หลังจากผ่านกระบวนการประเมินบทความแล้ว โดยพิจารณาจากความชัดเจน และความสอดคล้องของเนื้อหากับนโยบายของวารสารเป็นสำคัญ 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 โดยนำผลของการวิจัยมาเป็นตัวชี้นำว่า สมควรตีพิมพ์เผยแพร่หรือไม่

6. บรรณาธิการจะต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้เขียนและผู้ประเมิน

7. บรรณาธิการต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง