



# วารสาร มจร.หริภุญชัยปริทรรศน์

## Journal of MCU. Haripunchai Review

**ISSN: 2672-9792 (Online)**

ที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม – มีนาคม 2567

Vol.8 No.1 January - March 2023

### วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมการผลิตผลงานทางวิชาการและงานวิจัยสาขาวิชา ศาสนา, ปรัชญา, พระพุทธศาสนา, สังคมวิทยา, รัฐศาสตร์, รัฐประศาสนศาสตร์, การบริหารการศึกษา, นิติศาสตร์ และสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บริการทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนาแก่สังคม เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนของนักวิชาการทั้งภายในและภายนอก และเพื่อสนับสนุนให้เกิดวารสารทางวิชาการกลางของมหาวิทยาลัย

บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสาร มจร หริภุญชัยปริทรรศน์ต้องเป็นภาษาไทย จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร มจร หริภุญชัยปริทรรศน์ อย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร ทุกบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้รับการตรวจสอบทางวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ไม่น้อยกว่า 2 ท่านต่อบทความ ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสาร มจร หริภุญชัยปริทรรศน์ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือเป็นทัศนะของมหาวิทยาลัยหรือกองบรรณาธิการ วารสาร มจร หริภุญชัยปริทรรศน์

### เจ้าของ

วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน วิทยาเขตเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 192 หมู่ที่ 2 ถนนลำพูน-ป่าซาง อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน 51000 โทรศัพท์ 053 – 563163 ต่อ 100 Fax ต่อ 105 <http://lpn.mcu.ac.th/lpn/>

## กองบรรณาธิการวารสาร

บรรณาธิการ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสน่ห์ ใจสิทธิ์

หัวหน้ากองบรรณาธิการ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ บุญรัตน์

ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ : นายพุทธิพงษ์ กันทะรส

กำหนดเผยแพร่ : ปีละ 4 ฉบับ (ฉบับที่ 1 มกราคม – มีนาคม - ฉบับที่ 2 เมษายน – มิถุนายน-ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน- ฉบับที่ 4 ตุลาคม-ธันวาคม)

## คณะกรรมการกองบรรณาธิการ

|                                           |                                    |
|-------------------------------------------|------------------------------------|
| พระครูสิริสุตตานุกต,ดร.รศ.                | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| พระครูโกวิทธรรมธาดา,ดร.ผศ.                | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| รองศาสตราจารย์ อุเทน ปัญญา                | มหาวิทยาลัยนอร์ท เชียงใหม่         |
| รองศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ     | นักวิชาการอิสระ                    |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยนันท์ธรรม ขาวงาม | มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง             |
| รองศาสตราจารย์ ดร.โชติ บดีรัฐ             | มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม       |
| รองศาสตราจารย์ ดร.วิระ เลิศสมพร           | มหาวิทยาลัยพะเยา                   |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล เครือแสง      | มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์         |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ อุปสอด       | มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง             |

## คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ

ศาสนา, ปรัชญา, พระพุทธศาสนา, สังคมวิทยา, รัฐศาสตร์, รัฐประศาสนศาสตร์, การบริหาร การศึกษา, นิติศาสตร์ และสาขาอื่นๆ

## ผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศาสตราจารย์,ดร.  
พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, ศาสตราจารย์,ดร.  
พระครูโสภณปริยัติสุธี, รองศาสตราจารย์ ดร.  
พระครูสิริสุตตานุกต, รองศาสตราจารย์.ดร  
รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุขะพรหม  
รองศาสตราจารย์ ดร.วรกฤต เกื้อนช้าง

รองศาสตราจารย์ ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์  
 รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช  
 รองศาสตราจารย์ ดร.วรวิทย์ นิเทศศิลป์  
 รองศาสตราจารย์ ดร.โกนิษฐ์ ศรีทอง  
 รองศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย สิงอุดม  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพรินทร์ ณ วันนา  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไกรสร แสนวงศ์  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ มหากันธา  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรปรัชญ์ คำพงษ์  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาเดช อุปนันท์  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรวินธุ์ วงษ์สอาด

#### ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย

สาขาวิชาศาสนา, ปรัชญา, พระพุทธศาสนา, สังคมวิทยา, รัฐศาสตร์, รัฐประศาสนศาสตร์,  
 การบริหารการศึกษา, นิติศาสตร์ และสาขาอื่นๆ

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย

ศาสตราจารย์ ดร.ยศ สันตสมบัติ  
 รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ จงแก้ววัฒนา  
 รองศาสตราจารย์ ดร.บุญลือ เผือกผ่อง  
 รองศาสตราจารย์ ดร.ธัญวัฒน์ รัตนศักดิ์  
 รองศาสตราจารย์ สมหมาย เปรมจิตต์  
 รองศาสตราจารย์ ดร.ประเวศ อินทองปาน  
 รองศาสตราจารย์ สิริกร กาญจนสุนทร  
 รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวคนธ์ สุดสวัสดิ์  
 รองศาสตราจารย์ ดร.กุหลาบ รัตนสังธรรม  
 รองศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ  
 รองศาสตราจารย์ ดร.เดชชาติ ตริทรัพย์  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณพงศ์ วงศ์ณาศรี  
 รองศาสตราจารย์ ดร. ดวงใจ บุญกุล

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยบูรพา  
 นักวิชาการอิสระ  
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

|                                                 |                                       |
|-------------------------------------------------|---------------------------------------|
| รองศาสตราจารย์ ดร. ชะลอ รอดคอย                  | มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง                |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ รักดี            | มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง                |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยนันท์ธร ขาวงาม         | นักวิชาการอิสระ                       |
| รองศาสตราจารย์ ดร. โชติ บดีรัฐ                  | มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม          |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระธรรม เนียมน้ำเพชร     | มหาวิทยาลัยเนชั่น                     |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อธิปัตย์ บุญเหมาะ         | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล เครือแสง            | มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์            |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ แสนคำ           | นักวิชาการอิสระ                       |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติธันต์ ญาณพิสิษฐ์     | มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์                  |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา          | มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร               |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์(พิเศษ) ดร.ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร | สถาบันเทคโนโลยีภาคตะวันออก            |
|                                                 | แห่งสุวรรณภูมิ                        |
| ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ                         | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย         |

## พิธีจนอักษร

|                             |                     |
|-----------------------------|---------------------|
| ดร.นฤพันธ์ สมเจริญ          | พระมหาอรรถพล นริสโร |
| ดร.ปิ่นปิ่นท์ เหลืองพิทักษ์ | ดร.จันทร์สม ตาปูลิง |

## ออกแบบปก ภาพ/ศิลปกรรม:

นายกฤษดาภรณ์ กองเงิน

สำนักงาน : ศูนย์บัณฑิตศึกษา อาคาร 2 ชั้น 2 วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน 192 หมู่ที่ 2 ถนนลำพูน-ป่าซาง  
อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน 51000 โทรศัพท์ 053 – 563163

จัดพิมพ์โดย : วารสาร มจร.หริภุญชัยปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัย  
สงฆ์ลำพูน (ออนไลน์)

## บทบรรณาธิการ

วารสาร มจร. ตรีภุชชัยปริทรรศน์นี้เป็นปีที่ 8 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม - มีนาคม พ.ศ. 2567 จำนวน 23 บทความ คณะกองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความโดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Review) จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการลงตีพิมพ์โดยคัดเลือกและกลั่นกรองบทความให้เกิดความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากที่สุด ควรค่าแก่การตีพิมพ์เผยแพร่ อีกทั้งเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการและเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการซึ่งเนื้อหาสาระในเล่มประกอบด้วยนักวิชาการและเรื่องดังต่อไปนี้

**ประดิษฐพงษ์ อภิรัชติกุล พดิน แดงจวง และชาลิ ภัคดี** ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนบ้านศาลา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า 1. การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนมีจุดเด่นหลายประการ แต่ก็ยังมีจุดที่ควรพัฒนาที่สามารถใช้การบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปได้ 2. รูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC ได้รับการยอมรับจากผู้เชี่ยวชาญ มี 4 ขั้นตอน คือ Plan-Do-Check-Act และ SC-Model ประกอบด้วย S: Supportive & Shared leadership C: Collective learning and application of learning and Professional Learning Community 3. ทดลองรูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC กับกลุ่มเป้าหมายในโรงเรียนบ้านศาลา ในช่วงเดือนสิงหาคม 2565 และ 4. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC หลังการใช้รูปแบบการทำงานร่วมกันเป็นทีมมีพัฒนาการที่ดีขึ้น และมีระดับความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก

**พิราวัลย์ ทองสุข พระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปญโญ และธิดา หนัมนิ** ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารโครงการจัดจำหน่ายสินค้าธงฟ้าราคาประหยัด ลดค่าครองชีพประชาชนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน พบว่า 1. ประสิทธิภาพการบริหารโครงการจัดจำหน่ายสินค้าธงฟ้าราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพการบริหารโครงการจัดจำหน่ายสินค้าธงฟ้าราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการบริหารโครงการจัดจำหน่ายสินค้าธงฟ้าราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน พบว่า ปัญหาการดำเนินงาน คือ สินค้าที่นำมาจำหน่ายมีไม่เพียงพอต่อ

ความต้องการ พื้นที่จัดโครงการอยู่ห่างไกล ข้อเสนอแนะ คือ การนำหลักพละ 4 เป็นหลักธรรมที่จะส่งเสริมให้ประชาชนที่เข้าร่วมโครงการทุกคนเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ยอมรับฟังปัญหา เคารพการตัดสินใจของผู้อื่น และจะปรับปรุงแก้ไขสิ่งบกพร่องของตน โดยมองถึงประโยชน์ของส่วนร่วมมากกว่าส่วนตน จะทำให้เกิดความร่วมมือนำไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

**ศรัญญู พิมใบ พระมหาสกุล มหาวิโร, ผศ.ดร. และพระครูวิจิตตาสนาทร, ผศ.ดร.** ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวง อำเภอเถลิง จังหวัดลำพูน พบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานบริหารบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 พบว่า ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 พบว่า โดยภาพรวมมีความเห็นสอดคล้องกันทั้ง 4 ด้าน 3) ผลการทดลอง รูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวง อำเภอเถลิง จังหวัดลำพูน พบว่า หลังการทดลอง ค่าสถิติมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า 0.05 และ 4) ผลการประเมินผลและพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรม สังคหวัตถุ 4 พบว่า ก่อนและหลังการทดลองโดยใช้สถิติ Paired T Test ทั้งด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอรรถจริยา และด้านสมานัตตตามีผลการประเมินที่พัฒนาขึ้นทุกข้อ

**มณีกศักดิ์ โพธิายะ ชาลี ภักดี และฉัตรชัย ศิริกุลพันธ์** ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการวัดผลประเมินผลของโรงเรียนดอยสะเก็ดผดุงศาสน์ อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านการบริหารสมรรถนะครูด้านการวัดผลประเมินผลโรงเรียนโดยใช้กระบวนการ PDCA พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนต่ำเนื่องจากกระบวนการจัดการเรียนรู้ ส่วนหนึ่งมาจากการวัดผลประเมินผลที่ไม่สอดคล้อง และขาดการนำแหล่งเรียนรู้มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้เป็นไปตามแบบเรียนสำเร็จรูปซึ่งอาจจะไม่ตรงกับบริบทของโรงเรียน ขาดการใช้กระบวนการ PDCA เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารอย่างเป็นระบบ สมรรถนะการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนเป็นสมรรถนะที่ควรพัฒนาอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะด้านการวัดและประเมินผล และแนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านวัดผลประเมินผลของโรงเรียนดอยสะเก็ดผดุงศาสน์ อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าควรประกอบด้วยแนวทาง ดังนี้ (1) การพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดผลประเมินผลในชั้นเรียน (2) การพัฒนาแผนจัดการเรียนรู้ (3) การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการ

วัดผล (4) การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน (5) การประกันคุณภาพรายปี และ (6) กิจกรรมติดตามผลการเรียนของผู้เรียน

**ขวัญสุดา สุทธิแสน วรปรัชญ์ คำพงษ์ และเกียรติศักดิ์ สุขเหลือง** ศึกษาเรื่อง คุณภาพการให้บริการประชาชนของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน พบว่า 1. คุณภาพการให้บริการประชาชนของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสัจพจน์ 4 กับคุณภาพการให้บริการประชาชนของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน พบว่า มีแนวทางดังนี้ 1) การให้บริการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเท่าเทียมกัน 2) การให้บริการด้วยความพร้อม ตรงต่อเวลารวดเร็ว ตามขั้นตอน ด้วยความถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย 3) การให้บริการเพียงพอ มีความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ 4) การให้บริการอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง ด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่ทุกขั้นตอน 5) การพัฒนาระบบการให้บริการทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ลดระยะเวลาในการขอรับบริการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

**บัญชา วงษ์ถวิล** ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสหมิตรวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสหมิตรวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญาและการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี แนวทางการพัฒนา ผู้บริหารควรจัดประชุมเพื่อหารือกับบุคลากรในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมและรับทราบกันอย่างทั่วถึง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้แก้ไขปัญหาร่วมกัน ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการทำงาน มีความกระตือรือร้น มีพลังกาย พลังใจและพลังเชิงบวก ให้ผู้ร่วมงานได้เห็นได้เชื่อมั่นในตัวของผู้บริหาร ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความถนัด ไม่มอบหมายงานหรือภาระงานไว้กับคนใดคนหนึ่งมากเกินไป

**เสรี ปินชัย ชาลี ภักดี และพระมหาสกล มหาวิโร, ผศ.ดร.** ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์ (Learning outcome) ของโรงเรียนเทศบาลวัดเขียงยืน พบว่า

การดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ได้แก่ การวางแผน (P) นำแผนไปสู่การปฏิบัติ (D) ตรวจสอบหรือประเมินผลการปฏิบัติตามแผน (C) ปรับปรุง และ (A) นำแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการนำรูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์ ที่พัฒนาแล้วไปสู่การปฏิบัติ (D) คือ 1) ให้ความสำคัญกับพื้นฐานความรู้เดิม 2) การจัดระเบียบโครงสร้างความรู้ 3) การสร้างแรงจูงใจ 4) การสร้างและพัฒนาความรู้ 5) การลงมือทำ 6) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และ 7) การกำกับการเรียนรู้ รูปแบบโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

**อนุวิทย์ หน่อทอง สหทัยา วิเศษ และพระครูโสภณปริยัติสุธี** ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบทบาทนักการเมืองในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา พบว่า แนวทางการพัฒนาบทบาทนักการเมืองในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 พบว่า 1. ทาน นักการเมืองควรส่งเสริม สนับสนุน งบประมาณด้านการสร้างอาชีพให้กับชุมชน 2. ปิยวาจา นักการเมืองควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ สร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเสนอความคิดเห็นได้ 3. อตถจริยานักการเมืองควรมีการให้บริการประชาชนอย่างเต็มที่ ทั้งยังประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับประชาชน 4. สมานัตตตา นักการเมืองมีความประพฤติตนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของตน จัดสรรงบประมาณให้ทั่วถึง และลงพื้นที่พบปะประชาชนอย่างสม่ำเสมอ

**พระปลัดธนวัฒน์ ขยเขมฺมโร (ไชยอ้าย) และสาโรจน์ แก้วอรุณ** ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปฏิบัติ รองลงมาคือ ด้านการตรวจสอบ ด้านการวางแผน และด้านการปรับปรุง ตามลำดับ แนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน ผู้บริหารเป็นผู้นำในการวางแผนโดยกำหนดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินการตามแผนเป้าหมาย นโยบาย แนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารเป็นผู้นำและส่งเสริมให้มีการนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยกำหนดให้ครู บุคลากร และชุมชนที่มีส่วนร่วม การปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา

**พระมหามานพ วิฑโรโค พระครูวิฑิตศาสนาท, ผศ.ดร. และพระมหาสกล มหาวิโร, ผศ.ดร.** ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ พบว่ารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน วิเคราะห์ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษา การวางแผนนิเทศ 3 การดำเนินการนิเทศ และ 4 การประเมินผล ตรวจสอบผลการนิเทศ โดยมีเงื่อนไขได้แก่ ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อม ระบบสารสนเทศ ความร่วมมือของครูและบุคลากรทุกฝ่าย การทำงานเป็นทีม และวัสดุอุปกรณ์ ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานนิเทศภายในมีความสอดคล้องกับหลักการและทฤษฎีการบริหารงาน และการดำเนินงานของการนิเทศภายใน มีความเป็นไปได้ และผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวง พบว่า โดยรวมอยู่ระดับมาก ทั้งด้านความเป็นประโยชน์ด้านความสอดคล้อง ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้

**ปวิข ญาณาศิษฐ์ ศึกษาเรื่อง ปัญหาและมาตรฐานทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานของ** ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศไทย พบว่า สถานะของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศไทยไม่สามารถจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกันกับประเทศสหราชอาณาจักร แต่การทำงานของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศสหราชอาณาจักรนั้นมีเงื่อนไขการทำงานที่แตกต่างจากประเทศไทยกันอย่างสิ้นเชิง ในขณะที่ประเทศสหรัฐอเมริการัฐแคลิฟอร์เนียมีการกำหนดให้ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเป็นลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ดังนั้นและประเทศไทยจึงสมควรที่จะมีมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเป็นพระราชบัญญัติในเรื่องสถานะการเป็นลูกจ้างเพื่อให้ได้รับความคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ เวลาทำงาน วันหยุด วันลา ค่าชดเชย การประกันสังคม และความรับผิดชอบของนายจ้างต่อการกระทำของลูกจ้าง ให้เทียบเท่ากับลูกจ้างทั่วไป

**ปัญจศิลป์ วรรณภพ ธีรทัศน์ โรจน์กิจจากุล และเกียรติศักดิ์ สุขเหลืออง ศึกษาเรื่อง** ประยุกต์หลักปาปนิกรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในตำบลไชยวัฒนา อำเภอบัว จังหวัดน่าน พบว่า การประยุกต์หลักปาปนิกรรมมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในตำบลไชยวัฒนา 1. ด้านจักขุมา การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ควรกำหนดทิศทางการดำเนินงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล มีกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล 2. ด้านวิรุโ การเป็นผู้ชำนาญในงาน ควรมีความรับผิดชอบต่อการกิจที่ได้รับมอบหมายอย่าง

เต็มความสามารถ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันต่อเหตุการณ์ มีความชำนาญในงานของตน และมีความชำนาญเฉพาะด้าน ทั้งการบริหารคน บริหารทรัพยากร หรือบริหารชุมชน 3. ด้านนิสัยสัมพันธ์ การเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น ควรเป็นกัลยาณมิตรกับผู้ร่วมงานและประชาชน มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการติดต่อประสานงาน และเป็นนักประสานงานที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคนในชุมชน

**กฤตพร แก้วตา ขาลี ภักดี และพระมหาสกุล มหาวิโร, ผศ.ดร.** ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนคำเที่ยงอนุสรณ์ พบว่า แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนคำเที่ยงอนุสรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่ามีแนวทาง 7 ค : 7 คุณภาพ คำเที่ยง ดังนี้ 1) แนวทางการสร้างคุณภาพมาตรฐาน 2) แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ 3) แนวทางการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ 4) แนวทางการส่งเสริมคุณภาพผลการประเมินผล และตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายใน 5) แนวทางการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 6) แนวทางการสร้างคุณภาพการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง 7) แนวทางพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพโดยพิจารณาจากรายงานผลการประเมินตนเอง

**ศุภรา ถาอินทร์ และสิทธิชัย มูลเขียน** ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนยุพราชวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงใหม่ พบว่า แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนผ่านกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพระหว่างครูผู้สอนและกับผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับครูผู้สอน และมีกิจกรรมในการสร้างเสริมกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากร มีแนวทางในการพัฒนาครูผู้สอนให้สามารถพัฒนาทักษะกระบวนการคิดให้กับผู้เรียน ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้การสอน และควรมีแนวทางในการพัฒนาครูผู้สอนให้สามารถออกแบบกระบวนการเรียนรู้และการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 อย่างเป็นรูปธรรม

**วิวัฒน์ โนจา พระมหาสกุล มหาวิโร, ผศ.ดร. และพศิน แดงจวง** ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยยะวงศาพัฒนา อำเภอเถิน จังหวัดลำพูน พบว่า ผลการสร้างรูปแบบการ

บริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญโดยการสนทนากลุ่ม มี 4 ขั้นตอน คือ Plan-Do-Check-Act และ SC-Model ประกอบด้วย การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ ใช้หลักนวัตกรรม PLC สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่วนการทดลองรูปแบบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC ได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ในการดำเนินกิจกรรมของฝ่ายบริหารงานวิชาการในช่วงเดือนกันยายน 2565 และผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการทำงานร่วมกัน และด้านการสื่อสาร หลังใช้รูปแบบมากกว่าก่อนใช้รูปแบบ และประเมินความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด

**สุดารัตน์ ศรีโยหะ วัลนิกา ฉลากบาง และเอกลักษณ์ เพียสา** ศึกษาเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน พบว่า องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมมีความเหมาะสมในระดับมาก ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 2) การสื่อสารแบบเปิดเผยความเหมาะสมในระดับมาก ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 3) การมีปฏิสัมพันธ์ความเหมาะสมในระดับมาก ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 4) การมีเป้าหมายเดียวกันความเหมาะสมในระดับมาก ประกอบด้วย 4 พฤติกรรมบ่งชี้ และ 5) การไว้วางใจซึ่งกันและกันความเหมาะสมในระดับมาก ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

**สุรรัตน์ ไชยมีง** ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประชาสัมพันธ์ของเทศบาลตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน พบว่า แนวทางการพัฒนารูปแบบการประชาสัมพันธ์ของเทศบาลตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน คือ การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการประชาสัมพันธ์ มีดังนี้ ๑) ด้านการเผยแพร่ข่าวสาร ข่าวสารที่สื่อออกไปต้องมีความถูกต้องเหมาะสมมีการพิจารณาก่อนและบ่งบอกภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ๒) ด้านการชักจูงใจ ข้อมูลที่ประชาสัมพันธ์ควรมีลักษณะเนื้อหาในการชักจูงใจคนให้เห็นด้วย ทำให้ความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมของผู้ฟังเปลี่ยนไป ไม่ว่าจะเป็นภาษาพูด ภาษาเขียนหรือการทำภาพประกอบ ให้ผู้รับสารได้เห็นภาพและเชื่อในสิ่งที่ผู้ส่งสารต้องการสื่อให้เข้ากับยุคสมัยในปัจจุบัน ๓) ด้านการจัดองค์การ การบริการจัดการที่เป็นระบบมีการจัดแบ่งงานที่ชัดเจนและภารกิจให้กับบุคลากรตามความถนัดในงานนั้น ๆ ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ข่าวสารประชาสัมพันธ์แก่ประชาชน หรือกลุ่มเป้าหมาย การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเครือข่ายประชาสัมพันธ์มีความจำเป็นเพื่อให้เครือข่ายทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมทั้ง Online และ offline

๔) ด้านการไตร่ตรอง การประชาสัมพันธ์จะให้ได้ดีมีประสิทธิภาพควรต้องมีการทบทวนข้อมูลที่ได้ดำเนินการไปแล้วว่าถูกต้อง เหมาะสมกับเวลา สถานการณ์ มีข้อบกพร่องที่ต้องปรับปรุงแก้ไขหรือไม่ มีการพัฒนาเทคนิคสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ให้มีความทันสมัย

**พระปลัดสมโภชน์ จตรมโม (ทิปะทา) พุนชัย ปันธิยะ และเทพประวิณ จันทรแรง** ศึกษาเรื่อง 1) แนวคิดการรักษาโรคในพระพุทธศาสนา โรค หมายถึง ความเสียตาง ภาวะที่ร่างกายทำงานไม่ได้เป็นปกติจากเชื้อโรค เป็นต้น การเจ็บป่วย การได้รับอุบัติเหตุ การผิดปกติของร่างกายและจิตใจ มี 2 ประเภท คือ โรคทางกาย (กายิกโรค) และโรคทางใจ (เจตสิกโรค) 2) วิธีการบำบัดโรคของชุมชน ตำบลสวนดอก อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง 1. การบำบัดโรคด้วยหมอเมือง ใช้หลักวิชาโหราเวช และการตอกเส้น 2. การบำบัดโรคด้วยยาสมุนไพร 3. การบำบัดโรคด้วยพิธีกรรมปิดเคราะห์ไล่ชานาม 4. การบำบัดโรคด้วยพิธีกรรมสืบชะตาต่ออายุ 5. การบำบัดโรคด้วยลานเทวดาเดินเพื่อสุขภาพ โดยที่ชุมชนยึดหลักแห่งการมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพกายสุขภาพใจของคนในชุมชนได้เป็นอย่างดี 3) แนวทางการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบำบัดรักษาโรคตามยุควิถีใหม่ ประกอบด้วย 1. ประยุกต์ใช้การสร้างความสุขแบบเรียบง่ายในการบำบัดรักษา การปฏิบัติตามอริยมรรคมีองค์ 8 ในการสร้างความสุข 2. ประยุกต์ใช้การสร้างการทำความดีทั้งแก่ตนเองและส่วนรวมในการบำบัดรักษา กรรมดี คือ กุศลกรรม กรรมที่เป็นกุศล การกระทำที่ดี 3. ประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบำบัดรักษาโรค ใช้หลักภาวา 4 นิยาม 5 อายุสูตร และศีล 5

**รณันธร โสภณดิลก และกาญจนาชนินดาภา เมธีวรฉัตร** ศึกษาเรื่อง การรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลางของรัฐสยามในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 พ.ศ.2411-2453 พบว่า ประการแรก กระบวนการรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลางของรัฐสยามสมัยรัชกาลที่ 5 มีการใช้การปฏิรูปหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ (1) การปฏิรูปการปกครอง ซึ่งมีการจัดตั้งกระทรวงย่อย ๆ 12 กระทรวง ที่กรุงเทพฯ ส่วนในภูมิภาคมีการจัดตั้งระบบการบริหารหัวเมืองต่าง ๆ ในรูปแบบมณฑลเทศาภิบาล โดยการส่งข้าราชการส่วนกลางไปกำกับดูแลหัวเมืองสำคัญ ๆ (2) การปฏิรูประเบียบการเงิน การคลัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดเก็บภาษี ซึ่งมีการจัดตั้งหอรัษฎากรพิพัฒน์ขึ้นมาควบคุมการจัดเก็บ (3) การปฏิรูปสังคม โดยการยกเลิกระบบไพร่และระบบทาส รวมทั้งมีการปฏิรูปการศึกษาให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก (4) การปฏิรูประบบกฎหมายและระบบศาลให้ทันสมัย และเป็นแบบแผนเดียวกันทั่วราชอาณาจักรผลจากการรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลางของรัฐสยามได้นำไปสู่ปฏิกริยาต่อต้านอำนาจรัฐสยาม นั่นคือ มีกบฏเกิดขึ้นใน 3 ภูมิภาค คือ กบฏเงี้ยวเมืองแพร่ กบฏผู้มีบุญภาคอีสาน และกบฏพระยาแยก 7 หัวเมืองภาคใต้ อันเป็นผลกระทบระยะสั้น โดยมี

ผลกระทบในระยะยาวของการรวมอำนาจสู่ส่วนกลางของรัฐสยาม คือ ความอ่อนแอของท้องถิ่นที่ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญนโยบายกับการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นของรัฐบาลจนถึงปัจจุบัน

**พระเจดีย์ อัมทัต ทัศนีย์ เนื่องดัด พระพินิจ นาดัง ดร. และพระครูวิรุฬห์สุวรรณดิตถ์** ศึกษาเรื่อง ปัญญาประดิษฐ์ : การเรียนการสอนแบบ Active Learning ด้วยคุณธรรมของผู้สอนในสถาบันการศึกษาของไทย พบว่า คุณธรรม คือ ความดีงามที่ถูกปลูกฝังขึ้นในจิตใจ เป็นธรรมะที่ควบคุมพฤติกรรมทางกาย วาจา และใจ รู้ผิดชอบชั่วดี เกรงกลัวต่อการกระทำชั่ว ให้อยู่ในกรอบของความดี และนักเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา สิ่งที่จะทำให้เขาเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งกาย จิตใจ และเป็นมนุษย์ที่มีคุณค่าต้องสังคมในอนาคตนั้น ผู้สอนต้องสอดแทรกเรื่อง “คุณธรรม” เพื่อที่จะไม่นำนักเรียนหลงผิด นักเรียนเปรียบเสมือนผ้าขาวที่บริสุทธิ์ ได้รับการฝึกอบรมทั้งกายและจิตใจ เติบโตขึ้นจะเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้า

**พระปลัดคิวนัฐ เมธิปชโชโต** ศึกษาเรื่อง ไหล่โค๊ช : คุณลักษณะของพระสงฆ์ในศตวรรษที่ 21 พบว่า สังคมศตวรรษที่ 21 ได้เกิดปัญหาเข้ามาเร็ว เกิดการแข่งขันอย่างรุนแรง ส่งผลให้ผู้คนเกิดความรู้สึกทุกข์ ผิดหวังในชีวิต ส่งผลเกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา เช่น ปัญหาครอบครัว ความรัก การทำงาน เป็นต้น เป็นเหตุคนบางกลุ่มหาที่พึ่ง พาทางจิตใจซึ่งหนึ่งในนั้นก็คือ ไหล่โค๊ช ซึ่งเป็นที่นิยมกันอย่างมากในสังคมไทยปัจจุบัน พระสงฆ์ในฐานะผู้เผยแผ่ศาสนาจึงต้องออกมาแสดงบทบาทในการเป็นไหล่โค๊ช เพื่อพัฒนาไปสู่บทบาทในการเผยแผ่คำสอนตามพุทธนโยบายของพระศาสดา โดยคุณลักษณะของพระสงฆ์ผู้เป็นไหล่โค๊ชในศตวรรษที่ 21 คือ 1) อุดมการณ์ พระสงฆ์มุ่งเกื้อกูลประโยชน์แก่ผู้อื่น 2) หลักการ พระสงฆ์ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีความแน่วแน่ มีความรู้ และ 3) วิธีการ พระสงฆ์ต้องชี้ให้เห็น ชวนให้อยาก ปลูกให้เกิดความกล้า และปลอบให้กำลังใจในการพัฒนาชีวิตให้สำเร็จตามเป้าหมาย ในขณะที่เดียวกันพระสงฆ์จะต้องอาศัยสื่อในการเข้าถึงผู้คนเพื่อให้เท่าทันกับโลกในศตวรรษที่ 21

**พระอธิการขวัญชัย ปากาโร (ขัดคำ) และ พระครูโกวิทอรรรถเวที, ผศ.ดร.** ศึกษาเรื่อง หลักพุทธธรรมเพื่อดูแลรักษาความสมดุลต่อสิ่งแวดล้อม พบว่า 1) สิ่งแวดล้อมทางกาย (ศีล) ความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในลักษณะที่ดี จะช่วยให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่ดี เช่น การรับประทานอาหารที่ดีมีประโยชน์ สวมเสื้อผ้าที่ใส่ให้มีความเหมาะสมพอดีไม่คับหรือหลวมจนเกินไป สถานที่อาศัยที่มีความปลอดภัย ดูแลสุขอนามัยของร่างกาย และสุขอนามัยแวดล้อม 2) สิ่งแวดล้อมทางจิต (สมาธิ) การดูแลพัฒนาภาวะจิต หรือสมาธินี้ เน้นในการเสริมสร้างจิตให้มีสภาวะต้องมีการสร้างเสริมให้เกิดจิต 3 ลักษณะ คือ (1) จิตมีความเข้มแข็ง มีความสามารถ (2) จิตมีคุณภาพ และมี

คุณธรรม และ (3) จิตมีสุขภาพดีคือโปร่งโล่ง ไม่เครียด สงบ เย็น อ่อนโยน นุ่มนวล และ 3) สิ่งแวดล้อมทางปัญญา (ปัญญา) การดูแลสุขภาพทางปัญญา คือ การเสริมสร้างให้ปัญญามีความเจริญก้าวหน้า โดยอาศัยหลักภาวะ 4 แบ่งเป็น 2 ด้านใหญ่ ๆ คือ (1) ภาวะทางกาย หรือภาวีกาย เป็นการฝึกอบรมกาย คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ โดยอาศัยความรู้ทางเทคโนโลยี หรือความสามารถทางศิลปะ (2) สีสภาวนา หรือภาวิตสีล การฝึกอบรมพฤติกรรมทางด้านกาย วาจาไม่เบียดเบียน หรือก่อความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น มีวินัยในตนเอง และประกอบอาชีพที่สุจริต (3) จิตตภาวนา หรือภาวิตจิต เป็นการฝึกอบรมด้านจิตใจ ให้สมบูรณ์ด้วยคุณภาพจิต สมรรถภาพจิต และสุขภาพจิตที่ดี มีจิตใจร่าเริงแจ่มใส เบิกบานสดชื่น อิ่มเอิบ ผ่องใส และสงบสุข (4) ปัญญาภาวนา หรือภาวิตปัญญา การฝึกอบรมด้านปัญญา รู้จักคิด รู้จักพิจารณา รู้จักวินิจฉัย รู้จักแก้ปัญหา และรู้จักจัดทำดำเนินการต่าง ๆ ด้วยปัญญาที่บริสุทธิ์

**สังวาร์ วังแจ่ม** ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบแนวคิดการประกันคุณภาพการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยองค์กรในประเทศกับต่างประเทศ พบว่า การประเมินโดยองค์กรในประเทศและต่างประเทศมีความเหมือนกัน คือการประเมินมุ่งเน้นที่คุณภาพผู้เรียน คุณภาพการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้ข้อมูลจากรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ที่สถานศึกษาจัดส่งให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล เป็นแหล่งข้อมูลสำคัญ ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ตรวจสอบได้ที่สถานศึกษา และเมื่อเสร็จสิ้นการประเมินต้องมีการนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป ส่วนความต่างของการประเมินโดยองค์กรในประเทศกับต่างประเทศ คือการประเมินโดยองค์กรต่างประเทศ สถานศึกษาต้องมีทักษะการสื่อสารในระดับสากลที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการตั้งแต่การเป็นสมาชิกรายปีขององค์กรต่างประเทศที่ประสงค์ให้มาประเมิน รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการประเมินตามกำหนดเวลาที่นัดหมายกัน ขณะที่การประเมินโดยองค์กรในประเทศ คือสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) สถานศึกษาไม่มีค่าใช้จ่ายใด ๆ

**พระครูโกวิทบุญเขต พระครูประภาตปัญญาธรร พระใบฎีกาธวัชชัย จรณธมโม และอำนาจ ทาปิน** พบว่า แนวคิดในการสังเคราะห์มรรค 8 กับการบริหารเชิงจริยธรรมขององค์กรภาครัฐ ในประเด็นของการบูรณาการมรรคมีองค์ 8 เพื่อสนับสนุนส่งเสริมและขยายขอบเขตการกำกับควบคุมมาตรการต่าง ๆ ในการบริหารเชิงจริยธรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำมรรคมีองค์ 8 มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบกลไกกระบวนการทำงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพคุ้มค่าและสร้างเครื่องมือควบการบริหารภาครัฐให้มีประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ เพื่อลดช่องว่างแห่งการกระทำ

ความผิดฐานจริยธรรม อันเป็นการรักษาผลประโยชน์ของประเทศและสร้างความชอบธรรมให้เกิดขึ้นกับองค์กรภาครัฐ

ด้วยความปรารถนาดียิ่ง



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ ใจสีห์)

บรรณาธิการวารสาร มจร. หริภุญชัยปริทรรศน์

มกราคม - มีนาคม พ.ศ.2567

## สารบัญ

|                                                                                                                                                   |             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| วัตถุประสงค์                                                                                                                                      | ก           |
| กองบรรณาธิการ                                                                                                                                     | ข           |
| ผู้ทรงคุณวุฒิประจำกองบรรณาธิการ                                                                                                                   | ข           |
| คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ                                                                                                                         | ค           |
| บทบรรณาธิการ                                                                                                                                      | จ           |
| สารบัญ                                                                                                                                            | จ           |
| <b>บทความวิจัย :</b>                                                                                                                              | <b>หน้า</b> |
| การพัฒนารูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนบ้านศาลาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ | 1-16        |
| ประติฐพงษ์ อภิรัชติกุล พศิน แดงจวง และชาลี ภักดี                                                                                                  |             |
| ประสิทธิผลการบริหารโครงการจัดจำหน่ายสินค้าธงฟ้าราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน                                        | 17-31       |
| พิราวัลย์ ทองสุข                                                                                                                                  |             |
| การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวง อำเภอเถิน จังหวัดลำพูน                        | 32-47       |
| ศรัณยู พิมพ์ใบ พระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ.ดร.และพระครูวิจิตรศาสนานทร, ผศ.ดร                                                                           |             |
| แนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการวัดผลประเมินผลของ โรงเรียนดอยสะเก็ดผดุงศาสน์ อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่                                      | 48-62       |
| มณีนีศักดิ์ โพธายะ, ชาลี ภักดี และฉัตรชัย ศิริกุลพันธ์                                                                                            |             |
| คุณภาพการให้บริการประชาชนของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน                                                                     | 63-78       |
| ขวัญสุดา สุทธิแสน, วรปรัชญ์ คำพงษ์ และเกียรตินันท์ สุขเหลือ                                                                                       |             |
| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสหมิตรวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3       | 79-94       |

|                                                                                                                                                        |         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| ปัญญา วงษ์ถวิล และสาโรจน์ แก้วอรุณ                                                                                                                     |         |
| การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์(Learning outcome) ของ<br>โรงเรียนเทศบาลวัดเชียงยืน                                                    | 95-111  |
| เสรี ปินชัย                                                                                                                                            |         |
| การมีส่วนร่วมภาคประชาสังคมในการป้องกันโรคโควิด 19 ในตำบลหลวงเหนือ อำเภอ<br>งาว จังหวัดลำปาง                                                            | 112-127 |
| อนุวิทย์ หน่อทอง สหทัยา วิเศษ และ พระครูโสภณปริยัติสุธี                                                                                                |         |
| การบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียนพระปริยัติธรรม<br>แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน                                            | 128-139 |
| พระปลัดธนวัฒน์ ชยเชษฐา (ไชยอ้าย) และสาโรจน์ แก้วอรุณ                                                                                                   |         |
| การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบ<br>ธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ | 140-157 |
| พระมหามานพ วิตรโค พระครูวิทิศศาสนาทร, ผศ.ดร. และพระมหาสกุล มหา<br>วีโร, ผศ.ดร.                                                                         |         |
| ปัญหาและมาตรฐานทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่าน<br>แพลตฟอร์มในประเทศไทย                                                         | 158-174 |
| ปวิช ญาณพิศุทธิ์                                                                                                                                       |         |
| การประยุกต์หลักปาปนิกรธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในตำบลไชย<br>วัฒนา อำเภอปัว จังหวัดน่าน                                               | 175-190 |
| ปัญจศิลป์ วรรณภพ อีรทัศน์ โรจน์กิจจากุล และเกียรติศักดิ์ สุขเหลือ้ง                                                                                    |         |
| แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนคำเที่ยง<br>อนุสรณ์                                                                             | 191-205 |
| กฤตพร แก้วตา, ซาลี ภักดี และพระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ.ดร.                                                                                                 |         |
| การพัฒนาการพัฒนาศมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนยุพราชวิทยาลัย<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงใหม่                       | 206-219 |
| ศุภรา ถาวินทร์ และสิทธิชัย มูลเขียน                                                                                                                    |         |
| การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลัก                                                                                    | 220-236 |

นวัตกรรม PLC ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยยะวงศาพัฒนา อำเภอสี จังหวัด  
ลำพูน

วิวัฒน์ โนจา พระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ.ดร.และพศิน แดงจวง

การศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน 237-252

สุธารัตน์ ศรีโยหะ วัลนิกา ฉลากบาง และเอกลักษณ์ เพียสา

แนวทางการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบำบัดรักษาโรคตามยุควิถีใหม่

พระปลัดสมโภชน์ จตธมโม (ทิปะทา) พูนชัย ปันธิยะ และเทพประวิณ จันทร 253-268

แรง

การพัฒนารูปแบบการประชาสัมพันธ์ของเทศบาลตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน 269-283

สุรรัตน์ ไชยมิ่ง

### บทความวิชาการ :

การรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลางของรัฐสยามในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้า  
เจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 พ.ศ.2411-2453 284-300

ธนัทธร โสภณดิลก และกาญจน์ชนิตาภา เมธีวรฉัตร

ปัญหาประติษฐ์ : การเรียนการสอนแบบ Active Learning ด้วยคุณธรรมของผู้สอนใน  
สถาบันการศึกษาของไทย 301-312

พระเฉลย อัมทัพบ, ทศนีย์ เนื่องดัด, พระพินิจ นาด่วง ดร. และพระครูวิรุฬห์

สุวรรณดิษฐ์

ไลฟ์โค้ช : คุณลักษณะของพระสงฆ์ในศตวรรษที่ 21 313-329

พระปลัดคิวนัฐ เมธิ์บุชโชโต

หลักพุทธธรรมเพื่อดูแลรักษาความสมดุลต่อสิ่งแวดล้อม 330-344

พระอธิการขวัญชัย ปภากร (ชัดคำ)/ และพระครูโกวิทธรรมธเวที, ผศ.ดร.

การเปรียบเทียบแนวคิดการประกันคุณภาพการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดย  
องค์กรในประเทศกับต่างประเทศ 335-351

สังวาร์ วังแจ่ม

คำแนะนำสำหรับผู้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร มจร. หริภุญชัยปริทรรศน์ 352-347

วารสาร มจร. หริภุญชัยปริทรรศน์



**การพัฒนารูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC เพื่อพัฒนา  
ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนบ้านศาลา  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่**

**A Model of Team Management Development Using the Principle of PLC  
Innovation for Improving the Efficiency of General Management of Ban Sala  
School under Chiang Mai Provincial Administrative Organization**

**ประติฐพงษ์ อภิรัชติกุล Praditphong Aphirattikul**

**พศิน แทงจวง Phasina Tangchuang**

**ชาลี ภัคดี Chalee Pakdee**

**คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย**

**Public Administration, Faculty of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University**

**aphipicko009@gmail.com**



Haripunchai Review 05/05/2023

Haripunchai Review 31/07/2023

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาสภาพการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนบ้านศาลา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ 2)หารูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC 3) ทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC และ 4)ประเมินผลการพัฒนารูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC เพื่อพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนบ้านศาลา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ เป็นการวิจัยและพัฒนา ผู้ให้ข้อมูลจำนวน จำนวน 29 คน และการสนทนากลุ่มจำนวน 8 คน เครื่องมือได้แก่ แบบการสัมภาษณ์ แบบการสนทนากลุ่ม แบบประเมินระดับการทำงานร่วมกันเป็นทีมก่อน-หลังทดลองใช้รูปแบบและแบบประเมินความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ผลการวิจัยพบว่า :**

1. การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนมีจุดเด่นหลายประการ แต่ก็ยังมีจุดที่ควรพัฒนาที่สามารถใช้การบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปได้
2. รูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC ได้รับการยอมรับจากผู้เชี่ยวชาญ มี 4 ขั้นตอน คือ Plan-Do-Check-Act และ SC-Model ประกอบด้วย S: Supportive & Shared leadership C: Collective learning and application of learning and Professional Learning Community
3. ทดลองรูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC กับกลุ่มเป้าหมายในโรงเรียนบ้านศาลา ในช่วงเดือนสิงหาคม 2565
4. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC หลังการใช้รูปแบบการทำงานร่วมกันเป็นทีมมีพัฒนาการที่ดีขึ้น และมีระดับความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก

**คำสำคัญ :** การบริหารงานเป็นทีม, หลักนวัตกรรม PLC, ประสิทธิภาพการบริหารงาน.

**Abstract**

This research aimed 1) to explore the state of general administration of Ban Sala School under Chiang Mai Provincial Administrative Organization, 2) to find the model for team management using the principle of PLC innovation, 3) to try out the model for team management using the principle of PLC innovation, and 4) to evaluate the development of team management model using the principle of PLC innovation to develop the effectiveness of general management of Ban Sala School under Chiang Mai Provincial Administrative Organization. This study was a research and development with 29 key informants and focus group of 8 people. The tools were interview, focus group, assessment of teamwork level before and after using the model and satisfaction assessment. Data were analyzed using basic statistics, mean and standard deviation.

**The research results showed that:**

1. The general administration of the school had much strength, but there was still the point that should be developed and could team management using the principle of PLC innovation to improve the general management effectiveness.
2. The model of team management using the principle of PLC innovation had been accepted by experts. There were 4 steps: Plan-Do-Check-Act and SC-Model that consisted of S: Supportive & Shared leadership, C: Collective learning and application of learning and Professional Learning Community
3. The experiment of the team management model using the principle of PLC innovation with target groups in Ban Sala School during August 2022.
4. The evaluation results of the team management model using the principle of PLC innovation after using the model of working together as a team, there was overall a better improvement and the satisfaction at the high level.

**Keywords:** Team Management, The principle of PLC innovation, Management Effectiveness.

**บทนำ**

แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน สำหรับการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนบ้านศาลา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ นั้น ได้แบ่งภารกิจงานออกเป็น 6 กลุ่มงาน ประกอบด้วย 1) งานอำนวยการ 2) งานโสตทัศนูปกรณ์และประชาสัมพันธ์ 3) งานรักษาความปลอดภัยและป้องกันอุบัติเหตุ 4) งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม 5) งานอนามัยโรงเรียนและโภชนาการ และ 6) งานกิจการนักเรียนและปกครอง และจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง สังเกตการปฏิบัติงานและสัมภาษณ์ครู บุคลากร เกี่ยวกับสภาพการทำงานในช่วงปี 2562-2564 พบว่า (1) ขาดแคลนอัตราครู บุคลากร (2) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานของฝ่ายบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน การเปลี่ยนหัวหน้าฝ่าย การเปลี่ยนหัวหน้างาน การโยกย้ายภารกิจงานจากฝ่ายหนึ่งไปอีกฝ่ายหนึ่ง (3) สภาพปัญหาตามข้อ 1 และ 2 จึงมีผลกระทบทำให้การกระจายงานมีข้อจำกัด จากการที่บุคลากรหนึ่งคนมีภาระหน้าที่หลายหน้าที่ทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง ขาดประสิทธิภาพ บางงานก็มีบุคลากรที่รับผิดชอบเพียงคนเดียว ขาดการประสานงานในฝ่ายและฝ่าย

อื่น ๆ มีการมอบหมายงานที่ซ้ำซ้อน ไม่มีเจ้าภาพที่จะรับผิดชอบงานที่แน่ชัด ขาดข้อมูลในการตัดสินใจ การขาดแคลนบุคลากรของฝ่ายบริหารงานทั่วไปดังกล่าว จึงขัดแย้งกับหลักการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ข้อ 8 ให้คำนึงถึงหลักการให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ โดยตรง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) และจากการวิเคราะห์เงื่อนไขและปัจจัย โดยการใช้เครื่องมือ SWOT Analysis (เอกชัย บุญยาพิษฐาน, 2553 : 15) ผลการดำเนินงานของฝ่ายบริหารงานทั่วไป พบว่าเป็นแบบ WO (Weaknesses – Opportunities) ซึ่งพบจุดอ่อนหลายประการ หนึ่งในนั้น คือ การขาดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ครูและบุคลากรในฝ่ายบริหารงานทั่วไปยังชี้ชัดถึงปัญหาดังกล่าวด้วยเช่นกัน ตัวอย่างเช่น การบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน ตลอดระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีการเปลี่ยนหัวหน้าฝ่าย มีการโยกย้ายภารกิจงานจากฝ่ายหนึ่งไปอีกฝ่ายหนึ่ง ทำให้เกิดช่องว่างในการประสานงาน ไม่มีเจ้าภาพที่จะรับผิดชอบงานที่แน่ชัด และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ หัวหน้างานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ถึงปัญหาในกลุ่มงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นกลุ่มงานที่อยู่ในฝ่ายบริหารงานทั่วไป พบว่า “ปัญหาที่เห็นได้ชัด ก็คือ ขาดการทำงานเป็นทีม สิ่งนี้คือจุดด้อยของฝ่ายบริหารงานทั่วไป”

จากปัญหาการขาดหลักการบริหารงานเป็นทีม ดังกล่าว อาจส่งผลให้การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนบ้านศาลาด้อยประสิทธิภาพ ทั้งนี้หากนำหลักการหรือกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง มาส่งเสริมและสนับสนุนให้การทำงานเป็นทีมเกิดประสิทธิภาพได้แล้ว ก็น่าจะส่งผลให้การบริหารงานทั่วไปพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง หลักนวัตกรรม PLC ก็เป็นหลักการหนึ่งที่นิยมนำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยมีการวิจัยหรือโครงการศึกษาต่าง ๆ กล่าวถึงความสำคัญของหลัก PLC ไว้หลายประการ เช่น Sergiovanni (1994 : -35) ได้อธิบายว่า PLC เป็นสถานที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงาน ซึ่ง Hord (1997) มองในมุมมองเดียวกัน ว่ามีนัยยะแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของครูหรือเปิดโอกาสให้ครูเป็น “ประธาน” ในการเปลี่ยนแปลง (วิจารณ์ พานิช, 2555 : 16) การมีคุณค่าร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ไปถึงการเรียนรู้ร่วมกันและการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารงานเป็นทีมที่มีลักษณะเป็นกระบวนการประกอบไปด้วยการกำหนดโครงสร้างที่แบ่งภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ มีผู้นำกลุ่ม สมาชิกกลุ่มร่วมกันวางแผนและกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่นอน มี

การติดตามประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอมีการปฏิสัมพันธ์กันภายในกลุ่มและกลุ่มอื่น ๆ อยู่ตลอดเวลา

ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนบ้านศาลา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ และในฐานะที่ผู้วิจัยปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาแห่งนี้ จึงมีความสนใจศึกษาวิจัยว่า 1) สภาพการบริหารงานของผู้บริหารระดับต่าง ๆ ในโรงเรียนบ้านศาลา ตำบลตอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่เป็นอย่างไร 2) ในช่วง 3-5 ปีที่ผ่านมาโรงเรียนบ้านศาลาได้ดำเนินการพัฒนารูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักการหรือกระบวนการอื่นใดหรือไม่ อย่างไร 3) หากใช้รูปแบบการบริหารงานเป็นทีม โดยใช้หลักวงจร PLC ที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนบ้านศาลา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ควรประกอบด้วยอะไรบ้าง เพื่อให้ได้รูปแบบการบริหารเป็นทีมที่เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพสถานศึกษา เป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้สนใจ ตลอดจนยกระดับคุณภาพทางการศึกษา ภายใต้แนวคิดการกระจายอำนาจทางการศึกษาจากส่วนกลางสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนบ้านศาลา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อหารูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักวงจร PLC เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนบ้านศาลา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักวงจร PLC เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนบ้านศาลา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่
4. เพื่อประเมินผลการพัฒนารูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักวงจร PLC เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนบ้านศาลา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักวงจร PLC เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนบ้านศาลา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้

### ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 15 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้างาน จำนวน 14 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2564 ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม จำนวน 8 คน ประกอบด้วย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน และกลุ่มครูผู้ปฏิบัติงานหัวหน้าฝ่ายและหัวหน้างานในสถานศึกษา จำนวน 4 คน

### เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview form) ผู้วิจัยได้เลือกใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยในแบบสัมภาษณ์จะประกอบด้วยชุดคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางการสร้างรูปแบบการดำเนินงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC เพื่อให้มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากที่สุด เพื่อใช้ประกอบการพูดคุย สอบถาม สัมภาษณ์ สังเกต ในการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth interview) เป็นการสนทนาซักถามอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ได้ข้อมูลเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ต้องการ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์จะช่วยอธิบายสิ่งที่พบเห็นหรือสังเกตได้ แต่ยังไม่เข้าใจให้เกิดความเข้าใจชัดเจนมากขึ้น และมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยมากที่สุดแล้วนำมาวิเคราะห์ SWOT Analysis เพื่อหาปัจจัย เงื่อนไขที่ส่งผลต่อ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหา เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานทั่วไป แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารงานเป็นทีม โดยใช้หลักนวัตกรรม PLC

2) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในขั้นตอนการหารูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนบ้านศาลาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้ได้รูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC ที่สมบูรณ์ มีขั้นตอนดังนี้

- 1) การดำเนินการคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม
- 2) สร้างเครื่องมือที่ใช้สนทนากลุ่ม ได้แก่ แนวทางการสนทนากลุ่ม
- 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

## 4) การวิเคราะห์ข้อมูล

## 5) ประเมินรูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC ที่สมบูรณ์

3) แบบประเมินประเมินระดับการทำงานร่วมกันเป็นทีมก่อน-หลังทดลองใช้รูปแบบ ใช้ในชั้น การทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC เพื่อพัฒนาประสิทธิผลการ บริหารงานทั่วไป โรงเรียนบ้านศาลา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่

4) แบบประเมินความพึงพอใจต่อกระบวนการการพัฒนารูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้ หลักนวัตกรรม PLC เพื่อพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนบ้านศาลา องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดเชียงใหม่

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา จากการ วิเคราะห์สภาพบริบท การศึกษาเอกสารหลักฐานของโรงเรียน และผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ทางสถิติขั้นพื้นฐาน โดยสถิติที่ใช้ ประกอบด้วย 1) และ 2) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC เพื่อ พัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนบ้านศาลา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ปรากฏผลการวิจัยดังนี้

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 1** สภาพการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนบ้านศาลา องค์การบริหารส่วน จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนมีจุดเด่นหลายประการ ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความรู้ ความเชี่ยวชาญ กำกับดูแลการปฏิบัติงาน 2) ผู้บริหารยึดหลักธรร มาภิบาลในการบริหารงาน 3) มีทรัพยากรสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู บุคลากรอย่างเพียงพอ 4) สถานศึกษาสนับสนุนให้ครู บุคลากรเข้ารับการศึกษอบรมและดูงาน และ 5) ครู บุคลากรมี ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีช่วยสนับสนุนในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ยังมีจุดที่ควรพัฒนา ได้แก่ 1) โครงสร้างการบริหารจัดการขององค์กรยังขาดความชัดเจน 2) สัดส่วนภาระงานกับจำนวน บุคลากรไม่สมดุลกัน/บุคลากรมีภาระงานหลายด้านหลายหน้าที่ 3) บุคลากรไม่เข้าใจในหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมาย 4) บุคลากรขาดกำลังใจในการทำงาน 5) ขาดการประสานงานระหว่างกลุ่มงานฝ่ายต่าง ๆ 6) ขาดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ 7) บุคลากรขาดความชำนาญในการปฏิบัติงาน และ 8) กิจกรรมสัมพันธ์ในกลุ่มมีน้อย/เวลาในการปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มมีน้อย

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 2** รูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนบ้านศาลา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าผู้เชี่ยวชาญทุกท่านเห็นด้วยต่อรูปแบบที่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารเป็นทีม และเห็นว่าหลักนวัตกรรม PLC นั้นเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมการบริหารงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนได้ อย่างไรก็ตาม ควรมีกลไกการขับเคลื่อนกระบวนการด้วยวงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA ประกอบไปด้วย คือ 4 ขั้นตอน Plan-Do-Check-Act ที่จะช่วยให้รูปแบบมีพลวัตรและยั่งยืน และปรับองค์ประกอบเป็น SC-Model ประกอบด้วย S: Supportive & Shared leadership การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน C: Collective learning and application of learning การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ ใช้หลักนวัตกรรม PLC สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ Professional Learning Community ซึ่งเป็นการร่วมมือ ร่วมใจกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานในฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงเรียนบ้านศาลา

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 3** ทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนบ้านศาลา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า P: Plan การวางแผน ดังนี้ 1.1) ประเมินระดับการทำงานร่วมกันเป็นทีมก่อนเริ่มทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC 1.2) สร้างการรับรู้ถึงความสำคัญ ประโยชน์ ตลอดจนการแก้ปัญหาการทำงานของฝ่ายบริหารทั่วไปด้วยการบริหารงานเป็นทีม และหัวใจของการใช้หลักนวัตกรรม PLC เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานร่วมกันโดยทีม เพื่อทีม 1.3) สร้างการรับรู้ถึงโอกาสอันดีที่ทุกคนจะได้เรียนรู้ร่วมกันตลอดจนได้รับการพัฒนาการเป็นผู้นำร่วมกัน พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนบ้านศาลา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ D : Do ได้แก่ การร่วมกันปฏิบัติตามแผนงาน กิจกรรมที่ร่วมกันวางแผนไว้ ดังนี้ 2.1) ทีมงานเห็นว่ามียางบางอย่างที่สามารถเตรียมการและประสานงานไปพร้อม ๆ กันได้ ได้แก่ การจัดเตรียมอาหารและอาหารว่าง จึงเสนอให้ดำเนินการไปพร้อมกัน 2.2) รายละเอียดการดำเนินการแต่ละกิจกรรมนั้น ให้ประชุมและร่วมกันวางแผนในวัน-เวลาที่กำหนด 2.3) ให้หัวหน้างานที่เกี่ยวข้อง จัดเตรียมข้อมูล และนำการประชุมตามวัน-เวลาที่กำหนด โดยสามารถขอคำปรึกษาจากหัวหน้าฝ่ายงานบริหารทั่วไป และผู้อำนวยการโรงเรียนได้ C: See & Act ได้แก่ การตรวจสอบ (Check) พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา และหัวหน้าฝ่ายงานบริหาร มีความสำคัญที่จะสนับสนุนให้ทีมงานมีความมั่นใจ กล้าแสดงออกด้วยความรู้สึกร่วมกันเป็นอิสระ ความสัมพันธ์ที่ดีของทีมงาน ด้วยความรู้สึกร่วมกันเป็นเพื่อน พี่ น้อง และ

ทำกิจกรรมอื่น ๆ ร่วมกันอยู่เสมอ ช่วยให้การดำเนินงานร่วมกันเป็นทีมมีบรรยากาศที่ดี สนับสนุนการทำงานเป็นทีม ความรู้สึกไม่โดดเดี่ยวและการได้รับการยอมรับจากทีมงาน ได้รับการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ถ้อยทีถ้อยอาศัย มีน้ำใจ ให้อภัยกัน และพร้อมจะเรียนรู้ร่วมกันสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และประโยชน์ที่ได้รับจากการการเข้าร่วมรูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC เพื่อพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนบ้านศาลา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ มีทั้งประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตัวเอง ภาคภูมิใจในตัวเองมากขึ้น และประโยชน์ต่อประสิทธิผลของงาน ได้แก่ การได้เรียนรู้ร่วมกัน และการประยุกต์ใช้ความรู้ ใช้หลักนวัตกรรม PLC สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความคิดเห็นหลากหลาย ช่วยให้งานมีประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี และระดับความคิดเห็นจากแบบประเมินระดับการทำงานร่วมกันเป็นทีมในแต่ละด้าน พบว่า บางด้านอยู่ในระดับปานกลาง และบางด้านอยู่ในระดับมาก

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 4** ประเมินผลการพัฒนารูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC เพื่อพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนบ้านศาลา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนารูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC ในภาพรวม พบว่า ระดับความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย อยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การพัฒนารูปแบบฯ ในครั้งนี้ เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้เป็นประโยชน์ต่อการทำงานมีค่าเฉลี่ย การนำนวัตกรรม PLC มาใช้มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย มีประโยชน์ต่อการพัฒนาตัวเองในการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย มีประโยชน์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย เป็นการเรียนรู้ร่วมกันที่ทำให้เกิดการยอมรับและเข้าใจกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ย การขับเคลื่อนกระบวนการด้วยวงจรบริหารงานคุณภาพ PDCA ทำให้การพัฒนาการทำงานมีความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย และเป็นการเรียนรู้ร่วมกันที่มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร มีค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจปานกลาง ได้แก่ ระยะเวลาในการพัฒนารูปแบบฯ และการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้แสดงความสามารถ พัฒนาความเป็นผู้นำร่วมกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย และการพัฒนารูปแบบฯ ในครั้งนี้ทำให้เกิดองค์ความรู้ที่นำไปปรับใช้งานได้ มีค่าเฉลี่ย

## อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรมการ PLC เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนบ้านศาลา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

**อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 1** สภาพการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนบ้านศาลา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ด้วยเทคนิควิเคราะห์ SWOT Analysis พบว่า เป็นจุดเริ่มต้นทำให้ผู้วิจัยทราบถึงประเด็นที่ควรพัฒนา จากการศึกษาเอกสารตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ได้แนวคิดเบื้องต้นที่สามารถนำมาเป็นพัฒนาเป็นรูปแบบได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีรูปแบบที่นักวิจัยอื่น ๆ ทำการศึกษาไว้ก่อนแล้วสอดคล้องกับวโร พังสวัสดิ์ (2553 : 9-13) กล่าวว่า การสร้างหรือพัฒนารูปแบบผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อน โดยเป็นรูปแบบตามสมมติฐานที่ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ผู้วิจัยควรศึกษาสภาพและบริบทขององค์กรที่ต้องการพัฒนาหรือแก้ปัญหาด้วยกระบวนการวิจัยและพัฒนา ซึ่งผลการศึกษาจะนำมาใช้กำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น

**อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 2** การหารูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรมการ PLC เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนบ้านศาลา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้รูปแบบที่ผ่านการวิพากษ์โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญ ทุกท่านเห็นด้วยต่อรูปแบบที่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารเป็นทีม และเห็นว่าหลักนวัตกรรมการ PLC นั้น เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมการบริหารงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนได้ สอดคล้องกับ Fullan (2005) กล่าวว่า PLC เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกันในวงจรของการร่วมกันตั้งคำถามและการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้เป้าหมายร่วมกันของทีมงานปฏิบัติการงานการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนบ้านศาลาฯ คือ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนให้ดีขึ้น เนื่องจากการเป็นการทำงานโดยมีเป้าหมายร่วมกันของบุคคล ในองค์กรเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงาน

**อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 3** ทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรมการ PLC เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนบ้านศาลา องค์การบริหารส่วนจังหวัด

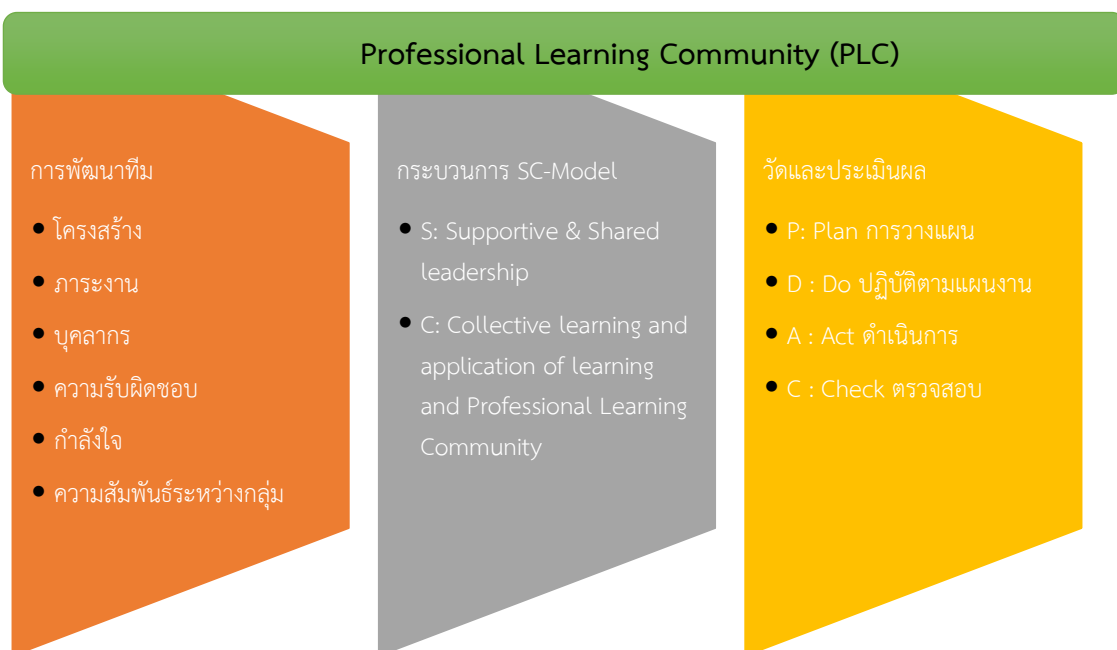
เชียงใหม่ พบว่า จากผลการตรวจสอบ (Check) สะท้อนคิดผลการปฏิบัติงาน (See) ตลอดจนถอดบทเรียนร่วมกันเพื่อให้ได้แนวทางปรับปรุง (Act) การบริหารงานเป็นทีมของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้กลุ่มงานบริหารทั่วไปของโรงเรียนบ้านศาลา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า 1) การสนับสนุนของผู้นำหลัก ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และหัวหน้าฝ่ายงานบริหาร มีความสำคัญที่จะสนับสนุนให้ทีมงานมีความมั่นใจ กล้าแสดงออก ด้วยความรู้สึกเป็นอิสระ 2) ความสัมพันธ์ที่ดีของทีมงาน ด้วยความรู้สึกเป็นเพื่อน พี่ น้อง และทำกิจกรรมอื่น ๆ ร่วมกันอยู่เสมอ ช่วยให้การงานร่วมกันเป็นทีมมีบรรยากาศที่ดี สนับสนุนการทำงานเป็นทีม 3) ความรู้สึกไม่โดดเดี่ยวและการได้รับการยอมรับจากทีมงาน ได้รับการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ถ้อยทีถ้อยอาศัย มีน้ำใจ ให้อภัยกัน และพร้อมจะเรียนรู้ร่วมกันสนับสนุนการทำงานเป็นทีม 4) ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมรูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนบ้านศาลา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ มีทั้งประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง โดยทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตัวเอง ภาคภูมิใจในตัวเองมากขึ้น และประโยชน์ต่อประสิทธิผลของงาน ได้แก่ การได้เรียนรู้ร่วมกัน และการประยุกต์ใช้ความรู้ ใช้หลักนวัตกรรม PLC สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความคิดเห็นหลากหลาย ช่วยให้งานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โดย Krungsri Academy (2564, ออนไลน์) ได้อธิบายลักษณะและแนวทางของการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายและประโยชน์ร่วมกัน หัวหน้าทีมมองเห็นความสามารถที่แตกต่างและให้การสนับสนุนให้สมาชิกทีมได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ด้วยความจริงใจต่อกัน สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีสิทธิสมรสสัมพันธ์อันดีต่อกัน และทีมที่ดีต้องมีผู้นำที่ดี มีผู้ตามที่มีวินัย อันจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของทีมได้อย่างยั่งยืน

**อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 4** รูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนบ้านศาลา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ สามารถยกระดับการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ โดยผลการเปรียบเทียบ ก่อน-หลังใช้รูปแบบ พบว่า ในภาพรวมทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการสื่อสาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านอารมณ์ความรู้สึก ระดับการทำงานร่วมกันเป็นทีมก่อน-หลังการใช้รูปแบบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ กลุ่มเป้าหมายมีพัฒนาการของระดับการทำงานร่วมกันเป็นทีมทุกด้านหลังใช้รูปแบบสูงกว่า

ก่อนใช้รูปแบบ และผลการประเมินความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนารูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC ในภาพรวม พบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ อภิสิทธิ์ อุคำ (2563) พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สมเกียรติ สัจจารักษ์ และคณะ (2564) พบว่า ผลการจัดการเรียนรู้ช่วยให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในบริบทของวิชาที่สอน ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนครู มีความมั่นใจในการพูด มีความสนใจในเรื่องเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น มีความผูกพันต่อพันธกิจขององค์กร ทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีความสุข และยังสอดคล้องกับธีระนันต์ โมธรรม และคณะ (2564) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ พงษ์ดนัย เดชเดชาโชติ (2565) พบว่า กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนมัธยมศึกษามีความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ ความสอดคล้อง และความเป็นไปได้

### องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้จากการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนบ้านศาลา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ด้วย Professional Learning Community (PLC) ดังแผนภาพนี้



จากแผนภาพที่ประยุกต์ใช้โมเดล Professional Learning Community (PLC) ทำให้รูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนบ้านศาลา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยอธิบายได้ดังนี้

**การพัฒนาทีมงาน** หมายถึง การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการเพื่อการพัฒนาทีมงาน ได้แก่ 1) การพัฒนาโครงสร้างการบริหารจัดการขององค์กรให้เกิดความชัดเจน 2) จัดแจงสัดส่วนภาระงานกับจำนวนบุคลากรให้สมดุลกัน/จัดบุคลากรให้มีภาระงานด้านใดด้านหนึ่ง 3) พัฒนาบุคลากรให้เข้าใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ 4) เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงาน 5) กำหนดช่องการประสานงานระหว่างกลุ่มงานฝ่ายต่าง ๆ 6) พัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ 7) พัฒนาบุคลากรให้มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน และ 8) สร้างกิจกรรมสัมพันธ์ในกลุ่ม/ขยายเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มให้มากขึ้น

**กระบวนการ SC-Model** หมายถึง S: Supportive & Shared leadership การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน C: Collective learning and application of learning การเรียนรู้ร่วมกัน และการประยุกต์ใช้ความรู้ ใช้หลักนวัตกรรม PLC สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ Professional Learning Community ซึ่งเป็นการร่วมมือ ร่วมใจกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานในฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงเรียนบ้านศาลา

**การวัดและประเมินผล** หมายถึง ตัวชี้วัดการสร้างแผนการการรับรู้ถึงโอกาสอันดีที่ทุกคนจะได้เรียนรู้ร่วมกันตลอดจนได้รับการพัฒนาการเป็นผู้นำร่วมกัน พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนบ้านศาลา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ โดยให้หัวหน้างานที่เกี่ยวข้อง จัดเตรียมข้อมูล และนำการประชุมตามวัน-เวลาที่กำหนด โดยสามารถขอคำปรึกษาจากหัวหน้าฝ่ายงานบริหารทั่วไป และผู้อำนวยการโรงเรียนได้ และความสัมพันธ์ที่ดีของทีมงาน ด้วยความรู้สึกเป็นเพื่อน พี่ น้อง และทำกิจกรรมอื่น ๆ ร่วมกันอยู่เสมอ ช่วยให้การงานร่วมกันเป็นทีมมีบรรยากาศที่ดี สนับสนุนการทำงานเป็นทีม

### สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนบ้านศาลา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ได้สรุปผลตามวัตถุประสงค์และขั้นตอนการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพการบริการงาน

ทั่วไปของโรงเรียนเพื่อนำมาสร้างรูปแบบการบริหารงานเป็นทีม โดยใช้หลักนวัตกรรม PLC เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนบ้านศาลา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ แล้วนำรูปแบบไปทดลองใช้และประเมินผลการพัฒนารูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนบ้านศาลา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า 1. การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนมีจุดเด่นหลายประการ แต่ก็ยังมีจุดที่ควรพัฒนาที่สามารถใช้การบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปได้ ส่วนรูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC ได้รับการยอมรับจากผู้เชี่ยวชาญ มี 4 ขั้นตอน คือ Plan-Do-Check-Act และ SC-Model ประกอบด้วย S: Supportive & Shared leadership C: Collective learning and application of learning and Professional Learning Community นำไปสู่การทดลองรูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC กับกลุ่มเป้าหมายใน โรงเรียนบ้านศาลา ในช่วงเดือนสิงหาคม 2565 ซึ่งผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC หลังการใช้รูปแบบการทำงานร่วมกันเป็นทีมมีพัฒนาการที่ดีขึ้น และมีระดับความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สมาชิกการเรียนรู้ในชุมชนการพัฒนารูปแบบการบริหารงานเป็นทีมใด ๆ ก็ตามควรเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน มองเห็นความสำคัญของสมาชิกแต่ละคนในความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละคน มากกว่าการมองเพียงคุณวุฒิการศึกษา วิทยฐานะ หรือ ความอาวุโส ทุกคนมีสิทธิ มีเสียงได้แสดงความคิดเห็น และความเป็นผู้นำเท่าเทียมกัน
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน และสนับสนุนให้ผู้ตามกลายเป็นผู้นำที่ดีได้ในอนาคต โดยการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เปิดกว้างและมีการสื่อสารเชิงบวก นำพาผู้ตามให้ก้าวไปข้างหน้าด้วยความชื่นชม และยินดีในความสามารถและความเสียสละของสมาชิก เพื่อสร้างความร่วมมือให้ทุกคนสามารถบรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จได้
3. การใช้หลักนวัตกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ Professional Learning Community: PLC เพื่อสร้างความร่วมมือในการบริหารงานเป็นทีม สามารถนำมาใช้สร้างชุมชนการ

เรียนรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปได้ ด้วยบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร เข้าใจ และเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน การเปิดใจกว้าง และการสื่อสารทางบวกระหว่างทีมงาน

4. องค์ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกันในทีมงานของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ จะเป็นที่ยอมรับร่วมกัน และสามารถดอปสรรคในการไม่ยอมรับของทีมงานเมื่อนำไปพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปได้

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานในฝ่ายงานอื่น ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานแผนและงบประมาณ และฝ่ายบริหารงานบุคคล

2. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาอื่น ๆ

### References

- ธีระนันต์ โมธรรม, วาโร เฟิงส์วส์ดี และเอกลักษณ์ เพียสา. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพรรณ*. 16 (3), 95-107.
- พงษ์คนัย เดชเดชาโชติ. (2565). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 19(84), 115-127.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษ ที่ 21*. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.
- วาโร เฟิงส์วส์ดี. (2553). การวิจัยพัฒนารูปแบบ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 2(4), 1-15.
- สมเกียรติ สัจจารักษ์ นิพนธ์ บริเวณันท์, อุดล นาคะโร, เอมอร นาคหลง, สุวิชา วิริยมานวงษ์, และ นัญญารัตน์ ณ นคร. (2564). การจัดการเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ฝ่ายประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ*. 14(1), 15-28.
- เอกชัย บุญยาธิฐาน. (2553). *คู่มือวิเคราะห์ SWOT อย่างมืออาชีพ*. กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน.

อภิสิทธิ์ อุดา. (2563). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*. 7 (2), 65-78.

Krungsri Academy. (2564). *Teamwork อย่างไรให้มีประสิทธิภาพ*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.krungsri.com/th/plearn-plearn/effective-result-of-perfectteamwork>. [10 กรกฎาคม 2565].

Sergiovanni, T. (1998). Leadership as Pedagogy: Capital Development and School Effectiveness. *Journal of Leadership in Education*. 1 (1), 37-47.

**ประสิทธิผลการบริหารโครงการจัดจำหน่ายสินค้าธงฟ้าราคาประหยัด  
ลดค่าครองชีพประชาชนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน**  
**Effectiveness of Project Management for Distribution of Cheap Blue Flag  
Products for Reducing People's Living of the Nan Provincial Commerce Office**

**พิราวัลย์ ทองสุข** Pirawan Thongsuk

**พระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปญโญ** Phrakhrupalad Watcharaphong Vacirapanyo

**ธิตวุฒิ หมั่นมี** Thitiwut Munmee

วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติฯ  
Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nakhon Nan Buddhist College

Pirawunthongsuk@gmail.com

Haripunchai Review 12/04/2023

Haripunchai Review 13/05/2023

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารโครงการจำหน่ายสินค้าธงฟ้าราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิผลการบริหารโครงการจัดจำหน่ายสินค้าธงฟ้าราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะการบริหารโครงการจัดจำหน่ายสินค้าธงฟ้าราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน ด้วยระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ คือแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 223 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูปหรือคน

**ผลการวิจัยพบว่า** 1. ประสิทธิผลการบริหารโครงการจัดจำหน่ายสินค้าธงฟ้าราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิผลการบริหารโครงการจัดจำหน่ายสินค้าธงฟ้าราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการบริหารโครงการจัดจำหน่ายสินค้าธงฟ้าราคาประหยัด ลดค่าครองชีพประชาชนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน พบว่า ปัญหาการดำเนินงาน คือ สินค้าที่นำมาจำหน่ายมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ พื้นที่จัดโครงการอยู่ห่างไกล ข้อเสนอแนะ คือ การนำหลักพละ 4 เป็นหลักธรรมที่จะส่งเสริมให้ประชาชนที่เข้าร่วมโครงการทุกคนเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ยอมรับฟังปัญหา เคารพการตัดสินใจของผู้อื่น และจะปรับปรุงแก้ไขสิ่งบกพร่องของตน โดยมองถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน จะทำให้เกิดความร่วมมือนำไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

**คำสำคัญ :** ประสิทธิภาพ, การบริหารจัดการ, สินค้าธงฟ้าราคาประหยัด, ค่าครองชีพ

## **Abstract**

The purposes of this study were 1) to study the level of effectiveness of merchandise distribution project management. 2) to compare people's opinions on the management effectiveness of the project for distributing low-cost blue flag products to reduce the cost of living of Nan Provincial Commerce Office. Classified by personal factors 3) Study the problems, obstacles and suggestions for the management of the project of distributing blue flag products at an affordable price to reduce people's cost of living of the Nan Provincial Commerce Office. with an integrated research methodology The quantitative research was a questionnaire for a sample of 223 people and a qualitative research. With in-depth interviews, 9 key informants or people.

**The findings revealed that** 1. to study the Effectiveness of Project Management for Distribution of Cheap Blue Flag Products for Reducing People's Living of the Nan Provincial

2. Comparison of public opinions on the Effectiveness of Project Management for Distribution of Cheap Blue Flag Products for Reducing People's Living of the Nan Provincial Commerce Office. There were different opinions at statistical significance at the .05 level. Therefore, the hypothesis was accepted.

3. Problems, obstacles, and suggestions for the Management for Distribution of Cheap Blue Flag Products for Reducing People's Living of the Nan Provincial Commerce Office. It was found that the operational problem was that the products sold were

insufficient to meet the demand. The project area is far away. The suggestion is to adopt the 4 Physical Education principles as a principle that will encourage all participating people to empathize with each other. accept the problem respect the decisions of others and will improve their deficiencies by looking at the benefits of the participation rather than the individual will cause cooperation leading to the success of the goals.

**Keywords :** Effectiveness, Management, Cheap Blue Flag Products, Cost of living

## บทนำ

จากสถานการณ์เศรษฐกิจ และการเกิดภัยพิบัติต่างๆ ส่งผลต่อภาคการผลิต การจ้างงาน เกษตรกร หารายได้ลดลง ในขณะที่ต้องรับภาระค่าครองชีพที่สูงขึ้น กรมการค้าภายในได้ดำเนินตามนโยบายรัฐบาลในการดูแลความเป็นอยู่ของประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อน โดยดำเนินโครงการธงฟ้าราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชน เพื่อเป็นการช่วยเหลือลดภาระค่าครองชีพของประชาชน รวมทั้งเป็นการเพิ่มกำลังซื้อในประเทศโดยการจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคที่จำเป็นต่อการครองชีพ สินค้าเกษตร ผลิตภัณฑ์ชุมชนในราคาต่ำกว่าท้องตลาด จากผู้ผลิต ผู้ประกอบการรายกลาง/รายย่อย และเกษตรกรถึงผู้บริโภคโดยตรง โดยดำเนินการทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค รวมทั้งการจำหน่ายสินค้าบริเวณตลาดชุมชน ย่านโรงงานและนิคมอุตสาหกรรม หรือแหล่งชุมชนทั่วประเทศ เพื่อเป็นทางเลือกให้กับประชาชนในการเลือกซื้อสินค้าราคาประหยัด ทั้งเป็นการเพิ่มช่องทางการจำหน่ายสินค้าให้กับเกษตรกร ผู้ผลิตรายกลางและรายย่อย (SMEs) กระตุ้นให้เกิดการผลิตและการจ้างงาน สร้างรายได้ให้เกิดการหมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจ โดยมีเป้าหมายการจัดงานจำหน่ายสินค้าในระดับเขตในกรุงเทพฯ และเคหะชุมชน 30 ครั้ง และจัดงานจำหน่ายสินค้าระดับท้องถิ่นหรือชุมชน อำเภอ ตำบล ร่วมกับกิจกรรมส่วนภูมิภาคในแต่ละจังหวัด 76 จังหวัด (กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์, 2559)

สำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน เป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงพาณิชย์ เป็นผู้ปฏิบัติงานตามนโยบายของกระทรวง เป้าหมายหลัก คือ ประชาชนได้รับการคุ้มครองและสามารถเข้าถึงสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีราคาเป็นธรรมโดยแนวทางดูแลค่าครองชีพเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยเพิ่มทางเลือกในการซื้อสินค้าที่จำเป็นแก่การครองชีพ ภายใต้ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน จึงมีโครงการจัดจำหน่ายสินค้าธงฟ้าราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชนขึ้น โดยกำหนดจัดกิจกรรมจำหน่ายสินค้า 15 ครั้ง ในพื้นที่ทั้ง 15 อำเภอของจังหวัดน่าน (สำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน, 2564) โดยดำเนินการร่วมกับกิจกรรม “หน่วยบำบัดทุกข์ บำรุงสุข สร้างรอยยิ้มให้ประชาชน” จังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ

2565 ซึ่งสินค้าที่นำมาจำหน่ายภายในงาน ประกอบด้วยสินค้าราคาพิเศษถูกกว่าท้องตลาด 20 – 40% อาทิ ไข่ไก่ น้ำมันพืช ข้าวหอม น้ำตาลทราย และสินค้าอุปโภคบริโภคอื่นๆ นอกจากนี้ ภายในงานได้มีการจัดสรรพื้นที่ให้แก่ผู้ประกอบการสินค้าเกษตรและสินค้าชุมชนนำสินค้ามาจำหน่าย เพื่อเป็นการช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เพิ่มช่องทางการจำหน่ายสินค้าและสร้างรายได้เพิ่มขึ้น ซึ่งโครงการนี้ได้รับเงินอุดหนุนเพื่อให้สามารถจำหน่ายสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพในราคาถูก ภายในวงเงินงบประมาณที่จำกัดจึงไม่ครอบคลุมแหล่งชุมชนผู้มีรายได้น้อยและผู้ประสบภัยได้ทุกแห่ง ประกอบกับในระยะต่อมารมาได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณดังกล่าวลดลง ทำให้การดำเนินการโครงการจึงต้องลดลงตามไปด้วย

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงประสิทธิผลการบริหารโครงการจัดจำหน่ายสินค้าธงฟ้าราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน โดยมีการนำหลักผล 4 มาประยุกต์ใช้ประกอบกับปัจจัยแวดล้อมในด้านผลผลิตตามเป้าหมาย ด้านความพึงพอใจ ด้านวัดประสิทธิภาพรวดเร็วตอบสนองความต้องการด้านก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยน และด้านก่อให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้น ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด ด้านใดบ้าง มีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินโครงการหรือไม่อย่างไร และควรมีแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการในด้านใดอย่างไรบ้าง เพื่อให้การดำเนินโครงการครอบคลุมและทั่วถึงทุกพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทั้งนี้ เพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้รับมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน และให้เป็นองค์กรที่มีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส มีส่วนร่วมรับผิดชอบและใช้งบประมาณที่ได้รับจัดสรรอย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนต่อไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารโครงการจัดจำหน่ายสินค้าธงฟ้าราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิผลการบริหารโครงการจัดจำหน่ายสินค้าธงฟ้าราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะการบริหารโครงการจัดจำหน่ายสินค้าธงฟ้าราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรภายในงานต้องลงทะเบียนก่อนซื้อสินค้าทั้ง 15 อำเภอของจังหวัดน่าน จำนวน 500 คน (สำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน, 2565)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรภายในงานต้องลงทะเบียนก่อนซื้อสินค้าทั้ง 15 อำเภอของจังหวัดน่าน จำนวน 223 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 125) ซึ่งใช้วิธีการแบบเจาะจง

### ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน 9 รูปหรือคน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับนโยบาย จำนวน 1 คน ผู้บริหารระดับปฏิบัติการ จำนวน 4 คน พนักงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับโครงการ จำนวน 2 คน นักวิชาการพระพุทธศาสนา จำนวน 1 รูป และนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 1 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบของการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารโครงการจัดจำหน่ายสินค้าธงฟ้าราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน” แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เกี่ยวข้องกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบ (Check List) จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตอนที่ 2 เกี่ยวกับหลักผล 4 ต่อประสิทธิภาพการบริหารโครงการจัดจำหน่ายสินค้าธงฟ้าราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน ตอนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารโครงการจัดงานจำหน่ายสินค้าธงฟ้าราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน ตอนที่ 4 เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อประสิทธิภาพการบริหารโครงการจัดจำหน่ายสินค้าธงฟ้าราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัด

น่าน มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้ทรงเชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูปหรือคน ทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ อยู่ในระหว่าง 0.60 – 1.00 ตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.931

2. เชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 9 รูปหรือคน แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับหลักผล 4 ต่อประสิทธิผลการบริหารโครงการจัดงานจำหน่ายสินค้าธงฟ้าราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน

### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

1. เชิงปริมาณ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบค่าที่ t-test และการทดสอบค่าเอฟ f-test

2. เชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตารางแจกแจงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อสนับสนุนข้อมูล เชิงปริมาณ

### **ผลการวิจัย**

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารโครงการจัดจำหน่ายสินค้าธงฟ้าราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน” สรุปผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 1** ระดับประสิทธิผลการบริหารโครงการจัดจำหน่ายสินค้าธงฟ้าราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาระดับรายด้าน ประกอบด้วย ด้านผลผลิตตามเป้าหมาย ด้านความพึงพอใจ ด้านก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยน ด้านวัดประสิทธิภาพรวดเร็ว ด้านตอบสนองความต้องการ และด้านก่อให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้น ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย และตามหลักผล 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาระดับรายด้าน ประกอบด้วย ด้านปัญญาผล ด้านวิริยผล ด้านอนวัชผล และด้านสังคผล ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 2)** เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิผลการบริหารโครงการจัดจำหน่ายสินค้าธงฟ้าราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน โดย

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มี  
ร ำ ย ล ะ เ อี ย ด  
ดังแสดงในตาราง ดังนี้

(n = 223)

| ตัวแปรต้น                | ตัวแปรตาม                      | ค่า t  | ค่า F  | Sig   | ผลการศึกษา |        |
|--------------------------|--------------------------------|--------|--------|-------|------------|--------|
|                          |                                |        |        |       | ยอมรับ     | ปฏิเสธ |
| เพศ                      | ประสิทธิผลการ<br>บริหารโครงการ | -0.465 | -      | 0.643 | -          | ✓      |
| อายุ                     | ประสิทธิผลการ<br>บริหารโครงการ | -      | 0.598  | 0.617 | -          | ✓      |
| การศึกษา                 | ประสิทธิผลการ<br>บริหารโครงการ | -      | 0.263  | 0.902 | -          | ✓      |
| อาชีพ                    | ประสิทธิผลการ<br>บริหารโครงการ | -      | 2.266* | 0.049 | ✓          | -      |
| รายได้เฉลี่ย<br>ต่อเดือน | ประสิทธิผลการ<br>บริหารโครงการ | -      | 1.321  | 0.263 | -          | ✓      |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารโครงการ  
จัดจำหน่ายสินค้าธงฟ้าราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน  
โดยภาพรวมแตกต่างกัน (Sig = .049) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นยอมรับสมมติฐาน  
ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหาร  
โครงการจัดจำหน่ายสินค้าธงฟ้าราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน  
ด้านวัดประสิทธิภาพรวดเร็ว ตอบสนองความต้องการ ด้านก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยน ด้านก่อให้เกิดการพัฒนา  
ที่ดีขึ้น ส่วนด้านผลผลิตตามเป้าหมาย ด้านความพึงพอใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
จึงเปรียบเทียบความแตกต่างกันรายคู่ โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 3) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการบริหารโครงการจัดจำหน่ายสินค้า**  
ธงฟ้าราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน พบว่า การดำเนินงานนั้น  
ย่อมเกิดปัญหาถึงแม้จะมีหลักการดำเนินงานที่ดี ซึ่งการดำเนินงานพบปัญหา คือ สินค้าที่นำมาจำหน่าย  
มีไม่เพียงพอต่อความต้องการ พื้นที่จัดโครงการอยู่ห่างไกลจากในเมือง ข้อเสนอแนะ คือ การนำหลัก

พละ 4 เป็นหลักธรรมที่จะส่งเสริมให้ประชาชน ที่เข้าร่วมโครงการทุกคนเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ยอมรับฟังปัญหา ความต้องการ เคารพการตัดสินใจร่วมกันของผู้อื่น และจะปรับปรุงแก้ไขสิ่งบกพร่องของตนอยู่เสมอ โดยมองถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน จะทำให้เกิดความร่วมมือนำไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องประสิทธิผลการบริหารโครงการจัดจำหน่ายสินค้าธงฟ้าราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

#### 1. ประสิทธิผลการบริหารโครงการจัดจำหน่ายสินค้าธงฟ้าราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน

1.1 ระดับประสิทธิผลการบริหารโครงการจัดจำหน่ายสินค้าธงฟ้าราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน 1) ผลผลิตตามเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการจัดสายงานในการทำงานที่เป็นเอกภาพ และง่ายต่อการกำกับดูแลพนักงานเป็นเพราะมีการวางแผนในการดำเนินงานเป็นขั้นตอนที่ชัดเจนในทุกกระบวนการ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้อย่างทันทั่วทั้งที่มีประสิทธิภาพ 2) ความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ร้านค้ามีสินค้าและบริการที่หลากหลายประเภท ตรงตามความต้องการของประชาชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าร้านค้ามีการจำหน่ายสินค้าที่มีคุณภาพ และสินค้าในงานมีราคาเหมาะสมกับคุณภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ สถานที่จำหน่ายมีทำเลที่ตั้งสะดวกต่อการเดินทางสำหรับประชาชน 3) วัดประสิทธิภาพรวดเร็ว ตอบสนองความต้องการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีกระบวนการดำเนินงานที่เป็นขั้นตอน เพื่อความสะดวกในการดูแลและตรวจสอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นสามารถแก้ไขปัญหาได้ภายในระยะเวลาอันรวดเร็ว การจัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีคุณภาพ มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน 4) ก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้ประกอบการสามารถแก้ไขปัญหาด้านการเงินของธุรกิจร้านค้าในทุกขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ประกอบการสามารถคาดการณ์ผลกำไรล่วงหน้า และสามารถปรับแผนการเงินเพื่อความคล่องตัวในการดำเนินธุรกิจร้านค้าได้ตลอดเวลา ผู้ประกอบการมีเงินทุนหมุนเวียนและแหล่ง

เงินทุนสำรองในการดำเนินธุรกิจร้านค้าอย่างเพียงพอ 5) ก่อให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พัฒนาสินค้าและบริการให้เพียงพอและตอบสนองของประชาชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเพิ่มช่องทางการจำหน่ายสินค้าให้กับผู้ประกอบการและเกษตรกร ประชาชนมีการใช้จ่ายใช้สอยมากขึ้นช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ องปราบปราม (2551) พบว่า พนักงานมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานระดับมากในการที่สามารถลดข้อผิดพลาดที่เคยปฏิบัติไม่ถูกต้องมาขณะนี้ ทำให้ถูกต้องมากขึ้นเป็นอันดับที่ 1 รองลงมา ประสิทธิภาพในการทำงานที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและเมื่อมีเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาสามารถเรียนรู้ได้เป็นอันดับที่ 2 และ 3 ส่วนพนักงานมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานระดับปานกลางในการ ได้รับความสำเร็จในหน้าที่การทำงานเป็นอย่างดีเป็นอันดับสุดท้าย

1.2 ประสิทธิผลการบริหารโครงการจัดจำหน่ายสินค้าคงพัราราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน ตามหลักผล 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า 1) ด้านปัญญาผล คือ ความฉลาด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีพัฒนาความรู้ใฝ่ศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรมีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ด้านวินัยผล คือ ความขยัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีความอดทนอดกลั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรมีความขยันขันแข็ง บุคลากรมีความรอบรอบในการทำงาน 3) ด้านอนวัชผล คือ ความสุจริต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรยึดมั่นจรรยาบรรณ และบุคลากรการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรมีระเบียบวินัย บุคลากรทำงานโปร่งใสไม่คอร์รัปชัน และบุคลากรยึดมั่นตามหลักธรรมาภิบาล 4) ด้านสังคผล คือ มนุษย์สัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำและช่วยเหลือ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าบุคลากรมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม บุคลากรมีจิตใจในการให้บริการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณภัทร ปิณฑรัตน์ (2554 : ก-ข) พบว่า บุคลากรธุรกิจประกันวินาศภัยมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำองค์กรตามหลักผล 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรธุรกิจประกันวินาศภัยมีความคิดเห็นว่าผู้นำองค์กรมีคุณลักษณะตามหลักผล 4 อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านอนวัชผล

## 2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิผลการบริหารโครงการจัดจำหน่ายสินค้าธงฟ้าราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารโครงการจัดจำหน่ายสินค้าธงฟ้าราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มี เพศ อายุ การศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารโครงการจัดจำหน่าย สินค้าธงฟ้าราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรเทพ เชื้อเจ็ดองค์ (2554) พบว่าประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลหางดงมีประสิทธิผลการดำเนินงานรวมสูงกว่า และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งได้แก่การได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก บรรยากาศในการทำงาน และความสามารถของเทศบาลตำบลในการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของทั้งสองเทศบาล

## 3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะประสิทธิผลการบริหารโครงการจัดจำหน่ายสินค้าธงฟ้าราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน

การดำเนินงานนั้นย่อมเกิดปัญหาถึงแม้จะมีหลักการดำเนินงานที่ดี ซึ่งการดำเนินงานพบปัญหา คือ สินค้าที่นำมาจำหน่ายมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ พื้นที่จัดโครงการอยู่ห่างไกลจากในเมือง **ข้อเสนอแนะ** คือ การนำหลักพละ 4 เป็นหลักธรรมที่จะส่งเสริมให้ประชาชนที่เข้าร่วมโครงการทุกคน เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ยอมรับฟังปัญหาความต้องการ เคารพการตัดสินใจร่วมกันของผู้อื่นอยู่เสมอ และจะปรับปรุงแก้ไขสิ่งบกพร่องของตนอยู่เสมอ โดยมองถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน จะทำให้เกิดความร่วมมือนำไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย รวมทั้งการดำเนินโครงการในครั้งต่อไป ควรจัดสถานที่ในการดำเนินโครงการที่สะดวกต่อการเดินทาง ควรอยู่ในเมืองหรือสถานที่ที่มีประชาชนอาศัยอยู่จำนวนมาก พร้อมทั้งกำกับดูแลในเรื่องมาตรฐานของสินค้า หรือกำหนดบทลงโทษต่อ

ผู้กระทำผิด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรเดช อินปั้น (2563 : 1-11) พบว่า 1. ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บังคับการบริหารส่วนตำบลอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ 1) ผู้นำไม่ค่อยมีวิสัยทัศน์ ไม่ค่อยลงพื้นที่ออกพบปะชาวบ้านเพื่อสอบถามความต้องการ สอบถามปัญหาของ

ชาวบ้าน ไม่รู้จักการบริหารงานบุคคล 2) ผู้นำไม่ค่อยเอาใจใส่ดูแลต่อความเดือดร้อนของชาวบ้าน ขาดประชุมบ่อย 3) ผู้นำมีความประพฤติไม่เป็นที่น่าศรัทธาโดยการยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข ทำงานขาดความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบไม่ได้ ให้การช่วยเหลือไม่เท่าเทียมกัน 4) ผู้นำไม่ค่อยให้การอบรมความรู้เรื่องอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้แก่ประชาชนขาดการให้ความรู้เรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล พุดชวานผ่าซาก มุทะลุ เอาแต่อารมณ์ ไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็น พบบยาก ถือตัว แข็งกระด้าง 4. ข้อเสนอแนะ คือ 1) ควรแสวงหาชนชวยในความรู้วิทยาการต่างๆ รู้จักพัฒนาตนเองให้มีความสามารถอยู่เสมอ ควรลงพื้นที่ออกพบปะชาวบ้านเพื่อสอบถามความต้องการสอบถามปัญหาของชาวบ้าน 2) ควรเพิ่มความทุ่มเทเอาใจใส่ดูแลต่อความเดือดร้อนของชาวบ้าน หมั่นประชุมไม่ขาดการประชุม 3) ควรทำตนเป็นที่น่าเคารพศรัทธาไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข มีความซื่อสัตย์ โปร่งใส ให้การช่วยเหลือยุติธรรมเสมอภาคเท่าเทียมกัน 4) ควรให้ความรู้เรื่องการประกอบอาชีพ การมีส่วนร่วมในการบริหารแก่ชาวบ้านควรพูดจาสุภาพ รับฟังความคิดเห็น ควรจะเข้าไปหาชาวบ้านมากกว่าที่จะให้ชาวบ้านเข้ามาหาผู้นำ ควรทำตนให้เป็นคนพอง่าย ไม่ถือตัวเป็นกันเอง อ่อนน้อมถ่อมตน

## องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารโครงการจัดจำหน่ายสินค้าธงฟ้าราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน” ผู้วิจัยได้สรุปเป็นองค์ความรู้จากการวิจัยซึ่งรูปแบบที่ได้เป็นดังภาพนี้



### แผนภาพ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากแผนภาพ กล่าวได้ว่า โครงการจัดจำหน่ายสินค้าธงฟ้าราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชน เป็นโครงการที่รัฐบาล ดำเนินการแก้ปัญหาและวิกฤติที่เกี่ยวกับค่าครองชีพของประชาชน จนกล่าวได้ว่า ธงฟ้า ถือเป็นยาสามัญประจำบ้านของรัฐบาลขนานหนึ่งในการแก้ไขปัญหาค่าครองชีพและบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน ตลอดระยะเวลา 20 ปี ที่ผ่านมากล่าวได้ว่า “ธงฟ้า” ได้ครองใจประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ และถือเป็นฟันเฟืองหลักที่กรมการค้าภายในนำมาใช้ในการขับเคลื่อนและแบ่งเบาภาระด้านค่าครองชีพของประชาชน แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นบทบาทของ “ธงฟ้า” นั้นจะขึ้นกับสถานการณ์ต่างๆ เป็นส่วนสำคัญ เช่น ในกรณีที่ระบบเศรษฐกิจขับเคลื่อนได้ด้วยตัวเอง ผู้ผลิต ผู้ขายสินค้าไม่ได้สร้างภาระหรือผลกระทบให้กับประชาชน และประชาชนไม่เดือดร้อนจากภาวะสินค้า “ธงฟ้า” จะไม่ได้มีบทบาทมากนัก แต่เมื่อใดก็ตามที่ประชาชนมีผลกระทบจากภาวะสินค้าปัญหาค่าครองชีพ และเศรษฐกิจที่รู้มรั้า เมื่อนั้น “ธงฟ้า” จะเข้ามาช่วยเหลืออย่างทันที และเต็มที่หรืออีกนัยหนึ่ง “ธงฟ้า” คือ อัครวิฆาขาวที่ช่วยแบ่งเบาวิกฤตค่าครองชีพของประชาชนคนไทยทั้งประเทศ ทั้งจากการแจกแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ สามารถสรุป ดังนี้

1) ผลผลิตตามเป้าหมาย การดำเนินโครงการมีการวางแผนงานเป็นขั้นตอนที่ชัดเจนในทุกกระบวนการ มีการจัดสายงานในการทำงานที่เป็นเอกภาพและง่ายต่อการกำกับดูแลพนักงาน สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ มีการกำกับดูแลควบคุมการดำเนินงานในทุกกระบวนการอย่างใกล้ชิด มองเห็นโอกาสในอนาคตที่เป็นประโยชน์ต่อธุรกิจร้านค้า

2) ความพึงพอใจ การดำเนินโครงการประชาชนเกิดความพึงพอใจต่อการจัดโครงการเพราะมีร้านค้าจำหน่ายสินค้าที่มีคุณภาพ มีสินค้าและบริการที่หลากหลายประเภท ตรงตามความต้องการของประชาชน สินค้ามีราคาเหมาะสมกับคุณภาพ มีสถานที่จำหน่ายมีทำเลที่ตั้งสะดวกต่อการเดินทางสำหรับประชาชน รวมทั้งยังมีส่วนลดสำหรับสมาชิก และมีโปรโมชั่นให้กับประชาชนอีกด้วย

3) วัดประสิทธิภาพรวดเร็ว ตอบสนองความต้องการ การดำเนินโครงการมีกระบวนการดำเนินงานที่เป็นขั้นตอน เพื่อความสะดวกในการดูแลและตรวจสอบ มีการควบคุมคุณภาพในทุกขั้นตอน เพื่อให้ได้สินค้าและบริการที่มีมาตรฐาน จัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีคุณภาพ มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน ได้รับการรับรองจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นสามารถแก้ไขปัญหาได้ภายในระยะเวลาอันรวดเร็ว

4) ก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยน การดำเนินโครงการผู้ประกอบการมีการวางแผนในการใช้เงินทุนอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว มีเงินทุนหมุนเวียนและแหล่งเงินทุนสำรองในการดำเนินธุรกิจร้านค้าอย่างเพียงพอ สามารถคาดการณ์ผลกำไรล่วงหน้าและสามารถปรับแผนการเงินเพื่อความคล่องตัวในการดำเนินธุรกิจร้านค้าได้ตลอดเวลา และแก้ไขปัญหาด้านการเงินของธุรกิจร้านค้าในทุกขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ก่อให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้น การดำเนินโครงการมีการเพิ่มช่องทางการจำหน่ายสินค้าให้กับผู้ประกอบการและเกษตรกร นำสินค้าและบริการให้เพียงพอและตอบสนองของประชาชน สามารถจับจ่ายใช้สอยได้มากขึ้น ทั้งยังเป็นการช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจ ลดภาระค่าครองชีพและเพิ่มกำลังซื้อของประชาชน

ขณะที่การดำเนินการตามหลักพละ 4 จะช่วยให้การดำเนินโครงการนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะหลักพละ 4 นั้น เป็นหลักการแห่งการปฏิบัติและการบริหาร จะทำให้ผู้ปฏิบัติ มีน้ำใจต่อคนอื่น และยึดธรรมเป็นหลักในการปฏิบัติและการบริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ปัญญาพละ เป็นพลังแห่งความรู้ หรือปัญญา ซึ่งต้องนำมาใช้ในการบริหารตนเองบริหารคน และบริหารงาน ให้ดำเนินไปได้เป็นปกติ 2) วิริยะพละ เป็นพลังแห่งความเพียรหรือความขยัน มีกำลังใจที่เข้มแข็ง กล้าตัดสินใจกล้าได้กล้าเสีย ไม่กลัวความยากลำบาก ไม่ย่อถอยต่อปัญหาและอุปสรรคใดๆ มีความบากบั่นพากเพียรเป็นนิจ ความพากเพียรหรือความขยัน 3) อดวิชชพละ เป็นพลังแห่งการงานที่ไม่มีโทษหรือข้อเสียหาย มีความซื่อสัตย์สุจริต ในหน้าที่การงาน ไม่ประพฤติปฏิบัติไปในทางเสื่อมเสีย ละเว้นอบายมุขทั้งหลาย 4) สังคหพละ เป็นพลังแห่งการสงเคราะห์หรือมนุษยสัมพันธ์ จะส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ เกิดผลสำเร็จ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

ในทางกลับกันการดำเนินงานนั้นย่อมเกิดปัญหาถึงแม้จะมีหลักการดำเนินงานที่ดี ซึ่งการดำเนินงานพบปัญหา คือ สินค้าที่นำมาจำหน่ายมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ พื้นที่จัดโครงการอยู่ห่างไกลจากในเมืองข้อเสนอแนะ คือ การนำหลักผล 4 เป็นหลักธรรมที่จะส่งเสริมให้ประชาชนที่เข้าร่วมโครงการทุกคนเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ยอมรับฟังปัญหา ความต้องการ เคารพการตัดสินใจร่วมกันของผู้อื่น และจะปรับปรุงแก้ไขสิ่งบกพร่องของตนอยู่เสมอ โดยมองถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน จะทำให้เกิดความร่วมมือนำไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

### **สรุป และข้อเสนอแนะ**

จากการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ มีประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ โดยมี

#### **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย**

- 1) สำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่านควรกำหนดขั้นตอน หลักเกณฑ์ และเงื่อนไข วิธีการดำเนินโครงการที่มีความชัดเจน พร้อมกำหนดบทลงโทษสำหรับผู้ประกอบการที่ทำผิดระเบียบและข้อบังคับ
- 2) สำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่านควรกำหนดส่งเสริมให้เกษตรกร ชุมชน นำสินค้า OTOP มาจัดจำหน่ายในโครงการให้มากขึ้น และเป็นการช่วยเหลือเศรษฐกิจฐานราก
- 3) สำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่านต้องจัดสถานที่ในการดำเนินโครงการให้มีความสะดวกต่อการเดินทางทั้งผู้ประกอบการและผู้ซื้อ

#### **ส่วนข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ**

- 1) ควรกำหนดขั้นตอนหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการดำเนินงานของโครงการธงฟ้าประชารัฐให้ชัดเจน พร้อมทั้งจัดให้มีเจ้าหน้าที่ติดตามตรวจสอบอยู่เสมอ เพื่อป้องกันการละเมิดกฎต่างๆ หรือการกำหนดโทษที่เข้มข้น กรณีร้านค้าธงฟ้าประชารัฐทำผิดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขของโครงการ
- 2) ควรมีการส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายร้านค้าธงฟ้าประชารัฐ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการกระจายสินค้าเกษตร สินค้าชุมชน และสินค้า OTOP และเป็นการช่วยเหลือเศรษฐกิจฐานราก

### **References**

กรมการค้าภายใน. (20 พฤษภาคม 2559). *โครงการสินค้าราคาถูกประหยัดสู่ชนบท - ธงฟ้า เพื่อลดค่าครองชีพประชาชน*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://thongfah.dit.go.th/AboutUI.aspx>

สำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน , (28 กันยายน 2564). แผนการดำเนินงานโครงการจัดจำหน่ายสินค้า  
ธงฟ้าราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565, บันทึกข้อความ  
สำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน.

สำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน. (30 กันยายน 2565). รายงานผลการดำเนินงานโครงการจัดงาน  
จำหน่ายสินค้าธงฟ้าราคาประหยัดลดค่าครองชีพประชาชนของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน  
ครั้งที่ 1 - 15 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. บันทึกข้อความสำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่าน.

ศิริวรรณ องปราบปราม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน.  
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ณภัทร ปิณฑรัตน์. (2554). คุณลักษณะของผู้นำองค์กรตามหลักพละ 4 ในธุรกิจประกันภัย. รายงานวิจัย.  
พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วรเทพ เชื้อเจ็ดองค์. (2554). การศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การเทศบาลตำบล  
หางดงและเทศบาลตำบลสันทรายหลวง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ.  
สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

สุรเดช อินปั่น. (2563). ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำตามหลักพละ 4 ของผู้นำ  
องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่”. วารสารการพัฒนา  
การบริหารนวัตกรรมสังคม. 2 (2), 1-11.

Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York : Harper & Row.

Gibson, J.H., John, M.I. & James H.D. (1982). *Organizations : Behavior structure and  
Processes*. (4th ed.), Austin, TX : Business Publications.

## การพัฒนาแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนพระ ปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวง อำเภอลี่ จังหวัดลำพูน

The Development of Personnel Management Model by the Four Sangahavattu  
Principles of Phrapariyattidhamma Wat Pradhat Haduang School, Li District,  
Lamphun Province

ศรัณยู พิมพ์ Saranyu Phimbai

พระมหาสกุล มหาวิโร, ผศ.ดร. Phramaha Sakun Mahaviro, Asst. Prof. Dr

พระครูวิทิศานุสาร, ผศ.ดร. Phrakhruvititsasanatorn, Asst. Prof. Dr

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University

oatoat1437@gmail.com

Haripunchai Review 24/10/2023

Haripunchai Review 09/02/2024

### บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคล 2)สร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 3) ทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคล โดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 และ4)ประเมินผลและพัฒนาการใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวง อำเภอลี่ จังหวัดลำพูน การวิจัยและพัฒนา กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 17 รูป/คน เครื่องมือวิจัย แบบการสัมภาษณ์ แบบการสนทนากลุ่ม แบบประเมินการทดลอง และแบบประเมินความพึงพอใจ ข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ข้อมูลโดยเนื้อหา ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### ผลการวิจัยพบว่า :

1) ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานบริหารบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ผลการสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 พบว่า ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 พบว่า โดยภาพรวมมีความเห็นสอดคล้องกันทั้ง 4 ด้าน

3) ผลการทดลอง รูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้ายาว อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน พบว่า หลังการทดลอง ค่าสถิติ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า 0.05

4) ผลการประเมินผลและพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรม สังคหวัตถุ 4 พบว่า ก่อนและหลังการทดลองโดยใช้สถิติ Paired T Test ทั้งด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอัตถจริยา และด้านสมานัตตตามีผลการประเมินที่พัฒนาขึ้นทุกข้อ

**คำสำคัญ :** การพัฒนารูปแบบ, การบริหารงานบุคคล, หลักธรรมสังคหวัตถุ 4, โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้ายาว.

## Abstract

The research aimed 1) to study and analyze the conditions of personnel management, 2) to build the personnel management model using the four Sangahavatthu principles, 3) to try out the the personnel management model using the four Sangahavatthu principles, and 4) to evaluate and develop the use of the personnel management model using the four Sangahavatthu principles of Phrapariyattidhamma Wat Pradhat Haduang School, Li District, Lamphun Province. This study was research and development with 17 informants, the research tools were interview, focus group, experimental and satisfaction assessments. Qualitative data was analyzed by content; quantitative data included mean standard deviation.

### The results found that:

1) The results of conditions study of personnel management model of Phrapariyattidhamma Wat Pradhat Haduang School was overall at the high level.

2) The results of building personnel management model according to the four Sangahavatthu principles was found that overall there were consistent opinions on all 4 aspects

3) The experimental result of the personnel management model using the four Sangahavatthu principles of Phrapariyattidhamma Wat Pradhat Haduang School, Li District, Lamphun Province found that after the experiment, the statistical differences were significantly lower than 0.05.

4) The evaluation and development results of the personnel management model using the four Sangahavatthu principles found that before and after the experiment using Paired T Test statistics, both *Dāṇa*, *Piyavācā*, *Atthacariyā* and *samāṇatā* by having evaluation results developed in every item

**Keywords :** Model development, Personnel Management, the Four Sangahavatthu, Phrapariyattidhamma Wat Pradhat Haduang School.

## บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งในการสร้างความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าของชาติ หากการจัดการศึกษาของชาติมีคุณภาพ นั้นหมายความว่าประชาชนในชาติย่อมได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพตามไปด้วย ผู้บริหารนับเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ หรือ ความล้มเหลวของการจัดการศึกษา คำว่า “ผู้บริหาร” ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของภาครัฐและเอกชน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาและบริหารงานในโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ ทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำทำให้คนสามารถทำงาน จนได้ผลสำเร็จดังคาดหวังไว้ (เสนาะ ตีแยว, 2543 : 206) จึงมีความสำคัญต่อการบริหารงานบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตรงจุด มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีศักยภาพที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงจะทำให้การบริหารงานบริหารบุคคลประสบความสำเร็จ ตลอดจนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (มหาวิทยาลัยสุโขทัย

ธรรมาธิราช, 2550 : 7-8) ดังนั้น ในการบริหารงานบริหารบุคคล จึงมีความสำคัญไม่น้อยหากจะเลยไม่เอาใจใส่ อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรและสังคมได้ ซึ่งผู้บริหารในสังคมไทยจำเป็นต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษานั้น ภาพลักษณ์ของผู้บริหาร จะต้องเปี่ยมด้วยคุณธรรมหลายประการจึงจะเอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน และการบริหารงานที่ประกอบด้วยคุณธรรมจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรไปสู่เป้าหมายได้ดีเสมอ และในสถานการณ์ปัจจุบันนี้ ประเทศชาติของเราต้องการนักบริหาร ผู้ที่มีความรู้ ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ย่อมต้องการผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นทุนเดิมนั้นหมายความว่าบุคคลนั้น ๆ เป็นคนที่ยึดมั่นถือมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์ (พิชญ์ณัฐา พรหมศิลปะ, 2558 : 1) และโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในองค์พระพุทธศาสนา เช่น โรงเรียนพระปริยัติธรรม เป็นต้น

โรงเรียนพระปริยัติธรรมเป็นโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นอีกองค์กรหนึ่งที่มิปัญหาการแก้ไข โดยปัญหาหลักก็คือ ผู้เรียนมีฐานะยากจน ขาดความสนใจในการเรียน และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ โดยที่ครูขาดความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนโดยการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคเหนือตอนบน ทั้งการจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณด้านบุคลากร และด้านบริหารทั่วไป ดังนั้น การดำเนินงานในการจัดการศึกษาแต่ละเรื่องจำเป็นต้องใช้รูปแบบหรือวิธีการที่แตกต่างกันซึ่งงานหลักของสถานศึกษา คือ การดำเนินงานให้การเรียนการสอนสัมฤทธิ์ผลดี ตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจำต้องศึกษาการจัดการศึกษาเพื่อหาแนวทางปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทที่มีการวิวัฒนาการอย่างไม่หยุดยั้ง และให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาการเรียนรู้นักเรียนตามที่ตั้งคม ประเทศชาติต้องการอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการศึกษาต่อไป

จากประเด็นดังกล่าวนี้ว่าเป็นปัญหาที่ต้องการบริหารจัดการให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ทุกวัน จากการวิจัยของดุซงวิวัฒน์ แก้วอินทร์ สัญญา เคนาภูมิและภักดี โพธิ์สิงห์ (2560) พบว่า การจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษายังขาดระบบการบริหารจัดการที่ดี และมีความขาดศักยภาพไม่สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์ยุคโลกาภิวัตน์ ด้านบุคลากรส่วนใหญ่มีรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อรายจ่ายในสภาพสังคมปัจจุบัน ขาดความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจากยังไม่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานของรัฐที่มั่นคง แม้จะมีพระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม

2562 ที่มีบังคับใช้แล้วก็ตาม ผลวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรมทั้งหมดยังมีปัญหาทั้งระบบ คือ การบริหารจัดการและด้านบุคลากร

โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้วยดวง อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน เป็นอีกแห่งหนึ่งที่ประสบปัญหาในระดับโครงสร้าง จากรายงานตนเองของโรงเรียน (SAR) พบว่า สาเหตุของปัญหาการบริหารงานที่ขาดระบบระเบียบ ขาดความชัดเจนในการมอบหมายภาระหน้าที่งานด้านต่าง ๆ แก่ครูและบุคลากร ควรมีการวางแผนอัตรากำลังของบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน มีบุคลากรที่ทำงานมาเป็นระยะเวลานานเป็นผู้มีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถมาก แต่คุณวุฒิทางการศึกษายังไม่ตรงตามสายงาน ขาดการส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาด้านรูปแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในสวัสดิการด้านต่าง ๆ การยกย่องชมเชยความดีความชอบอย่างทั่วถึง และการเสริมสร้างแรงบันดาลใจ กำลังใจในการทำงานที่จะทำให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ด้วยจิตวิญญาณโดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นที่ตั้ง อีกทั้งในปัจจุบันบุคลากรบางคนยังขาดวินัยและคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทำงานแบบ“เช้าขาม เย็นขาม” คือ ไม่เอาใจใส่กับการทำงานเท่าที่ควรจะเป็น รวมไปถึงเรื่องมนุษยสัมพันธ์ อันดีงาม ที่ควรมีต่อกันด้วยความจริงใจ ด้วยความรัก ความปรารถนาดีต่อบุคลากรในสถานศึกษาอย่างแท้จริง ปัญหาในงานบริหารบุคคล โดยเฉพาะด้านการธำรงรักษาบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้วยดวงให้มีอัตราคงที่เนื่องด้วยปัญหาหลายประการ ดังเช่น ครูไม่มีสวัสดิการในด้านสุขภาพเหมือนโรงเรียนรัฐบาลทั่วไป เจ็บป่วยเมื่อใช้ ใช้ความคุ้มครองของประกันสังคม มาตรา 33 สวัสดิการคุ้มครองแต่ตนเอง ไม่มีสวัสดิการให้พ่อ-แม่-ลูก และคู่สมรส และ ไม่มีเงินบำเหน็จบำนาญ เวลาเกษียณอายุราชการ เป็นต้น

จากเหตุผลและความสำคัญดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ 1) สภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้วยดวง อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน เป็นอย่างไร 2) รูปแบบการพัฒนางานบริหารบุคคล โดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้วยดวง อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน ควรเป็นอย่างไร 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนางานบริหารบุคคล โดยใช้หลักธรรม สังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้วยดวง อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน เป็นอย่างไร และ 4) ผลการประเมินและพัฒนาการใช้รูปแบบการงานบริหารบุคคล โดยใช้หลักธรรม ทั้งนี้เพื่อเป็นฐานการยกระดับการบริหารงานบุคคลโรงเรียน

พระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวง อำเภอเถลิง จังหวัดลำพูนให้สูงขึ้นให้สอดคล้องกับการบริหารงานองค์กรในสถานการณ์ปัจจุบันอีกด้วย

### วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวง อำเภอเถลิง จังหวัดลำพูน
- 2.เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรม สังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวง อำเภอเถลิง จังหวัดลำพูน
- 3.เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคล โดยใช้หลักธรรม สังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวง อำเภอเถลิง จังหวัดลำพูน
- 4.เพื่อประเมินผลและพัฒนาการใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรม สังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวง อำเภอเถลิง จังหวัดลำพูน

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ประกอบด้วยขั้นตอน การดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 (R1)** ศึกษาวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวง อำเภอเถลิง จังหวัดลำพูน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยขั้นตอนที่ 1 คือ ผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวง อำเภอเถลิง จังหวัดลำพูน จำนวน 17 รูป/คน ผู้วิจัยได้มาแบบเจาะจง (Purposive Sampling) การสัมภาษณ์ตามโครงสร้าง เป็นการสัมภาษณ์แบบเปิดกว้างสำหรับข้อมูลที่หลากหลาย แบบไม่เป็นทางการ ไม่จำกัดคำตอบ ไม่เคร่งครัด ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ในประเด็น ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้รับการสัมภาษณ์ ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน พระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวง และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน พระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวง การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ เนื่องด้วยเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

**ขั้นตอนที่ 2 (D1)** สร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวง อำเภอเถลิง จังหวัดลำพูน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม

(Focus Group Discussion) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล ที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 3-5 ปี จำนวน 3 กลุ่ม กลุ่มละ 2 รูป/คน จำนวน 6 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ 2 รูป/คน จากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ผู้บริหาร 2 รูป/คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม พระธาตุห้าดวงและรองผู้อำนวยการโรงเรียนเวียงเจดีย์ ครูผู้สอน 2 คน ประกอบด้วย วัดพระธาตุห้าดวงและครูผู้สอนโรงเรียนสวนบุญอุปถัมภ์ และผู้เชี่ยวชาญจากชุมชน 1 คน คือ ปลัดอำเภอสี โดยหลังจากขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้ทราบสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวง อำเภอสี จังหวัดลำพูน ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ SWOT เพื่อหาปัจจัย เงื่อนไข การบริหารงานบุคคล พร้อมทั้งศึกษาหลักธรรม สังคหวัตถุ 4 เพื่อนำมาแก้ไขงานบริหารงานบุคคล จนกระทั่งได้ร่างรูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวง อำเภอสี จังหวัดลำพูน ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นกรอบการสนทนากลุ่มกับผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันรูปแบบที่ผู้วิจัยได้ค้นพบ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ เนื่องจากเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยโดยขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้ รูปแบบการบริหารงานบริหารบุคคล โดยใช้หลักธรรม สังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวง อำเภอสี จังหวัดลำพูน เพื่อนำไปสู่ขั้นตอนการทดลองต่อไป

**ขั้นตอนที่ 3 (R2)** ทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานบริหารบุคคล โดยใช้หลักธรรม สังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวง อำเภอสี จังหวัดลำพูน การศึกษาวิจัยในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Research) โดยมีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง กลุ่มทดลองในการวิจัยขั้นตอนนี้ 3 นี้ คือ ผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวง อำเภอสี จังหวัดลำพูน จำนวน 17 รูป/คน ผู้วิจัยได้มาแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล โดยใช้หลักธรรม สังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวง อำเภอสี จังหวัดลำพูน เครื่องมือจะนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอล ฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) นำแบบสอบถามรูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาให้แบบสอบถามสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบถูกต้องแล้วไปจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับจริง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มทดลองต่อไป สถิติพื้นฐาน ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เลือกใช้สถิติตามการใช้ของ

บุญชม ศรีสะอาด (2545) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติ Paired Sample T Test

**ขั้นตอนที่ 4 (D2) ประเมินผลและพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรม** สังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้วยดง อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน วิธีดำเนินการในขั้นตอนนี้ เป็นการประเมินและพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้วยดง อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคล โดยใช้หลักธรรม สังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้วยดง อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน มีผลการวิจัย ดังนี้

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 1** สภาพการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้วยดง อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน พบว่า สภาพการดำเนินงานบริหารบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้วยดง อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านที่มีสภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร รองลงมาเป็นการดำรงรักษาและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การวางแผนงานบุคคลและการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามลำดับ

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 2** การสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคล โดยใช้หลักธรรม สังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้วยดง อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน พบว่า ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้วยดง อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน ในขั้นตอนนี้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อการสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้วยดง อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผน มีการวางแผน การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งตามหลักการ เพียงแต่เรื่องที่เป็นปัญหาสำหรับโรงเรียนคือ งบประมาณ และการเข้า-ออกของบุคลากรกลางคัน บุคลากรของโรงเรียนวัดพระธาตุห้วยดง มีการเคลื่อนย้ายทุกเทอม ด้านการกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในสาระ หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ ในระดับพื้นฐาน มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ บริหารจัดการชั้นเรียน พัฒนาผู้เรียน ด้าน

สวัสดิการ มีสวัสดิการด้านสุขภาพ และเงินบำเหน็จบำนาญ เวลาเกษียณอายุราชการ ผลการสัมภาษณ์พบว่าโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวง ครูและบุคลากรมีสวัสดิการด้านสุขภาพตามประกันสังคม ส่วนเงินเกษียณอายุราชการยังไม่มี แต่จะเป็นเงินออมสะสมขององค์กร ที่ทางโรงเรียนได้สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนร่วมกันออมเงิน เพื่อเป็นเงินเวลาเกษียณอายุราชการ และเงินใช้ฉุกเฉินในกรณีลาออกก่อนเวลา หรือไปบรรจุรับราชการ

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 3** การทดลองเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลใช้หลักธรรม สังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวง อำเภอสี จังหวัดลำพูน พบว่า การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของผลการใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรม สังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวง อำเภอสี จังหวัดลำพูน ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง โดยใช้สถิติ Paired T Test ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ค่าสถิติ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งทุกข้อในทุกด้านมีค่า T-test น้อยกว่า .05 (Sig. < .05) แสดงว่ามีคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 นั่นคือคะแนนของก่อนการทดลองและหลังการทดลอง มีค่าแตกต่างกัน และการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของผลการใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรม สังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวง อำเภอสี จังหวัดลำพูน ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง โดยใช้สถิติ Paired T Test ทุกด้านทดสอบก่อนการทดลองและหลังการทดลอง มีค่าแตกต่างกัน

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 4** การประเมินผลและพัฒนารูปแบบการใช้การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรม สังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวง อำเภอสี จังหวัดลำพูน พบว่า ผลการประเมินและพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวง อำเภอสี จังหวัดลำพูน ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง โดยใช้สถิติ Paired T Test ทุกด้านก่อนการทดลองและหลังการทดลอง โดยใช้สถิติ Paired T Test มีผลการประเมินที่พัฒนาขึ้นทุกข้อ

### อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการบริหารงานบริหารบุคคล โดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวง อำเภอสี จังหวัดลำพูน อภิปรายตามประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

**อภิปรายผลวัตถุประสงค์ข้อที่ 1** สภาพการดำเนินงานบริหารบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้วยด่าง อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะการจัดการศึกษาตามมาตรฐานของหลักสูตร มีความพร้อมในการบริหารงาน และจากความสำคัญของการบริหารงานบุคคลเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารโรงเรียนไปสู่เป้าหมาย แต่ถึงอย่างไรก็ตามด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ได้ประเมินตามสภาพจริงทำให้ไม่ได้รับความยุติธรรมในการประเมิน ขาดการดำรงรักษาบุคลากรและการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ควรพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม ไม่ปกปิด ผู้บริหารควรสร้างความพึงพอใจในการทำงาน สร้างความสามัคคีและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ควรมีการสนับสนุนบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นและยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุธาวรรณ สุขพัฒน์ (2559) พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคล คือ ด้านการวางแผนการปฏิบัติงานบุคลากรมีน้อยไม่เพียงพอกับปริมาณงานเขตควรจัดสรรเพิ่มบุคลากรให้มากขึ้น ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานบุคลากรได้รับการะงานไม่ตรงกับความสามารถหรือความถนัดด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่มีแหล่งเรียนรู้เพื่อให้พัฒนางาน ด้านการดำรงรักษาบุคลากรและการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วีระสุรินทร์ (2553) พบว่า ปัญหาและข้อเสนอแนะของงานวิจัยในครั้งนี้มีด้วยกัน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคลากร เช่น ปัญหา บุคลากรมีน้อยไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ, และบุคลากรที่มีวางไว้ไม่ตรงกับสายงาน ข้อเสนอแนะควรจัดสรรและเพิ่มบุคลากรให้มากขึ้น ควรจัดสรรและเพิ่มบุคลากรให้ตรงกับสายงาน, ควรสำรวจข้อมูลบุคลากร เป็นต้น ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัญหา บุคลากรไม่เพียงพอต่อภาระงานที่มี, ได้รับการะงานไม่ตรงกับความสามารถและความถนัด ไม่สามารถจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสมเนื่องจากบุคลากรมีจำนวนจำกัด ข้อเสนอแนะ ควรจัดสรรบุคลากรให้ตรงตามความต้องการ เป็นต้น ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ปัญหา ขาดงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับใช้ได้เต็มที่ และการจัดการอบรมพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอต่อความต้องการ

**อภิปรายผลวัตถุประสงค์ข้อที่ 2** การสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้วยด่าง อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน ซึ่งหลังจากการสร้างรูปแบบขึ้นมาแล้ว พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยมาก ทั้งนี้เป็นเพราะด้าน อัตถจริยา คือ การ

ประพจน์ประโยชน์ การประพจน์ในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ได้บังคับบัญชา สอดคล้องกับการศึกษาของพระวีรวัฒน์ รอดสุโข (2550) พบว่า การประพจน์ประโยชน์กันและกัน คือ การกระทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบันเป็นประโยชน์สามารถปฏิบัติได้ทั้งกายวาจา ใจ ในทุกเวลาและทุกโอกาส ทั้งนี้เนื่องจากการที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นที่สอดคล้องกันทั้ง 4 ด้าน ว่าการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพควรนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้บริหารจัดการในสถานศึกษา เป็นเพราะ หลักสังคหวัตถุ 4 นี้ เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะกับบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันไปในสถานศึกษา การนำหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษามาใช้ในการบริหารงานบุคคล เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จะเป็นหลักอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้การทำงานมีความราบรื่นมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษามีคุณภาพ และนำไปสู่การเป็นหน่วยงานที่มีคุณภาพสอดคล้องกับพัชรินทร์ ศรีสุวพันธ์ (2551) กล่าวถึง สังคหวัตถุ 4 หรือหลักปฏิบัติตนตามหลักจิตวิทยาสังคมเพื่อให้เกิดความนิยมชมชอบและเคารพนับถือแก่ผู้อื่น หรือสังคหของชุมชนต่าง ๆ คือ 1) ทาน หรือ การให้ปันสิ่งของแก่ผู้อื่นที่ควรปัน เพราะ ทาน หมายถึง ธรรมทาน หรือการบริจาคทางจิตใจ , อามิสทาน หรือการบริจาคทางวัตถุ 2) ปิยวาจา หรือการเจรจาใช้คำพูดของตนต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพอ่อนโยนให้เหมาะสมแก่กาลเทศะและเหมาะสมแก่สังคหชุมชนทุกชั้น เพื่อให้ชุมชนหรือบุคคลเหล่านั้นเคารพนับถือ ปิยวาจานี้ใช้กับมิตรสหายของตน ย่อมจะทำให้มิตรสหายเหล่านั้นรักใคร่ รู้จักเจรจาสุภาพ อ่อนโยนกับครูอาจารย์ การใช้หลักจิตวิทยาสังคมในเรื่องปิยวาจานั้น ผู้ใช้จำต้องมีสติควบคุมตนเองและสามารถบังคับจิตใจตนเองได้ทุกขณะ 3) อัตถจริยา หมายถึง การสอนให้บุคคลนั้น มีหน้าที่ทางมนุษยสัมพันธ์ทุกระดับชั้นมีหน้าที่ช่วยเหลืออุปการะหรือสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน 4) สมานัตตตา หมายถึง การปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอโดยไม่ถือตัวและให้เข้ากับสังคหของชุมชนได้ทุกชั้น

**อภิปรายผลวัตถประสงค์ข้อที่ 3** การทดลองเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวง อำเภอลี่ จังหวัดลำพูน พบว่า ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง โดยใช้สถิติ Paired T Test ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ค่าสถิติ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งทุกข้อในทุกด้านมีค่า t-test น้อยกว่า .05 (Sig. < .05) แสดงว่ามีคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 นั่นคือคะแนนของก่อนการทดลองและหลังการทดลอง มีค่าแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกี พรหมวงศ์ (2558) พบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอดอนตาลจังหวัด

มุกดาหาร จำแนกตามสถานภาพ ระหว่างผู้บริหารกับครู พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของพระวิศรุต จิตโสภโณ (อนวงษา) (2561) พบว่า ผลการเปรียบเทียบ พระภิกษุสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการพัฒนาชุมชนของพระสังฆาธิการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

**อภิปรายผลวัตถุประสงค์ข้อที่ 4** การประเมินผลและพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคล โดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวง อำเภอเถิน จังหวัดลำพูน ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง โดยใช้สถิติ Paired T Test มีผลการประเมินที่พัฒนาขึ้นทุกข้อ และผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวง อำเภอเถิน จังหวัดลำพูน มีการพัฒนาขึ้นสังเกตได้จากค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการทดลองรวมถึงค่าสถิติ Paired T Test ทั้งนี้เป็นเพราะหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักคุณธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคคลและเป็นธรรมประสานคนไว้ด้วยความสามัคคี และถือว่าบุคคลผู้ประพฤติปฏิบัติตามธรรม สังคหวัตถุ 4 ประการนี้ สอดคล้องกับแนวทางข้อเสนอแนะในงานวิจัยของพระสมุห์สัมฤทธิ์ ดิสสานุตโต (ดิสสา) (2555) พบว่า ด้านทนายจัดสรรงบประมาณและสวัสดิการอย่างเพียงพอ และให้การสนับสนุนงานกิจกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านปิยวาจา ผู้บริหารควรปรับวิสัยทัศน์ให้กว้างไกลเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม ด้านอัตถจริยา ผู้บริหารต้องประพฤติตนเป็นกลาง มีการสงเคราะห์ผู้ใต้บังคับบัญชาและญาติอย่างจริงจังเท่าเทียมกัน และด้านสมานัตตตา ผู้บริหารต้องบริหารงานบุคคลทุกระดับอย่างสม่ำเสมอเท่าเทียมกัน และผู้บริหารต้องสร้างภาวะผู้นำอย่างเสมอต้นเสมอปลายต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับข้อเสนอแนะในงานวิจัยของ พระอนุศิษฐ์ สิริบุญโญ (ฤทธิ์รุ่ง) (2557) พบว่า การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอมืองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 คือ 1) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารควรคำนึงถึงความต้องการของท้องถิ่นเป็นหลัก 2) ด้านการวางแผนบุคลากร ผู้บริหารควรเปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวางแผนบุคลากร 3) ด้านการประเมินผลงาน ผู้บริหารควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการประเมินผลการปฏิบัติงานตนเอง 4) ด้านการธำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารควรรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา การทำงานควรมีการให้กำลังใจทั้งทางตรงและทางอ้อม บำรุงขวัญและเสริมแรงในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารมีมาตรฐานในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่เท่าเทียมกัน

## องค์ความรู้การวิจัย

จากการสร้างและยืนยันรูปแบบฯ ทำให้ได้รูปแบบการบริหารงานบริหารบุคคล โดยใช้หลักธรรม สังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวง อำเภอเถลี จังหวัดลำพูน ดังนี้



แผนภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารงานบริหารบุคคล โดยใช้หลักธรรม สังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวง อำเภอเถลี จังหวัดลำพูน

คำอธิบายดังนี้

1. ด้านทาน เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความเดือดร้อนไม่เข้าใจในการทำงานหรือจากเหตุผลต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลือ หมายถึง การให้ความรู้ที่กระจ่างและเข้าใจง่ายเป็นธรรมทาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความเข้าใจและเกิดความเคารพและศรัทธาในตัวผู้บริหารที่ดีขึ้น

2. ด้านปิยวาจา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความเดือดร้อนไม่เข้าใจในการทำงานหรือจากเหตุผลต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลือ ฟังใช้วาจาที่สุภาพอ่อนหวานให้คำแนะนำอย่างถูกต้องพูดจากับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความไพเราะน่าฟังและเป็นกันเอง

3. ด้านอัตถจริยา เมื่อครูผู้ได้บังคับบัญชาเกิดปัญหากับทางบ้านหรือปัญหาที่ไม่เข้าใจที่อาจจะเกิดจากปัญหาต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเขาไปดูแล ขวนขวายช่วยเหลืออย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้ครูผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความสบายใจเหมือนไม่ได้อยู่คนเดียว

4. ด้านสมานัตตา เมื่อผู้ได้บังคับบัญชามีปัญหาที่ไม่เข้าใจกันในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหโดยให้ความเสมอภาคและเท่าเทียมกันดังนั้นการนำหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 มาใช้จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ได้บังคับบัญชาที่อยู่ในความดูแล ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความราบรื่นสามารถระบุและแก้ไขปัญหได้ตามความต้องการและส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจกัน

### สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้ายาง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน สามารถสรุปดังนี้ การให้ความสำคัญต่อบุคลากรสามารถยกระดับคุณภาพของระบบโรงเรียน ให้ผู้ปฏิบัติงานได้สามารถทำงานให้สอดคล้องกัน มีระดับทัดเทียมกันกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ และมีผลงานสามารถเผยแพร่เป็นรูปธรรมได้ต่อสาธารณชนได้ รวมทั้งการส่งเสริมการพัฒนาตัวบุคคลนั้นเป็นการลงทุนรูปหนึ่ง ที่จะให้ผลในระยะยาว เป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งที่ดึงดูดคนให้ปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับระบบโรงเรียนนั้น ๆ มากขึ้น อันเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นแน่นหนาให้แก่ระบบโรงเรียนนั้นโดยตรง โรงเรียนจึงได้จัดกิจกรรมพัฒนาบุคคล และเสริมสร้างความรักความสามัคคีในองค์กร ผลการสัมภาษณ์พบว่าโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้ายาง ได้มีการจัดกิจกรรมตามโครงการต่าง ๆ ร่วมกันเป็นหมู่คณะแล้ว ยังมีการพบปะสังสรรค์ในกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ ตามโอกาส บริหารใจคนด้วยหลักธรรม และเสริมกำลังใจในการทำงาน มอบเงินพิเศษ โบนัส ให้ในวันคล้ายวันเกิด และวันขึ้นปีใหม่ และทางโรงเรียนได้จัดโต๊ะอาหารกลางวัน เน้นให้บุคลากรรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน เพื่อมีปัญหาเกิดขึ้นรายวัน จะได้ปรึกษาช่วยกันแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในวันนั้น ๆ รวมไปถึงจนถึงได้แบ่งปันอาหารการกิน ให้กันและกัน เพื่อสร้างความคุ้นเคยและความรักความสามัคคีกัน

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวง อำเภอสี จังหวัดลำพูน เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพสามารถนำไปพัฒนาและประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรมให้มีคุณภาพคุณธรรมและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ควรนำผลการศึกษาคือเป็นข้อมูลสารสนเทศแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครูอาจารย์ เจ้าหน้าที่ ผู้ปกครอง ชุมชน และบุคลากรคนอื่น ๆ ที่มีความสนใจเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนในการบริหารบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในโรงเรียน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้หลักเมตตาจิตต่อเพื่อนร่วมงานในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

2. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การนำหลักธรรมมาประยุกต์เข้ากับการบริหารงานด้านอื่น ๆ ในโรงเรียน

### References

- ก๊ พรหมวงศ์. (2558). สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอตอนตล จังหวัดมุกดาหาร. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนครพนม*.
- ดุขภู่วัฒน์ แก้วอินทร์สัญญา เคนาภูมิและภาคี โพธิ์สิงห์. (2560). แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 5(20).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- พระวีรวัฒน์ รอดสุโข. (2550). เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนในการเรียนรู้วิชาพระพุทธศาสนาเรื่อง สังคหวัตถุ 4 พรหมวิหาร 4 ไตรลักษณ์ 3 กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัยขั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ระหว่างการสอนด้วยหนังสือการตุนและการสอนตามปกติ. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- พระวิศรุต จิตฺโสภโณ (อนุวงษา). (2561). *การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการพัฒนาชุมชนของพระสงฆ์ฆาธิการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย*. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระสมุห์สัมฤทธิ์ ดิสสานุตโตโร (ดิสสา). (2555). *การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี. ปรินญาพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- พระอนุศิษฐ์ สิริบุญโญ (ฤทธิ์รุ่ง). (2557). *การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอห้วยซัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.*
- พิชญ์ณัฐา พรหมศิลป์. (2558). *บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. 3(2).*
- พัชรินทร์ ศรีสุวพันธ์.(2551).*การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1. ปรินญาณิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- วีระ สุรินทร์. (2553). *การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2550). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2, นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- เสนาะ ดิยาว. (2534). *การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พิมพ์ดี.*
- สุธาวรรณ สุขพัฒน์. (2559). *การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*

**แนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการวัดผลประเมินผลของโรงเรียนดอยสะเก็ดผดุง  
ศาสน์ อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่**

**Guidelines for Teacher Competency Management in Measurement and  
Evaluation of Doisaket Phadungsasana School, Doisaket District, Chiang Mai  
Province**

**มนัสศักดิ์ โพธายะ** Maneesak Photayha

**ชาลี ภัคดี** Chalee Pakdee

**ฉัตรชัย ศิริกุลพันธ์** Chatchai Sirikulpan

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

Public Administration, Faculty of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University

septsu@gmail.com



Haripunchai Review 10/07/2023

Haripunchai Review 30/09/2023

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสมรรถนะครูด้านการวัดผลประเมินผล ของโรงเรียนดอยสะเก็ดผดุงศาสน์และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการวัดผลประเมินผล ของโรงเรียนดอยสะเก็ดผดุงศาสน์ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ผู้บริหารและครู โรงเรียนดอยสะเก็ดผดุงศาสน์ จำนวน 15 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วยผู้บริหาร 2 คน ครู 2 คน ผู้เชี่ยวชาญ 2 คน และนักวิชาการศาสนา 1 คน รวม 7 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ กรอบการสัมภาษณ์ และกรอบการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเนื้อหา นำเสนอผลการวิจัยเป็นแบบพรรณนา

**ผลการวิจัยพบว่า :**

1) ผลการศึกษาเอกสาร สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารสมรรถนะครูด้านการวัดผลประเมินผลโรงเรียนโดยใช้กระบวนการ PDCA พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนต่ำเนื่องจากกระบวนการจัดการเรียนรู้ ส่วนหนึ่งมาจากการวัดผลประเมินผลที่ไม่สอดคล้อง และขาดการนำแหล่งเรียนรู้มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้เป็นไปตามแบบเรียนสำเร็จรูปซึ่งอาจจะไม่

ตรงกับบริบทของโรงเรียน ขาดการใช้กระบวนการ PDCA เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารอย่างเป็นระบบ สมรรถนะการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนเป็นสมรรถนะที่ควรพัฒนาอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะด้านการวัดและประเมินผล

2) แนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านวัดผลประเมินผลของโรงเรียนดอยสะเก็ดผดุงศาสนา อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าควรประกอบด้วยแนวทาง ดังนี้ (1) การพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดผลประเมินผลในชั้นเรียน (2) การพัฒนาแผนจัดการเรียนรู้ (3) การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการวัดผล (4) การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน (5) การประกันคุณภาพรายปี และ (6) กิจกรรมติดตามผลการเรียนของผู้เรียน

**คำสำคัญ :** แนวทางการบริหาร, สมรรถนะ, การวัดผลประเมินผล.

## Abstract

The purposes of this research were 1) to explore the condition of teacher competency management in measurement and evaluation of Doi Saket Phadungsasana School, and 2) to examine the guidelines for teacher competency management in measurement and evaluation of Doi Saket Phadungsasana School. This study was a qualitative research Data were collected through interviews from 15 administrators and teachers of Doi Saket Phadungsasana School and experts by focusing group, including 2 administrators, 2 teachers, 2 experts, and a religious scholar totaled 7 people. The research tools were the interview framework and focus group framework, the content analysis with content and descriptive presentation

### The research result indicated that:

1) The results of the study documents, interviews, and SWOT analysis on teacher competency management and school measurement and evaluation using the PDCA process found that the student achievement was low because part of the learning management process came from inconsistent measurement and evaluation and a lack of learning resources used in learning management. The learning management process was based on a ready-made textbook, which may not respond to the school context. The lack of systematic use of the PDCA process in

management participation, curriculum management competencies, and curriculum management and learning management competencies should be urgently developed, especially measurement and evaluation.

2) Guidelines for teacher competency management of measurement and evaluation of Doi Saket Phadungsasana School, Doi Saket District, Chiangmai Province found that these should include a guideline as follows (1) to develop classroom measurement and evaluation competencies (2) to develop the learning management plan (3) to develop the measurement information for technology (4) to promote the classroom research (5) the annual quality assurance, and (6) activity to follow-up on student learning outcomes.

**Keywords:** Management Guidelines, Competency, Measurement and Evaluation.

## บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 หมวดที่ 4 แนวทางการจัดการศึกษา มาตรา 22 กำหนดว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนา ตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ มาตรา 24 ได้กำหนดว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ จัดหาเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และประยุกต์มาใช้เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนจากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็นทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานความรู้ด้านต่าง ๆ อีกทั้งในมาตรา 26 ยังกำหนด ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบ การศึกษาให้สถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อ และให้นำผลการประเมินผู้เรียนตามวาระหนึ่งมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542, (แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 : 9) ธนวัฒน์ ดียิ่ง

(2556 : 2) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจุบันประเทศไทยได้เปลี่ยนหลักสูตรเป็นแบบอิงมาตรฐาน (Standard-Based Curriculum) ผสมกับข้อค้นพบใหม่ ๆ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ใหม่ของการวัดและ ประเมินผลการศึกษา (Paradigm Shift) ต้องเปลี่ยนมาเป็นการประเมินตามหลักสูตร (Curriculum Based Assessment : CBA) ซึ่งเป็นการประเมินประสิทธิผลของการเรียนการสอนในระบบโรงเรียน สำหรับในประเทศไทยที่กำลังพัฒนาโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อทราบพัฒนาการของผู้เรียนหรือ ผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร การประเมินตามหลักสูตรช่วยลดจำนวนผู้เรียนที่ลาออกกลางคันให้น้อยลง และช่วยให้การให้การศึกษาประสบความสำเร็จมากขึ้นในการประเมินตามหลักสูตรนั้นการตัดสินใจ เกี่ยวกับการสอนขึ้นอยู่กับสารสนเทศที่ได้จากการประเมินความสามารถของผู้เรียนที่ระบุไว้ใน หลักสูตร เป้าหมายแรกคือแนวทางในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่อให้ การเรียนการสอนตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทั้งนี้เพื่อเพิ่มโอกาสที่ประสบความสำเร็จในการ เรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริชัย กาญจนวาสี (2543 : 7-8) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินผลการเรียนรู้ตาม แนวการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม 2545 ว่าการวัดและประเมินการเรียนรู้ ถือว่าเป็น เสร็จสิ้นการเรียนการสอน โดยจะต้องครอบคลุมทั้งด้าน ความรู้ ทักษะ ลักษณะนิสัย และคุณธรรมส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนที่ครูผู้สอนจะต้องกระทำ อย่างต่อเนื่องทั้งก่อน ระหว่างและหลังโดยเน้นที่จะพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ และจำเป็นต้องตอบสนอง ต่อเป้าหมายการเรียนรู้ระดับบุคคลสถานศึกษา ชุมชนและประเทศ

กระทรวงศึกษาธิการได้ระบุไว้ว่าสถานศึกษาต้องมีกระบวนการจัดการที่เป็นระบบ เพื่อให้การ ดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ให้ผลการประเมินที่ ตรงความรู้ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียนถูกต้องตามหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้รวมทั้ง สามารถรองรับการประเมินภายในและการประเมินภายนอกตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาได้ เพื่อสนองตอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามเจตนารมณ์ได้มากที่สุด การ ประเมินการเรียนรู้ในปัจจุบันจึงเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญด้วยวิธีการประเมินที่หลากหลาย และพิจารณา สารต่าง ๆ ด้วยความครอบคลุม มีจำนวน ครั้งในการประเมินมากขึ้น อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเปิด โอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม (พิสนุ พงศ์ศรี, 2550 : 75)

โรงเรียนดอยสะเก็ดผดุงศาสน์ อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เป็นอีกแห่งหนึ่งที่ประสบ ปัญหาในด้านการวัดผลและประเมินผลของครู ซึ่งเกิดจากการขาดรูปแบบและความรู้ความสามารถใน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งผลกระทบทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ไม่เป็นไป ตามเป้าหมายที่กำหนด จากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้น โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลในแผนการสอน

ของครูแต่ละท่าน จำนวน 15 รูป/คน ระหว่างวันที่ 8 – 10 มิถุนายน พ.ศ.2565 พบว่าเอกสารแผนการสอนของครูร้อยละ 95 มีการระบุถึงการวัดผลประเมินผลในกิจกรรมการเรียนการสอน และประชุมสอบถามพฤติกรรมผลการวัดผลของครู พบว่าครูวัดผลในรูปแบบข้อสอบ แบบฝึกหัดสำเร็จรูป ทำให้ครูไม่สามารถวัดผลประเมินผลความรู้ในหน่วยการเรียนรู้แต่ละหน่วยของนักเรียนได้ได้ตามสภาพจริง นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และครูภายในโรงเรียนจำนวน 15 รูป/คน ถึงวิธีการนำการวัดผลประเมินผลสอดแทรกกิจกรรมการเรียนการสอน ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกันในด้านครูมีความสามารถในการออกแบบวิธีการวัดผลประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ค่อนข้างน้อย อีกทั้งการวิเคราะห์ตัวชี้วัดในสาระการเรียนรู้ และความรู้ความเข้าใจในการวัดผลผู้เรียนอย่างเหมาะสมค่อนข้างน้อย มีการจัดทำระบบการวัดผลประเมินผลระดับสถานศึกษาแต่เครื่องมือวัดผลยังไม่สอดคล้องกับรายวิชา ส่งผลให้ความสามารถในการสร้างเครื่องมือที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดและไม่สามารถใช้เครื่องมือได้อย่างถูกต้อง ไม่ได้วัดและประเมินตามสภาพจริงของผู้เรียน ส่วนใหญ่นเน้นด้านการทดสอบกลางภาคปลายภาคเป็นหลัก โดยเน้นด้านความรู้และความจำ ให้ความสำคัญน้อยกับการประเมินด้านการเรียนการสอน ไม่สามารถนำผลการประเมินไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้ ซึ่งไม่เป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้เขียนไว้ ส่งผลให้เกิดกับตัวนักเรียนของโรงเรียนดอยสะเก็ดผดุงศาสน์ อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ คือมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ใน 8 กลุ่มสาระวิชา รวมทั้งรายวิชาตามจุดเน้นของโรงเรียนคือ ภาษาบาลี พุทธะ ธรรมะ วินัย โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 56.95 ซึ่งอยู่ในระดับ ปานกลาง (พระมหาอินสอน คุณวุฒโฒ, 2562 : 13)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการวัดผลประเมินผล เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาครูให้ครูสามารถในการนำผลที่ได้จากการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวัดผลประเมินผลนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและสามารถวัดและประเมินผลผู้เรียนในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงพัฒนาผู้เรียนไปตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรของโรงเรียนดอยสะเก็ดผดุงศาสน์ อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ในการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแรงผลักดันให้ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เกี่ยวข้องเกิดความตระหนักในบทบาทของตนที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวัดผลประเมินผล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารสมรรถนะครูด้านการวัดผลประเมินผลของโรงเรียนดอยสะเก็ดผดุงศาสน์ อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการวัดผลประเมินผลของโรงเรียนดอยสะเก็ดผดุงศาสนา อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

### วิธีดำเนินการวิจัย

แนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการวัดผลประเมินผลของ โรงเรียนดอยสะเก็ดผดุงศาสนา อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยไว้ ดังนี้

#### ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

- กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก บุคลากรในโรงเรียนดอยสะเก็ดผดุงศาสนา อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 รูป รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 รูป/คน หัวหน้าฝ่ายงาน จำนวน 1 คน ครูและบุคลากร จำนวน 10 รูป/คน รวมทั้งหมด 15 รูป/คน

- กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 รูป รองผู้อำนวยการ 1 คน ครูและบุคลากร 2 คน ผู้เชี่ยวชาญ 2 รูป/คน และนักวิชาการศาสนา 1 คน รวมทั้งหมด 7 รูป/คน

#### เครื่องมือการวิจัย

1) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการวัดผลประเมินผล ของโรงเรียนดอยสะเก็ดผดุงศาสนา อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เป็นเครื่องมือการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ประมวลผลจากการศึกษาแนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการวัดผลประเมินผล ของโรงเรียนดอยสะเก็ดผดุงศาสนา อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

2) ลักษณะของเครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่กรอบการศึกษาเอกสารกรอบการสังเกต และกรอบการสัมภาษณ์ แบบไม่มีโครงสร้าง เป็นการสัมภาษณ์แบบเปิดกว้างสำหรับข้อมูลที่หลากหลาย แบบไม่เป็นทางการ ไม่จำกัดคำตอบ ไม่เคร่งครัด ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งลักษณะและเนื้อหาตลอดจนขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์ มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้รับการสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารสมรรถนะครูด้านการวัดผลประเมินผล ของโรงเรียนดอยสะเก็ดผดุงศาสนา อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 3 แนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการวัดผลประเมินผล ของโรงเรียนดอยสะเก็ดผดุงศาสนา อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

3) กรอบคำถามการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม ใช้ประเด็นคำถามดังต่อไปนี้ ศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารสมรรถนะครูด้านการวัดผลประเมินผลของโรงเรียนดอยสะเก็ดผดุงศาสนา อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เป็นเครื่องมือการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ประมวลผลจากการศึกษา แนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการวัดผลประเมินผลของโรงเรียนดอยสะเก็ดผดุงศาสนา อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

การคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการวัดผลประเมินผลของโรงเรียนดอยสะเก็ดผดุงศาสนา อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สูงสุด ผู้วิจัยใช้หลักการเลือกผู้เข้าร่วมสนทนาที่มีภูมิหลังคล้ายคลึงกันในการบริหารด้านการวัดผลประเมินผลโดยตรง

การคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสนทนากลุ่ม จำนวน 3 กลุ่ม กลุ่มละ 2 - 3 คน ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร 2 รูป/คน กลุ่มครูและบุคลากร 2 คน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และนักวิชาการศาสนา 3 รูป/คน รวมทั้งหมด 7 รูป/คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม

1) กลุ่มผู้ดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม ได้แก่ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) จำนวน 1 ท่านคือผู้วิจัยเอง ผู้จดบันทึกการสนทนา (Note – Taker) จำนวน 2 ท่านและผู้บริการทั่วไปจำนวน 1 ท่านรวม 4 ท่าน

2) แนวทางการสนทนากลุ่ม เรื่องการบริหารสมรรถนะครูด้านการวัดผลประเมินผลของโรงเรียนดอยสะเก็ดผดุงศาสนา อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยนำผลการศึกษาปัญหาการดำเนินงาน การบริหารสมรรถนะครูด้านการวัดผลประเมินผล เป็นกรอบในการกำหนดโครงสร้างแนวคำถาม

ขั้นตอนที่ 2 สร้างคู่มือการสนทนากลุ่ม ตามโครงสร้างแนวคำถามที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วยคำถามหลัก และคำถามขยายที่มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ของกลุ่ม

ขั้นตอนที่ 3 นำคู่มือการสนทนากลุ่มที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและความเหมาะสมของข้อคำถามก่อนหลังในคำถามหลักรวมถึงความเหมาะสมและเป็นไปได้ของคำถามขยาย

ขั้นตอนที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขคู่มือการสนทนากลุ่มตามข้อเสนอแนะจนสมบูรณ์พร้อมที่จะนำไปใช้จริง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง โดยสรุปเขียนแบบบรรยายพรรณนา และข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

2) การวิเคราะห์ผลของการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาเขียนสรุปแบบบรรยายพรรณนา

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการวัดผลประเมินผลของ โรงเรียนดอยสะเก็ดผดุงศาสน์ อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่มีผลการวิจัย ดังนี้

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 1** สภาพปัจจุบันการบริหารสมรรถนะครูด้านการวัดผลประเมินผลของ โรงเรียนดอยสะเก็ดผดุงศาสน์ อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า วิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารสมรรถนะครูด้านวัดผลประเมินผล โดยใช้กระบวนการ PDCA พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนต่ำเนื่องจากกระบวนการจัดการเรียนรู้ ส่วนหนึ่งมาจากการวัดผลประเมินผลที่ไม่สอดคล้อง และขาดการนำแหล่งเรียนรู้มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้เป็นไปตามแบบเรียนสำเร็จรูปซึ่งอาจจะไม่ตรงกับบริบทของโรงเรียน ขาดการใช้กระบวนการ PDCA เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารอย่างเป็นระบบ สมรรถนะการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนเป็นสมรรถนะที่ควรพัฒนาอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะด้านการวัดและประเมินผล สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียนพบว่าครูยังขาดการทำวิจัยเพื่อพัฒนา แต่เด่นในด้านสมรรถนะการพัฒนาผู้เรียนมีสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนมีการจัดทำกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ส่งเสริมการมีประชาธิปไตยในโรงเรียน มีการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่ครอบคลุม ครู ให้เกียรติผู้อื่น กระตุ้นปรับเปลี่ยนแนวคิดให้มีความรับผิดชอบร่วมกัน สืบเสาะหาความรู้ทางอาชีพ มีการพัฒนานวัตกรรม กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ตามความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผล

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 2** แนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการวัดผลประเมินผลของโรงเรียนดอยสะเก็ดผดุงศาสน์ อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า 1. ความสามารถในการออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ต้องสอบถามความ

ต้องการที่จะปรับเปลี่ยนและพัฒนาตนเองในการออกแบบการวัดผลประเมินผล ได้แก่การฝึกอบรม การมีพี่เลี้ยงในการช่วยเหลือ 2. ความสามารถในการสร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสมโดยการฝึกอบรม และใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วม 3. ความสามารถในการวัดและประเมินผลได้ตามสภาพจริงต้องจำแนกนักเรียนรายบุคคลจัดทำโมเดลการจัดการเรียนรู้ขึ้นมาใหม่ 4. ความสามารถในการนำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยจัดการนิเทศ และจัดทำสารสนเทศอย่างเป็นระบบเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดการพัฒนา จากการสังเคราะห์แล้วควรกำหนดโครงการกิจกรรมแนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านวัดผลประเมินผลของโรงเรียนดอยสะเก็ดผดุงศาสนา อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้ (1) โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดผลประเมินผลในชั้นเรียน (2) โครงการพัฒนาแผนจัดการเรียนรู้ (3) โครงการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการวัดผล (4) โครงการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน (5) โครงการประกันคุณภาพรายปี (5) กิจกรรมติดตามผลการเรียนของผู้เรียน

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการวัดผลประเมินผลของ โรงเรียนดอยสะเก็ดผดุงศาสนา อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ผู้วิจัยอภิปรายผลจากข้อค้นพบตามลำดับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

**อภิปรายผลวัตถุประสงค์ข้อที่ 1** สภาพปัจจุบันการบริหารสมรรถนะครูด้านการวัดผลประเมินผลของโรงเรียนดอยสะเก็ดผดุงศาสนา อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัญหาด้านการบริหารจัดการเรียนรู้สิ่งที่เป็นจุดอ่อนและข้อจำกัดของโรงเรียนดอยสะเก็ดผดุงศาสนา ซึ่งสมรรถนะด้านการวัดผลประเมินผลก็เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการจัดการเรียนรู้ การวางแผน และเตรียมการจัดการเรียนรู้ ในระดับสถานศึกษาและระดับห้องเรียนทำให้เป็นระบบนั้น ได้แก่การชี้แจงหลักสูตร การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดหา และผลิตสื่อ อุปกรณ์ การจัด ทำแบบทดสอบ เครื่องมือประเมินผล แบบรายงาน ควรมีแนวทางการบริหารจัดการที่เป็นระบบ โดยใช้กระบวนการ PDCA เข้ามาส่วนร่วม มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งเป็นแนวทางที่จะผลักดัน ในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านวัดผลประเมินผล โดยมุ่งให้เกิดผลต่อการจัดการเรียนรู้ผ่านกิจกรรม (Active Learning) เพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไปซึ่งในประเด็นปัญหาดังกล่าวโดยเฉพาะแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างเหมาะสม

โรงเรียนต้องทำเห็นเป็นรูปธรรม ผลงานวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา เกื้อกุล (2560) พบว่า ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดชายแดนภาคใต้พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน หนึ่งในนั้นประกอบด้วย ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน โดยใช้กระบวนการ PDCA เข้ามาแก้ไข ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ขั้นที่ 1 ขั้นตอนการวางแผน (Planning) ขั้นที่ 2 ขั้นตอนการปฏิบัติ (Doing) ขั้นที่ 3 ขั้นตอนการตรวจสอบ (Checking) ขั้นที่ 4 ขั้นตอนการปรับปรุง (Action) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ญัฐมา ไกยะฝ่าย (2561) พบว่า 1) ครูมีความรู้เกี่ยวกับวิธีการวัดและประเมินผลไม่เพียงพอ 2) ครูไม่ได้วางแผนในการวัดและประเมินผลล่วงหน้า 3) ครูไม่มีทักษะในการสร้างเครื่องมือในการวัดผลแบบอื่น ๆ นอกจากข้อสอบ 4) และครูไม่ได้นำผลการประเมินไปใช้ให้เกิดประโยชน์เต็มที่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระยุทธ ก้อนกัน (2559) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปัญหาที่พบได้แก่ ครูจะเน้นและให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้ประเภทความรู้ความจำ ไม่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามความถนัดของตนเองซึ่งเหตุให้ผลการเรียนต่ำ อีกทั้งยังขาดการวัดผลที่หลากหลาย มีเครื่องมือวัดผลไม่หลากหลาย ไม่ได้พัฒนาให้เป็นกระบวนการและลำดับขั้นตอนอย่างเหมาะสมที่ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดี และครูต้องปรับปรุงในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

**อภิปรายผลวัตถุประสงค์ข้อที่ 2** แนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการวัดผลประเมินผลของโรงเรียนดอยสะเก็ดผดุงศาสนา อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการวัดผลประเมินผล จำนวน 4 แนวทาง ซึ่งการสร้างสมรรถนะครูด้านการวัดผลประเมินผลที่มีประสิทธิภาพนั้น ควรมีการวางแผนในการดำเนินงาน ทำตามแผนที่วางไว้อย่างถูกต้อง มีการสังเกต บันทึกข้อมูลจากการทำงานเป็นสารสนเทศ และการนำเอาสารสนเทศไปเป็นฐานพัฒนางานนั้นได้ดียิ่งขึ้น แนวคิดนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐณิษฐ์ อ่อนตาม (2562) พบว่า การพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพบุคลากรทุกคนต้องพัฒนาและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง หรือเรียกอีกนัยหนึ่งว่า การบริหารระบบคุณภาพ ซึ่งได้รับแนวคิดและหลักการของการพัฒนาองค์กร (Organization Development) สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร คุณภาพที่ได้รับการยอมรับของหน่วยงานทั่ว ๆ ไป ได้แก่ การใช้วงจรเดมมิงซึ่งแบ่งขั้นตอนการทำงานออกเป็น 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1) การวางแผน (Plan : P) ขั้นตอนที่ 2) การปฏิบัติตามแผน (Do : D) ขั้นตอนที่ 3) การ

ตรวจสอบ ผลการปฏิบัติงาน (Check : C) และขั้นตอนที่ 4) การแก้ปัญหา (Action : A) นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาลี ภักดี และคณะ (2562) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการจัดการ เรียนรูส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์โดยวิธีโครงการเพื่อการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาตอนต้นสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน พบว่า มีวิธีการ ดำเนินการวิจัย โดยใช้กระบวนการ ศึกษาเอกสาร สังเกต สัมภาษณ์ สทนากลุ่มเพื่อหาแนวทางการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ติดนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนนันต์ ดี ยิ่ง (2555) พบว่า ผู้เชี่ยวชาญประเมิน โดยใช้เกณฑ์ Joint Committee พบว่า โปรแกรมมีความเป็น ประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความสมเหตุผล และมีความถูกต้องแม่นยำอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน ผลการประเมินสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน พบว่า ผลการประเมินสมรรถนะ ด้านความรู้ เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ครูที่เข้ารับการพัฒผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม ทั้งสองกลุ่ม คือกลุ่มทดลองนำร่องมีผล การประเมิน ร้อยละ 68.16 กลุ่มทดลองใช้ จริง มีผลการประเมิน ร้อยละ 70.60 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราเสฏฐ์ เกษิสังข์ (2559) พบว่า แนวปฏิบัติของการบริหารการจัดการวัดและประเมินผลการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน ศตวรรษที่ 21 มี 5 ด้าน ด้านการจัดระบบการวัดและประเมินผลการศึกษา ประกอบด้วย แนวปฏิบัติ 24 ข้อ ซึ่งสอดคล้องกับ รุ่งอรุณ โยธสิงห์ (2559) พบว่า หลังการฝึกอบรมครูมีสมรรถนะ ด้านการ ประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้านความรู้และเจตคติสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 ผลการประเมินสมรรถนะด้านทักษะอยู่ในระดับดี และความพึงพอใจของครูผู้อยู่ใน ระดับมากที่สุด

### องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิเคราะห์ SWOT หาปัจจัยที่ส่งผลต่อการวัดประเมินผลของโรงเรียนดอย สะเกิดผดุงศาสน์ของครู พบว่า โรงเรียนดอยสะเกิดผดุงศาสน์อยู่ในตำแหน่ง WO มนุษย์เจ้าปัญหา (เป็นการนำโอกาสที่มีมาช่วยปิดจุดอ่อนของโรงเรียน) หรือสถานภาพ Question marks (โอกาส- จุดอ่อน) ซึ่งสถานภาพนี้เกิดขึ้นจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกเอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการ เรียนรู้ แต่สถานศึกษาต้องได้รับการปรับปรุงพัฒนาจุดอ่อนภายในให้เป็นจุดแข็งเพื่อให้เห็นพัฒนาการ เพื่อจะทำให้โรงเรียนไปสู่ตำแหน่ง SO ตำแหน่ง STAR ดังนั้นโรงเรียนต้องดำเนินการ ส่งเสริม หรือนำ แผนงานมาใช้อย่างจริงจังและให้มีความต่อเนื่อง หากแก้ปัญหาจุดอ่อนได้ จะนำไปสู่สภาพที่เอื้อและ แข็ง ซึ่งโอกาสของทางโรงเรียนได้แก่ สถานศึกษาตั้งอยู่ใกล้เขตพื้นที่การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนก

สามัญศึกษา ทำให้สามารถได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างดี มีเทคโนโลยีด้านการวัดผลประเมินผลที่ดี และหน่วยงานต้นสังกัดสามารถนิเทศติดตามข้อปัญหาที่เกิดขึ้น ทางด้านจุดอ่อนมีการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ซึ่งการวัดผลประเมินผลก็เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการนี้ แนวทางการแก้ไขจากการวิเคราะห์ SWOT ดังนี้

| สิ่งที่พบ                                                                       | แนวทาง                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 ออกแบบวิธีการวัดและ ประเมินผล หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม การเรียนรู้ | 1. วางแผนขอการแนะนำจากหน่วยงานต้น สังกัดในการจัดอบรมการวัดผลประเมินผล ให้กับครูในโรงเรียน<br>2 จัดอบรมครูเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลตาม มาตรฐานและตัวชี้วัด       |
| 2 สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้ อย่างถูกต้องเหมาะสม                  | 1. จัดการอบรมควรจัดอบรมครูเกี่ยวกับ เครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่ส่งผลต่อผู้เรียน<br>2. จัดอบรมการใช้เทคโนโลยีการวัดผลให้กับครู                                 |
| 3 วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง                                            | 1 จัดอบรมการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย และตามสภาพจริง<br>2 วัดผลประเมินผลที่ครอบคลุมทักษะต่างๆ ของผู้เรียน<br>3 ควรมีการวัดผลอย่างต่อเนื่อง                       |
| 4 นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้                    | 1 การนิเทศติดตามของหน่วยงานต้นสังกัดใน ด้านการวัดผลประเมินผล<br>2 หน่วยงานต้นสังกัดควรแนะนำการนำเอาผล การประเมินไปใช้เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ในครั้งต่อไป |

### สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา แนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการวัดผลประเมินผลของโรงเรียนดอย สะเก็ดผดุงศาสน์ อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) ควรมีกำหนดนโยบายการวัดผลประเมินผลไว้อย่างเป็นรูปธรรม
- 2) ควรมีกำหนดระยะเวลาในการวางแผนการดำเนินงาน การตรวจสอบ กำกับติดตาม และปรับปรุงแก้ไขในการวัดผลประเมินผลให้เหมาะสม
- 3) ควรมีการกำกับติดตามผลงานของครูในการวัดผลประเมินผลในแต่ละหน่วยการเรียนรู้
- 4) ควรสร้างความตระหนักในการวัดผลประเมินผลให้กับครู

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

- 1) สถานศึกษาควรวางแผนทางในการเสริมสร้างการวัดผลประเมินผล อย่างเป็นรูปธรรม เช่น จัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการวัดผลประเมินผล เพิ่มพูนความรู้ และสมรรถนะครูด้านการวัดผลประเมินผล เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 2) ผู้บริหาร ในฐานะผู้กำกับดูแลการวัดผลประเมินผลภายในโรงเรียน ควรเป็นผู้นำในการวัดผลประเมินผล สร้างแรงจูงใจให้ครูได้ปฏิบัติงานการวัดผลประเมินผลให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ควรเป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ ในการจัดการเรียนรู้ และแนะวิธีการแก้ปัญหาให้กับครู เพื่อการพัฒนาโรงเรียนต่อไป
- 3) ครูในฐานะผู้ที่ดำเนินการวัดผลประเมินผลผู้เรียน ดังนั้นครูจึงต้องแสวงหาความรู้ พัฒนาตนเองในด้านการวัดผลประเมินผลให้มีประสิทธิภาพในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และวัดผลที่หลากหลาย สามารถสร้างและนำเครื่องมือไปใช้อย่างเหมาะสม สามารถวัดผลผู้เรียนตามสภาพจริงโดยไม่เน้นแค่การทำข้อสอบ สามารถนำผลการประเมินมาพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

- 1) ควรมีการศึกษาหาแนวทางในการบริหารจัดการสมรรถนะครูให้ด้านต่าง ๆ ในเชิงลึก เพื่อให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น
- 2) ควรมีการทำวิจัยเฉพาะด้านเพิ่มเติม เพื่อเป็นการพัฒนาสมรรถนะครูในด้านอื่น ๆ เพิ่มขึ้น

### References

ชาลี รักดี, พศิน แต่งจวง, ฉัตรชัย ศิริกุลพันธ์, พระครูวิทิศานุชาทร, พระมหาสุกุล มหาวิโร., (2562), การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรูสูงเสริมการคิดสร้างสรรค์โดยวิธีโครงงานเพื่อ

- การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน : วารสารบัณฑิตศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาภูมิภราชวิทยาลัย, 17(1), 54-65.
- ณัฐธัญพัชร อ่อนตาม. (2562). *เทคนิคการบริหารงานแบบ PDCA (Deming Cycle)*. ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชนานันต์ ดิยิ๋ง. (2556). *โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวัดผลประเมินผลในชั้นเรียน*. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาหลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.
- พระมหาอินสอน คุณวุฒโฒ. (2564). รายงานประจำปีของสถานศึกษา (SAR) โรงเรียนดอยสะเก็ดผดุงศาสน์. ในสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5. เอกสารอัดสำเนา
- พิสนุ พองศรี. (2550). *การประเมินทางการศึกษา : แนวคิดสู่การปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : พรอพเพอร์ตี้พรีน.
- ยุทธนา เกื้อกุล. (2560) *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อสร้างผู้เรียนสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์*. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาอิสลามศึกษา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อรุณรุ่ง โยธสิงห์. (2559). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา*. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชา วิจัยหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วราเสณัฐ เกษีสังข์. (2559). *การบริหารจัดการการวัดและประเมินผลการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21*. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิระยุทธ ก้อนกั้น. (2559). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. ปรัชญาคุชฌีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชา วิจัยหลักสูตรและ  
การสอน, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2543). รายงานการวิจัยเรื่องการประเมินการเรียนรู้ : ข้อเสนอเชิงนโยบาย.  
กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

## คุณภาพการให้บริการประชาชนของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดน่าน

### The Quality of Public Services at Nan Provincial Natural Resources and Environment Office

ขวัญสุตา สุทธิแสน Khwansuda sutthisaen

วรปรัชญ์ คำพงษ์ Worapat Khumpong

เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง Kiattisak Suklueang

วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติฯ

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nakhon Nan Buddhist College

mooview.1106@gmail.com



Haripunchai Review 06/06/2023

Haripunchai Review 25/07/2023

#### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสัจคหวัตถุธรรมกับคุณภาพการให้บริการประชาชนของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน 3. ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนตามหลักสัจคหวัตถุธรรมของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 309 คน วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

#### ผลการศึกษาพบว่า

1.คุณภาพการให้บริการประชาชนของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสัจคหวัตถุ 4 กับคุณภาพการให้บริการประชาชนของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3. แนวทางการ

พัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน พบว่า มีแนวทางดังนี้ 1) การให้บริการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเท่าเทียมกัน 2) การให้บริการด้วยความพร้อม ตรงต่อเวลา รวดเร็ว ตามขั้นตอน ด้วยความถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย 3) การให้บริการเพียงพอ มีความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ 4) การให้บริการอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง ด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่ทุกขั้นตอน 5) การพัฒนาระบบการให้บริการทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ลดระยะเวลาในการขอรับบริการ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

**คำสำคัญ :** คุณภาพการให้บริการ, การบริการประชาชน.

## **Abstracts**

Objectives of this research article were; 1. To study the public service quality of Nan Provincial Office of Natural Resources and Environment. 2. To study the relationship between the Sangkhahavatthamma principle and the public service quality of the Nan Provincial Natural Resources and Environment Office. 3. To study the public service quality development guidelines according to the Sangkhahavatthamma principle of the Nan Natural Resources and Environment Office. It is an integrated research method. The quantitative research uses the exploratory research method. A sample of 309 people can analyze the data by finding frequency, percentage, mean, standard deviation. and qualitative research by interviewing In-depth with 10 key informants or people. Data was analyzed with context analysis techniques.

### **The results showed that:**

1. Public service quality of the Nan Provincial Office of Natural Resources and Environment 2. The relationship between Sankhahavattthus 4 and public service quality of the Nan Provincial Natural Resources and Environment Office was generally positive at a relatively high level. Statistically significant at the 0.01 level. 3. Guidelines for improving public service quality of the Nan Provincial Natural Resources and Environment Office found that there were the following guidelines: 1) providing services with equal honesty; 2) providing services with readiness, punctuality, speed, in accordance with legal procedures; 3) providing adequate services. Having the availability of materials and equipment. 4)

Consistently providing services. willingly Pay attention to every step. 5) Development of service systems to keep up with the advancement of technology. Reduce the time for requesting services use resources wisely.

**Keywords:** service quality, public service.

## บทนำ

หลายทศวรรษที่ผ่านมาประเทศไทยได้ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไปมาก ส่งผลให้เกิดความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างกว้างขวาง และยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพและวิถีการดำรงชีวิตของประชาชนเป็นวงกว้างและรุนแรงขึ้น ตามลำดับ ในขณะที่เดียวกันหน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมก็มีการดำเนินงานอย่างไม่เป็นเอกภาพและขาดการบูรณาการ ดังนั้น ในการปฏิรูประบบราชการ โดยเฉพาะในพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 จึงได้จัดตั้งกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขึ้น ให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสงวน อนุรักษ์ และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดการการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมหรือส่วนราชการในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจากภารกิจที่ได้รับมอบหมาย กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจึงได้กำหนดนโยบายการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจนที่จะดำเนินการให้ทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลายของประเทศได้อยู่คู่กับสังคมไทยตลอดไป รวมทั้งประชาชนได้มีการดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุขภายใต้คุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี (สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2564: 7)

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals- SDGs) ในการประชุมสมัชชาสหประชาชาติ สมัยสามัญ ครั้งที่ 70 เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2558 ณ สำนักงานใหญ่สหประชาชาติ ประเทศไทยและประเทศสมาชิกสหประชาชาติรวม 193 ประเทศ ร่วมลงนามรับรองวาระ การพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. 2030 (2030 Agenda for Sustainable Development) ซึ่งเป็นกรอบการพัฒนาของโลกเพื่อร่วมกันบรรลุการพัฒนาทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนโดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ภายในปี ค.ศ. 2030 โดยกำหนดให้มีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) เป็นแนวทางให้แต่ละประเทศดำเนินการร่วมกัน ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 15 กันยายน 2558 ได้มอบหมายให้คณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (กพย.) เป็นกลไกหลักในระดับประเทศ ในการขับเคลื่อนให้หน่วยงานไทยนำวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน

2030 ไปปฏิบัติ รวมทั้งติดตามผลการดำเนินงาน ตลอดจนสร้างความตระหนักรู้ให้กับภาคส่วนต่าง ๆ หนึ่ง คณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน จัดตั้งขึ้นตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย คณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน พ.ศ. 2556 โดยนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ มีอำนาจหน้าที่สำคัญในการเสนอแนะนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ เพื่อให้เป็นไปตามข้อตกลง หรือความร่วมมือระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) 17 เป้าหมายหลัก (Goal) ประกอบไปด้วย 169 เป้าหมายย่อย (SDG Targets) ที่มีความเป็นสากล เชื่อมโยงและเกื้อหนุนกัน และกำหนดให้มี 247 ตัวชี้วัด เพื่อใช้ติดตามและประเมินความก้าวหน้าของการพัฒนาสำหรับเป้าหมายในกลุ่มทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้มีความสำคัญกับการปกป้อง และรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสภาพภูมิอากาศเพื่อพลเมืองโลกรุ่นต่อไป โดยมีเป้าหมายการพัฒนา (สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2564: 23) คือ 1) การสร้างหลักประกันว่าจะมีการจัดให้มีน้ำและสุขอนามัยสำหรับทุกคนและมีการบริหารจัดการที่ยั่งยืน 2) การสร้างหลักประกันให้มีรูปแบบการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน 3) การปฏิบัติการอย่างเร่งด่วนเพื่อต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบที่เกิดขึ้น 4) การอนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากมหาสมุทร ทะเล และทรัพยากรทางทะเลอย่างยั่งยืนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และ 5) การปกป้อง พื้นฟู และสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน

สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน เป็นหน่วยงานในส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีพันธกิจในการบริหารและประสานการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของจังหวัด ให้เป็นไปตามมาตรฐานและมาตรการที่กระทรวงเป็นผู้กำหนด การจัดทำแผนการจัดการสิ่งแวดล้อม แผนปฏิบัติการเพื่อการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ติดตามประเมินผล ตรวจสอบสถานการณ์สิ่งแวดล้อม ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยป่า กฎหมายว่าด้วยสวนป่า กฎหมายว่าด้วย เลื่อยโซ่ยนต์ กฎหมายว่าด้วยการสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า ฝ่าละอองธุลีพระบาท กำนันดูแลส่งเสริม เผยแพร่ บำรุงรักษาสภาพแวดล้อม กำกับดูแลการประกอบกิจการน้ำบาดาล และกิจกรรมน้ำประปา พื้นฟูและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์ รวมทั้งพัฒนาความร่วมมือของ ประชาชนและองค์กรชุมชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน (สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน, 2557)

ในปัจจุบันจังหวัดน่านกำลังเผชิญกับวิกฤตด้านสิ่งแวดล้อมอย่างรุนแรง ทั้งตัวเลขผืนป่าที่ลดลงกลายเป็นไร่ข้าวโพดและภูเขาหัวโล้น ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อมของคนเมืองน่านแล้วยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตคนที่อยู่ปลายน้ำ ที่อาศัยน้ำกินน้ำใช้ในกลุ่มเจ้าพระยาอย่าง

หลักเลียงไม้ได้คือปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่คนไทยต้องช่วยกันแก้ไขอย่างเร่งด่วน ปริมาณป่าไม้ที่ลดลงเป็นจำนวนมากในช่วงเวลาที่ผ่านมา สาเหตุหลักมาจากความล้มเหลวในการทำเกษตรกรรม มีการบุกรุกทำลายพื้นที่ป่าอย่างต่อเนื่องเพื่อขยายพื้นที่เพาะปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ (เทคโนโลยีชาวบ้าน เทคโนโลยีชาวบ้าน, 2564) ป่าไม้นานซึ่งเป็นป่าต้นน้ำสำคัญที่สุดแห่งหนึ่งของประเทศไทย นำเสียดายที่ป่าไม้เมื่อนาน ซึ่งเป็นป่าสงวนที่อุดมสมบูรณ์ได้ถูกรุกทำลาย จะด้วยเหตุผลใดก็ตาม ทำให้ภูเขาที่เคยสวยงามกลับหัวโล้นจนน่าขนลุก หากไม่ช่วยกันป้องกันและเร่งมือฟื้นฟูรักษาป่าไม้นานเสียแต่บัดนี้อนาคตคนนาน ลูกหลานนาน และคนไทย จะได้รับผลกระทบจากความสูญเสียอย่างคาดไม่ถึง (เอกสารงานสัมมนาวิชาการ“รักษ่านาน” 2557)

ด้วยเหตุดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษารื่อง คุณภาพการให้บริการประชาชนของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน ในการให้บริการประชาชนของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน 5 ด้าน คือ ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค ด้านการให้บริการอย่างทันต่อเวลา ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง และด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า รวมถึงการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการให้บริการ ซึ่งผลจากการศึกษาจะเป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาการให้บริการประชาชนของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนผู้มารับบริการ และเป็นไปตามประเด็นความพึงพอใจของประชาชนในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ เกิดความคุ้มค่าในเชิงงบประมาณ เพิ่มและปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวก และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุธรรมกับคุณภาพการให้บริการประชาชนของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) ประชาชนผู้มาใช้บริการของของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่านประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. 2564 ถึงเดือน กันยายน พ.ศ. 2565 จำนวน 1,358 คน และ 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 309 คน ได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน กลุ่มนักวิชาการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน กลุ่มผู้แทนประชาชนที่มาใช้บริการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ รวมทั้งสิ้นจำนวน 10 รูปหรือคน เลือกโดยวิธีเจาะจง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการทำวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structured In-depth interview Script) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูปหรือคน และวิเคราะห์ตามประเด็นคำถามนำมาตีความและเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการอภิปรายผลแบบพรรณนาความ (Descriptive Interpretation)

## ผลการวิจัย

**ผลการวิจัยข้อที่ 1** ผลการศึกษาการให้บริการประชาชน ของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน พบว่า

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการประชาชนของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน โดยภาพรวม

(n=309)

| การให้บริการประชาชนของสำนักงาน<br>ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน | ระดับการปฏิบัติ |      |         |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------|------|---------|
|                                                                             | $\bar{X}$       | S.D. | แปลผล   |
| 1. ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค                                             | 4.18            | 0.55 | มาก     |
| 2. ด้านการให้บริการอย่างทันต่อเวลา                                          | 3.56            | 0.49 | มาก     |
| 3. ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ                                             | 3.84            | 0.44 | มาก     |
| 4. ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง                                           | 3.12            | 0.68 | ปานกลาง |
| 5. ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า                                            | 3.85            | 0.48 | มาก     |
| โดยรวม                                                                      | 3.71            | 0.37 | มาก     |

จากตารางที่ 1 การให้บริการประชาชนของของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ด้านการให้บริการอย่างทันต่อเวลา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

**ผลการวิจัยข้อที่ 2** ผลการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างหลักสัจพจน์ธรรมกับคุณภาพการให้บริการประชาชนของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน พบว่า

**ตารางที่ 2** ผลสรุปโดยรวมการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุธรรมกับคุณภาพการให้บริการประชาชนของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน

| สมมติฐาน | ตัวแปรอิสระ    | ตัวแปรตาม                                                                | ค่าสหสัมพันธ์ | ค่า P | ระดับความสัมพันธ์ | ผลการศึกษา |        |
|----------|----------------|--------------------------------------------------------------------------|---------------|-------|-------------------|------------|--------|
|          |                |                                                                          |               |       |                   | ยอมรับ     | ปฏิเสธ |
| 1.       | หลักสังคหวัตถุ | การให้บริการประชาชน<br>สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน | .622**        | 0.01  | ค่อนข้างสูง       | ✓          |        |
| 2.       | หลักทาน        |                                                                          | .369**        | 0.01  | ค่อนข้างน้อย      | ✓          |        |
| 3.       | หลักปิยวาจา    |                                                                          | .627**        | 0.01  | ค่อนข้างสูง       | ✓          |        |
| 4.       | หลักอรรถจริยา  |                                                                          | .422**        | 0.01  | ปานกลาง           | ✓          |        |
| 5.       | หลักสมานัตตตา  |                                                                          | .510**        | 0.01  | ปานกลาง           | ✓          |        |

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธรธรรมกับการให้บริการประชาชนของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน สรุปได้ดังนี้

หลักสังคหวัตถุ 4 โดยภาพรวม กับการให้บริการประชาชนของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ( $R=.622^{**}$ )

หลักทาน การเอื้อเฟื้อแบ่งปันการให้บริการ กับการให้บริการประชาชนของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างน้อย ( $R=.369^{**}$ )

หลักปิยวาจา การบริการด้วยการพูดจาไพเราะ กับการให้บริการประชาชนของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ( $R=.627^{**}$ )

หลักอรรถจริยา การให้บริการที่เป็นประโยชน์ กับการให้บริการประชาชนของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ( $R=.422^{**}$ )

หลักสมานัตตตา การให้บริการที่ตัวอย่างสม่ำเสมอ กับการให้บริการประชาชนของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ( $R=.510^{**}$ )

**ผลการวิจัยข้อที่ 3** แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน พบว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน รายด้านดังนี้ 1. ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค คือ การให้บริการด้วยความเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อย่างเป็นมิตรการปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนครบถ้วน และให้บริการด้วยความเต็มใจละเอียดและรอบคอบรัดกุม ผู้ใช้บริการได้รับความสะดวก สร้างความประทับใจและความพึงพอใจของผู้รับบริการ 2. ด้านการให้บริการอย่างทันต่อเวลา คือ การกำหนดขั้นตอนในการให้บริการมีความเหมาะสมไม่ยุ่งยากซับซ้อน มีจุดหรือช่องการให้บริการมีความเหมาะสมและเข้าถึงง่ายสะดวกในการติดต่อเพื่อขอรับบริการ 3. ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ คือ การจัดให้มีห้องน้ำ สะอาด ถูกสุขลักษณะเพียงพอสำหรับผู้มารับบริการ มีการจัดสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวก ให้สำหรับผู้มารับบริการระหว่างนั่งรอ เพียงพอ เหมาะสม 4. ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง คือ การให้บริการที่เป็นไปอย่าง เจ้าหน้าที่มีความพร้อมในการให้บริการอยู่เสมอทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ เจ้าหน้าที่มีความกระตือรือร้น ติดตามผล การให้บริการอย่างต่อเนื่อง อยู่ตลอดเวลา 5. ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า คือ การพัฒนาระบบการให้บริการให้ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยี เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดเวลาในการขอรับบริการ หน่วยงานจัดให้มีระบบการให้บริการสืบค้นข้อมูลข่าวสาร ที่ทันสมัย เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถอธิบายให้ผู้มารับบริการเข้าใจง่าย ชัดเจน เป็นประโยชน์แก่ผู้มาขอรับบริการ

### อภิปรายผลการวิจัย

**อภิปรายผลวัตถุประสงค์ข้อที่ 1** ระดับการให้บริการประชาชนของของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนมากอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน มีการให้บริการรายด้าน ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค มีการให้บริการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต การบริการที่ดีอย่างเป็นมิตรให้การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ตามลำดับขั้นตอน ด้านการให้บริการอย่างทันต่อเวลา มีการให้บริการด้วยความพร้อม ตรงต่อเวลา รวดเร็ว มีการจัดลำดับการให้บริการ ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ บุคลากรมีความพร้อมและความรู้ในการให้บริการที่เพียงพอแก่ผู้มาขอรับบริการด้วยความเต็มใจ มีความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ ครบถ้วน ทันสมัย ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าในช่วงระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมาเกิดสถานการณ์โรคโควิด 19 การให้บริการของทางราชการอาจ

ดำเนินการได้ไม่ต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อการขอรับบริการของประชาชน รวมถึงมาตรการ Work Form Home และมาตรการต่างๆ แต่ถึงอย่างไรก็ตามหลังจากสถานการณ์ดังกล่าวเริ่มคลี่คลายลง การให้บริการของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน มีการให้บริการที่เป็นไปอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง ด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่ทุกขั้นตอน โดยยึดประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นหลัก ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า มีการพัฒนาระบบการให้บริการให้ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยี เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดเวลาในการขอรับบริการ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงไกร พิมพ์สวรรค์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพการให้บริการประชาชนของสถานีตำรวจภูธรตะคร้อ อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนของสถานีตำรวจภูธรตะคร้อ อำเภอไพศาลีจังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้บริการอย่างทันเวลา เจ้าหน้าที่สถานีตำรวจภูธรตะคร้อ ให้ความสำคัญตั้งใจเอาใจใส่ในการให้บริการ จัดเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำและชี้แจงถึงขั้นตอนและระยะเวลาเสร็จของงานก่อน การให้บริการประชาชนที่มาขอรับบริการในทุกด้าน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ ตีมัน (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา” ผลการวิจัยพบว่า การให้บริการอย่างต่อเนื่อง ในการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความพร้อมในการให้บริการและมีการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

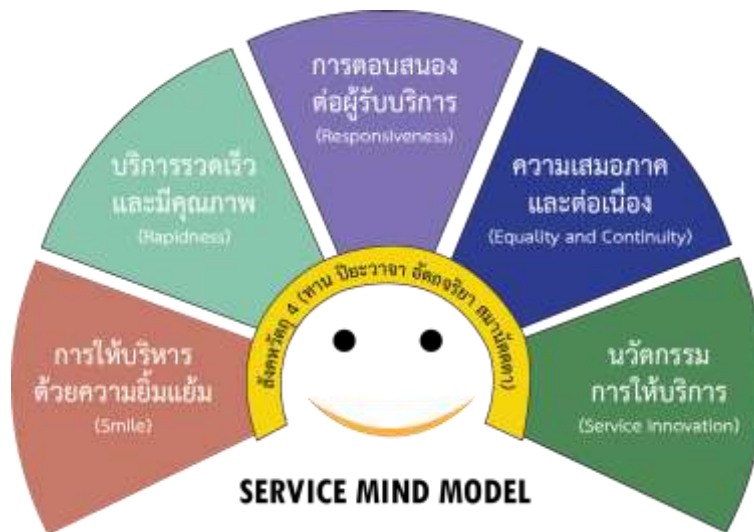
**อภิปรายผลวัตถุประสงคข้อที่ 2** ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสัจพจน์ธรรมกับคุณภาพการให้บริการประชาชนของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ( $R=.622^{**}$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า หลักสัจพจน์ 4 กับการให้บริการประชาชน ด้านทาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ค่อนข้างน้อย ( $R=.369^{**}$ ) ส่วนด้าน อุตถจริยา ด้านสมานัตตตา มีความสัมพันธ์ปานกลาง และด้านปิยวาจา มีความสัมพันธ์ค่อนข้างมาก กล่าวคือ การให้บริการประชาชนของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน เป็นหน่วยงานที่ให้บริการเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หากเกิดประเด็นการบุกรุก การรุกล้ำ หรือมีการประทุพพิษภัยนั้น ต้องใช้ระเบียบกฎหมายเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพราะเจ้าหน้าที่ก็ต้องปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมาย อาจส่งผลให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรู้สึกว่าจะไม่ได้รับการให้บริการเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุริรัตน์ แก้วปัญญา (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการของบุคลากรฝ่ายสารบบคดี สำนักงาน

อัยการจังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมในการให้บริการของบุคลากรฝ่ายสารบบคดี สำนักงานอัยการจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรฝ่ายสารบบคดี สำนักงานอัยการจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการให้บริการของบุคลากรฝ่ายสารบบคดีสำนักงานอัยการจังหวัดขอนแก่นในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑

**อภิปรายผลวัตถุประสงค์ข้อที่ 3** แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน คือ การบูรณาการหลักสังคัตถุธรรม อันประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตนา นำมาประยุกต์ใช้กับการบริการ ได้แก่ 1. ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค คือ การให้บริการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต การบริการที่ต่ออย่างเป็นมิตรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ตามลำดับขั้นตอนครบถ้วน เหมือนกันทุกประการ 2. ด้านการให้บริการอย่างทันต่อเวลา คือ การให้บริการด้วยความพร้อม ตรงต่อเวลา รวดเร็ว มีการจัดลำดับการให้บริการตามขั้นตอน การให้บริการด้วยความถูกต้อง รอบคอบตามระเบียบกฎหมาย 3. ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ คือ บุคลากรมีความพร้อมและความรู้ในการให้บริการที่เพียงพอกับผู้มาขอรับบริการด้วยความเต็มใจ มีความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ ครบถ้วน ทันสมัย พร้อมให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เกิดความพึงพอใจกับผู้รับบริการ 4. ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง คือ การให้บริการที่เป็นไปอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง ด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่ทุกขั้นตอน โดยยึดประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นหลัก 5. ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า คือ การพัฒนาระบบการให้บริการให้ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยี เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดเวลาในการขอรับบริการ เปิดรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน มีการทำความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ในการบูรณาการข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการพัฒนางานให้เกิดความยั่งยืน

### **องค์ความรู้จากการวิจัย**

องค์ความรู้ใหม่จากการสังเคราะห์งานวิจัย เรื่อง “คุณภาพการให้บริการประชาชนของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน” ซึ่งผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ออกมาเป็นองค์ความรู้ คือ “Service Mind Model” ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่สังเคราะห์จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่สังเคราะห์จากการวิจัย คือ “Service Mind Model” ประกอบด้วย 1. Smile การให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม 2. Rapidness การบริการด้วยความรวดเร็วและมีคุณภาพ 3. Responsiveness การตอบสนองต่อผู้รับบริการ 4. Equality and Continuity การให้บริการด้วยความเสมอภาคและต่อเนื่อง 5. Service Innovation นวัตกรรมบริการ โดยในแต่ละขั้นตอนในการให้บริการได้บูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน คือ การให้ ด้านปิยวาจา คือ วาจาที่เป็นที่รัก ด้านอรรถจริยา คือ การประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์ด้านสมานัตตตา คือ การวางตนสม่ำเสมอ นำมาประยุกต์ใช้ร่วมกับการบริการขององค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. Smile การให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม คือ การให้บริการกับผู้รับบริการดุจญาติมิตร ด้วยรอยยิ้ม ด้วยความแจ่มใส การต้อนรับที่อบอุ่น ให้ความสนใจและความเอาใจใส่ มีความกระตือรือร้น และสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ โดยให้นึกถึงการบริการที่ดีแก่ลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการไว้เป็นหลัก จนผู้ให้บริการได้รับความพึงพอใจ มีความสุข และได้รับผลประโยชน์อย่างเต็มที่ คือเป้าหมายขององค์กรในการให้บริการ

2. Rapidness การบริการด้วยความรวดเร็วและมีคุณภาพ คือ การพัฒนาระบบการให้บริการ การจัดระบบการทำงานให้เกิดความคล่องตัว โดยการปรับลดขั้นตอนที่ยุ่งยากให้ง่ายขึ้นเพื่อสร้างบริการที่สะดวกรวดเร็ว และมีคุณภาพกับผู้รับบริการ

3. Responsiveness การตอบสนองต่อผู้รับบริการ คือ การให้บริการกับประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้กับส่วนเสียในเรื่องที่ผู้รับบริการยื่นความประสงค์ตรงตามความต้องการโดย

สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการที่มีความหลากหลายและความแตกต่างกัน

4. Equality and Continuity การให้บริการด้วยความเสมอภาคและต่อเนื่อง คือ การให้บริการกับผู้รับบริการที่มีความหลากหลายอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค ซึ่งจะให้ผู้รับบริการเกิดความมั่นใจได้ว่าจะไม่มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรในการเลือกให้บริการเฉพาะคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง กล่าวง่ายๆ ก็คือว่า “ต้องเอาใจเขามาใส่ใจเรา”

5. Service Innovation นวัตกรรมการให้บริการ คือ การให้บริการโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาประยุกต์ในกระบวนการ ขั้นตอน ช่องทางในการให้บริการ รวมถึงการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ เพื่อลดขั้นตอน ลดภาระ ลดเวลา ให้กับทั้งองค์กรและผู้รับบริการ

### **สรุปและข้อเสนอแนะ**

การวิจัยคุณภาพการให้บริการประชาชนของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน พบแนวทางการให้บริการประชาชนในการสร้างความพึงพอใจ ครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค หน่วยงานสามารถให้บริการด้วยความเป็นมิตรและได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ตามลำดับ ด้านการให้บริการอย่างทันต่อเวลา หน่วยงานมีการให้บริการได้ตรงต่อเวลา รวดเร็ว ถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ หน่วยงานจัดบุคลากรให้บริการที่เพียงพอกับผู้มาขอรับบริการ ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานเปิดให้บริการที่เป็นไปอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง โดยยึดประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นหลัก ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า หน่วยงานมีการพัฒนาระบบการให้บริการให้ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยี เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดเวลาในการขอรับ

#### **1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย**

1.1 สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน ควรมีนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนา ปรับปรุง การให้บริการประชาชนช่วงพักกลางวัน เพื่อให้บริการอย่างต่อเนื่อง ตรงเวลา ที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับที่สูงขึ้น

1.2 สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมองค์กรแห่งความเปิดเผยในด้านการให้บริการ ด้วยความรวดเร็ว สะดวก เข้าถึงง่าย

1.3 สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน ควรมีการกำหนดนโยบายการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือหลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร

## 2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน ควรมีการจัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาทักษะการเป็นผู้ให้บริการคุณภาพ เพื่อให้เกิดจิตสำนึกในการให้บริการอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และเต็มใจให้บริการ

2.2 สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน ควรจัดให้มีกิจกรรมที่สร้างการสร้างความผูกพันใจให้กับบุคลากรด้านการให้บริการ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง เช่น ประกาศหรือเกียรติบัตร บุคลากรดีเด่นประจำเดือน ประจำปี การพิจารณาขึ้นเงินเดือน เป็นต้น

2.3 สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน ควรมีการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีให้กับบุคลากรด้านการบริการ ลดขั้นตอนการให้บริการ หรือการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการให้คำแนะนำก่อนเข้ามาใช้บริการ เพื่อลดเวลาและเกิดความสะดวกต่อผู้รับบริการ

## 3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 การศึกษากลยุทธ์ในการให้บริการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล การให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำผลที่ได้ไปพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบริการของหน่วยงาน

3.2 ศึกษาวิจัยการพัฒนารูปแบบการให้บริการประชาชน หรือแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานการให้บริการของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน เพื่อให้การบริการได้อย่างเป็นประโยชน์และสม่ำเสมอแก่ผู้รับบริการ

3.3 ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักธรรมอื่นๆ ในการบูรณาการการให้บริการประชาชนของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน เช่น หลักอิทธิบาท 4 หลักสารณียธรรม 6 หลักพละ 4 เป็นต้น

## References

- เกรียงไกร พิมพ์สวรรค์. (2557). คุณภาพการให้บริการประชาชนของสถานีตำรวจภูธรตะคร้อ อำเภอโพธาราม จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- จूरรัตน์ แก้วปัญญา. (2560). การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการของบุคลากรฝ่ายสารบบคดี สำนักงานอัยการจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เทคโนโลยีชาวบ้านเทคโนโลยีชาวบ้าน. (22 พฤศจิกายน 2564). “น่าน”เจอวิกฤตป่าเสื่อมโทรม-ใช้สารเคมีเข้มข้นพื้นเกษตร ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม-สุขภาพคนน่านและพื้นที่ลุ่มเจ้าพระยา. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา [https://www.technologychaoban.com/bullet-news-today/article\\_48935](https://www.technologychaoban.com/bullet-news-today/article_48935).

รักษ์ป่าน่าน. (22 พฤศจิกายน 2564). โครงการ “รักษ์ป่าน่าน”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.rakpanan.org/Origin/Pages/Origin.aspx>.

ศิวพร สัจจวัฒนา. (2555). การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโนนผึ้งตามการรับรู้ของประชาชน. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ส่วนพัฒนายุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2564). แผนแม่บทกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580). กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน. (2557). (เอกสารงานสัมมนาวิชาการ “รักษ์ป่าน่าน”).

เสาวลักษณ์ ดิมนัน. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. ฉะเชิงเทรา : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา  
สหมิตรวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3  
Leadership for Change of School Administrators in the Educational Quality  
Development Center under the Chiang Mai Primary Educational Service Area  
Office 3

บัญชา วงษ์ถวิล Buncha Wongthawin

มหาวิทยาลัยนอร์ท – เชียงใหม่ North-Chiang Mai University

thawinwongjeng@gmail.com



Haripunchai Review 05/10/2023

Haripunchai Review 15/12/2023

#### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสหมิตรวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 และเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสหมิตรวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสหมิตรวิทยา จำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

#### ผลการศึกษาพบว่า

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสหมิตรวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญาและการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี

2) แนวทางการพัฒนา ผู้บริหารควรจัดประชุมเพื่อหารือกับบุคลากรในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมและรับทราบกันอย่างทั่วถึง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้แก้ไขปัญหาร่วมกัน ผู้บริหารควรเป็น

แบบอย่างในการทำงาน มีความกระตือรือร้น มีพลังกาย พลังใจและพลังเชิงบวก ให้ผู้ร่วมงานได้เห็น ได้เชื่อมั่นในตัวของผู้บริหาร ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความถนัด ไม่มอบหมายงานหรือภาระงานไว้กับคนใดคนหนึ่งมากเกินไป

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสหมิตรวิทยา.

## ABSTRACT

This study aimed to study the transformational leadership of school administrators in the Sahamit Wittaya Educational Quality Development Center under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3 and to study the transformational leadership development guidelines of school administrators in the Sahamit Wittaya Educational Quality Development Center under the Chiang Mai Primary Educational Service Area office 3. The samples were 92 teachers and school educational personnel in the Sahamit Wittaya Educational Quality Development Center. The tools were questionnaire and group discussion. The data was analyzed by the statistical method of mean, standard deviation, and content analysis.

The results revealed that

1) Transformational leadership of school administrators in the Sahamit Wittaya Educational Quality Development Center under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3, in overall, was at a high level, in descending order were as follows; the intellectual stimulation and inspiration, followed by consideration of individuality and ideological influence or prestige leadership.

2) Guidelines for the development were as follows, The administrators should hold meetings to discuss with the personnel in setting the goals of the school together for everyone to participate and acknowledge thoroughly . Administrators should provide opportunities for personnel to engage in problem analysis and come up with new solutions or strategies to solve problems together. Administrators should encourage personnel to brainstorm and draw lessons from their work mistakes to prevent and use as a guide to solve problems . Administrators should be role models for their work, be active, have positive energy for their colleagues to believe in

the administrators. The administrators should be decentralized by assigning tasks to associates according to their aptitudes

**Keywords:** transformational leadership, administrators , the Sahamit Wittaya Educational Quality Development Center

## บทนำ

การศึกษา เป็นสิ่งสำคัญที่จะสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาสังคม พัฒนาชาติ ซึ่งเป็นการพัฒนาทรัพยากรที่ยั่งยืน เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถดำรงชีวิตในสภาพปัจจุบัน การศึกษาเป็นเครื่องมือ ที่มีบทบาทในการเสริมสร้างศักยภาพ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในรอบด้าน ดังนั้นการให้การศึกษาแก่ทรัพยากรมนุษย์ ในยุคของการแข่งขันของสังคมโลก โดยประเทศไทยได้ให้ความสำคัญในการศึกษาของเยาวชนไทยในรอบด้าน ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม เศรษฐกิจ พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มี ความรู้ ทักษะ ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาสังคมสู่การพัฒนาในระดับประเทศ รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 1)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาโดยตรง มีนโยบายด้านคุณภาพ “พัฒนา ส่งเสริม ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ” (นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566 : 4) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ขับเคลื่อนบุคลากรครูในโรงเรียน ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ จึงควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงาน Bass and Avolio (อ้างถึงใน ธัญญา มาตัง, 2565 : 2) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถสังเกตได้จากการที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถทำให้ ผู้ร่วมงานและผู้ตาม มีทัศนคติที่มีต่อตนเองและต่องานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ ในแงุ่มใหม่ ๆ มีความตระหนักในเรื่องของวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ผู้ร่วมงานมีความเชื่อมั่นว่าผู้นำจะสามารถพัฒนาผู้ร่วมงานให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ผู้นำพาให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมีทัศนคติที่มองการไกลเกินกว่าความสนใจของตน ไปสู่อุดมการณ์ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ (Achievement) การทำให้เป็นจริงในตัวเอง (Self-actualization) และความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) ทั้งของตนเองและของ ผู้อื่น รวมทั้งขององค์กรและสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะประกอบด้วย การสร้างบารมี (Charisma) การสร้างแรงบันดาลใจ

(Inspirational motivation) การกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) และการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individualized consideration) ในขณะที่ อรุณมา ศรีประทุมวงศ์ (2563: 22) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารผ่านกระบวนการที่มี อิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้ตาม ให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มที่ เต็มกำลัง ความสามารถทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ มองเห็นและผูกพันต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในอนาคต และสามารถรู้จักการเปลี่ยนแปลงปรับตัวในสภาพแวดล้อมได้เร็ว

ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสมิตรวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จังหวัดเชียงใหม่ เป็นศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตาม วัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษา โดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสมาชิกศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสมิตรวิทยา มี 6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านสันป่าช้า โรงเรียนชุมชนบ้านแม่ฮ่าง โรงเรียนบ้านดง โรงเรียนบ้านแม่สาว โรงเรียนบ้านห้วยป่าซาง และโรงเรียนบ้านโป่งไฮ ซึ่งประชากรชุมชนส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ บางส่วนมีการอพยพตามแนวชายแดนเพื่อมาทำงาน เป็นแรงงานในโรงงานภายในชุมชน โดยทำให้มีหลากหลายชาติพันธุ์ เช่น พื้นเมือง ไทใหญ่ ดาราอั้ง ลาหู่ มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมทางด้านภาษา ประเพณี อาหารและการใช้ชีวิตร่วมกัน ประกอบกับครูส่วนใหญ่เป็นคนต่างพื้นที่ ซึ่งคนบางคนอาจมีการปรับตัวค่อนข้างยาก และมีการสับเปลี่ยนและย้ายอยู่บ่อยครั้งเพื่อกลับภูมิลำเนา ทำให้เกิดปัญหาในการสื่อสารและการจัดการเรียนรู้ไม่ต่อเนื่อง ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ว่ามีแนวทางการบริหารงานโดยการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างไรในบริบทที่ต่างกันของชาติพันธุ์ต่าง ๆ และศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสมิตรวิทยา ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนอันเป็นเป้าหมายหลักในการบริหารสถานศึกษา ที่จะมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ดียิ่งขึ้น ผ่านการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาในการขับเคลื่อนการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสมิตรวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสมิตรวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสมิตรวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในปีการศึกษา 2566 จาก 6 โรงเรียนได้แก่ โรงเรียนบ้านแม่สาว โรงเรียนบ้านห้วยป่าซาง โรงเรียนบ้านดง โรงเรียนบ้านโป่งไฮ โรงเรียนชุมชนบ้านแม่ฮ้าง โรงเรียนบ้านสันป่าข่า จำนวนทั้งสิ้น 121 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) ได้ประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 92 คน ผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่มประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 6 คน และหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลจำนวน 6 คน รวม 12 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามและแบบการสนทนากลุ่ม ดังนี้

#### 1. แบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) คือ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคิร์ท

โดยมีวิธีสร้างเครื่องมือและตรวจสอบเครื่องมือดังนี้

- 1) ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือและปรับแบบสอบถาม

2) ศึกษาความหมาย ทฤษฎี หลักการ แนวคิด องค์ประกอบเพื่อทำนियามศัพท์ในการวิจัย และนำนियามเชิงปฏิบัติการมาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

3) นำแบบสอบถามฉบับร่าง ที่จัดทำขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบข้อคำถามในการวิจัย ให้มีความตรงและความสมบูรณ์ของเนื้อหา รวมทั้งการใช้ภาษาที่เหมาะสม

4) นำแบบสอบถาม ที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อช่วยตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการศึกษา โดยมีผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำแบบสอบถามไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 – 1.00 ไปใช้ในการตั้งคำถามในแบบสอบถามการวิจัย

5) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เมื่อปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

6) นำแบบสอบถามที่จัดทำสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try – Out) กับประชากรที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย/ชุด ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียงกับโรงเรียนที่จะทำการวิจัย คือ ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธี Cronbach's Alpha Coefficient ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84

8) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อเตรียมส่งไปยังประชากรกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

9) ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการเก็บรวบรวมข้อมูล และดำเนินการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลประมวลผลด้วยโปรแกรมทางสถิติ

## 2. แบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

การสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน โดยกำหนดหัวข้อการสนทนากลุ่มจากข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดจากแบบสอบถาม ในแต่ละด้านได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีวิธีสร้างเครื่องมือและตรวจสอบเครื่องมือดังนี้

1) ศึกษา วิเคราะห์ เอกสารเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2) นำประเด็นคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดจากแบบสอบถามในแต่ละด้าน มากำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่ม ข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ เป็นแนวทางการบริหารงาน ส่งเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษา

3) นำแบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่มที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาข้อมูลและข้อคำถาม

4) ปรับปรุงแก้ไขแบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่มตามความเห็นของอาจารย์ ที่ปรึกษา และนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของเนื้อหา

5) นำแบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่มแบบมีโครงสร้างที่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาปรับ แก้ไขอีกครั้ง

6) ปรับแก้แบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่มตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และจัดพิมพ์แบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่มเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยต่อไป

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ของประชากรและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตาราง โดยนำผลการวิเคราะห์ทางสถิติมาแปลผลเพื่ออธิบายความหมาย

2. การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสหมิตรวิทยา จากการสนทนากลุ่ม ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) แล้วนำเสนอโดยวิธีพรรณนา

#### ผลการวิจัย

**ผลการวิจัยข้อที่ 1** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสหมิตรวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก และ การสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมากตามลำดับ

**ผลการวิจัยข้อที่ 2** แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสหมิตรวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี ผู้บริหารควรจัด

ประชุมเพื่อหารือกับบุคลากรในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมและรับทราบกันอย่างทั่วถึง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้แก้ไขปัญหาส่วนร่วมกัน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการทำงาน มีความกระตือรือร้น มีพลังงาน พลังใจและพลังเชิงบวก (ENERGY) ให้ผู้ร่วมงานได้เห็น ได้เชื่อมั่นในตัวของผู้บริหาร ด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความถนัด ไม่มอบหมายงานหรือภาระงานไว้กับคนใดคนหนึ่งมากเกินไปผู้บริหารต้องวิเคราะห์และใช้วิจารณญาณ ถึงศักยภาพของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน และต้องเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล

### อภิปรายผล

**อภิปรายผลวัตถุประสงค์ข้อที่ 1** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสหมิตรวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสหมิตรวิทยาเป็นผู้มีความน่าเคารพยกย่องแก่เพื่อนร่วมวิชาชีพ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน มีคุณธรรมและจริยธรรม ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล คอยให้กำลังใจแก่บุคลากร คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและสามารถจูงใจให้เพื่อนร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานให้มีมาตรฐานที่สูงขึ้น หากเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัณฑิต กิมศรี (2559 : 62) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขุม จูสนิธิ (2560 : 58) พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกับ ธัญมาศ แดงสีดา (2565 : 62-90) พบว่าโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ร่วมงานมั่นใจในความสามารถของผู้บริหาร ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อความรู้สึก นึกคิดต่อเพื่อนร่วมงานให้รู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน ทำให้เกิดความซื่อสัตย์ และทุ่มเทกับการปฏิบัติงานให้บรรลุ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารมีความน่าเคารพยกย่อง ประพฤติ

ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรอนงค์ แดงนุ้ย (2561 : 60) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอ บางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ด้านการเป็นผู้มีบารมีโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับ มาก คือ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีความแน่วแน่ใน อุดมการณ์ค่านิยมและความเชื่อมั่นในตนเองและผู้บริหารให้เกียรติผู้ร่วมงาน และสอดคล้องกับ งานวิจัยของธัญมาศ แดงสีดา (2565 : 82) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารทำงานโดยยึดหลักความถูกต้อง ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความแน่ว แน่ในอุดมการณ์ และผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของตนเองในทุกอิริยาบถ

2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร คอยกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ และพยายามหากกลยุทธ์หรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้แก้ไข ปัญหา ผู้บริหารคอยให้กำลังใจแก่บุคลากรเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและผู้บริหารมองปัญหาในแง่บวก ต่างๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุญญิตา จันทรแก้ว(2564 : 68) พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหาร สถานศึกษาให้ความสำคัญในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ในเหตุการณ์ความไม่สงบและความห่างไกลความเจริญ ผู้บริหาร สถานศึกษาสับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต รู้จักการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ล้านนา มาปลูก(2562 : 54) พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารใช้ทักษะที่หลากหลายของสมาชิกในทีม ขณะดำเนินการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ และสอดคล้องกับ พนิดา อินทรเหมือน(2565 : 100) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา สร้างภาคีเครือข่ายในการร่วมกันแก้ไขปัญหา ต่าง ๆ และส่งเสริมให้ครูมองปัญหาว่าเป็นสิ่งท้าทายและเป็นโอกาสในการแก้ไขปัญหา

3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมี การให้กำลังใจและมีการกระตุ้นผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี พร้อมเผชิญหน้ากับปัญหาและอุปสรรค และ ผู้บริหารมีเจต คติที่ดีและการคิดแบ่งอกแก่ผู้ร่วมงาน ปุญญิตา จันทรแก้ว(2564 : 68) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของผู้ร่วมงานเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองและเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับ วิฑูรย์ วงศ์จันทร์(2560 : 62) พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้กำลังใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ในการทำงานเป็นทีม สร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานจะสามารถบรรลุเป้าหมายและผู้บริหารแสดงถึงความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้

4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ความต้องการ อุปสรรคและปัญหาของแต่ละบุคคล ผู้บริหารสร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนบุคลากรในหน่วยงาน ทำให้บุคลากรหรือตนเองมีคุณค่า มีความสำคัญต่อหน่วยงาน และผู้บริหารให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่นเดียวกับ โสภณ วงษ์คงดี (2559 : 71) พบว่า ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่และเป็นกันเองต่อผู้ร่วมงานทุกคน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถในการทำงาน และมีความรับผิดชอบ ผู้บริหารให้คำปรึกษาในการทำงานแก่ทุกคน และสอดคล้องกับ มาหะมะชาตา เจิมะ(2564 : 78 พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

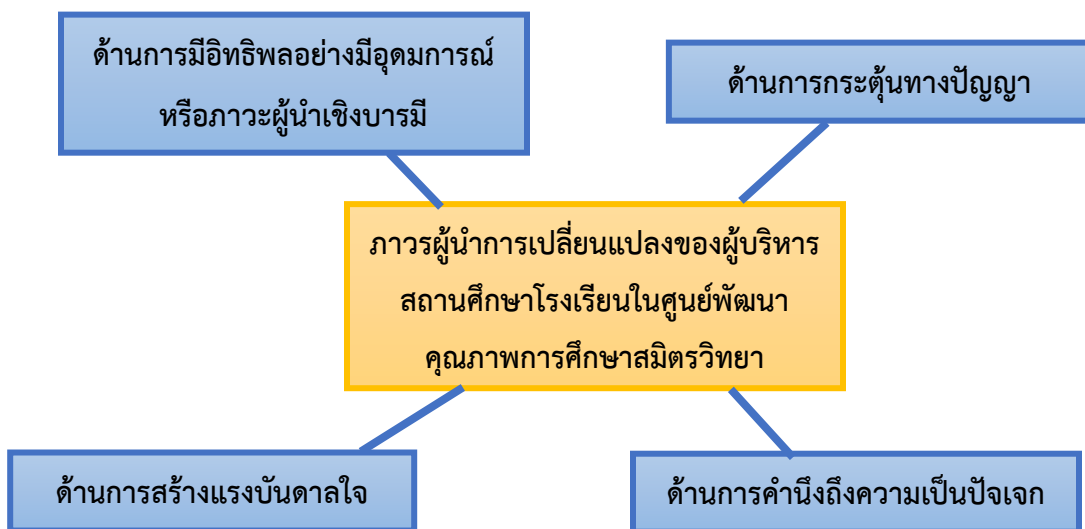
**อภิปรายผลวัตถุประสงค์ข้อที่ 2** แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสหมิตรวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 อภิปรายผล ได้ดังนี้

ผู้บริหารควรจัดประชุมเพื่อหารือกับบุคลากรในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมและรับทราบกันอย่างทั่วถึง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้แก้ไขปัญหาร่วมกัน ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการทำงาน มีความกระตือรือร้น มีพลังงาน พลังใจและพลังเชิงบวก(ENERGY) ให้ผู้ร่วมงานได้เห็น ได้เชื่อมั่นในตัวของผู้บริหารผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงาน

ให้ผู้ร่วมงานตามความถนัด ไม่มอบหมายงานหรือภาระงานไว้กับคนใดคนหนึ่งมากเกินไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสหมิตรวิทยา มีครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใช้คนในพื้นที่อาจจะยังไม่เข้าใจบริบทของพื้นที่ ทั้งด้านภาษา และวัฒนธรรมการดำเนินวิถีชีวิตที่มีความแตกต่างกันและหลากหลายชาติพันธุ์ ประกอบกับมีการโยกย้าย สับเปลี่ยนบุคลากร อยู่เสมอ ทำให้การทำงานอาจจะยังไม่ต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาชีวะ ยี่หะมะ (2560 : 85-86) พบว่า แนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรพูดและแสดงให้เห็นและประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารควรวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐานและผู้บริหารร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เช่นเดียวกับ นพมาศ โสบุญ (2563 : 110) พบว่า ผู้บริหารควรสร้างทีมที่เข้มแข็งการเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์และประกอบกับการเป็นนักสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้สร้างบรรยากาศในการทำงาน มีทักษะในการทำงาน และสอดคล้องกับ ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564) พบว่า แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างอันดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งด้านการปฏิบัติตน ด้านความรู้ ความสามารถ หรือการคิดการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมกัน และผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมให้ผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อเป้าประสงค์เดียวกันขององค์กร

### องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการสังเคราะห์งานวิจัย เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสหมิตรวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3” ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำองค์ความรู้จากการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ไปพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสหมิตรวิทยา ได้ดังต่อไปนี้



### ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบริหาร

ผู้บริหารต้องประพฤติตนให้น่าเคารพยกย่อง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน นึกถึงประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนตน มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีเป้าหมายและอุดมการณ์ สามารถทำให้เพื่อนร่วมงานเกิดศรัทธา นับถือ และมั่นใจในความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน

### ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ผู้บริหารโรงเรียนที่ดีต้องมีวิธีการคิดและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล คอยกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ และพยายามหากลยุทธ์หรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้แก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอน

### ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจูงใจให้เพื่อนร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานให้มีมาตรฐานสูงขึ้น ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดแง่บวก ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีมีความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนด้วยรูปแบบใหม่ ๆ

### ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนบุคลากรในหน่วยงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่า มีความสำคัญต่อหน่วยงาน ผู้บริหารคอยให้คำปรึกษา ชี้แนะ คอยช่วยเหลือบุคลากรเป็นรายบุคคล ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีกำลังใจและทุ่มเทในการพัฒนาผู้เรียนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น

### สรุปและข้อเสนอแนะ

1) ผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสหมิตรวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์ที่คับขัน เป็นโมเดลให้แก่ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารควรเป็นที่ยกย่อง นับถือ ศรัทธา ในด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควร สร้างแรงกระตุ้น ให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความคิดและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้หาเทคนิควิธีการในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้แก้ไขปัญหาหรือการสร้างสรรค์ผลงานที่สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ ในส่วนการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการกระตือรือร้นที่จะทำงาน ใส่ใจและให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา เป็นผู้มีพลังบวกในการทำงานและมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงานเสมอ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารต้องเรียนรู้ถึงธรรมชาติและ ความแตกต่างของแต่ละบุคคล เรียนรู้ที่จะยอมรับในความคิดเห็นของผู้ตาม สร้างบรรยากาศแห่งการสนับสนุนความคิดของแต่ละบุคคล

2) ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสหมิตรวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดการศึกษา โดยมุ่งประโยชน์อันจะเกิดขึ้นต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ

3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกโรงเรียนในสังกัด ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาหรือเป็นผู้บริหาร เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาทุกโรงเรียน ได้รับการพัฒนา ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงให้ครบทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงกระตุนทางปัญญา ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
- 2) ควรทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงนามิของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

### References

- ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธัญญามาต แดงสีดา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. *วิทยานิพนธ์คณะศิลปศาสตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยเกริก.
- นพมาศ โสบุญ. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- บัณฑิต กิมศรี. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. *งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญญา จันทร์แก้ว. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. *สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พินิดา อินทรเหมือน. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- มาหะมะชาตา เจ๊ะมะ.(2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3. *การค้นคว้าอิสระสาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ล้านนา มาปลูก. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขต สุดธิ์นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. *การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วิฑูรย์ วงศ์จันทร์. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 จังหวัดจันทบุรี. *งานนิพนธ์คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ 2566*. กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุขุม จุสนิธ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- โสภณ วงษ์คงดี.(2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (สหวิทยาเขตระยอง 2). *งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรอนงค์ แดงนุ้ย. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษา นอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อาชีวะ ยี่หะมะ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่าย ธารา  
มิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. *การค้นคว้าอิสระครุศาสตร์*  
*มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

## การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์ (Learning outcome) ของโรงเรียนเทศบาลวัดเชียงยืน

Model Development of Outcome Based Learning  
of Wat Chiang Yuen Municipal School

เสรี ปินชัย Seri Pinchai

ชาลี ภัคดี Chalee Pakdee

พระมหาสกุณ มหาวิโร, ผศ.ดร. Phramaha Sakun Mahaviro, Asst. Prof. Dr.

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University

seri.p1826@gmail.com



Haripunchai Review 06/09/2023

Haripunchai Review 25/11/2023

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาแบบการบริหารจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์ ของโรงเรียนเทศบาลวัดเชียงยืน กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย พนักงานครู บุคลากร และนักเรียนโรงเรียนเทศบาลวัดเชียงยืนในปีการศึกษา 2565 จำนวน 395 การวิจัยและพัฒนา (R & D) เครื่องมือที่ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และความพึงพอใจ วิเคราะห์เนื้อหา และสถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและนำเสนอผลโดยพรรณนาความ

### ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ยังขาดการมีส่วนร่วมรวมทั้งขาดการกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ และมาตราต่างๆ ร่วมกัน
- 2) จากการยืนยันรูปแบบได้ 4 องค์ประกอบได้แก่ 1)วางแผนจัดการเรียนรู้ 2)มีองค์ประกอบย่อยจำนวน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ให้ความสำคัญกับพื้นฐานความรู้เดิม (2)การจัดระเบียบโครงสร้างความรู้ (3) การสร้างแรงจูงใจ (4) การสร้างและพัฒนาความรู้ (5)การลงมือทำ (6) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และ(7)การกำกับกับการเรียนรู้ 3) การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และ4) การนำผลมาปรับปรุงพัฒนา

3) การดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ได้แก่ การวางแผน (P) นำแผนไปสู่การปฏิบัติ (D) ตรวจสอบหรือประเมินผลการปฏิบัติตามแผน (C) ปรับปรุง และ (A) นำแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

4 ผลการนำรูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์ ที่พัฒนาแล้วไปสู่การปฏิบัติ (D) คือ 1) ให้ความสำคัญกับพื้นฐานความรู้เดิม 2) การจัดระเบียบโครงสร้างความรู้ 3) การสร้างแรงจูงใจ 4) การสร้างและพัฒนาความรู้ 5) การลงมือทำ 6) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และ 7) การกำกับกับการเรียนรู้ รูปแบบโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

**คำสำคัญ :** การพัฒนารูปแบบ, การบริหารจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์.

## Abstract

The purpose of this research was to explore the model development of outcome based learning of Wat Chiang Yuen Municipal School. The samples consisted of 395 people from teachers, personnel, and students of Wat Chiang Yuen Municipal School in the academic year 2022. This study was the research and development (R & D). The research tools included interviews, questionnaires, satisfaction, content analysis, mean, standard deviation and presenting the results descriptively.

### The results revealed that:

1) Still a lack of participation determination, vision, goals, strategies, and various sections.

2) From the model confirmation had 4 elements: 1) Plan learning management. 2) 7 Sub-components: (1) giving importance to basic knowledge, (2) organizing knowledge structures, (3) making motivation, (4) making and developing knowledge, (5) taking action, (6) making a learning atmosphere, and (7) directing learning. 3) Evaluation of learning management results. And 4) Bringing results to improve and develop.

3) Operations according to the PDCA quality cycle included planning (P) putting the plan into practice (D) checking or evaluating the performance of the plan (C) improving and (A) putting the plan into practice. Overall, the opinions were at a high level and there was at the highest level of satisfaction.

4 The results of the developed implementation into practice (D) was 1) giving importance to the basic knowledge, 2) organizing the knowledge structure, 3) making motivation, 4) making and developing knowledge, 5) taking action, 6) making a learning atmosphere, and 7) directing learning. The overall model was at the high level of opinions and at the highest level of satisfaction.

**Keywords:** Model Development, Outcome Based Learning

## บทนำ

โลกปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ในสังคมอย่างรวดเร็ว เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการศึกษาไทย เพื่อส่งเสริมคนไทยให้ก้าวทันโลก มีพัฒนาการด้านการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีปฏิภาณ ไหวพริบ และสามารถดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ได้ (Subban, P., 2006) ถึงอย่างไรการศึกษาไทยในยุค 3.0 คือ การศึกษายุคเทคโนโลยี ยุคโลกาภิวัตน์ แต่ในขณะนี้ เป็น post globalization โลกาภิวัตน์จะค่อยๆเปลี่ยนไปเป็นการศึกษาเพื่อชุมชนนานาชาติ ปัจจุบันการศึกษาไทยเข้าสู่ยุค 4.0 คือการศึกษายุคผลผลิตภาพ ยุคที่ต้องการผลผลิต (products) ให้ได้มากที่สุดเพื่อประโยชน์ของชุมชนตนเอง และชุมชนอื่น ซึ่งเห็นได้ว่าทักษะที่เน้นคือ การพัฒนาคนไปสร้างผลผลิตแต่ต้องระวังผลผลิตที่ต่างชาติคิดให้เราทำ ดังนั้น การเรียนรู้เทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 ในยุคการศึกษา 4.0 ต้องมองเพื่อให้ทัน และก้าวทันกับดักของตะวันตกด้วยเพื่อให้มีผลิตภัณฑ์ใหม่ไม่ใช่แค่ตามผลิตภัณฑ์ต่างชาติเท่านั้น (ไพฑูรย์ สิลารัตน์, 2564 : 3-14)

การเรียนการสอนในอดีตเป็นการศึกษาโดยใส่ความรู้เป็นฐาน การเรียนรู้ (Input Based Education ; IBE) ซึ่งเป็นกระบวนการ เรียนรู้จากการฟังบรรยาย (Lecture-based Learning) โดยมี

ผู้สอน เป็นศูนย์กลาง (Teacher-centered) เป็นการเรียนรู้ที่สอนตาม ตำราตลอดช่วงเวลาที่กำหนด ในหนึ่งคาบเรียน ผู้สอนจะใส่ความรู้ ให้กับผู้เรียนที่มีพฤติกรรมการเรียนที่ต่างไปจากเดิมมาก เนื่องจาก ขาดสมาธิที่จะเรียนรู้ต่อเนื่องอันเกิดจากปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เมื่อจบการศึกษาในรายวิชา ก็วัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้วิธีการสอบที่ได้จากความจำมากกว่าความเข้าใจซึ่งสอดคล้องกับปิรามิด ของการเรียนรู้ (Pyramid Learning) ในงานวิจัยของ NTL Institute ที่นิยามให้การเรียนรู้ใน แนวทางใส่ความรู้ซึ่งเป็นการเรียน แนวระนาบเป็นการเรียนรู้แบบตั้งรับ (Passive Learning) โดย ความรู้ที่ผู้เรียนได้รับไม่ยั่งยืน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน ตาม แนวทาง ของปิรามิดการเรียนรู้ดังที่กล่าวมาแล้วนั้น ได้เสนอแนว ทางการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดย กำหนดให้ผู้เรียนรู้เป็น ศูนย์กลาง (student centered) ของกระบวนการเรียนรู้ทั้งหมด เป็น กระบวนการที่ให้ผู้เรียนทำหน้าที่ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ด้วย ตนเอง โดยมีผู้สอนทำหน้าที่กำหนด กรอบของกระบวนการเรียนรู้ที่ มุ่งหวังผลลัพธ์ (Outcome) ที่เกิดแก่ผู้เรียน และมีแนวทางการวัด ผลลัพธ์ (Outcome Assessment) ที่กำหนดเป้าหมายการ เรียนรู้ที่ผู้เรียนได้รับจากการศึกษา ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมิน ตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลอาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 24 วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา 17 (5) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ที่กำหนดการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามแบบ PA 1 ให้มีความสำคัญกับผลลัพธ์ การเรียนรู้ของผู้เรียน (Outcomes) และตัวชี้วัด (Indicators) ที่เป็นรูปธรรม และการประเมินของ คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ให้คณะกรรมการดำเนินการประเมิน ตามแบบ PA 2 จากการปฏิบัติงานจริงสภาพการจัดการเรียนรู้ในบริบทของแต่ละสถานศึกษา และผลลัพธ์การ เรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากการพัฒนางาน ตามข้อตกลงเป็นสำคัญ โดยไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร และในส่วนที่ 2 ระบุถึงข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การ เรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะรองผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดเชียงยืน ซึ่งจัดการศึกษา ระดับอนุบาลปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนจำนวน 350 คน มีบุคลากรครู พนักงาน เจ้าหน้าที่ จำนวน 29 คน ตระหนักถึงความสำคัญในการผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพและสำเร็จ การศึกษาตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด ได้มีการปรับเปลี่ยนวิธีจัดการเรียนการสอนแบบวิถีใหม่ที่ สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่าครูยังขาดการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วม และการลงมือปฏิบัติ และการ

จัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการและความแตกต่างของนักเรียนกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ และสอดคล้องกับวิถีชีวิตของครอบครัว ชุมชน และท้องถิ่น สอดคล้องกับจากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยผู้บริหาร บุคลากรครู จำนวน 10 คน ระหว่างเดือนธันวาคม 2565 ได้ข้อมูลสอดคล้องกันว่าบุคลากรครูยังไม่เข้าใจถึงการจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์ ที่ชัดเจนเป็นระบบ อาจเนื่องมาจากครูยังขาดความเข้าใจในการะบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก(Active learning) ที่มุ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ ประกอบกับการออกแบบสื่อ นวัตกรรมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ที่ตอบสนองความต้องการและความแตกต่างของนักเรียนกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ และสอดคล้องกับวิถีชีวิตของครอบครัว ชุมชน และท้องถิ่น

จากข้อมูลความสำคัญและปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์(Learning outcome)ของโรงเรียนเทศบาลวัดเชียงยืน ซึ่งโรงเรียนเทศบาลวัดเชียงยืน ตระหนักว่าบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในอันที่จะชี้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานภายในองค์กร ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพจะช่วยส่งผลให้พนักงานครูมีความเข้มแข็งและมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น การจัดการเรียนรู้จึงเป็นแนวคิดสำคัญที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลวัดเชียงยืน
2. เพื่อหารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์ (Learning outcome) ของโรงเรียนเทศบาลวัดเชียงยืน
3. เพื่อทดลองและประเมินผลการดำเนินการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์ (Learning outcome) ของโรงเรียนเทศบาลวัดเชียงยืน
4. เพื่อทดลองซ้ำ และประเมินผลการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์ (Learning outcome)ของโรงเรียนเทศบาลวัดเชียงยืน

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์(Learning outcome)ของโรงเรียนเทศบาลวัดเชียงยืน เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Research and Development; R&D) โดยมีวิธีดำเนินการดังนี้

**กลุ่มเป้าหมาย** ได้แก่ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานครู และบุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดเชียงยืน ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 27คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 คน เครือข่ายผู้ปกครอง จำนวน 9 คน ผู้ปกครองนักเรียน ชั้นเตรียมอนุบาล 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 350 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 395 คน และกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสนทนากลุ่ม Focus Groupได้แก่ กลุ่มผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คนกลุ่มครูผู้ปฏิบัติการจำนวน 2 คน และ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งสิ้น จำนวน 6 คนจากผู้มี ประสบการณ์ ด้านการบริหาร ด้านปฏิบัติการจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์(Learning outcome) มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

#### **การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ** ได้แก่

1) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเชิงคุณภาพ คณะผู้วิจัยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1 ) เป็นการสร้างกรอบการบันทึกเอกสาร และกรอบการสัมภาษณ์ปลายเปิด โดยผู้วิจัยอาศัยหลักการสร้างกรอบการศึกษาเอกสาร และกรอบการสัมภาษณ์จากแหล่งข้อมูลด้านเอกสาร และข้อมูลจากการสอบถามเพื่อที่จะนำไป ศึกษาเอกสาร และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล 2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์ที่ได้สร้างนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (face validity) โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือจำนวน 5 คน ตรวจสอบกรอบการศึกษาเอกสาร และกรอบการสัมภาษณ์ปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษา ตัดทอนเพิ่มเติมสำนวนภาษาในแต่ละประเด็น ปรับปรุงตามความเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

2) เครื่องมือที่ใช้ในการสนทนากลุ่มครั้งนี้คือ กลุ่มผู้ดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม ได้แก่ ผู้ดำเนินการสนทนา(Moderator)จำนวน 1 ท่านคือผู้วิจัยเอง ผู้จัดบันทึกการสนทนา ( Note – Taker) จำนวน 2 ท่านและผู้บริการทั่วไปจำนวน 1 ท่านรวม 4 ท่าน โดยแนวทางการสนทนากลุ่ม มีขั้นตอนการสร้างดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยนำผลการศึกษา วิเคราะห์สภาพทั่วไป เป็นกรอบในการกำหนดโครงสร้างแนวคำถาม ขั้นตอนที่ 2 สร้างคู่มือการสนทนากลุ่ม ตามโครงสร้างแนวคำถามที่กำหนดไว้ซึ่งประกอบด้วยคำถามหลัก และคำถามขยายที่มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ของกลุ่ม ขั้นตอนที่ 3 นำคู่มือการสนทนากลุ่มที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและความเหมาะสมของข้อคำถามก่อนหลังในคำถามหลักรวมถึงความ

เหมาะสมและเป็นไปได้ของคำถามขยาย ขั้นตอนที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขคู่มือการสนทนากลุ่มตามข้อเสนอแนะจนสมบูรณ์พร้อมที่จะนำไปใช้จริง

3) แบบประเมินกระบวนการรูปแบบ และความพึงพอใจของการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์(Learning outcome)ของโรงเรียนเทศบาลวัดเชียงยืน กำหนดให้เป็นแบบประเมินกระบวนการรูปแบบ และความพึงพอใจที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ นำแบบประเมินฉบับร่างเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบด้านภาษา ความครอบคลุมของเนื้อหาที่จะประเมิน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แล้วทำการคัดเลือกข้อที่มีความสอดคล้อง

**การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติที่ใช้** ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามความพึงพอใจเป็นรายข้อ ใช้วิธี Item – total Correlation ใช้สูตรสหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson ส่วนเนื้อหาการวิเคราะห์สภาพจริง (SWOT Analysis) เพื่อหาปัจจัยจากจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ปัญหาอุปสรรค

## ผลการวิจัย

การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์(Learning outcome)ของโรงเรียนเทศบาลวัดเชียงยืน เป็นด้วยการวิจัยและพัฒนาโดยแสดงผลได้ตามลำดับ ดังนี้

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 1** การศึกษา วิเคราะห์ สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลวัดเชียงยืน พบว่า การบริหารและการจัดการอย่างเป็นระบบหลากหลายวิธี เช่นวงจรคุณภาพ PDCA แต่ยังขาดปัจจัยการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน และการขับเคลื่อนด้านการจัดการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งขาดการกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ และมาตราต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์ (Learning outcome) ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้นจากการวิเคราะห์ปัจจัยการจัดการเรียนรู้ทั้งด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรคนำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบทางเลือกได้องค์ประกอบการดำเนินงานจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์ (Learning outcome) จำนวน 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านวางแผนจัดการเรียนรู้ (Planning) 2) องค์ประกอบด้านการดำเนินงาน(Doing) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยจำนวน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1)ให้ความสำคัญกับพื้นฐานความรู้เดิม (2)การจัดระเบียบโครงสร้างความรู้ให้สามารถเข้าถึงและเข้าใจบทเรียน (3) การสร้างแรงจูงใจการเรียนรู้ของนักเรียน (4) การสร้างและพัฒนาความรู้ด้วยตนเองของ

นักเรียน (5)การลงมือทำ และการป้อนกลับที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (6) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และ(7)การกำกับกับการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียน 3) องค์ประกอบด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (Checking) และ 4) องค์ประกอบด้านการนำผลการจัดการเรียนรู้มาปรับปรุงพัฒนา(Action)

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 2** ผลการหารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์(Learning outcome)ของโรงเรียนเทศบาลวัดเชียงยืน พบว่า จากการยืนยันรูปแบบสรุปได้ว่าได้องค์ประกอบ การดำเนินงานจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์ (Learning outcome) จำนวน 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านวางแผนจัดการเรียนรู้ (Planning) 2)องค์ประกอบด้านการดำเนินงาน(Doing) ซึ่งมี องค์ประกอบย่อยจำนวน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1)ให้ความสำคัญกับพื้นฐานความรู้เดิม (2)การจัดระเบียบโครงสร้างความรู้ให้สามารถเข้าถึงและเข้าใจบทเรียน (3) การสร้างแรงจูงใจการเรียนรู้ของ นักเรียน (4) การสร้างและพัฒนาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน (5)การลงมือทำ และการป้อนกลับที่ ส่งเสริมการเรียนรู้ (6) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และ(7)การกำกับกับการเรียนรู้ด้วยตนเองของ นักเรียน 3) องค์ประกอบด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (Checking) และ 4) องค์ประกอบ ด้านการนำผลการจัดการเรียนรู้มาปรับปรุงพัฒนา(Action)

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 3** ผลการทดลองรูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์(Learning outcome)ของโรงเรียนเทศบาลวัดเชียงยืน พบว่าการบริหารจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์(Learning outcome)ของโรงเรียนเทศบาลวัดเชียงยืนมีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ประกอบด้วย การวางแผน (P) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (D) หลังจากนั้นจึงต่อด้วยการตรวจสอบหรือประเมินผลการ ปฏิบัติตามแผน (C) ว่าผลที่ได้นั้นเป็นไปตามแผนที่คิดไว้แค่ไหนและท้ายสุดนำผลที่ได้จากการประเมิน ไป ดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงต่อตามความเหมาะสม (A) ในขั้นตอนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (D) มี ขั้นตอนต่อไปนี้เป็นคือ1)ให้ความสำคัญกับพื้นฐานความรู้เดิม 2) การจัดระเบียบโครงสร้างความรู้ 3) การ สร้างแรงจูงใจการเรียนรู้ของนักเรียน 4) การสร้างและพัฒนาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน 5) การ ลงมือทำ และการป้อนกลับที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 6)การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 7) การกำกับกับการ เรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ผลการประเมินกระบวนการรูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์ (Learning outcome)ของโรงเรียนเทศบาลวัดเชียงยืนพบว่าโดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อ กระบวนการรูปแบบ การบริหารจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์(Learning outcome)ของโรงเรียนเทศบาล วัดเชียงยืนอยู่ในระดับมาก และโดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 4** ผลการนำรูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์(Learning outcome)ของโรงเรียนเทศบาลวัดเชียงยืนที่พัฒนาแล้วมาทำการศึกษาซ้ำ พบว่า การบริหารจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์(Learning outcome)ของโรงเรียนเทศบาลวัดเชียงยืนมีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ประกอบด้วยการวางแผน (P) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (D) หลังจากนั้นจึงต่อการตรวจสอบหรือประเมินผลการปฏิบัติตามแผน (C) ว่าผลที่ได้เป็นไปตามแผนที่คิดไว้แค่ไหนและท้ายสุดนำผลที่ได้จากการประเมินไป ดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงต่อตามความเหมาะสม (A) ในขั้นตอนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (D) มีขั้นตอนต่อไปนี้เป็นคือ 1)ให้ความสำคัญกับพื้นฐานความรู้เดิม 2) การจัดระเบียบโครงสร้างความรู้ 3) การสร้างแรงจูงใจการเรียนรู้ของนักเรียน 4) การสร้างและพัฒนาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน 5) การลงมือทำ และการป้อนกลับที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 6)การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 7) การกำกับการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อกระบวนการรูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์(Learning outcome)ของโรงเรียนเทศบาลวัดเชียงยืนอยู่ในระดับมากและผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อรูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์(Learning outcome)ของโรงเรียนเทศบาลวัดเชียงยืนซ้ำครั้งที่ 2 จำแนกตามรายด้าน พบว่าโดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

### อภิปรายผลการวิจัย

**อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 1** สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลวัดเชียงยืน พบว่า มีการบริหารและการจัดการอย่างเป็นระบบหลากหลายวิธี เช่นวงจรคุณภาพ PDCA แต่ยังคงขาดปัจจัยการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน และการขับเคลื่อนด้านการจัดการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งขาดการกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ และมาตราต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์ ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น จากการวิเคราะห์ปัจจัยการจัดการเรียนรู้ทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรคนำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบทางเลือกได้องค์ประกอบการดำเนินงานจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์ จำนวน 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านวางแผนจัดการเรียนรู้ 2)องค์ประกอบด้านการดำเนินงานซึ่งมีองค์ประกอบย่อยจำนวน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1)ให้ความสำคัญกับพื้นฐานความรู้เดิม (2)การจัดระเบียบโครงสร้างความรู้ให้สามารถเข้าถึงและเข้าใจบทเรียน (3) การสร้างแรงจูงใจการเรียนรู้ของนักเรียน (4) การสร้างและพัฒนาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน (5)การลงมือทำ และการป้อนกลับที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (6) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และ(7)การกำกับการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียน 3) องค์ประกอบด้านการประเมินผลการจัดการ

เรียนรู้ และ 4) องค์ประกอบด้านการนำผลการจัดการเรียนรู้มาปรับปรุงพัฒนาอาจเป็นเพราะว่ากระบวนการบริหาร ของโรงเรียนเทศบาลวัดเชียงยืน ใช้กระบวนการร่วมมือกันในการขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยอาศัยศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงาน และจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา อาทิเช่น วินัย ดิสงส์ (2549 : 44) ณรงค์แก้วกัญญา (2555 : 8) ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555 : 11) พบว่า การบริหารสถานศึกษาคือกระบวนการวางแผนจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยความร่วมมือ จากหลายฝ่ายในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

**อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 2 ผลการหารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์ (Learning outcome) ของโรงเรียน เทศบาลวัดเชียงยืน** พบว่า จากการยืนยันรูปแบบสรุปได้ว่าได้องค์ประกอบการทำงานจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์ จำนวน 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านวางแผนจัดการเรียนรู้ 2) องค์ประกอบด้านการดำเนินงานซึ่งมีองค์ประกอบย่อยจำนวน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1)ให้ความสำคัญกับพื้นฐานความรู้เดิม (2)การจัดระเบียบโครงสร้างความรู้ให้สามารถเข้าถึงและเข้าใจบทเรียน (3) การสร้างแรงจูงใจการเรียนรู้ของนักเรียน (4) การสร้างและพัฒนาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน (5)การลงมือทำ และการป้อนกลับที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (6) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และ(7)การกำกับการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียน 3) องค์ประกอบด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้และ 4) องค์ประกอบด้านการนำผลการจัดการเรียนรู้มาปรับปรุงพัฒนาอาจเป็นเพราะว่ารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่ครอบคลุมทุกด้าน ทำให้ทราบข้อมูลที่จะนำมาร่างเป็นรูปแบบทางเลือกได้เป็นอย่างดีประกอบกับได้นำแนวทางสอดคล้องกับเก็จนก เอื้อวงศ์ (2562 : 23) ได้กล่าวถึง การสนทนากลุ่ม ว่าเป็นการรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากการสนทนากับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เป็นกลุ่มผู้ร่วมสนทนากลุ่มจะได้มาจากการคัดเลือกตามเกณฑ์ที่นักวิจัยกำหนด ซึ่งเป็นผู้ที่สามารถให้คำตอบตรงประเด็นและสามารถตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้มากที่สุด โดยมีผู้ดำเนินการสนทนา เป็นผู้ถามคำถามตามประเด็นการวิจัยให้กลุ่มตอบ ซึ่งทำให้คนในกลุ่มจะได้ยินคำตอบของคนอื่นๆ และจะให้คำตอบเพิ่มเติม ที่อาจเป็นคำตอบที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้ ในปัจจุบันการสนทนากลุ่มเป็นที่ยอมรับและได้มีการนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยอย่างกว้างขวางหรือเป็นจำนวนมาก และมีการดำเนินการที่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับสัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2526) ได้ให้ความหมายของการ

พัฒนา ว่าหมายถึง การเปลี่ยนแปลง ที่การกำหนดทิศทางหรือ การเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้า (Planned Change) สอดคล้องกับ Duke, Daniel, L. (2004, p. 32) ระบุว่า เป็นแนวคิดด้านการสอน ซึ่งมักได้มาจากทฤษฎีการศึกษาและมีการกำหนดข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้เรียนควรเรียน และวิธีการเรียนรู้ รูปแบบการจัดการเรียนรู้แต่ละแบบจะมีจุดอ่อนและจุดแข็งแตกต่างกันและไม่มีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ใดดีที่สุด สอดคล้องกับทศนา แคมมณี (2553 : 220-222) พบว่า สภาพลักษณะของการเรียนการสอนที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ ซึ่งได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระบบ ตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการแนวคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ โดยประกอบด้วยกระบวนการหรือขั้นตอนสำคัญในการเรียนการสอนรวมทั้งวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ ที่สามารถช่วยให้สภาพการเรียนการสอนนั้นเป็นไปตามทฤษฎี หลักการหรือแนวคิดที่ยึดถือรูปแบบจะต้องได้รับการพิสูจน์ ทดสอบ หรือยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นแบบแผนในการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบ

**อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 3 ผลการทดลองรูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์(Learning outcome)ของโรงเรียนเทศบาลวัดเชิงยี่น**พบว่าการบริหารจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์ของโรงเรียนเทศบาลวัดเชิงยี่นมีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ประกอบด้วย การวางแผน (P) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (D) หลังจากนั้นจึงต่อด้วยการตรวจสอบหรือประเมินผลการปฏิบัติตามแผน (C) ว่าผลที่ได้นั้นเป็นไปตามแผนที่คิดไว้แค่ไหนและท้ายสุดนำผลที่ได้จากการประเมินไป ดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงต่อตามความเหมาะสม (A) ในขั้นตอนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (D) มีขั้นตอนต่อไปนี้เป็นคือ 1)ให้ความสำคัญกับพื้นฐานความรู้เดิม 2) การจัดระเบียบโครงสร้างความรู้ 3) การสร้างแรงจูงใจการเรียนรู้ของนักเรียน 4) การสร้างและพัฒนาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน 5) การลงมือทำ และการป้อนกลับที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 6)การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 7) การกำกับกับการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ารูปแบบเป็นสิ่งที่สร้างจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีและหลักการต่าง ๆ และพัฒนาให้มีความเหมาะสม และนำไปใช้ ประกอบด้วย กระบวนการต่าง ๆ เพื่อแสดงหรืออธิบายเหตุการณ์หรือผลอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่เกิดขึ้นเพื่อให้เข้าใจต่อความเข้าใจซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุริยา วิทยาประดิษฐ์ (2562) ที่กล่าวว่า การเรียนการสอนในอดีตเป็นการศึกษาโดยใส่ความรู้เป็นฐานการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ โดยมีผู้สอนเป็นศูนย์กลาง เป็นการเรียนรู้ที่สอนตามตำราตลอดช่วงเวลาที่กำหนดในหนึ่งคาบเรียน ผู้สอนจะใส่ความรู้ให้กับผู้เรียนที่มีพฤติกรรมการเรียนที่ต่างไปจากเดิมมาก เนื่องจากขาดสมาธิที่จะเรียนรู้ต่อเนื่องอันเกิด

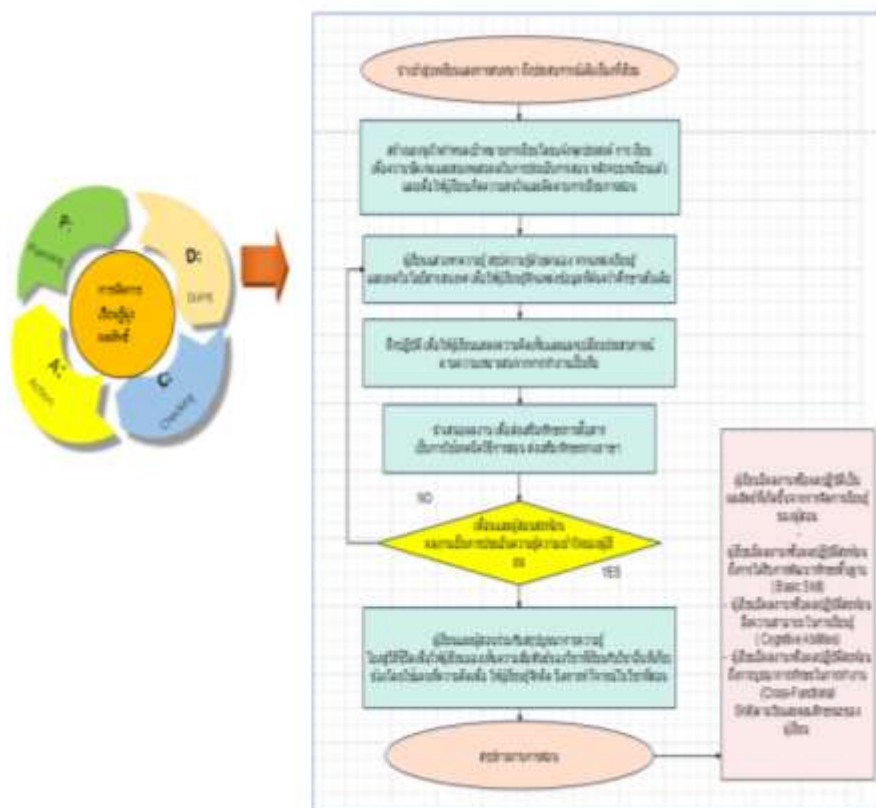
จากปัจจัยหลาย ๆ อย่าง โดยมีผู้สอนทำหน้าที่กำหนดกรอบของกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งหวังผลลัพธ์ที่เกิดแก่ผู้เรียน และมีแนวทางการวัดผลสัมฤทธิ์ ที่กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้รับจากการศึกษา สอดคล้องกับลักษณะ สรวิวัฒน์ (2557 : 188-192) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยการสร้างสรรค์ชิ้นงานไว้ดังนี้ ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยการสร้างสรรค์ชิ้นงาน ทฤษฎีนี้พัฒนาโดยซีมัวร์ เพเพิร์ต (Papert. 1980) แห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ที่ได้มีโอกาสร่วมงานกับเพียเจต์ และได้พัฒนาทฤษฎีนี้มาใช้ในวงการการศึกษาโดยมีแนวคิดว่าการเรียนรู้ที่ดีและทรงประสิทธิภาพเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนจะต้องมีกระบวนการสร้างสรรค์องค์ความรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนจะต้องสร้างความหมายให้กับสิ่งที่สนใจนั้นด้วยตนเองและอยู่ในบริบทที่แท้จริงของผู้เรียนเอง จากนั้นผู้เรียนได้มีโอกาสนำความรู้ที่สร้างสรรค์ขึ้นมานั้นไปสร้างสรรค์ชิ้นงานขึ้นมา เป็นการทำให้เห็นความคิดเห็นที่เป็นรูปธรรมสอดคล้องกับศิธาชัย ศรีอุดม (2558) พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการบริหารจัดการเรียนรู้ 3) ผลผลิต โดยรูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล มีความเหมาะสมนักการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา พนักงานครู มีความเห็นว่า การนำรูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ไปใช้มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับจิตติมา ญานะวงษา (2564) พบว่า ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหลักสูตร และระดับรายวิชา นำผลลัพธ์การเรียนรู้มาออกแบบรายวิชา วางแผนการสอน วิธีการสอน และการประเมินในระดับต่าง ๆ โดยคำนึงถึงการเชื่อมโยงผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหลักสูตรกับรายวิชา แนวคิดการศึกษาที่เน้นผลลัพธ์ไม่เพียงแต่ช่วยปรับเปลี่ยนผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา แต่ยังช่วยพัฒนากำลังคนขั้นสูงที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางอีกด้วย อาจเป็นเพราะว่ามีการให้ความสำคัญในเรื่องหลักสูตรที่เน้นผลลัพธ์เช่นกัน

**อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 4** ผลการนำรูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์(Learning outcome)ของโรงเรียนเทศบาลวัดเชียงยืนที่พัฒนาแล้วมาทำการศึกษาซ้ำ พบว่า การบริหารจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์(Learning outcome)ของโรงเรียนเทศบาลวัดเชียงยืนมีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ประกอบด้วยการวางแผน (P) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (D) หลังจากนั้นจึงต่อการตรวจสอบหรือประเมินผลการปฏิบัติตามแผน (C) ว่าผลที่ได้นั้นเป็นไปตามแผนที่คิดไว้แค่ไหนและท้ายสุดนำผลที่ได้จากการประเมินไป ดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงต่อตามความเหมาะสม (A) ในขั้นตอนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (D) มีขั้นตอนต่อไปนี้เป็น1)ให้ความสำคัญกับพื้น

ฐานความรู้เดิม 2) การจัดระเบียบโครงสร้างความรู้ 3) การสร้างแรงจูงใจการเรียนรู้ของนักเรียน 4) การสร้างและพัฒนาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน 5) การลงมือทำ และการป้อนกลับที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 6) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 7) การกำกับการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียนสอดคล้องกับวลิตา อุ่นเรือน (2563) พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการเรียนรู้มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การนำรูปแบบไปใช้ และผลที่เกิดกับผู้เรียน ผู้วิจัยสังเคราะห์ขั้นตอนกิจกรรมการเรียนการสอน 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ศึกษาเพื่อเรียนรู้ตามสภาพจริง ขั้นที่ 2 การค้นคว้าความรู้สู่การแก้ปัญหา ขั้นที่ 3 สร้างองค์ความรู้สู่การประยุกต์ใช้ ขั้นที่ 4 แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ใหม่ ขั้นที่ 5 ประเมินผลการเรียนรู้ โดยภาพรวมของผลการประเมินรูปแบบการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและผลการประเมินประสิทธิภาพรูปแบบการจัดการเรียนรู้เท่ากับ 75.62/76.09 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้ง

### องค์ความรู้ใหม่

ความรู้เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์(Learning outcome)ของโรงเรียนเทศบาลวัดเชียงยืน เป็นการนำผลการจัดการเรียนรู้มาปรับปรุงพัฒนา (Action) ควรประกอบด้วยการวิเคราะห์หาสาเหตุที่ทำให้ผลลัพธ์ไม่เป็นไปตาม วางแผนหรือกำหนดไว้ ว่าเกิดจากองค์ประกอบหรือปัจจัยภายใน/ภายนอกใดบ้าง แล้วจึงมากำหนดมาตรการแก้ไข ปรับปรุงต่อไป มีการเก็บข้อมูล หรือสถิติไว้เพื่อสังเคราะห์เป็นสารสนเทศนำไปใช้ต่อไป ซึ่งสามารถสรุปเป็นรูปภาพดังนี้



แผนภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์(Learning outcome)ของโรงเรียนเทศบาลวัดเชียงยืน

จากการยืนยันรูปแบบสรุปได้ว่าต้องประกอบกระดาเนินงานจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์ (Learning outcome) จำนวน 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านวางแผนจัดการเรียนรู้ (Planning) 2)องค์ประกอบด้านการดาเนินงาน(Doing) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยจำนวน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1)ให้ความสำคัญกับพื้นฐานความรู้เดิม (2)การจัดระเบียบโครงสร้างความรู้ให้สามารถเข้าถึงและเข้าใจบทเรียน (3) การสร้างแรงจูงใจการเรียนรู้ของนักเรียน (4) การสร้างและพัฒนาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน (5)การลงมือทำ และการป้อนกลับที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (6) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และ(7)การกำกับกับการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียน 3) องค์ประกอบด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (Checking) และ 4) องค์ประกอบด้านการนำผลการจัดการเรียนรู้มาปรับปรุงพัฒนา(Action)

## สรุป และข้อเสนอแนะ

การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์(Learning outcome)ของโรงเรียนเทศบาลวัดเชียงยืน ช่วยทำให้ครู เพื่อนครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเกิดการพัฒนาในวิชาชีพ เกิดความร่วมมือระหว่างกัน ในการพัฒนาวิชาชีพด้วยวิธีต่าง ๆ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลการปฏิบัติซึ่งนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ทำให้การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียน คุณภาพการศึกษาในมิติต่าง ๆ อีกทั้งรูปแบบการพัฒนาที่สร้างขึ้นนั้นเป็นนวัตกรรมที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้โดยตรง โดยเฉพาะผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ได้รับการพัฒนา มีการดำเนินการสร้างพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยผู้ศึกษาได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการตามขั้นตอนการจัดทำ อาศัยหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตัดสินใจร่วมแก้ไขเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการดำเนินงาน โดยถือว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้นเป็นกระบวนการสำคัญที่เกิดจากความร่วมมือของคณะครู บุคลากรทางการศึกษา และหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นความรับผิดชอบร่วมกัน

### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการสนับสนุน ส่งเสริม การสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะสมรรถนะ ทักษะที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคปัจจุบัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู บุคลากรและชุมชน ต้องมีการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะทางพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ควรเปิดโอกาสให้ครูชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ ให้มากยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์ในสถานศึกษาสังกัดอื่น ในเชิงคุณภาพทั้งโดยภาพรวมและแต่ละองค์ประกอบ

2) ควรมีการนำรูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์ไปปรับทดลองใช้กับนักเรียนในระดับอื่น ๆ เช่น ครูที่อยู่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มการเรียนรู้ที่หลากหลายขึ้น

## References

- เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2562). *การสนทนากลุ่ม : เทคนิคการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณรงค์ แก้วกัญญา. (2555). *การพัฒนาระบบสารสนเทศงานกิจการนักเรียน โรงเรียนโนนไทยครูอุปถัมภ์อำเภอโนนไทยจังหวัดนครราชสีมา. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- ทิตนา แชมมณี. *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: ด่านสุทธาการพิมพ์.
- ฐิติมา ญาณะวงษา. (2564). *หลักสูตรที่เน้นผลลัพธ์: แนวทางใหม่สำหรับหลักสูตรอุดมศึกษา การศึกษาที่เน้นผลลัพธ์ (Outcome-based education)*. สาขาวิชาหลักสูตรการสอนและเทคโนโลยีการเรียนรู้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไพฑูรย์ สิลารัตน์. (2564). *การศึกษาเชิงผลิตภาพการเรียนการสอนเพื่อสร้างผลผลิต และนวัตกรรม*. กรุงเทพมหานคร :สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วลิตา อุ่นเรือน. (2563). *การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมร่วมกับแนวคิดการเรียนรู้ตามสภาพจริง. หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- วินัย ดิสงส์. (2549). *การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร :ธารอักษร.
- ยุกตนันท์ หวานน้ำ. (2555). *การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- ลักขณา สรวิวัฒน์. (2557). *จิตวิทยาสำหรับครู*. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส. พรินติ้งเฮาส์.

- ศิธาชัย ศรีอุดม. (2558). รูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล. *คุษฎีบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- สุริยา วิทยาประดิษฐ์. (2561). รูปแบบการสอนตามแนวทางการศึกษามุ่งผลลัพธ์เป็นฐานสำหรับวิชาอิเล็กทรอนิกส์ชีวแพทย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร. *ภาควิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ สถาบันนวัตกรรมมหานคร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร.*
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2526). *การพัฒนาชุมชน.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- Duke, Daniel, L. (2004). *The Challenges of Educational Change.* Pearson Education, Inc.
- Subban, P. (2006). Differentiated instruction: A research basis. *International. Education Journal*, 7(7), 935-947. ISSN 1443-1475: Shannon. Research Press. Retrieved April 22, 2019, from <http://iej.com.au>.
- Papert, S. (1993). *Mindstorms: Children, Computers, And Powerful Ideas. Basic Books.* New York: Harper Collins Publishers, Inc.

## ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบทบาทนักการเมืองในการพัฒนาองค์การบริหาร ส่วนตำบลแม่ใส อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

People's Expectations of The Role of Politicians in Development Mae Sai Subdistrict  
Administrative Organization Mueang Phayao District, Phayao Province

อนุวิทย์ หน่อทอง Anuwit northong

สหทัยา วิเศษ Sahathaya Wises

พระครูโสภณปริยัติสุธี Phrakhrusophonprariyatsuthee

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Phayao Campus

6410204002@mcu.ac.th

Haripunchai Review 25/08/2023

Haripunchai Review 05/09/2023

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคาดหวังของประชาชนต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส 2) เพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบทบาทนักการเมืองในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส ตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาบทบาทนักการเมืองในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส ตามหลักสังคหวัตถุ 4

การวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบผสมวิธี ใช้ประชากรทั้งหมด 4,187 คน ใช้เกณฑ์การคัดเลือกโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamana, 1973) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 366 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งใช้ระดับความคลาดเคลื่อนที่ ๐.๐๕ และการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 11 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์

### ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความคาดหวังของประชาชนต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังของประชาชนต่อบทบาทนักการเมืองในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ แตกต่างกัน จึง

เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้ง 5 ปัจจัย ได้แก่ 1)เศรษฐกิจ 2)สังคมและวัฒนธรรม 3)การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ 4)รักษาความสงบเรียบร้อย และ 5)การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

3. แนวทางการพัฒนาบทบาทนักการเมืองในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 พบว่า 1. ทาน นักการเมืองควรส่งเสริมสนับสนุน งบประมาณด้านการสร้างอาชีพให้กับชุมชน 2. ปิยวาจา นักการเมืองควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ สร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเสนอความคิดเห็นได้ 3. อตถจริยานักการเมืองควรมีการให้บริการประชาชนอย่างเต็มที่ ทั้งยังประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับประชาชน 4. สมานัตตตา นักการเมืองมีความประพฤติตนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของตน จัดสรรงบประมาณให้ทั่วถึง และลงพื้นที่พบปะประชาชนอย่างสม่ำเสมอ

**คำสำคัญ :** ความคาดหวัง, บทบาทนักการเมือง, สังคหวัตถุ 4.

## Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of people's expectations towards the development of Mae Sai Subdistrict Administrative Organization, 2) to compare people's expectations on the roles of politicians in the development of Mae Sai Subdistrict Administrative Organization. 3) to present guidelines for developing the roles of politicians in the development of Mae Sai Subdistrict Administrative Organization. According to Sangahawatthu 4

This research is a combination method. A total of 4,187 people were used, using the selection criteria using the Taro Yamane formula for a sample of 366 people. The tools used were questionnaires and in-depth interviews, 11 people The tools used were interview forms.

### The Research findings were as follows :

1. The level of people's expectation towards the development of Mae Sai Subdistrict Administrative Organization. Overall, 5 aspects were at a high level

2. The results of comparing the expectations of the people towards the role of politicians in the development of Mae Sai Subdistrict Administrative Organization found that gender, age, education level, occupation and income were different. Therefore, it

was in accordance with the assumptions set for all 5 factors: 1) Economy 2) Society and culture 3) Natural resource management 4) maintaining peace and order and 5) managing efficiency

3. Guidelines for the development of politicians' roles in the development of Mae Sai Subdistrict Administrative Organization Muang Phayao District, Phayao Province According to the Sankhahavatthus 4 principle, it was found that 1. Dana politicians should promote and support the budget for the community. Create a learning exchange platform and offer opinions 3. Atthachariya: Politicians should fully serve the people. 4. Samanattata: Politicians conduct themselves appropriately for their positions and duties. allocate the budget thoroughly and consistently

**Keywords:** expectations, roles of politicians, Sanghawattthu 4.

## บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 249 ภายใต้มาตรา 1 ให้มีการจัดการปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 78 กำหนดว่า “รัฐจะต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น ทั้งระบบสาธารณสุข โภค และ สาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่น ให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ” เนื่องจากพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 30(4) กำหนดให้รัฐบาลต้องจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยเหตุนี้ จึงมีความจำเป็นในการใช้ทรัพยากรและรายได้ทั้งที่ท้องถิ่นจัดเก็บเองและรายได้ที่รัฐบาลจัดสรรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีความโปร่งใสมากที่สุด ดังนั้นการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นจึงถือเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าว ไพบุลย์ โพธิ์สุวรรณ (2550 : 16) กล่าวว่า การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะพัฒนาไปในทิศทางใด จำเป็นต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือแผนงานในอนาคตและแปลงมาสู่การปฏิบัติ เพราะการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะพัฒนาได้นั้นจะต้องอาศัยนักการเมือง ที่มีบทบาท หรือวิสัยทัศน์ที่ดี ตรงต่อความต้องการที่ประชาชนคาดหวังเอาไว้ (สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน, 2556) กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไป

ตามระบบราชการบนพื้นฐานความต้องการของประชาชนถือว่าเป็นการพัฒนาที่ดี ทั้งนี้เนื่องการพัฒนาผู้นำ ซึ่งเป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มุ่งไปสู่สภาพการณ์อันพึงประสงค์ได้อย่างเท่าทัน ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดแนวทางการดำเนินงานและใช้ทรัพยากรการบริหารของท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ภายใต้กระบวนการผู้บริหาร และบุคลากร ยังทำให้ประชาชนในท้องถิ่นได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ได้เห็นข้อเด่น ข้อดี โอกาสและข้อจำกัดของท้องถิ่นในการพัฒนาอย่างมีเป้าหมาย สามารถกำหนดกิจกรรม วางแผนจัดการกับทรัพยากรหรือทุนในท้องถิ่นทั้งทุนบุคคลและทุนสังคมที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน

ส่วนของการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ได้พบสภาพปัญหา ได้แก่ การพัฒนาบทบาทนักการเมืองทางด้านภาวะผู้นำ ปัญหาด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จัดสรรงบประมาณตามความแตกต่างในเรื่องของขนาดพื้นที่และรายได้ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใสเป็นองค์กรขนาดเล็ก ทั้งยังมีความจำกัดในเรื่องของบุคลากรและงบประมาณ ทำให้ต้องพึ่งพาจากส่วนกลางหรือส่วนราชการอื่นเข้ามาดำเนินการแทนหรือสนับสนุนงบประมาณ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส มีขนาดเล็ก มีกรอบอัตรากำลังน้อย เมื่อมีภารกิจมากขึ้นทำให้ขาดแคลนบุคลากรที่จะทำงานในภารกิจที่เพิ่มขึ้นและมีค่าใช้จ่ายมากขึ้นตามไปด้วย โดยชไมมาส มอญแก้ว, (2565). กล่าวว่า ปัญหาในการบริหารจัดการตามสมรรถภาพของผู้นำท้องถิ่นที่มีความจำกัดในการจัดสรรงบประมาณ การจัดหาและจัดการทรัพยากรให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ผู้นำในท้องถิ่นยังขาดความรับผิดชอบหน้าที่ขาดแรงบันดาลใจในการทำงาน ขาดวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ทำตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น ไม่สามารถที่จะพัฒนาตามความต้องการของประชาชนที่ได้คาดหวังเอาไว้ การขาดการบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานกับส่วนราชการ บุคลากรที่มีไม่เพียงพอ ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีการปรับปรุงด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านกลยุทธ์การจัดโครงสร้างองค์การ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และมีความรับผิดชอบต่อประชาชนเพิ่มขึ้น รวมทั้งจะต้องทำให้ระบบการบริหารราชการมีความคล่องตัวในการบริหารงานมากขึ้น เพื่อทำให้เกิดความชัดเจนและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีต่อบทบาทการบริหาร บทบาทการพัฒนางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหาร ผู้นำ หรือนักการเมือง รวมถึงเจ้าหน้าที่ บุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องปฏิบัติหน้าที่รับใช้ประชาชนและบริการสังคมอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง โดยยึดเอาหลักความคาดหวังของประชาชนเป็นที่ตั้ง ดังนั้น นักการเมืองควรมีบทบาทในการพัฒนาบนพื้นฐานที่มีประชาชนเป็นหลัก ช่วยให้นักการเมืองปฏิบัติหน้าที่ของตนเองตามความต้องการของประชาชนได้ ซึ่งในทางพระพุทธศาสนามีหลักธรรมที่สามารถส่งเสริมสนับสนุน ที่สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสไว้ในสังคหวัตถุสูตร (อง.จตุกก. (ไทย) : 21/32/50) ว่าด้วยเรื่อง หลักธรรมที่เป็นเครื่องเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจผู้อื่น 4 ประการ ประกอบด้วย ทานคือ การแบ่งปันช่วยเหลือประชาชน ปิยวาจา คือ การกล่าววาจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพ อตถจริยา คือ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์แก่ทั้งตน และผู้อื่นบริการประชาชนอย่างเต็มที่ และสมานัตตตา คือ การวางตัวให้เหมาะสมเสมอต้นเสมอปลาย ลงพื้นที่สม่ำเสมอ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบทบาทนักการเมืองในการพัฒนางองค์กรการบริหารส่วนตำบลแม่ใส อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ที่ประกอบด้วย คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาตำบลและ และสมาชิกสภาตำบล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทนักการเมืองกับความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การน้อมนำหลักธรรมคำสั่งสอนในทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้กับการบริหารในทุกองค์การของสังคมไทย โดยเฉพาะผู้บริหารในองค์กรนั้น ๆ ที่เป็นนักการเมือง ควรตระหนักถึงความสำคัญความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนประชาชนทุกระดับชั้นอย่างเสมอภาคกัน และทั่วถึง ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาตำบล และรองประธาน และสมาชิกสภาตำบล ด้านการพัฒนาบทบาทนักการเมืองในการบริหารให้ตรงตามความต้องการตามความคาดหวังของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดผลดีต่อการพัฒนาบทบาทของนักการเมืองท้องถิ่นในการพัฒนางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืนต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบทบาทนักการเมืองในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

2. เพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบาทนัการเมืองในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาบาทนัการเมืองในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ที่มีความสอดคล้องกับความคาดหวังของประชาชน ตามหลักสังคหวัดฤ 4

## วิธีดำเนินการวิจัย

### รูปแบบการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่องนี้ ผู้ศึกษาใช้รูปแบบระเบียบการวิจัยเชิงผสานวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การศึกษาจากแบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

### การวิจัยเชิงปริมาณ

#### 1) ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ประชากรในตำบลแม่ใส อายุ 18 ปี ขึ้นไป จำนวน 4,187 คน

#### 2) กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้จากประชากรในพื้นที่ตำบลแม่ใส ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป จำนวน 4,187 คน (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดพะเยา, 17 ตุลาคม 2564) ใช้เกณฑ์การคัดเลือกโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamana, 1973) ประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 366 คน ซึ่งใช้ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ดังนี้

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้หลักการสุ่มแบบแบ่งชั้น ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วน โดยพิจารณาจากประชากรในเขตพื้นที่ตำบลแม่ใส เพื่อให้ได้ข้อมูลมีลักษณะกระจาย ให้สัมพันธ์กับสัดส่วนของประชากรทั้งหมด โดยทำการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster sampling) ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วนโดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างประชากรกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละหมู่บ้าน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

## การวิจัยเชิงคุณภาพ

### 1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 3 รูป กลุ่มที่ 2 ผู้นำชุมชนในเขตตำบลแม่ใส จำนวน 2 คน กลุ่มที่ 3 หน่วยงานภาครัฐและนักการเมืองท้องถิ่น จำนวน 4 คน กลุ่มที่ 4 นักวิชาการทางรัฐศาสตร์ จำนวน 2 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 11 รูป/คน ผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ “ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบทบาทนักการเมืองในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส” โดยเป็นคำถามปลายเปิด

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัย โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ไปทำการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายด้วยตนเอง และเก็บรวบรวมข้อมูลตามประเด็นข้อคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล จากการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย ใช้เทคนิค การวิเคราะห์เนื้อหา ประกอบบริบท โดยนำข้อมูลที่จัดระเบียบแล้วมาเรียบเรียง ตีความตามหลักตรรกะ และประมวลผลเข้าด้วยกัน รวมทั้งใช้แนวคิดจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนในการวิเคราะห์ เพื่อให้เห็นภาพรวมเป็นข้อสรุป

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไปนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 1** เพื่อศึกษาระดับความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบทบาทนักการเมืองในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านรักษาความสงบเรียบร้อย อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับมาก ด้านสังคม การศึกษาและวัฒนธรรม ด้านการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก และด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ ตามตาราง ดังนี้

ตารางแสดง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบทบาท  
 นักการเมืองในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา โดยรวม  
 (n=366)

| ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบทบาท<br>นักการเมืองในการพัฒนาองค์การบริหารส่วน<br>ตำบลแม่ใส อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา | ระดับความคาดหวัง |      |          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------|----------|
|                                                                                                                        | $\bar{x}$        | S.D. | การแปลผล |
| 1) ด้านเศรษฐกิจ                                                                                                        | 3.77             | 1.13 | มาก      |
| 2) ด้านสังคมการศึกษาและวัฒนธรรม                                                                                        | 3.74             | 1.12 | มาก      |
| 3) ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม                                                                   | 3.59             | 1.18 | มาก      |
| 4) ด้านรักษาความสงบเรียบร้อย                                                                                           | 3.81             | 1.11 | มาก      |
| 5) ด้านการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ                                                                                 | 3.64             | 1.13 | มาก      |
| โดยรวม                                                                                                                 | 366              |      | 100.0    |

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 2** การทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของ  
 ประชาชนที่มีต่อบทบาทนักการเมืองในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส จำแนกตามปัจจัยส่วน  
 บุคคล จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ โดยใช้สถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบ  
 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ในเรื่อง เพศ โดยการทดสอบค่า F-test (One-way ANOVA) ใน  
 การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยที่มีมากกว่า 2  
 กลุ่ม ในเรื่อง อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ดังนี้

ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีความคาดหวังต่อ  
 บทบาทนักการเมืองในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา  
 โดยรวมแตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ตารางแสดง สรุปผลทดสอบสมมติฐานโดยการเปรียบเทียบระดับความคาดหวังต่อบทบาท  
 นักการเมืองในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา โดย  
 จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล

| สมมติฐานที่ | ตัวแปรต้น | ตัวแปรตาม                                    | ผลการทดสอบสมมติฐาน |        |
|-------------|-----------|----------------------------------------------|--------------------|--------|
|             |           |                                              | ยอมรับ             | ปฏิเสธ |
| 1           | เพศ       | ความคาดหวังของประชาชนต่อ<br>บทบาทนักการเมือง | ✓                  | -      |
| 2           | อายุ      | ความคาดหวังของประชาชนต่อ<br>บทบาทนักการเมือง | ✓                  | -      |
| 3           | การศึกษา  | ความคาดหวังของประชาชนต่อ<br>บทบาทนักการเมือง | ✓                  | -      |
| 4           | อาชีพ     | ความคาดหวังของประชาชนต่อ<br>บทบาทนักการเมือง | ✓                  | -      |
| 5           | รายได้    | ความคาดหวังของประชาชนต่อ<br>บทบาทนักการเมือง | ✓                  | -      |

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อนำเสนอความคิดเห็นของ  
 ประชาชนต่อความคาดหวังที่มีต่อบทบาทนักการเมืองในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส  
 อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ข้อมูลที่นำเสนอได้มาจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์  
 สำหรับเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 11 รูป/คน ได้แก่  
 1) นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 3 รูป 2) กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตตำบลแม่ใส จำนวน 2  
 คน 3) หน่วยงานภาครัฐและนักการเมืองท้องถิ่น จำนวน 4 คน 4) นักวิชาการทางรัฐศาสตร์ จำนวน 2  
 คน ผลการสัมภาษณ์พบว่า ผลจากการแสดงความคิดเห็นความคาดหวังของประชาชนโดยใช้  
 หลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้นั้น นักการเมืองควรมีการสนับสนุน ส่งเสริม การจัดสรรงบประมาณ  
 การจัดสวัสดิการ สร้างองค์ความรู้ พัฒนาศักยภาพให้กับประชาชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี การ  
 ให้การต้อนรับด้วยความยินดี อำนวยความสะดวก และรวดเร็ว ด้วยถ้อยคำที่สุภาพไพเราะ ยิ้มแย้ม

แจ่มใส ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ โดยให้ประชาชนสามารถเสนอความคิดเห็นได้ มีการให้บริการประชาชนอย่างเต็มที่ ให้บริการด้วยความเต็มใจ และ เต็มความสามารถ ซึ่งยังส่งผลไปถึงการให้บริการในด้านอื่นๆ ทั้งยังประพุดิตนให้เป็นประโยชน์แก่ประชาชน เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่ โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ช่วยเหลืออย่างเต็มความสามารถ และไม่หวังผลประโยชน์ใดๆ เพื่อให้งานด้านการบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งย่อมส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

### อภิปรายผลการวิจัย

**อภิปรายผลข้อที่ 1** เพื่อศึกษาความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบทบาทนักการเมืองในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ความคิดเห็นของประชาชนต่อความคาดหวังที่มีต่อบทบาทนักการเมืองในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา พบว่า ระดับความคาดหวังที่มีต่อบทบาทนักการเมืองในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา โดยรวมทั้ง ๕ ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ด้านรักษาความสงบเรียบร้อย อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ นักการเมืองควรมีบทบาทในการส่งเสริม ปกป้อง และเคารพสิทธิมนุษยชน ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ นักการเมืองควรมีบทบาทในการให้การสนับสนุน ส่งเสริมอาชีพของชนในชุมชนอย่างเต็มที่และยั่งยืน ด้านสังคม การศึกษาและวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ นักการเมืองควรมีบทบาทในการสร้างองค์ความรู้ พัฒนาศักยภาพให้กับประชาชนให้มีความรู้ความเข้มแข็ง และยั่งยืน ด้านการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า นักการเมืองมีบทบาทในการพัฒนาสมรรถนะขององค์กรและบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า นักการเมืองมีบทบาทในการดูแลบำรุงรักษาแหล่งท่องเที่ยวและสถานที่สำคัญในเขตตำบลแม่ใส เช่น โบราณสถานบ้านร่องไฮ, ถนนรอบกว๊านพะเยา และวัด เป็นต้น

**อภิปรายผลข้อที่ 2** การทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบทบาทนักการเมืองในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชาชนที่มีเพศอายุต่างกัน มีความคาดหวังต่อบทบาทนักการเมืองในการพัฒนาองค์การบริหาร

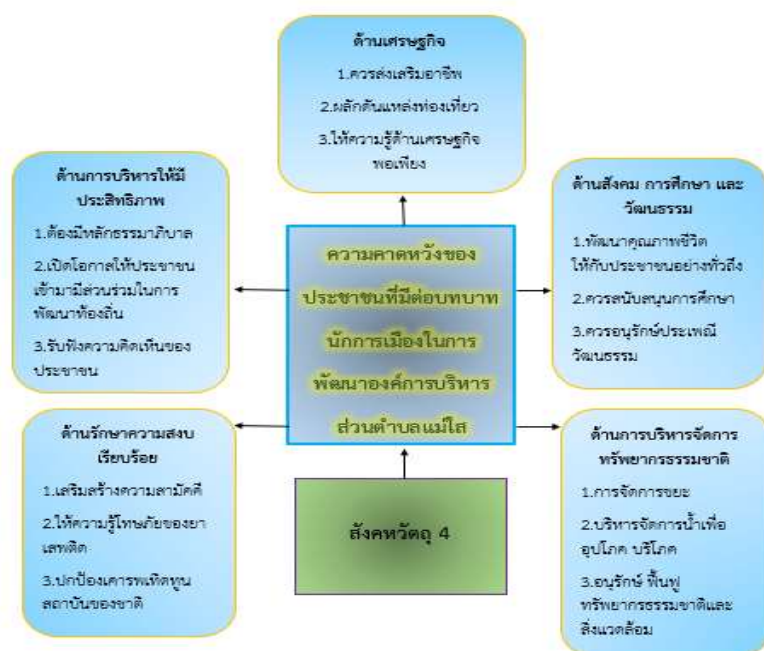
บริหารส่วนตำบลแม่ใส อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา โดยรวมแตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ประชาชนที่มีต่างกัน มีความคาดหวังต่อบทบาทนักการเมืองในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา โดยรวมแตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ประชาชนที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคาดหวังต่อบทบาทนักการเมืองในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา โดยรวมแตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคาดหวังต่อบทบาทนักการเมืองในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา โดยรวมแตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคาดหวังต่อบทบาทนักการเมืองในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา โดยรวมแตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

**อภิปรายผลข้อที่ 3** การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อนำเสนอความคิดเห็นของประชาชนต่อความคาดหวังที่มีต่อบทบาทนักการเมืองในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ข้อมูลที่นำเสนอได้มาจากการสัมภาษณ์ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบทบาทนักการเมืองในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านเศรษฐกิจ อภิปรายได้ว่า นักการเมืองจะต้องให้การสนับสนุน ส่งเสริมผลักดันแหล่งท่องเที่ยว จำเป็นจะต้องจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุน ส่งเสริมอาชีพของประชาชนในชุมชนให้มีรายได้ และควรจัดโครงการมีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ด้านเศรษฐกิจพอเพียง ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้มีชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรเทา ไชยโคตร, (2559). พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดด้าน *ด้านสังคม การศึกษา และวัฒนธรรม* นักการเมืองควรให้การสนับสนุน หรือส่งเสริม สืบสาน การอนุรักษ์ในเรื่องประเพณีวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพจอม งามมีศรี, (2566). พบว่า ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม รองลงมาคือ ด้านทรัพยากรมนุษย์และสังคม ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน *ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม* อภิปรายได้ว่า นักการเมืองควรพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเป็นอันดับแรก ควรมีการบริหารจัดการในการสนับสนุน ส่งเสริม กำกับดูแล และบำรุงรักษาแหล่งท่องเที่ยวและสถานที่สำคัญในเขตตำบลแม่ใส ควรพัฒนาบริหารจัดการน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค ควรบริหารจัดการด้านมลภาวะที่ถูกต้องถูกสุขอนามัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศสุตา โกคานิตย์ และคณะ, 5 (1) : 15-27 พบว่า ความ

คิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาเสียวในการพัฒนาท้องถิ่น ด้านการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมด้านวัฒนธรรมประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ด้านรักษาความสงบเรียบร้อย อภิปรายได้ว่า นักการเมืองควร หาแนวทางป้องกัน เรื่องยาเสพติดอย่างจริงจัง ควรมีการส่งเสริม ปกป้อง และเคารพเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์ ควรให้ผู้นำชุมชนมีการสอดส่องดูแลด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของพระศกลวัฒน์ จิตตปญโญ (วงวิวงษ์), (2563) พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็น ต่อบทบาทของนักการเมือง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษา ความสงบเรียบร้อย อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ อภิปรายได้ว่า นักการเมืองควรใช้หลักธรรมาภิบาล เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากร ควรสร้างเวทีเรียนรู้ภาคประชา สังคมให้ประชาชนเข้ามาเป็นส่วนร่วมในการพัฒนา โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัย โรจนิษฐ์ ศรีปองพันธ์, 10 (2): 39-40. พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและระดับ ปานกลาง ด้านประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง

### องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย เรื่อง ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบทบาทนักการเมือง ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา



จากแผนภาพ ทำให้เห็นว่า ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบทบาทนักการเมืองในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ได้พบองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้

ด้านเศรษฐกิจพบว่า นักการเมืองจะต้องให้การสนับสนุน ส่งเสริมอาชีพของประชาชนในชุมชนให้มีรายได้ และมีอาชีพที่มั่นคง บริหารจัดการร้านค้า จัดสรรงบประมาณในการสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว การให้ความรู้ด้านเศรษฐกิจพอเพียงให้กับประชาชนได้มีชีวิตที่ดีขึ้น

ด้านสังคม การศึกษา และวัฒนธรรม พบว่า นักการเมืองควรมีการสนับสนุน หรือส่งเสริม สืบสาน การอนุรักษ์ในเรื่องประเพณีวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น และควรจัดกิจกรรมปลูกฝัง คุณธรรมจริยธรรมให้เยาวชน โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางในชุมชน เช่น ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส เพื่อให้ได้เข้าถึงบริการของรัฐ ควรมีการสนับสนุนด้านการศึกษาให้แก่เยาวชน ให้มีคุณภาพ

ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า นักการเมืองควรพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานเป็นอันดับแรก ควรมีบริหารจัดการน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค ควรมีการรณรงค์ให้มีการ บริหารจัดการด้านมลภาวะที่ถูกสุขอนามัย การจัดการขยะ ลดการเผา และจัดสรรงบประมาณศึกษา ดูงานโครงการต่าง ๆ และควรมีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับปัญหาจากภัยพิบัติทางธรรมชาติ

ด้านรักษาความสงบเรียบร้อย พบว่า นักการเมืองควรมีบทบาทในการป้องกัน และเสริมสร้างความสามัคคีของประชาชนในชุมชน จัดระเบียบชุมชน หาแนวทางป้องกันเรื่องยาเสพติด ควรมีการ ส่งเสริม ปกป้อง และเคารพสิทธิสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ควรให้ผู้นำชุมชนมีการ สอดส่องดูแลประชาชนให้ทั่วถึง เพิ่มความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ด้านการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ พบว่า นักการเมืองควรใช้หลักธรรมในการบริหาร จัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากร ควรสร้างเวทีเรียนรู้ภาคประชา สังคมให้ประชาชนในพื้นที่ได้เข้ามาเป็นส่วนร่วมในการพัฒนา ชุมชน

ด้านหลักธรรม (หลักสังคหวัตถุ 4) พบว่า ด้านทาน นักการเมืองควรมีบทบาทในการแบ่งปัน การส่งเสริม และสนับสนุน การเสียสละทั้งร่างกาย แรงใจ และแรงทรัพย์ ในการให้บริการประชาชน ด้วยความเต็มใจ ด้านปิยวาจา นักการเมืองควรมีบทบาทในการให้การต้อนรับด้วยความยินดี อำนวย ความสะดวก ด้วยถ้อยคำที่สุภาพไพเราะ ยิ้มแย้มแจ่มใส ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ ด้านอัตถจริยา นักการเมืองควรมีการให้บริการประชาชนอย่างเต็มที่ ให้บริการด้วยความเต็มใจ ทั้งยังประพฤติตนให้ เป็นแบบอย่างให้แก่ประชาชน ช่วยเหลืออย่างเต็มความสามารถ และไม่หวังผลประโยชน์ใด ๆ ด้าน

สมานัตตตา นักการเมืองควรมีความประพฤติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่ ลงพื้นที่พบปะประชาชนสม่ำเสมอ มีการให้บริการด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ

### สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบทบาทนักการเมืองในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส โดยรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ ว่า นักการเมืองควรมีบทบาทในการให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นหลัก เพราะว่าการเมืองจะต้องให้ความใส่ใจแก่ประชาชน นักการเมืองควรคอยดูแลอำนวยความสะดวก และการให้การสนับสนุนคนในชุมชนอย่างเต็มที่อย่างยั่งยืนพัฒนาศักยภาพให้กับประชาชนให้มีความรู้ด้วยการสื่อสารที่ดี การพัฒนาสมรรถนะขององค์กร และบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหาร ผู้นำ หรือนักการเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องปฏิบัติหน้าที่รับใช้ประชาชนและบริการสังคมอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า ประชาชนมีความคาดหวังต่อนักการเมืองในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใสทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ ด้านเศรษฐกิจ พบว่า นักการเมืองจะต้องให้การสนับสนุน ส่งเสริมอาชีพของประชาชนในชุมชนให้มีรายได้ และมีอาชีพที่มั่นคง

ด้านสังคม การศึกษา และวัฒนธรรม พบว่า นักการเมืองควรมีการสนับสนุน หรือส่งเสริม สืบสาน การอนุรักษ์ในเรื่องประเพณีวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น และ ควรมีการสนับสนุนด้านการศึกษาให้แก่เยาวชนให้มีคุณภาพ

ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม พบว่า นักการเมืองควรพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเป็นอันดับแรก ควรมีบริหารจัดการน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค

ด้านรักษาความสงบเรียบร้อย พบว่า นักการเมืองควรมีบทบาทในการป้องกัน และเสริมสร้างความสามัคคีของประชาชนในชุมชน จัดระเบียบชุมชน หาแนวทางป้องกันเรื่องยาเสพติด

ด้านการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ พบว่า นักการเมืองควรใช้หลักธรรมในการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากร

ด้านหลักธรรม (หลักสังคมวัตถุ ๔) พบว่า ด้านทาน นักการเมืองควรมีบทบาทในการแบ่งปัน การส่งเสริม และสนับสนุน การเสียสละทั้งร่างกาย แรงใจ และแรงทรัพย์ ในการให้บริการประชาชน ด้านปิยวาจา นักการเมืองควรมีบทบาทในการให้การต้อนรับด้วยความยินดี อำนวยความสะดวก ด้วยถ้อยคำที่สุภาพไพเราะ ยิ้มแย้มแจ่มใส ด้านอัตถจริยา นักการเมืองควรมีการให้บริการประชาชนอย่าง

เต็มที่ ทั้งยังประพุดิตนให้เป็นแบบอย่างให้แก่ประชาชน ด้านสมานัตตตา นักการเมืองควรมีความประพุดิตนเหมาะสม พบปะประชาชนสม่ำเสมอ ไม่มีการเลือกปฏิบัติ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. นักการเมืองท้องถิ่นตำบลแม่ใส ควรส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เพื่อกำหนดเป็นแผนในการพัฒนาตำบลแม่ใสต่อไป
2. นักการเมืองท้องถิ่นตำบลแม่ใส ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีบทบาทในการติดตามตรวจสอบหน่วยงาน และการดำเนินงานของนักการเมืองเพื่อที่จะได้รับทราบถึงความเคลื่อนไหวและติดตามผลงานของนักการเมือง
3. นักการเมืองท้องถิ่นตำบลแม่ใส ควรนำสังคหวัตถุ ๔ มาปรับใช้ในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. นักการเมืองท้องถิ่นตำบลแม่ใส ควรเน้นประชุมร่วมกับผู้นำชุมชน เพื่อรับทราบเกี่ยวกับประเด็นของปัญหา และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามความต้องการของประชาชน
2. นักการเมืองท้องถิ่นตำบลแม่ใส ควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน โดยการเปิดเวทีแสดงความคิดเห็นให้หน่วยงานได้มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการในกิจกรรมทางการเมืองในเรื่องต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดทำ และจัดทำระบบติดตามประเมินผลด้วยทุกครั้ง และจัดกิจกรรมประชุม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางการเมืองหรือข้อร้องเรียนเรื่องผลประโยชน์ต่าง ๆ
3. นักการเมืองท้องถิ่นตำบลแม่ใส ควรจัดกิจกรรมหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการเมืองการปกครองอย่างถูกต้องตามแผนยุทธศาสตร์ในการปกครองเพื่อให้ประชาชนได้รับทราบและสามารถเสนอความคิดเห็นได้

### References

- เกศสุตา โภคานิตย์. “บทบาทผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษานายองค์การบริหารส่วนตำบลนาเสียว อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ”. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.* 5(1), 15-27.
- นพจอม งามมีศรี. (2566). “ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบทบาทของนักการเมืองท้องถิ่นอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว”. *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา.*

บรรเทา ไชยโคตร. (2559). “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลกมลาไสย อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์”. *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระราชบัญญัติ. *สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537* (และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562).

\_\_\_\_\_. (2542). *แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*.

\_\_\_\_\_. (2542). *กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*.

หมวด 2 การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ.

พระศกลวัชร จิตตปญโญ (วงวิวัชร์). (2563). “บทบาทของนักการเมืองท้องถิ่นในการพัฒนาเทศบาลตำบลนาหวาดอำเภอดงหลวง จังหวัดนครพนม”. *สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต*. (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).

ไพบุลย์ โพธิ์สุวรรณ. (2550). *ข้อมูลกับการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น*. นนทบุรี : สถาบันพระปกเกล้า.

ภัทราวดี อ้าคุณ และคณะ. (2564). “แนวทางพัฒนาจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”. *วารสารร้อยแก่นสาร*. 6 (10).

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพมหานคร : นามมีบุ๊ค พับลิเคชันส์.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560). *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก.

โรจนิษฐ์ ศรีปองพันธ์. “บทบาทของนักการเมืองท้องถิ่นในการบริหารจัดการในเขตเทศบาลเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์”. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*. 10(2), 39-40.

วุฒิสาร ตันไชย. (2557). *การกระจายอำนาจและประชาธิปไตยในประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพระปกเกล้า.

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส. (2560). *ข้อมูลประชากรฝ่ายทะเบียนราษฎร*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://maesaisao.go.th/prachakorn.php> [26 ตุลาคม 2564].

Yamane t. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis, 3 rd ed*. Time Printers Sdn. Bnd. Singapore.

**การบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียนพระปริยัติธรรม  
แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน**

The School Administration by Promoting of Active Learning Management  
in Phra Pariyattidhamma Schools, Nan Province

**พระปลัดธนวัฒน์ ขยเขมฺมโฐ (ไชยอ้าย) PhraParad Tanawat Chaiyachettho (Chaiyai)**

**สาโรจน์ แก้วอรุณ Dr.Sarod Keawarun**

มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

**North-Chiang Mai University**

ormom\_2534@msn.com



Haripunchai Review 07/10/2023

Haripunchai Review 29/11/2023

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน และเพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน จำนวน 117 คน/รูป เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.82 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

**ผลการศึกษาพบว่า**

1) การบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปฏิบัติ รองลงมาคือ ด้านการตรวจสอบ ด้านการวางแผน และด้านการปรับปรุง ตามลำดับ

2) แนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน ผู้บริหารเป็นผู้นำในการวางแผนโดยกำหนดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินการตามแผนเป้าหมาย นโยบาย

แนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารเป็นผู้นำและส่งเสริมให้มีการนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยกำหนดให้ครู บุคลากร และชุมชนที่มีส่วนร่วม การปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา

**คำสำคัญ :** การบริหารสถานศึกษา, การจัดการเรียนรู้เชิงรุก, โรงเรียนพระปริยัตตธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน

## Abstract

The purpose of this research was to study the conditions of school administration in promoting active learning management in Phra Pariyattidhamma Schools, Nan Province, under General Education Department and to present the guidelines for school management in promoting active learning management in Phra Pariyattidhamma Schools, Nan Province, under General Education Department. This is a quantitative and qualitative research study. The population includes 117 administrators and teachers. The tools used include a questionnaire with a reliability value of 0.82 and a structured interview. By analyzing content data.

### The results of the study found that

1) Educational institution administration in promoting proactive learning management Phrapariyattidhamma School The General Education Department, Nan Province, is overall at a high level. If considered individually, it was found to be at a high level in every aspect. In order of the average values from highest to lowest, they include the operational aspect, followed by the inspection aspect. Planning aspect and improvement, respectively.

2) Guidelines for school management in promoting active learning management in Phra Pariyattidhamma Schools, Nan Province, under General Education Department were as follows; administrators should be a leader in planning by defining projects or activities that promote active learning management. Teachers should be encouraged to implement plans, goals, policies, practices to promote active learning effectively. Administrators should lead and encourage monitoring of active learning management by requiring

teachers, staff, and the community to participate, as well as encouraging staff to participate in the development and improvement of the school curriculum to improve the active learning management of the school.

**Keywords:** school administration, active learning management, Phra Pariyattidhamma Schools, Nan Province, under General Education Department

## บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้ความสำคัญของ Active Learning ว่าเป็นการส่งเสริมอิสระทางด้านความคิดและการกระทำของผู้เรียน การมีวิจาร์ณญาณ และการคิดสร้างสรรค์ ผู้เรียนจะมีโอกาส มีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริงและมีการใช้วิจาร์ณญาณในการคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมนั้น มุ่งสร้างให้ผู้เรียนเป็นผู้กำกับทิศทางการเรียนรู้ ค้นหาแบบการเรียนรู้ของตนเองสู่การเป็นผู้รู้คิด รู้ตัดสินใจด้วยตนเอง (Metacognition) เพราะฉะนั้น Active Learning จึงเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความคิดขั้นสูง (Higher order thinking) ในการมีวิจาร์ณญาณ การวิเคราะห์ การคิดแก้ปัญหา การประเมิน ตัดสินใจ และการสร้างสรรค์ ในส่วนของครูผู้สอนต้องมีความตระหนักที่จะปรับเปลี่ยนบทบาท แสวงหาวิธีการ กิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อช่วยเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน สิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูเกิดทักษะในการสอนและมีความเชี่ยวชาญในบทบาท หน้าที่ ที่รับผิดชอบ เป็นการพัฒนาดน พัฒนางาน และพัฒนาผู้เรียนไปพร้อมกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562 : 4-5) จะเห็นได้ว่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพและให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการจัดการศึกษา

โรงเรียนพระปริยัติธรรม สำนักงานการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการสนองงานเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อให้การศึกษาพระปริยัติธรรมเป็นไปตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในพระไตรปิฎก โบราณราชประเพณี และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ และเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โรงเรียนพระปริยัติธรรมจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามมาตรฐานการจัดการศึกษาของชาติ โดยกำหนดแนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษา ในด้านวิชาการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง (Higher-Order Thinking)

โดยครูมีบทบาทในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ด้านงานบริหารงบประมาณ มีการกำหนดโครงการเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning โดยกำหนดไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารบุคลากร มีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเองได้แก่ การเข้าร่วมอบรม สัมมนา และเข้าร่วมชุมชนทางวิชาชีพ เพื่อให้ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในด้านการบริหารทั่วไป มุ่งส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) (สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา, 16 ธันวาคม 2565)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาการบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานการจัดการศึกษาในอนาคตต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 6 จังหวัดน่าน ปีการศึกษา 2566 จำนวน 16 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 16 รูป ครูผู้สอน 101 รูป/คน รวม 117 รูป/คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน จำนวน 5 รูป

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

แบบสอบถามที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการ ด้านการตรวจสอบ ด้านการปรับปรุง และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะทั่วไป

**แบบสัมภาษณ์** แนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน โดยนำประเด็นคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดจากแบบสอบถาม มากำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน จำนวน 5 รูป มีเกณฑ์คัดเลือกดังนี้เป็นผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมที่มีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ดี และเป็นผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมมาแล้ว 1 ปี

### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

### ผลการวิจัย

**ผลการวิจัยข้อที่ 1** การบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน พบว่า

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน โดยรวมและรายด้าน

| ที่    | รายการ          | ระดับการปฏิบัติ |          | แปลผล |
|--------|-----------------|-----------------|----------|-------|
|        |                 | $\mu$           | $\sigma$ |       |
| 1      | ด้านการวางแผน   | 4.19            | 0.49     | มาก   |
| 2      | ด้านการปฏิบัติ  | 4.47            | 0.53     | มาก   |
| 3      | ด้านการตรวจสอบ  | 4.38            | 0.49     | มาก   |
| 4      | ด้านการปรับปรุง | 4.17            | 0.58     | มาก   |
| โดยรวม |                 | 4.30            | 0.17     | มาก   |

การบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการตรวจสอบอยู่ในระดับมาก ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมาก ด้านการปรับปรุง อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

**ผลการวิจัยข้อที่ 2** แนวทางการบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน พบว่า

แนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน พบว่า มีข้อคำถามในแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งผู้วิจัยนำมาเป็นประเด็นคำถาม ในการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 ท่าน สรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สรุปเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการวางแผน ประเด็นการกำหนดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการวางแผนโดยกำหนดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการกำหนดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แนวปฏิบัติ วิธีการ เป้าหมาย และงบประมาณ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน

ด้านการปฏิบัติ ประเด็นการดำเนินการตามแผน/เป้าหมาย/นโยบาย/แนวปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินการตามแผน/เป้าหมาย/นโยบาย/แนวปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการ โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อย่างเป็นระบบ และผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและเป็นที่ปรึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแผนงานวิชาการของสถานศึกษา

ด้านการตรวจสอบ ประเด็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชนในการนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้นำและส่งเสริมให้มีการนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา โดยกำหนดให้ครู บุคลากร และชุมชนมีส่วนร่วม การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชนในการนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เช่น การประชุมบุคลากร และ

การประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครองเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ด้านการปรับปรุง ประเด็นการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา กำหนดให้ครูผู้สอนพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ กิจกรรม การวัดและประเมินผล เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

### อภิปรายผลการวิจัย

**อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 1** การบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะการบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการปฏิบัติ ด้านการตรวจสอบ ด้านการปฏิบัติ และด้านการปรับปรุง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุจิตตรา มูลอินทร์ และปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์, 14 (2) : 79-91. พบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับคุณลักษณะของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และคุณลักษณะของผู้บริหารส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ และด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 42.00 หากพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ด้านการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะ การวางแผน/กำหนดเป้าหมาย/นโยบาย/และแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมตามบริบทของสถานศึกษา การที่สถานศึกษามีการวางแผนเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สอดคล้องกับ ชยพล ดีอ่อน, 7 (4) : 7-14. พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง Active Learning อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง Active Learning

ด้านการปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า การสนับสนุนทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ วัดผลและประเมินผลเชิงรุก และการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนาสื่อ/นวัตกรรมและนำมาใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก สอดคล้องกับ

ทิพา พุมมา (2564 : 50-51) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนา สื่อ นวัตกรรม โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูเข้ารับการพัฒนาด้านนวัตกรรม เช่น อบรม สัมมนา เป็นต้น

ด้านการตรวจสอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า การเป็นผู้นำและส่งเสริมให้มีการนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างต่อเนื่อง การตรวจสอบผลสำเร็จโดยเปรียบเทียบผลการนิเทศติดตามกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแผน นโยบาย หรือแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการประเมินและสรุปผลการนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สอดคล้องกับ อธิกร ทาแกง (2564 : ง) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า ด้านการประเมินผลการนิเทศรองลงมาคือ ด้านการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ และด้านการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศตามลำดับ

ด้านการปรับปรุง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะ การนำผลสรุปการนิเทศไปใช้ในการวางแผนการดำเนินงานส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในครั้งต่อไป การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามบริบทของสถานศึกษา และการส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กมล โพธิเย็น, พบว่า Active Learning หรือการเรียนรู้เชิงรุก เป็นการจัดการเรียนรู้ที่สามารถตอบสนองต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องลดบทบาทของผู้สอน แต่เพิ่มบทบาทของผู้เรียนให้มากยิ่งขึ้น เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือทำและได้คิดในสิ่งที่ทำลงไปเพื่อเป็นการสร้างประสบการณ์ตรงให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน

**อภิปรายการวิจัยข้อที่ 2** แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน พบว่า

ด้านการวางแผน การกำหนดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้นำในการวางแผนโดยกำหนดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การกำหนดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แนวปฏิบัติ วิธีการ เป้าหมาย และงบประมาณ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชยพล

ดิอัน, 7 (4) : 7-14.) พบว่า การบริหารจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง Active Learning ได้แก่การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง Active Learning.

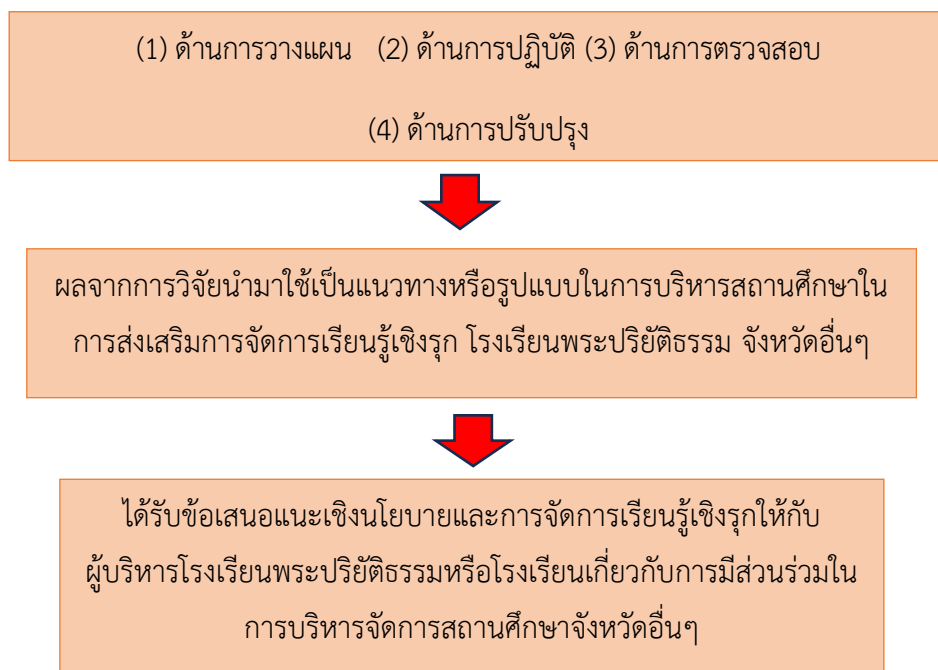
ด้านการปฏิบัติ การดำเนินการตามแผน เป้าหมาย นโยบาย แนวปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินการตามแผน/เป้าหมาย/นโยบาย/แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการ/โครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเป็นระบบ และการที่ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและเป็นที่ปรึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแผนงานวิชาการของสถานศึกษา สอดคล้องกับ กมลวรรณ แสนเสนาะ (2565) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสนับสนุนและส่งเสริมครูผู้สอนให้เกิดการจัดการเรียนรู้ในรูปการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง มีความเจริญทั้งทางสติปัญญา จิตใจและสังคม โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการในการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ด้านการตรวจสอบ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชนในการนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่ การที่ผู้บริหารเป็นผู้นำและส่งเสริมให้มีการนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาโดยกำหนดให้ครูบุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วม การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชนในการนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สอดคล้องกับ ทิพา พุมมา (2564) พบว่า ด้านการนิเทศ กำกับติดตาม ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานร่วมกับหลายฝ่ายในการนิเทศ ประชุมชี้แจง สร้างเกณฑ์การนิเทศให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ด้านการปรับปรุง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา การกำหนดให้ครูผู้สอนพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ กิจกรรม การวัดและประเมินผล เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สอดคล้องกับ สนิธนาฏ อารีย์ และคณะ, 9 (1) : 166-179. ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง Sandbox: หลักการและ

แนวคิดสำหรับการประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการคิดวิเคราะห์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ปรับเปลี่ยนและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ คิดนอกกรอบ มีอิสระในการบริหารสถานศึกษา การปรับใช้หลักสูตรที่เหมาะสมกับสถานศึกษา การปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ และการบริหารจัดการบุคลากรองค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน ทำให้เห็นถึงความสำคัญและลำดับของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียนพระปริยัติธรรม ดังภาพนี้



ภาพที่ 1 แนวทางการบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน

### สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยพบว่า

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่ กำหนดนโยบายที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรเชิงรุก การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาโดยมุ่งส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรวางแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่ จัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรเชิงรุก วางแผนการนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และส่งเสริมการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.3 สถานศึกษา ควรดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่ ดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สร้างหรือพัฒนาหลักสูตรเชิงรุก ตรวจสอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาโดยมุ่งส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1.4 ครูควรมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่ มีส่วนร่วมในโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สร้างหรือพัฒนาหลักสูตรเชิงรุก มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาโดยมุ่งส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเรื่อง การปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาด้วยกระบวนการ (Active Learning) โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน

2. ควรวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการนิเทศการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน

#### References

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้*. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.

- กมล โพธิเย็น. (2564). Active Learning : “การจัดการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21”. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*. 19(1), 11-28
- ชยพล ดีอ่อน และ อีระ ประสมสุข. (2565). “การบริหารจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง Active Learning ของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาลุ่มน้ำลำอาเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1”. *Journal of Modern Learning Development*. 7(4), 7-14.
- ทิพา พุมมา. (2564). “แนวทางการบริหารงานโครงการลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ รูปแบบ Active Learning ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนที่ 6 นครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1”. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- สุจิตตรา มูลอินทร์ และปรียาภรณ์ ตั้งคุณนันต์. (2565). “คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา”. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*. 14(2), 79-91.
- กมลวรรณ แสนเสนาะ. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก, การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4*. [ม.ป.ท.]. (จุลสาร).
- จิราภา เพียรเจริญ. (2566). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. (2565). *ข้อมูลบริบทของสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา*. ค้นเมื่อ 16 ธันวาคม 2565, จาก <http://www.pariyatdharma.ac.th/mainpage>
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). *แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 12(1), 1-9.
- อัจฉรา จงดี. (2560). *การศึกษบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

การพัฒนาแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศเพื่อยกผลสัมฤทธิ์  
ทางการสอบธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์  
วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่

The Model Development of Supervision Education Mangement to Raise  
Achievements of Sanam Luang Dhamma Examination of the Buddhist Sunday  
Center at Wat Ban Khun, Chiang Mai Province

พระมหามานพ วีตโรโค Phramaha Manop Weetaroko

พระครูวิทิศานุสาทร, ผศ.ดร. Phrakhruvititsasanatorn, Asst. Prof. Dr

พระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ.ดร. Phramaha Sakun Mahaviro, Asst. Prof. Dr

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University

nop.nomo@gmail.com



Haripunchai Review 23/10/2023

Haripunchai Review 09/02/2024

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาสภาพการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศ 2) สร้างรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวง 3) ทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวง และ 4)ประเมินรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ การวิจัยและพัฒนา (R & D) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 116 คนหรือรูป และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 รูปหรือคนเครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

**ผลการวิจัยพบว่า :**

1) ผู้บริหารควรจัดให้ครูมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผน และจัดทำโครงการนิเทศร่วมกัน ซึ่งมีความสำคัญน้อยกว่าการดำเนินการอื่น

2) รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน วิเคราะห์ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษา 2 การวางแผนนิเทศ 3 การดำเนินการนิเทศ และ 4 การประเมินผลตรวจสอบผลการนิเทศ โดยมีเงื่อนไขได้แก่ ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อม ระบบสารสนเทศ ความร่วมมือของครูและบุคลากรทุกฝ่าย การทำงานเป็นทีม และวัสดุอุปกรณ์

3) ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานนิเทศภายในมีความสอดคล้องกับหลักการและทฤษฎีการบริหารงาน และการดำเนินงานของการนิเทศภายใน มีความเป็นไปได้

4) ผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวง พบว่า โดยรวมอยู่ระดับมาก ทั้งด้านความเป็นประโยชน์ด้านความสอดคล้อง ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้

**คำสำคัญ** การพัฒนารูปแบบ, การบริหารการศึกษา, การนิเทศ, ผลสัมฤทธิ์.

## Abstract

This research aimed 1) to examine the conditions of supervision education management, 2) to build the model for supervision education management to raise achievement in Sanam Luang Dhamma examination, 3) to try out the management model for supervision education management to raise achievement in Sanam Luang Dhamma examination, and 4) to evaluate the management model for supervision education management to raise achievement in Sanam Luang Dhamma examination in the Buddhist Sunday Center of Wat Ban Khun in Chiang Mai Province. This study was a research and development (R & D). The sample were 116 people and 6 experts. The research tools included questionnaires, interview, evaluation forms. Data

were analyzed by finding frequency, percentage, mean, and standard deviation and content analysis.

**The results revealed that:**

1) Administrators should prepare the teachers to participate in planning meetings and organize supervision projects together; the average was less than other operations.

2) The model for managing supervision education to raise achievement in Sanam Luang Dhamma Examination, which consisted of 4 elements: 1. study of the current situation, problem analyze and needs of the educational institution. 2. Supervision planning. 3 Supervision operations. And 4 Evaluation and inspection of supervision results with conditions, including leadership, environment, information systems, cooperation of teachers and personnel from all departments, teamwork, and materials.

3) Every component was appropriate and consistent with the objectives of internal supervision work and consistent with management principles and theories, the operation of internal supervision was feasible.

4) The evaluation results of educational management model for supervision in order to raise achievement in Sanam Luang Dhamma Examination found that the overall level was at a high level in terms of usefulness, consistency, appropriateness, and feasibility.

**Keywords:** Model Development, Education Management, Supervision, Achievements.

**บทนำ**

ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เป็นองค์กรทางพระพุทธศาสนาองค์กรหนึ่งที่พระสงฆ์ได้จัดตั้งขึ้นมา และดำเนินการมาตั้งแต่ พ.ศ. 2501 จนกระทั่งปัจจุบันนับเป็นเวลา 63 ปี (พระครูอุทัยปริยัติโกศล (เสถียร ยอดสังวาล), 2561 : 2) มุ่งหวังให้วัดปฏิบัติภารกิจด้านการศึกษาสงเคราะห์อันเป็นหนึ่งในภารกิจ 6 ด้านของคณะสงฆ์ให้เด่นชัดด้วย รูปแบบการจัดการศึกษาวิชาทาง

พระพุทธศาสนาแก่เด็กและเยาวชน โดยการจัดตั้งศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์เพราะได้ตระหนักว่า วัดคือสถาบันทางพระพุทธศาสนาที่มีบทบาทอย่างสำคัญยิ่งในการดำเนินงานด้านพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสู่ประชาชนโดยเฉพาะเด็กและเยาวชนเป็นสำคัญ (พระประยุทธ ชุมโส, 2559 : 15) ในระยะที่ผ่านมา พบว่า มีวิกฤตการณ์สำคัญประการหนึ่ง คือ ปัญหาคุณภาพที่ไม่เท่าเทียมกัน คนส่วนใหญ่อาจจะไม่มีสิทธิที่จะเลือกต้องยอมให้ลูกหลานเรียนในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ โดยที่ไม่แน่ใจในคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพด้านการดำเนินกิจกรรม ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร และด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนว่ามีประสิทธิภาพและทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่ได้กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร นอกจากนี้ ยังพบปัญหาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการสอบสนามหลวงไม่เป็นไปตามเกณฑ์ (กรมการศาสนา, 2558 : 3) ซึ่งปัญหาดังกล่าวมีสาเหตุมาจากหลายประการ เช่น ขาดการดูแลเอาใจใส่ในด้านการดูแลประสานงานไม่ทั่วถึง ขาดความร่วมมือระหว่างศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์กับชุมชน การขาดการวางแผนกับผู้ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนผู้บริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ที่มีความรู้ในเรื่องการจัดการศึกษา ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนามีน้อยและยังไม่เป็นไปตามคุณภาพมาตรฐานของการศึกษา ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ผู้บริหารศูนย์ ผู้ปฏิบัติและชุมชนส่วนใหญ่ ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจ และให้ความสำคัญกับคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ทั้งการประเมินทั้งผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการตามหลักสูตรและความถนัดทางการเรียน ส่งเสริมและกระตุ้นให้สถานศึกษาให้ความสนใจอย่างจริงจังในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ตามที่หลักสูตรกำหนด สร้างแรงจูงใจกระตุ้นและท้าทายให้ผู้เรียนทุกคนตั้งใจเอาใจใส่ต่อการเรียนมากขึ้น (อรพินทร์ ชูชม, 2553 : 16) ดังที่กระทรวงศึกษาธิการ (2559 : 1) ส่วนสำหรับการนิเทศการศึกษาโดยทั่วไปพบว่า ศึกษาานิเทศก์เป็นผู้นิเทศการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งจะเกิดปัญหาในด้านจำนวนของศึกษาานิเทศก์ที่ไม่เพียงพอต่อจำนวนสถานศึกษาที่มีอยู่ ด้วยเหตุดังกล่าวสถานศึกษาจึงต้องดำเนินการนิเทศภายในด้วยตนเอง การดำเนินงานนิเทศ เป็นงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรงที่จะต้องแสดงบทบาทในการนิเทศได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด

จากรายงานผลการประกันคุณภาพภายในปี 2563 ของศูนย์พระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน พบว่า จำนวนผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการสอบผ่านเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ 7.00 ลดลงจากการศึกษา 2562 ที่มีจำนวนผู้เรียนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 8.00 (ศูนย์พระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน, 2564 : 10) ปัจจุบันศูนย์พระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน มีการจัดกระบวนการนิเทศ โดยกำหนดให้ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนได้ช่วยกันนิเทศ แต่การดำเนินการดังกล่าวข้างต้นยังไม่

บรรลุผลสำเร็จเท่าที่ควร มีกระบวนการนิเทศที่ไม่ชัดเจน การดำเนินการบางกระบวนการเกิดปัญหา ประกอบกับกิจกรรมการนิเทศและเครื่องมือการนิเทศไม่สอดคล้องกับบริบทของศูนย์พระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ จึงก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการดำเนินงาน ทำให้การแนะนำ ให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ยังไม่มีประสิทธิผล

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา 1) สภาพการบริหารจัดการศึกษา ด้านการนิเทศ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่เป็นอย่างไร 2) รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศ เพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ เป็นอย่างไร 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศ เพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ เป็นอย่างไร ทั้งนี้ เพื่อนำผลการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศ ไปดำเนินการยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเป็นแนวทางในการนิเทศติดตามเพื่อพัฒนาคุณภาพครูและนักเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาสภาพการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศ เพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศ เพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่
4. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศ เพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศ เพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวง ในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ประกอบด้วยขั้นตอน การดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** การวิจัยระยะที่ 1 การวิจัยเชิงสำรวจ ( $R_1$ ) ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนา วันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา การนิเทศการศึกษา และการยกระดับผลสัมฤทธิ์ การดำเนินการในขั้นนี้ประกอบด้วย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา การนิเทศการศึกษา และการยกระดับผลสัมฤทธิ์ จากตำรา เอกสารวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ การสรุปข้อมูลการศึกษาการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศ จากการวิเคราะห์เอกสารมาสรุปเป็นตัวแปรที่ศึกษา และนำตัวแปรที่ได้ไปสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ด้วยดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาค่า IOC ที่มากกว่า 0.67 ขึ้นไป การนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดอินทราราม อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ โดยผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน ผู้ปกครอง กรรมการของศูนย์ รวมผู้ให้ข้อมูล 30 คน และนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ ( $\alpha$ -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.872 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจากศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนา วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่จำนวน 116 รูป/คน และโดยการรวบรวมข้อมูล นำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยแต่ละรายการในแต่ละด้านด้วยค่าเฉลี่ย

**ขั้นตอนที่ 2** การพัฒนาระยะที่ 1 การออกแบบและพัฒนารูปแบบ (Design and Development : Development1 ( $D_1$ )) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบการบริหาร

จัดการศึกษาด้านการนิเทศเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ การดำเนินการในขั้นนี้ประกอบด้วย การศึกษาเอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างโมเดลเชิงแนวคิด (Conceptual model) ของรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศ เพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ การนำองค์ประกอบของรูปแบบจากผล การวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยแต่ละรายการในแต่ละด้านด้วยค่าเฉลี่ย สังเคราะห์ร่วมกับโมเดลเชิงแนวคิดจากแนวคิด ทฤษฎี ได้รูปแบบฉบับร่าง และนำรูปแบบฉบับร่างเข้าสู่การสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันรูปแบบ

**ขั้นตอนที่ 3** การวิจัยระยะที่ 2 การทดลองใช้นวัตกรรม (Implementation : Research 2 (R2)) ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศ เพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ผู้วิจัยทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศ เพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงกับศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่

**ขั้นตอนที่ 4** การพัฒนาระยะที่ 2 การประเมินนวัตกรรม (D<sub>2</sub>) ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อประเมินผลรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศ เพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ (D<sub>2</sub>) โดยปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ และเสนอรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศ เพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ ฉบับสมบูรณ์ต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์และถูกต้องครอบคลุม ปรับปรุงและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศ เพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ คือผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน ผู้ปกครอง กรรมการของศูนย์ ของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 162 รูป/คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศ เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ คือ ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน ผู้ปกครอง กรรมการของศูนย์ องค์กรในท้องถิ่น ของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างได้มาจากครูและ ผู้ปกครอง จากสูตรของ Taro Yamane ซึ่งใช้ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

### เครื่องมือ

การศึกษาวิจัยในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัย ดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaires) ศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนา วันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ ใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน ผู้ปกครอง กรรมการของศูนย์ องค์กรในท้องถิ่น ของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้ นำข้อสรุปที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปเป็น ตัวแปร ที่ศึกษา และสร้างแบบสอบถามความคิดเห็น โดยนำสรุปข้อมูลมานิยามตัวแปรและจัดทำข้อกระทง คำถาม แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำแนกรายกลุ่ม ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับ องค์ประกอบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศ ของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย ข้อคำถาม 40 ข้อ ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert's Five Rating Scale)

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยระยะที่ 1 การวิจัยเชิงสำรวจ ( $R_1$ ) ใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาระยะที่ 1 การสร้างรูปแบบ ( $D_1$ ) ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ขั้นตอนที่ 3 การวิจัยระยะที่ 2 การทดลองใช้นวัตกรรม ( $R_2$ ) ดำเนินการ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และขั้นตอนที่ 4 การพัฒนาระยะที่ 2 การประเมินรูปแบบ ( $D_2$ ) ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

## ผลการวิจัย

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 1** ผลการศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระดับสภาพการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ระดับมากทุกด้าน

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 1** ผลการสร้างรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศ เพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ร่างรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนนิเทศ

องค์ประกอบที่ 3 การดำเนินการนิเทศ

องค์ประกอบที่ 4 การประเมินผล ตรวจสอบผลการนิเทศ

นอกจากนี้รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านนิเทศ ยังพบปัจจัยสนับสนุน 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ความร่วมมือของครูและบุคลากรทุกฝ่าย 3) การทำงานเป็นทีม 4) ระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ 5) สภาพบรรยากาศแวดล้อมและบุคลากรทุกฝ่ายที่เอื้อต่อการนิเทศ และ 6) สื่อ เครื่องมือ และวัสดุ อุปกรณ์ โดยผ่านการยืนยันรูปแบบจากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเห็นว่ารูปแบบฯ มีความเหมาะสม และควรเน้นปัจจัยหลักที่จะขับเคลื่อนรูปแบบ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะพัฒนาองค์กรศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ ให้มีความเป็นเลิศทางด้านการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 3** ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศ เพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างในครูผู้สอน 10 ท่าน พบว่า

1) องค์ประกอบที่นำมาสร้างรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ และขั้นตอนการดำเนินการบริหารงานนิเทศภายใน ทุกขั้นตอนมีความเหมาะสมและ

สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานนิเทศภายใน และสามารถทำให้การบริหารงานด้านการนิเทศภายใน ได้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ

2) รูปแบบการบริหารการจัดการศึกษาด้านการนิเทศเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมมีความสอดคล้องกับหลักการและทฤษฎีการบริหารงาน และสอดคล้องกับการดำเนินงานของการนิเทศภายใน นอกจากนี้ด้านขั้นตอนสามารถนำกระบวนการบริหารไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม

3) รูปแบบการบริหารการจัดการศึกษาด้านการนิเทศเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุนจังหวัดเชียงใหม่ มีความเป็นไปได้สามารถนำกระบวนการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศไปปฏิบัติได้จริง และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการนิเทศภายในได้เป็นอย่างดีและเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องส่งผลให้ครูมีพัฒนาการในการปฏิบัติงานและสิ่งสำคัญคือส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวง

4) ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ ควรมีการให้ความรู้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจให้เข้าใจตรงกัน การดำเนินการพัฒนาจะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ได้มาตรฐาน

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 4** ผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสอดคล้อง ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ ตามลำดับ รายละเอียดแต่ละด้านดังนี้ 1) ด้านความเหมาะสมโดยรวมอยู่ระดับมาก 2) ด้านความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ระดับมาก 3) ด้านความสอดคล้องโดยรวมอยู่ระดับมาก 4) ด้านความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ระดับมาก และ 5) ผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงของผู้เรียนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ หลังการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ มีการยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงได้ จากสถิติผู้สอบผ่านในปี พ.ศ. 2565 ร้อยละ 15.00

จากผู้เข้าสอบทั้งสิ้น 280 คน มีสถิติดีขึ้นกว่าปี พ.ศ. 2563 ร้อยละ 7.00 จาก ผู้เข้าสอบทั้งสิ้น 219 คน

### อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวง ในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ อภิปรายตามประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

**อภิปรายผลวัตถุประสงค์ข้อที่ 1** ผลการศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนา วันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าระดับสภาพการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารจัดการให้มีเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพ ปัจจุบัน ปัญหา และข้อจำกัดของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารจัดการลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานนิเทศภายในผู้บริหารสำรวจข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกรายวิชา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ วิไลพร อ่อนภูษา (2561) พบว่า สภาพปัจจุบันวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับพุทธิภา เหล็กคงสันเทียะ (2564) พบว่า องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 มี 5 ด้านได้แก่ 1) ด้านคุณภาพนักเรียน 2) ด้านคุณภาพครู 3) ด้านคุณภาพการจัดการศึกษา 4) ด้านการบริหารหลักสูตร และ 5) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ระดับการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก

**อภิปรายผลวัตถุประสงค์ข้อที่ 2** ผลการสร้างรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศ เพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา 2 การวางแผนนิเทศ 3 การดำเนินการนิเทศ และ 4 การประเมินผล ตรวจสอบผลการนิเทศ นอกจากนี้รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านนิเทศ ยังพบปัจจัยสนับสนุน 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ความร่วมมือของครูและบุคลากรทุกฝ่าย 3) การทำงานเป็นทีม 4) ระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ 5) สภาพบรรยากาศแวดล้อมและบุคลากรทุกฝ่ายที่เอื้อต่อการนิเทศ และ

6) สื่อ เครื่องมือ และวัสดุ อุปกรณ์ สอดคล้องกับ Koontz Koontz; et al (1984 : 822) ที่กล่าวว่า การเป็นผู้นำที่ดีนั้นอย่างน้อยที่สุดจะต้องมีองค์ประกอบอันเป็นสิ่งที่ผู้นำจะต้องสร้างความเข้าใจและเรียนรู้ที่สำคัญ องค์ประกอบแรก คือ ความสามารถในการเข้าใจถึงสภาพและความแตกต่างของมนุษย์ มนุษย์แต่ละคนย่อมมีสภาพและความแตกต่างกันทั้งทางด้านบุคลิกภาพ สติปัญญา ฐานะความเป็นอยู่ และสอดคล้องกับ Glatthorn (1990, p.4) ที่กล่าวไว้ว่า ความร่วมมือของครูในการนิเทศภายใน จะต้องเกิดจากความร่วมมือในการปฏิบัติงานของผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ ความเต็มใจของแต่ละคน ในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พฤติกรรมของบุคคลที่เข้าร่วมกัน หรือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อไปสู่ เป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่ง ยังสอดคล้องกับ Woodcock; & Francis (1994, p.247) ที่กล่าวไว้ว่า หลักการทำงานเป็นทีมจะต้องประกอบด้วย ความสมดุลในบทบาท มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเห็น ด้วยกับเป้าหมาย เต็มใจที่จะยอมรับ การสื่อสาร และความสัมพันธ์ภายในทีมเป็นไปอย่างเปิดเผย ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการสนับสนุนและจริงใจต่อกัน และมีความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มจึงจะทำให้บรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

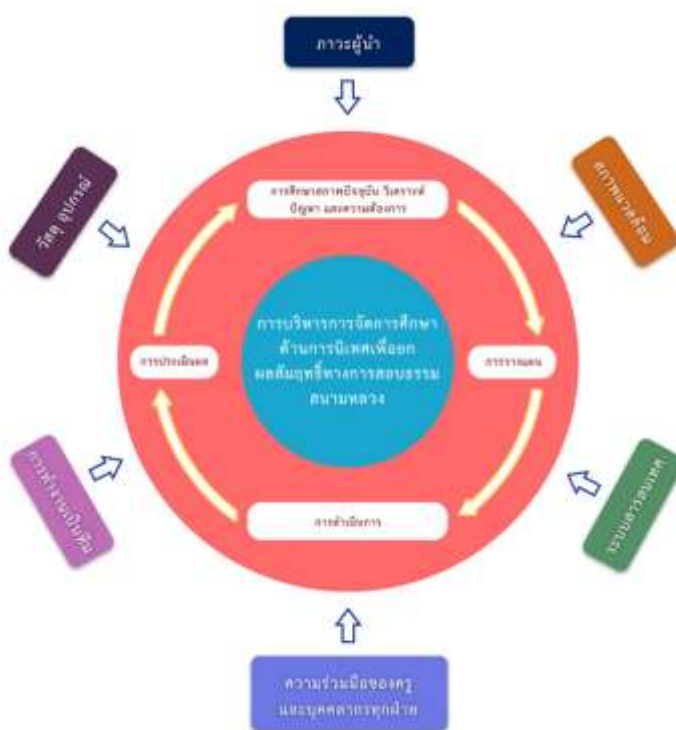
**อภิปรายผลวัตถุดิบประสงค์ข้อที่ 3** ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการ นิเทศ เพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้าน ขุน จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ทุกขั้นตอนมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานนิเทศ ภายใน และสามารถทำให้การบริหารงานด้านการนิเทศภายใน ได้บรรลุวัตถุประสงค์และมี ประสิทธิภาพสอดคล้องกับการดำเนินงานของการนิเทศภายในส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรม สนามหลวงและควรมีการให้ความรู้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจให้เข้าใจตรงกัน การดำเนินการพัฒนาจะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน ให้ได้มาตรฐานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ ที่จะทำให้การบริหารงานนิเทศภายในมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพราะบรรยากาศที่ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตรสอดคล้อง กับวัชรฯ เล่าเรียนดี (2554) พบว่า ปัจจัยขวัญและกำลังใจแก่ครู ครูช่วยเหลือ เกื้อกูลกันจะช่วยให้ การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากครูมีความพึงพอใจในการทำงาน พึง พึงพอใจในตนเอง ส่งผลให้ทำงานอย่างมีความสุขและความสบายใจ มีความรู้สึกอยากมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อโรงเรียน ทำให้การนิเทศภายในดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุ เป้าหมาย และสอดคล้องกับจิตติมา เทียมบุญประเสริฐ (2556) พบว่า ลักษณะของสารสนเทศที่ดีว่า ต้องมีความถูกต้องจะต้องปราศจากข้อผิดพลาดใด ๆ ข้อมูลมีความสมบูรณ์จะต้องประกอบด้วย

ข้อเท็จจริงที่สำคัญอย่างครบถ้วน เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อนต่อการทำความเข้าใจ สารสนเทศที่ได้นอกจากจะมีความถูกต้องแล้วข้อมูลต้องทันสมัย รวดเร็วทันต่อเวลาและความต้องการของผู้ใช้ในการตัดสินใจ มีความน่าเชื่อถือมีความประหยัดเหมาะสม คำนึงกับราคา จะต้องตรวจสอบความถูกต้องได้มีความยืดหยุ่น สารสนเทศที่มีคุณภาพนั้นควรจะสามารถนำไปใช้ได้ในวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันหลาย ๆ

**อภิปรายผลวัตถุประสงค์ข้อที่ 4** ผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความสอดคล้อง ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของพุทธิภา เหล็กคงสันเทียะ (2564) พบว่า ผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า ประสิทธิภาพของรูปแบบที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมและเป็นไปได้โดย ภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเทพดินทร์ คະສາ ຄຣຸງຄໍ ພິມສາຣ ແລະສິຣິກາຢູນ ຈັນວຸທິພຣພິນິດ (2563) พบว่า 3. การประเมินรูปแบบ ผู้เกี่ยวข้องและผู้ใช้ ได้ประเมินรูปแบบ ความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงของรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1, 2 โดยด้านความเป็นประโยชน์ในการใช้งานจริงของรูปแบบ และด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด

### องค์ความรู้การวิจัย

จากการสร้างและยืนยันรูปแบบฯ ทำให้ได้รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้



**ภาพที่ 1** รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่

จากการนำรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ ไปทดลองใช้ครูผู้สอนศูนย์พระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ จำนวน 10 ท่าน ได้ตรวจสอบรูปแบบโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ ผลการทดลองใช้สรุปสาระเป็นประเด็น ๆ ดังนี้

**ประเด็นที่ 1** ครูผู้สอนศูนย์พระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ได้ให้ความเห็นว่าองค์ประกอบที่นำมาสร้างรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ และขั้นตอนการดำเนินการบริหารงานนิเทศภายใน ทุกขั้นตอนมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานนิเทศภายใน โดยเห็นด้วย 9 ใน 10 ท่าน หรือร้อยละ 90.00 และสามารถทำให้การบริหารงาน

ด้านการนิเทศภายใน ได้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ โดยเห็นด้วยทุกท่าน หรือร้อยละ 100.00

**ประเด็นที่ 2** ครูผู้สอนศูนย์พระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ได้ให้ความเห็นว่าร่างรูปแบบการบริหารการจัดการศึกษาด้านการนิเทศเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมมีความสอดคล้องกับหลักการและทฤษฎีการบริหารงาน โดยเห็นด้วย 8 ใน 10 ท่าน หรือร้อยละ 80.00 และสอดคล้องกับการดำเนินงานของการนิเทศภายใน โดยเห็นด้วย 9 ใน 10 ท่าน หรือร้อยละ 90.00 นอกจากนี้ด้านขั้นตอนสามารถนำกระบวนการบริหารไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม โดยเห็นด้วยทุกท่าน หรือร้อยละ 100.00

**ประเด็นที่ 3** ครูผู้สอนศูนย์พระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ได้ให้ความเห็นว่ารูปแบบการบริหารการจัดการศึกษาด้านการนิเทศเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ สามารถนำกระบวนการจัดการศึกษาด้านการนิเทศไปปฏิบัติได้จริง โดยเห็นด้วย 8 ใน 10 ท่าน หรือร้อยละ 80.00 และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการนิเทศภายในได้เป็นอย่างดี และเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องส่งผลให้ครูมีพัฒนาการในการปฏิบัติงาน โดยเห็นด้วย 9 ใน 10 ท่าน หรือร้อยละ 90.00 และสิ่งสำคัญคือส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวง โดยเห็นด้วยทุกท่าน หรือร้อยละ 100.00

**ประเด็นที่ 4** ครูผู้สอนศูนย์พระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ได้ให้ความเห็นว่า ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ ควรมีการให้ความรู้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจให้เข้าใจตรงกัน โดยเห็นด้วยทุกท่าน หรือร้อยละ 100.00

### สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศ เพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวง ในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ ทำให้เห็นระบบการนิเทศภายในสถานศึกษามีลักษณะการปฏิบัติเช่นเดียวกับกิจกรรมอื่น ๆ ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสำหรับยึดเป็นแนวทางไปสู่

เป้าหมาย ด้วยการศึกษาสภาพปัจจุบัน วิเคราะห์ปัญหา และความต้องการ เพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนา อีกทั้งยังเป็นพื้นฐานสำคัญในกระบวนการวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผล ซึ่งเป็นการขับเคลื่อนการบริหารจัดการอย่างเป็นพลวัต เพื่อจัดการกับปัญหาและความท้าทายที่จะตามมา คือ การสร้างคุณภาพการศึกษาด้วยธรรมศึกษาที่สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลง และผลิตพลเมืองที่เข้มแข็ง สร้าง “สังคมคุณธรรม” พร้อมทั้งจะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เป็นการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ และความเสมอภาค ซึ่งผล ผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวง ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ หลังการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ มีการยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงได้ จากสถิติผู้สอบผ่านในปี พ.ศ. 2565 เพิ่มขึ้นจาก 16 % เป็น 43 % ทำให้ขวัญและกำลังใจของผู้สอนมีพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนมากขึ้น

### **ข้อเสนอแนะ**

#### **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**

1. ผู้บริหารควรคำนึงถึงความเหมาะสม ความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและความต้องการของผู้รับการนิเทศในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน
2. ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นและให้การสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง พร้อมทั้งการสร้างความรู้ความเข้าใจและแรงจูงใจแก่บุคลากรในสถานศึกษา และมีการติดตามประเมินผลในการนำไปใช้เป็นระยะ ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ ให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

#### **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรศึกษาการนำรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวงในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ไปทดลองใช้กับการบริหารงานนิเทศภายในเพื่อยืนยันผลการใช้รูปแบบและความเหมาะสมของแต่ละองค์ประกอบในการนำรูปแบบการบริหารงานด้านการนิเทศภายในไปใช้ขยายผลต่อไป
2. ควรมีการพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวง ในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่โดยใช้

กระบวนการบริหารงานนิเทศภายในรูปแบบอื่น เพื่อให้ตรงกับความต้องการและบริบทของสถานศึกษาที่หลากหลาย

## References

- กรมการศาสนา. (2558). *ประมวลการสอนวิชาประวัติพระพุทธศาสนาในโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *คู่มือการจัดกิจกรรมเพื่อ พัฒนาความสามารถทางสติปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์*. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- จิตติมา เทียมบุญประเสริฐ. (2546). *ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- เทพดินทร์ คะสา ณรงค์ พิมสาร และสิริกาญจน์ ธนวุฒิพรพินิต. (2563). รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1, 2. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 5 (1), 26-39.
- พระประยูทธ ชุมโส. (2559). *ประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดนาคปรก เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.
- พระครูอุทัยปริยัติโกศล (เสถียร ยอดสงวาล). (2561). *รูปแบบการบริหารจัดการตามหลักไตรสิกขาของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในจังหวัดภาคกลาง*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พุทธิภา เหล็กคงสันเทียะ. (2564). รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*. 7 (1), 205-223.
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2554). *การนิเทศการสอน (Supervision Instruction)*. นครปฐม : ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิไลพรอ่อนภูเข. (2561). *การพัฒนากระบวนการปกครองนิเทศภายในแบบเพื่อนช่วยเพื่อนสำหรับสถานการศึกษาเพื่อการศึกษาเขต 24*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศูนย์พระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน. (2564). รายงานประจำปีการศึกษา 2564. (เอกสารอัดสำเนา)

อรพินทร์ ชูชม. (2553). ความสัมพันธ์พื้นฐานความรู้เดิมสภาพแวดล้อมทางบ้านและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทักษะการเรียนรู้กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Glatthorn, Allan, A. (1990). *Supervisory Leadership : Introduction to Instructional Supervision*. Illinois : Scott, Foreman and Company.

Koontz, Harold; Cyril O'Donnel and Heinz Weihrech. (1984). *Management*. Auckland. Mc Graw Hill International Book.

Woodcock, Mike. and Dave Francis. (1994). *"The Eleven Building Blocks of Effective Teamwork."* Teambuilding Strategy. Great Britain : The University Press.

## ปัญหาและมาตรฐานทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศไทย

The legal problem and legal measures for labor protection of food delivery platforms in Thailand

ปวิช ญาณพิศุทธิ์ Bavet Yanapisoot

มหาวิทยาลัยพายัพ

Payap University

BavetYanapisoot@gmail.com



Haripunchai Review 07/09/2023

Haripunchai Review 23/10/2023

### บทคัดย่อ

วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสถานะการทำงานของผู้ให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มตามกฎหมายจ้างแรงงานและกฎหมายจ้างทำของ 2) เพื่อศึกษารูปแบบการคุ้มครองสิทธิลูกจ้าง (หรือผู้ส่ง) ของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์ม หรือเพื่อเปรียบเทียบข้อกฎหมายคุ้มครองสิทธิของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มระหว่างประเทศไทยกับประเทศสหรัฐอเมริกา และสหราชอาณาจักร หรือเปรียบเทียบสถานะของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มของประเทศไทยกับประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศสหราชอาณาจักร 3) เพื่อจะหาแนวทางในการออกกฎหมายให้ความคุ้มครองแก่ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเทียบเท่าลูกจ้างทั่วไปตามกฎหมายแรงงาน ใช้รูปแบบการวิจัย คือ การวิจัยเชิงคุณภาพในเอกสาร กลุ่มเป้าหมาย คือ แรงงานที่ทำงานเป็นผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์ม เครื่องมือ ได้แก่ การเก็บรวมข้อมูลจากหนังสือ วารสาร เอกสารทางวิชาการต่าง ๆ และสืบค้นข้อมูลจาก Internet ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการจัดลำดับความสำคัญแล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลทางเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดทฤษฎี กฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศ เพื่อศึกษาหาแนวทางในการคุ้มครองแรงงานของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศไทยต่อไป

### ผลการวิจัยพบว่า

1)อาชีพการเป็นผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเป็นการเปลี่ยนแปลงของบริการการขนส่งอาหารจากพนักงานของร้านค้าไปเป็นการจัดส่งผ่านแพลตฟอร์มที่เป็นตัวกลางระหว่างผู้ซื้อกับร้านค้า แต่ปัญหาของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในปัจจุบันนี้มีอยู่ว่าบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มบริการขนส่งอาหารต่าง ๆ ได้มีการกำหนดไว้ในสัญญาว่าเป็นการจ้างงานตามสัญญาจ้างทำของและไม่ใช้ลูกจ้างของบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์ม จึงทำให้ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

2) สถานะของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศไทยไม่สามารถจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกันกับประเทศสหราชอาณาจักร แต่ว่าการทำงานของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศสหราชอาณาจักรนั้นมีเงื่อนไขการทำงานที่แตกต่างจากประเทศไทยกันอย่างสิ้นเชิง ในขณะที่ประเทศสหรัฐอเมริการัฐแคลิฟอร์เนียมีการกำหนดให้ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเป็นลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ดังนั้นและประเทศไทยจึงสมควรที่จะมีมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเป็นพระราชบัญญัติในเรื่องสถานะการเป็นลูกจ้างเพื่อให้ได้รับความคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ เวลาทำงาน วันหยุด วันลา ค่าชดเชย การประกันสังคม และความรับผิดชอบของนายจ้างต่อการกระทำของลูกจ้าง ให้เทียบเท่ากับลูกจ้างทั่วไป

**คำสำคัญ:** ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์ม, แรงงานส่งอาหาร, ไรต์เดออร์, แพลตฟอร์ม.

## Abstract

This research has the following objectives: 1) To study the employment status of laws related to the protection of labor rights for food delivery service providers through platforms, 2) To compare the laws related to the protection of labor rights for food delivery service providers through platforms in Thailand with those in the United States and the United Kingdom. 3) To seek ways to legislate to provide protection for food delivery service providers on par with regular employees under labor laws. The research methodology used is qualitative documentary research. The target group is laborers working as food delivery service providers through platforms. The research tools include collecting data from books, journals, academic documents, and conducting internet searches related to relevant concepts and theories. Data

analysis involves prioritizing and comparing information from various documentary sources, including Thai laws, foreign laws, theories, and concepts, to explore ways to protect the labor rights of food delivery service providers through platforms in Thailand in the future.

### **The research finding**

1) The food delivery service provider through platforms represents a transformation in the food delivery service, where employees of establishments are replaced by a delivery system through an intermediary between customers and restaurants. However, the current issue with food delivery service providers through platforms in Thailand is that the companies owning the food delivery platforms have specified in their contracts that the providers are considered independent contractors rather than employees of the platform owners. Consequently, these food delivery service providers through platforms do not have the same legal protections as regular employees under labor laws. This research article aims to investigate the issue of the status of food delivery service providers through platforms and whether they receive any legal protections under labor laws. The study found that the status of food delivery platforms in Thailand is not as legally protected as in the United Kingdom. But the working conditions are significantly different. In contrast, in the United States, California, these providers are classified as employees and are entitled to legal protections under labor laws. Therefore, Thailand should have legal measures to protect food delivery service providers through legislation on employment status, ensuring their protection in terms of minimum wage, working hours, holidays, leave, compensation, social security, and employer liability, equivalent to regular employees.

**Keywords:** Food Delivery, Partner, Platform, Rider

## บทนำ

ปัญหาของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในปัจจุบันนี้มีอยู่ว่าบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มบริการขนส่งอาหารต่าง ๆ ได้มีการกำหนดไว้ในสัญญาการจ้างงานเอาไว้ว่าผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเป็นสัญญาจ้างทำของ เช่นอย่างบริษัทแกรบ (Grab) มีการกำหนดสถานะผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มว่าไม่ใช่ลูกจ้าง (Terms of Service: Transport, Delivery and Logistics, 13 มิถุนายน 2565) จึงทำให้ไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างทั่วไปที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน อีกทั้งสถานะของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มตามกฎหมายไทยนั้นถูกมองว่าเป็นสัญญาจ้างทำของด้วยเหตุผลที่ว่าในสัญญาจ้างงานมีการกำหนดไว้ว่าเป็นเพียงสัญญาจ้างทำของและตัวผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มไม่ใช่ลูกจ้างของบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์ม นอกจากนี้ตามแนวคำพิพากษาของศาลฎีกาอย่างคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 51/2537 และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 352/2524 ที่ได้ว่าแนวบรรทัดฐานมาตลอดว่าการจะเป็นสัญญาจ้างแรงงานได้นั้นนายจ้างจะต้องมีอำนาจบังคับบัญชาเหนือตัวลูกจ้าง (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2539 : 3 - 4). ดังนั้นเมื่อการทำงานเป็นผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มไม่ได้มีการกำหนดเวลาทำงานที่ชัดเจน จึงทำให้ตัวผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มมีความเป็นอิสระในการทำงานไม่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างที่ชัดเจนเพียงพอที่จะเรียกว่าสัญญาจ้างแรงงานได้ แต่หากได้พิจารณาถึงหลักเกณฑ์การทำงานเป็นผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มนั้นถูกบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มกำหนดโดยไว้มากมายเช่น บริษัทแกรบ (Grab) มีการตรวจสอบสมบัติของตัวบุคคลที่มีการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมย้อนหลัง การทำงานที่จะต้องใช้รถจักรยานยนต์ตามรุ่นที่กำหนดและลงทะเบียนไว้จึงจะสามารถทำงานได้ นอกจากนี้การทำงานเป็นผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มยังมีลักษณะการทำงานที่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชา เช่น การใส่ชุดเครื่องแบบในการทำงาน การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการทำงานอย่างการถ่ายรูปเพื่อยืนยันการรับส่งอาหาร หรือการทำงานภายใต้การติดตามของบริษัทผ่านระบบสัญญาณ GPS การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มต้องมีเปอร์เซ็นต์การรับงาน เปอร์เซ็นต์การยกเลิกงาน และเปอร์เซ็นต์ความพึงพอใจของลูกค้าในอัตราที่บริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มกำหนด (Terms of Service: Transport, Delivery and Logistics, 13 มิถุนายน 2565) เช่นเดียวกันกับบริษัทช้อปปี้ฟู้ด (Shopee Food) ที่มีการกำหนดว่าหากผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มมีเปอร์เซ็นต์การทำงานต่ำกว่าที่บริษัทกำหนดก็อาจจะทำให้ถูกตัดเดือนหรือไม่สามารถรับงานได้อีกเป็นระยะเวลาหนึ่ง (เงื่อนไขการให้บริการสำหรับพาร์ทเนอร์ผู้

ฉบับที่ 13 มิถุนายน 2565). และถึงแม้ว่าการทำงานในลักษณะนี้จะมีอิสระในการเลือกเวลาทำงานก็ตาม แต่ในบางบริษัทยังมีการกำหนดรอบระยะเวลาในการทำงานเอาไว้อีกด้วย นอกจากนี้ในเรื่องของอัตราค่าบริการอันเป็นรายได้ของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มที่จะได้รับ บริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มก็เป็นแต่เพียงผู้เดียวในการกำหนดอัตราค่าบริการดังกล่าว ดังนั้นแล้วแม้บริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มไม่ได้เรียกผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มว่าเป็นลูกจ้าง แต่บริษัทเหล่านี้ก็กลับมีอำนาจในการบังคับบัญชาอันเป็นลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานอย่างยิ่ง

กล่าวได้ว่าผลที่เกิดขึ้นตามมาของการที่ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างของบริษัทแพลตฟอร์มคือการไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน เนื่องจากกฎหมายแรงงานมีไว้เพื่อคุ้มครองลูกจ้างแรงงานทั่วไปที่มีนายจ้างเท่านั้น ในขณะที่ประเทศสหรัฐอเมริกาอย่างในรัฐแคลิฟอร์เนียมีการกำหนดให้ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเป็นลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน และถึงแม้ว่าผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศไทยจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกันกับประเทศสหราชอาณาจักร แต่ว่าเงื่อนไขการทำงานของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศสหราชอาณาจักรนั้นมีความแตกต่างจากประเทศไทยกันอย่างสิ้นเชิง บทความนี้จึงต้องการที่จะศึกษาปัญหาสถานะของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มว่าได้ให้ความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานอย่างใดได้บ้างแก่ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์ม

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานะการทำงานของผู้ให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มตามกฎหมายจ้างแรงงานและกฎหมายจ้างทำของ
2. เพื่อศึกษารูปแบบการคุ้มครองสิทธิลูกจ้าง (หรือผู้ส่ง) ของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์ม หรือเพื่อเปรียบเทียบข้อกฎหมายคุ้มครองสิทธิของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มระหว่างประเทศไทยกับประเทศสหรัฐอเมริกาและสหราชอาณาจักร หรือเปรียบเทียบสถานะของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มของประเทศไทยกับประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศสหราชอาณาจักร
3. เพื่อเสนอแนวทางในการออกกฎหมายให้ความคุ้มครองแก่ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเทียบเท่าลูกจ้างทั่วไปตามกฎหมายแรงงาน

## วิธีดำเนินการวิจัย

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ศึกษาด้วยรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพในเอกสาร (Documentary Research) โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ แรงงานที่ทำงานเป็นผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์ม ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ การเก็บรวมข้อมูลจากหนังสือ วารสาร เอกสารทางวิชาการ และสืบค้นข้อมูลจาก Internet ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองตัวผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มของประเทศไทยกับประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศสหราชอาณาจักร ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศ ได้แก่ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575, Assembly Bill 5 (AB5), และ THE INDEPENDENT WORKERS UNION OF GREAT BRITAIN AND THE CENTRAL ARBITRATION COMMITTEE AND ROOFOODS LTD t/a DELIVEROO เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการจัดลำดับความสำคัญแล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลทางเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดทฤษฎี กฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศ เพื่อศึกษาหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เหมาะสมในการคุ้มครองผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

## ผลการศึกษา

สำหรับอาชีพเป็นผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มถือเป็นอาชีพรูปแบบใหม่อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของการจัดส่งอาหารโดยร้านค้าไปเป็นการใช้เทคโนโลยีแพลตฟอร์มเป็นตัวกลางในการให้บริการจัดส่งอาหาร แต่ด้วยสถานะของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเป็นสัญญาจ้างทำของจึงทำให้ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มจึงกลายเป็นกลุ่มเปราะบางในการทำงานเพราะทำงานโดยปราศจากการคุ้มครองและถูกเปรียบจากอำนาจการต่อรองที่น้อยกว่า ดังนั้นในการจะพิจารณาว่าผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในปัจจุบันได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายหรือไม่ จึงจำเป็นที่จะต้องพิจารณาจากประเภทของสัญญาว่าเป็นการจ้างทำของหรือเป็นการจ้างแรงงานที่จะทำให้ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานหรือไม่

**ผลวัตถุประสงค์ข้อที่ 1** สถานะการทำงานของผู้ให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มตามกฎหมายจ้างแรงงานและกฎหมายจ้างทำของ พบว่า จากการที่บริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มกำหนดให้ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มไม่ใช่ลูกจ้าง จึงทำให้นิติสัมพันธ์ระหว่างบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มกับผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มถูกมองว่าเป็นสัญญาจ้างทำของตามประมวล

กฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 587 ทั้งที่ว่าสัญญาจ้างทำของนั้นมีวัตถุประสงค์ในการว่าจ้างผู้ที่มีความรู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะมาทำงานให้เพราะตัวผู้ว่าจ้างเองไม่มีความรู้มีความเชี่ยวชาญในงานเช่นนั้น หรือในการทำงานบางอย่างผู้ที่ทำการได้นั้นต้องเป็นผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ทำได้เพราะตัวผู้ว่าจ้างเองอาจไม่ได้รับอนุญาตให้ทำการงานเช่นนั้น หรือในบางในกรณีการทำงานบางอย่างจำเป็นที่จะต้องมือหรืออุปกรณ์ที่ตัวผู้ว่าจ้างเองไม่มี ครั้นผู้ว่าจ้างจะต้องซื้อมาก็ต้องลงทุนสูงมากและเมื่อทำงานเสร็จเครื่องมือเหล่านั้นก็หมดประโยชน์ต่อตัวผู้ว่าจ้างเอง ส่วนตัวผู้รับจ้างก็เป็นผู้มีอาชีพในการรับจ้างบุคคลอื่นในการทำงานในเรื่องนั้นเพื่อมีรายได้ในการดำรงชีพอยู่แล้ว (ไพฑิธ เอกจริยกร, 2559: 133-134). ในขณะที่กฎหมายจ้างแรงงานที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575 “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” ที่มีแนวความคิดมาจากกฎหมายโรมันในการจัดให้สัญญาจ้างแรงงานอยู่ในรากฐานของสัญญาเช่า โดยแบ่งสัญญาเช่าเป็นสัญญาเช่าทรัพย์สิน สัญญาเช่าบริการหรือสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาเช่างานหรือสัญญาจ้างทำของ (พงษ์รัตน์ เครือกลิน, 2560: 19). นอกจากนี้แล้วสัญญาจ้างแรงงานนั้นเกิดขึ้นมาจาก แนวความคิดพื้นฐานในการพัฒนาทางอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานเข้าสู่โรงงานเป็นจำนวนมาก จึงทำให้มีความจำเป็นต้องมีกฎหมายเข้ามารองรับการจ้างแรงงานอย่างเป็นธรรม ซึ่งโดยปกติแล้วสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาทางแพ่งชนิดหนึ่ง แต่เมื่อการจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่มีความสำคัญเพราะเกี่ยวข้องกับคนส่วนใหญ่ของประเทศ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องบัญญัติกฎหมายเฉพาะแตกต่างจากสัญญาแพ่งทั่วไปด้วยเหตุที่ว่าแม้ผู้ที่ประกอบกิจการจะต้องการสรรหาบุคคลมาเป็นแรงงานจำนวนมากเพื่อเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม แต่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างก็ยังคงดำเนินการจ้างแรงงานในลักษณะที่เป็นการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างเพื่อให้มีต้นทุนการผลิตที่ต่ำที่สุด หากไม่มีกฎหมายแรงงานรับรองการจ้างแรงงานดังกล่าวไว้ย่อมจะเกิดความเป็นธรรมต่อลูกจ้าง (วิจิตรา วิเชียรชม, 2559: 62). ดังนั้น กฎหมายแรงงานจึงเป็นกฎหมายห้ามไม่ให้กระทำต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด นายจ้างหรือลูกจ้างจะตกลงฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามไม่ได้ อีกทั้งนายจ้างจะต้องไม่กระทำการใดที่ทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ รวมถึงข้อตกลงหรือข้อบังคับการทำงานใดจะมีลักษณะเป็นการตัดสิทธิตามกฎหมายของลูกจ้างข้อตกลงหรือข้อบังคับนั้นเป็นอันใช้ไม่ได้ (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2564: 43-44).

การจะพิจารณาสัญญาการจ้างงานระหว่างผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือพาร์ตเนอร์กับบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มว่าเป็นสัญญาจ้างทำของหรือสัญญาจ้างแรงงานจึงจำเป็นที่จะต้องพิจารณาถึงเรื่องของอำนาจบังคับบัญชา เพราะลักษณะที่สำคัญของนิติสัมพันธ์การจ้างแรงงานที่แตกต่างจากการจ้างทำของนั้นคืออำนาจในการบังคับบัญชา โดยศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาฎีกาที่ คำพิพากษาฎีกาที่ 51/2537 จำเลยมีอำนาจบังคับบัญชาหรือสั่งการโจทก์ได้จากการตกลงเรื่องระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ว่าโจทก์จะต้องตอกบัตรลงเวลาการทำงาน หากโจทก์ไม่มาทำงานหรือมาทำงานสายในวันใดโจทก์จะถูกหักค่าจ้าง โจทก์ได้รับบัตรประจำตัวพนักงานจากจำเลยที่ 1 เพื่อแสดงการเป็นพนักงานและจำเลยที่ 1 ไข่ตรวจสอบในการอนุมัติให้เข้าออกบริเวณสถานที่ของจำเลยที่ 1 โดยที่โจทก์ทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าจำเลยมีอำนาจบังคับบัญชาให้โจทก์ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นิติสัมพันธ์ระหว่างจำเลยที่ 1 กับโจทก์นายจ้างจึงเป็นนายจ้างกับลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน โดยเป็นการจ้างงานที่โจทก์ได้รับค่าจ้างตามหน่วยของผลงานเป็นค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในขณะที่มีคำพิพากษาฎีกาที่ 352/2524 โจทก์เป็นช่างตัดผมอยู่ที่ร้านของจำเลย โจทก์ได้ค่าตัดผมร้อยละ 60 จำเลยได้ร้อยละ 40 แต่ไม่มีระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จำเลยจึงไม่มีอำนาจสั่งการเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์และการทำงานของโจทก์เป็นการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งค่าจ้างจากลูกค้า ค่าจ้างที่ได้รับเป็นเงินที่ลูกค้าจ่ายให้โจทก์และเป็นผลอันเกิดจากการตัดผมให้แก่ลูกค้าโดยตรง จำเลยเพียงแต่มีสิทธิได้รับส่วนแบ่งค่าจ้างส่วนหนึ่งในฐานะเป็นเจ้าของร้าน ค่าจ้างที่โจทก์ได้รับไม่ใช่ค่าจ้างที่จำเลยจ่ายให้ ถือไม่ได้ว่าโจทก์ตกลงทำงานให้จำเลยเพื่อรับค่าจ้างโจทก์จึงไม่ใช่ลูกจ้างของจำเลย (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2539 : 3 - 4) ด้วยเหตุนี้เมื่อได้พิจารณาลักษณะการทำงานของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มซึ่งเป็นบุคคลที่ 3 ที่ทำงานให้กับบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มในการส่งอาหารจากร้านอาหารไปยังลูกค้าที่ส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มทางเว็บไซต์หรือทางแอปพลิเคชันจะเห็นว่า จากวัตถุประสงค์ในการจ้างงานของบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มกับผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์ม บริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มไม่ได้ต้องการจะจ้างผู้เชี่ยวชาญในการส่งอาหารให้แก่ตน ส่วนตัวผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือพาร์ตเนอร์ก็ไม่ได้เป็นผู้มีอาชีพในการรับจ้างส่งอาหารเป็นชีพอยู่ก่อนแล้ว แต่เมื่อบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มได้กำหนดให้ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือพาร์ตเนอร์ไม่ใช่ลูกจ้าง จึงทำให้สัญญาจ้างงานผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือพาร์ตเนอร์ปัจจุบันเป็นเพียงการจ้างทำของเท่านั้น

**ผลวัตถุประสงค์ข้อที่ 2** เปรียบเทียบสถานะของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มของประเทศไทยกับประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศสหราชอาณาจักร พบว่า 1) สำหรับประเทศสหรัฐอเมริกาในรัฐแคลิฟอร์เนีย ได้มีการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มที่มีชื่อว่า Assembly Bill 5 (AB5) เพื่อแก้ไขประมวลกฎหมายแรงงานในเรื่องเกี่ยวกับการจ้างงานที่ได้รับการอนุมัติเมื่อวันที่ 18 กันยายน ค.ศ. 2019 (California Legislative Information, 31 August 2022). โดยกฎหมายฉบับนี้ได้ให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้ที่ทำงานให้กับแพลตฟอร์มเป็นลูกจ้างของบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์ม เพื่อที่ว่านายจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบให้กับกองทุนประกันสังคมและลูกจ้างจะได้รับการประกันการว่างงาน หรือความคุ้มครองการทุพพลภาพจากการทำงาน โดยในตัวอย่างกฎหมายนี้จะได้กำหนดนิยามใหม่ของ “พนักงาน” ให้รวมถึงบุคคลที่เป็นแรงงานหรือที่ให้บริการเพื่อได้รับค่าตอบแทนว่ามีสถานะเป็นลูกจ้างมากกว่าการเป็นผู้รับจ้างอิสระเว้นแต่บริษัทที่ว่าจ้างจะแสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นตรงตามเงื่อนไขที่ระบุทั้งหมด บรรดากฎหมาย Assembly Bill 5 (AB5) นั้นมีที่มาจากคำพิพากษาในคดีระหว่าง Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles (2018) 4 Cal.5th 903 (Dynamex) (Stanford LawSchool, 22 February 2023). ที่ศาลได้ตัดสินให้คดีดังกล่าวเป็นนิติสัมพันธ์ของการจ้างแรงงาน โดยได้วางหลักเป็นบทสันนิษฐานว่าแรงงานที่ทำงานให้กับนายจ้างจะเป็นลูกจ้างเพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามกฎหมายแรงงานโดยใช้หลัก “ABC Test” โดยศาลฎีการัฐแคลิฟอร์เนียได้พิจารณาว่าผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเป็นลูกจ้าง หากบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่าแรงงานนั้นไม่ใช่ (A) บุคคลซึ่งทำงานมีความเป็นอิสระจากการควบคุมและคำสั่ง (B) บุคคลซึ่งทำงานได้ทำงานที่อยู่นอกเหนือจากธุรกิจหลักของผู้ว่าจ้าง (C) บุคคลซึ่งงานได้จัดทำ การค้า อาชีพ หรือ ธุรกิจลักษณะเดียวกับงานที่ผู้ว่าจ้างให้ทำ โดยมีความเป็นอิสระและมีลักษณะเจาะจงอยู่ก่อนแล้ว ซึ่งในคดี Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles (2018) 4 Cal.5th 903 (Dynamex) ศาลฎีการัฐแคลิฟอร์เนียได้ตัดสินว่าเมื่อบริษัท Dynamex ไม่สามารถพิสูจน์ตามข้อใดข้อหนึ่งในสามส่วนของแบบทดสอบ ABC ได้ จึงต้องถือว่าผู้ที่ทำงานให้กับแพลตฟอร์มของบริษัท Dynamex เป็นลูกจ้างไม่ใช่ผู้รับจ้างอิสระที่ไม่ได้อยู่ในความคุ้มครองของกฎหมายแรงงาน โดยศาลฎีกาได้วินิจฉัยที่ว่า (A) บุคคลซึ่งทำงานมีความเป็นอิสระจากการควบคุมและคำสั่งคือ ทั้งภายใต้สัญญาจ้างงานและตามความเป็นจริงเป็นปัจจัยหลักในการกำหนดว่าคนงานเป็นผู้รับเหมาอิสระมากกว่าลูกจ้าง ดังนั้นเมื่อพนักงานที่อยู่ภายใต้บังคับของการควบคุมไม่

ว่าจะเป็นเรื่องของสิทธิตามสัญญาหรือในทางปฏิบัติจริงพนักงานดังกล่าวจะต้องถือว่าเป็นลูกจ้าง ภายใต้การทดสอบของกฎหมายทั่วไป ซึ่งนายจ้างไม่จำเป็นจะต้องมีอำนาจควบคุมลักษณะที่ชัดเจนเหนือตัวลูกจ้าง (B) บุคคลซึ่งทำงานได้ทำงานที่อยู่นอกเหนือจากธุรกิจหลักของผู้ว่าจ้างคือ บุคคลที่ได้ทำงานให้ตามปกติของธุรกิจของผู้ว่าจ้าง ซึ่งโดยทั่วไปแล้วใครที่ถูกมองว่าทำงานในธุรกิจของผู้ที่ว่าจ้าง จะไม่ใช่ผู้รับจ้างอิสระ และ (C) บุคคลซึ่งทำงานได้จัดทำการค้า อาชีพ หรือ ธุรกิจในลักษณะเดียวกันกับงานที่ผู้ว่าจ้างให้ทำ โดยมีความเป็นอิสระและมีลักษณะเจาะจงอยู่ก่อนแล้ว โดยวัตถุประสงค์ของกฎหมายแบบทดสอบ ABC ต้องการที่จะป้องกันการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบที่ในเรื่องกฎหมายค่าจ้าง ไม่ว่าจะเกิดขึ้นจากการจงใจหลบเลี่ยงหรือการจัดประเภทผิด ซึ่งภายใต้มาตรฐานที่ถูกนำมาใช้เพื่อแยกแยะความแตกต่างระหว่างพนักงานและผู้รับจ้างอิสระ ผู้ว่าจ้างไม่สามารถกำหนดสถานะของพนักงานเพียงฝ่ายเดียวได้ ดังนี้แล้วจึงทำให้ในประเทศสหรัฐอเมริกา รัฐแคลิฟอร์เนียมีการกำหนดว่าผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเป็นลูกจ้าง 2) ในประเทศสหราชอาณาจักร การทำงานเป็นผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มนั้นไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน จากการที่ The Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) ได้นำคดีขึ้นสู่ศาลเป็นคดีระหว่าง THE INDEPENDENT WORKERS UNION OF GREAT BRITAIN AND THE CENTRAL ARBITRATION COMMITTEE AND ROOFOODS LTD t/a DELIVEROO (BAILII 10 July 2023). เพื่อให้ศาลตัดสินว่าผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มมีสถานะเป็นลูกจ้างและมีสิทธิในการรวมกลุ่มกันเพื่อเจรจาต่อรองตามกฎหมายแรงงานหรือไม่ ซึ่งศาล อุทธรณ์ได้มีพิพากษาไปเมื่อเดือนธันวาคม พ.ศ. 2561 ซึ่งศาลอุทธรณ์แห่งสหราชอาณาจักรได้มีการตัดสินว่าผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มของบริษัท Deliveroo นั้นไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างทำให้ไม่มีสิทธิในการรวมกลุ่มกันเพื่อเจรจาต่อรองตามกฎหมายแรงงาน โดยศาลได้ให้เหตุผลตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏว่าการทำงานของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มของบริษัท Deliveroo นั้นไม่มีข้อผูกมัดในการห้ามให้บุคคลอื่นทำงานแทนจึงไม่มีลักษณะเป็นการทำงานให้นายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน และข้อเท็จจริงที่ว่าผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มของบริษัท Deliveroo นั้นทำงานโดยไม่มีข้อผูกมัดใด ๆ ที่จะต้องทำงานในช่วงเวลาใด ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มของบริษัท Deliveroo มีเวลาในการตัดสินใจรับงานที่แพลตฟอร์มเสนอให้ได้นานถึง 3 นาที อีกทั้งไม่ข้อผูกมัดให้ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มของบริษัท Deliveroo ต้องรับงานหากพวกเขาไม่ต้องการทำงานนั้น จากลักษณะดังกล่าวศาลอุทธรณ์ของประเทศสหราชอาณาจักรจึงได้ให้เหตุผลว่าการมีอยู่ของสัญญาจ้างแรงงานนั้นต้องพิจารณาจากการ

ทำงานของคนงานว่าอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาหรือต้องทำงานภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยศาลอุทธรณ์ได้ยกเอาคำพิพากษาคดี B v Yodel Delivery Network Ltd, case อันเป็นบรรทัดฐานมาใช้ในการตัดสินที่ได้วางหลักว่า “คุณสมบัติที่สำคัญของความสัมพันธ์ในการจ้างงานคือการทำงานที่บุคคลหนึ่งทำงานอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของบุคคลอื่นเพื่อรับค่าตอบแทน” ดังนั้นเมื่อผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มของบริษัท Deliverooo มีความสามารถในการเลือกรับงาน การเลือกเวลา การเลือกสถานที่ทำงาน และอื่น ๆ จึงเป็นคุณลักษณะโดยทั่วไปของผู้ให้บริการอิสระ ศาลอุทธรณ์จึงได้ตัดสินว่าความสัมพันธ์ในการจ้างงานของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มกับบริษัท Deliverooo นั้นเห็นได้ชัดว่าแทบจะไม่จำกัดสิทธิในการทำงานและไม่มีข้อผูกมัดในการทำงาน ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง ดังนั้นผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มของบริษัท Deliverooo จึงไม่ใช่ลูกจ้างแต่มีสถานะทางกฎหมายเป็น “ผู้ทำงานอิสระ” เท่านั้น ดังนั้นแล้วหากเปรียบเทียบการทำงานของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มของประเทศไทยกับประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศสหราชอาณาจักรแล้วนั้นจะเห็นว่า ถึงแม้ว่าตัวผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศไทยจะไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกันกับคำพิพากษาศาลอุทธรณ์ของประเทศสหราชอาณาจักรที่ได้ตัดสินว่าผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างเป็นเพียงผู้ทำงานอิสระก็ตาม แต่หากได้พิจารณาถึงลักษณะการทำงานของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศสหราชอาณาจักรนั้นจะเป็นการทำงานที่ไม่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาและมีความเป็นอิสระในการทำงานอย่างแท้จริง แตกต่างจากการทำงานเป็นผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือพาร์ทเนอร์ในประเทศไทยที่ไม่มีความเป็นอิสระอย่างแท้จริงเช่นถูกกำหนดให้ใส่ชุดเครื่องแบบในการทำงาน การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการทำงาน หรือการทำงานภายใต้การติดตามของบริษัทผ่านระบบสัญญาณ GPS การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มต้องมีเปอร์เซ็นต์การรับงาน เปอร์เซ็นต์การยกเลิกงาน และเปอร์เซ็นต์ความพึงพอใจของลูกค้าในอัตราที่บริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มกำหนด ซึ่งหากผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มมีเปอร์เซ็นต์ต่ำกว่าที่บริษัทกำหนดไว้ก็อาจจะทำให้ถูกตัดเตือนหรือไม่สามารถรับงานได้อีกเป็นระยะเวลาหนึ่ง และถึงแม้ว่าการทำงานในลักษณะนี้จะมีอิสระในการเลือกเวลาทำงานก็ตาม แต่ในบางบริษัทยังมีการกำหนดรอบระยะเวลาในการทำงานเอาไว้อีกด้วย นอกจากนี้ในเรื่องของอัตราค่าบริการอันเป็นรายได้ของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มที่จะได้รับ บริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มก็เป็นแต่เพียงผู้เดียวในการกำหนดอัตราค่าบริการ ซึ่งลักษณะดังกล่าวหากเป็นการทำงานของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่าน

แพลตฟอร์มในรัฐแคลิฟอร์เนียประเทศสหรัฐอเมริกาจะถือว่า ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเหล่านั้นเป็นลูกจ้างของบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานทันที

**ผลวัตถุประสงค์ข้อที่ 3** แนวทางแนวทางในการออกกฎหมายให้ความคุ้มครองแก่ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเทียบเท่าลูกจ้างทั่วไปตามกฎหมายแรงงาน พบว่า การออกกฎหมายให้ความคุ้มครองแก่ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเทียบเท่าลูกจ้างทั่วไปตามกฎหมายแรงงานในประเทศไทยนั้นจะเห็นว่า เมื่อผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศไทยไม่มีอิสระในการทำงานอย่างแท้จริงเพราะถูกกำหนดด้วยเงื่อนไขการทำงานต่าง ๆ ซึ่งแตกต่างจากการทำงานของ ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศสหราชอาณาจักร ดังนั้นแล้วแนวทางในการคุ้มครองผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศไทยจึงควรที่จะมีการออกกฎหมายเป็นพระราชบัญญัติในลักษณะเดียวกันกับ Assembly Bill 5 (AB5) ของรัฐแคลิฟอร์เนียประเทศสหรัฐอเมริกาที่ให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเป็นลูกจ้างของบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์ม เว้นแต่จะสามารถพิสูจน์ได้ว่าผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มไม่ใช่ลูกจ้างของตน

#### องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับ

| ประเทศ<br>ประเด็น | ประเทศไทย                                                                                                                       | ประเทศสหรัฐอเมริกา                                                                                                                     | ประเทศสหราชอาณาจักร                                                                                                                                                                                                |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| สถานะ             | ไม่ใช่ลูกจ้าง                                                                                                                   | เป็นลูกจ้าง                                                                                                                            | ไม่ใช่ลูกจ้าง                                                                                                                                                                                                      |
| สาเหตุ            | เนื่องจากว่าสัญญา<br>ระหว่างผู้<br>ให้บริการส่ง<br>อาหารผ่าน<br>แพลตฟอร์มหรือ<br>พาร์ทเนอร์กับ<br>บริษัทเจ้าของ<br>แพลตฟอร์มได้ | ในรัฐแคลิฟอร์เนีย<br>ประเทศสหรัฐอเมริกาได้มี<br>การใช้กฎหมาย<br>Assembly Bill 5 (AB5)<br>ที่ให้นายจ้างพิสูจน์ว่า<br>แรงงานของตนเป็นผู้ | เนื่องจากว่าศาลอุทธรณ์ได้<br>ตัดสินจากเหตุผลที่ว่า<br>การทำงานของผู้ให้บริการส่ง<br>อาหารผ่านแพลตฟอร์มใน<br>ประเทศสหราชอาณาจักรมี<br>ความเป็นอิสระทั้งในเรื่อง<br>เวลาในการตัดสินใจในการ<br>รับงานที่บริษัทเจ้าของ |

|  |                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | กำหนดไว้ว่าไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงานโดยการกำหนดให้เป็นเพียงสัญญาจ้างทำของ | (A) บุคคลซึ่งทำงานมีความเป็นอิสระจากการควบคุมและคำสั่ง<br>(B) บุคคลซึ่งทำงานได้ทำงานที่อยู่นอกเหนือจากธุรกิจหลักของผู้ว่าจ้าง<br>(C) บุคคลซึ่งทำงานได้จัดทำการค้า อาชีพ หรือธุรกิจในลักษณะเดียวกับงานที่ผู้ว่าจ้างให้ทำ โดยมีความเป็นอิสระอยู่ก่อนจึงจะไม่ใช้ลูกจ้างของตน | แพลตฟอร์มเสนอให้ได้นานถึง 3 นาที และไม่ซื้อผูกมัดให้ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มต้องรับงานหากพวกเขาไม่ต้องการทำงานนั้น ศาลอุทธรณ์ของประเทศสหราชอาณาจักรจึงได้ตัดสินว่าผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มมีสถานทางกฎหมายเป็น “ผู้ทำงานอิสระ” เท่านั้น |
|--|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### อภิปรายผลการวิจัย

**อภิปรายผลวัตถุประสงค์ข้อที่ 1** เพื่อศึกษาสถานะการทำงานของผู้ให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มตามกฎหมายจ้างแรงงานและกฎหมายจ้างทำของ พบว่า ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศไทยนั้นไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน และมีรูปแบบการทำงานเป็นเพียงสัญญาจ้างทำของ อันมีผลมาจากการที่บริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มมีการกำหนดสถานะของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มว่าไม่ใช่ลูกจ้าง และสัญญาจ้างแรงงานระหว่างบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มกับผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มจึงเป็นเพียงสัญญาจ้างทำของ ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของสัญญาจ้างทำของที่มีวัตถุประสงค์ในการว่าผู้ว่าจ้างผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะมาทำงานให้เพราะตัวผู้ว่าจ้างเองไม่มีความความรู้มีความเชี่ยวชาญในงานเช่นนั้น หรือในการทำงานบางอย่างผู้ที่ต้องการได้นั้นต้องเป็นผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ทำได้ เพราะตัวผู้ว่าจ้างเองอาจไม่ได้รับอนุญาตให้ทำการงานเช่นนั้น หรือในบางในกรณีการทำงานบางอย่างจำเป็นต้องมีเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ตัวผู้ว่าจ้างเองไม่มี ครั้นผู้ว่าจ้างจะต้องซื้อมาก็ต้องลงทุนสูงมากและเมื่อทำงานเสร็จเครื่องมือเหล่านั้นก็หมดประโยชน์ต่อตัวผู้ว่าจ้างเอง ส่วนตัวผู้รับจ้างก็เป็นผู้มีอาชีพในการรับจ้างบุคคล

อื่นในการทำงานในเรื่องนั้นเพื่อมีรายได้ในการดำรงชีพอยู่แล้ว (ไพฑูริย์ เอกจริยกร, 2559: 133-134). ในขณะที่ลักษณะการทำงานของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มถูกบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มกำหนดเงื่อนไขการทำงานเอาไว้มากมาย เช่น การตรวจคุณสมบัติของตัวบุคคลที่มีการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมย้อนหลัง การทำงานที่จะต้องใช้รถจักรยานยนต์ตามรุ่นที่กำหนดและลงทะเบียนไว้จึงจะสามารถทำงานได้ นอกจากนี้การทำงานเป็นผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มยังมีลักษณะการทำงานที่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชา เช่น การใส่ชุดเครื่องแบบในการทำงาน การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการทำงานอย่างการถ่ายรูปเพื่อยืนยันการรับส่งอาหาร หรือการทำงานภายใต้การติดตามของบริษัทผ่านระบบสัญญาณ GPS การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มต้องมีเปอร์เซ็นต์การรับงาน เปอร์เซ็นต์การยกเลิกงาน และเปอร์เซ็นต์ความพึงพอใจของลูกค้าในอัตราที่บริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มกำหนด ซึ่งหากผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มมีเปอร์เซ็นต์การทำงานต่ำกว่าที่บริษัทกำหนดก็อาจจะทำให้ถูกตัดเดือนหรือไม่สามารถรับงานได้อีกเป็นระยะเวลาหนึ่ง จะเห็นได้ว่าลักษณะดังกล่าวมีความเป็นสัญญาจ้างแรงงานเสียมากกว่า โดยสัญญาจ้างแรงงานนั้นมีแนวคิดที่ต้องการคุ้มครองลูกจ้างจากการเอาเปรียบของนายจ้าง เพราะแม้ว่านายจ้างจะต้องการสรรหาบุคคลมาเป็นลูกจ้างของตนก็ตาม แต่นายจ้างก็ยังคงจะดำเนินการจ้างงานในลักษณะที่เป็นการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างเพื่อให้มีต้นทุนการผลิตที่ต่ำอยู่เสมอ หากไม่มีกฎหมายแรงงานรับรองการจ้างแรงงานดังกล่าวไว้ย่อมจะเกิดความเป็นธรรมต่อลูกจ้าง (วิจิตร วิเชียรชม, 2559: 62). ซึ่งการกำหนดเงื่อนไขการทำงานต่าง ๆ ยังสอดคล้องกับแนวคำพิพากษาของศาลฎีกาที่ 51/2537 และ คำพิพากษาของศาลฎีกาที่ 352/2524 ที่ได้วางหลักว่าการมีอำนาจบังคับบัญชาหรืออำนาจสั่งการลูกจ้างได้จากการตกลงเรื่องระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานถือว่าเป็นลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2539 : 3 - 4). ดังนั้นแล้วผู้เขียนจึงเห็นว่าลักษณะการทำงานของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มสัญญาจ้างแรงงานเสียมากกว่า

**อภิปรายผลวัตถุประสงค์ข้อที่ 2** เพื่อศึกษารูปแบบการคุ้มครองสิทธิลูกจ้าง (หรือผู้ส่ง) ของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์ม หรือเพื่อเปรียบเทียบข้อกฎหมายคุ้มครองสิทธิของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มระหว่างประเทศไทยกับประเทศสหรัฐอเมริกาและสหราชอาณาจักร หรือเปรียบเทียบสถานะของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มของประเทศไทยกับประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศสหราชอาณาจักรจากการศึกษา วิเคราะห์ และสภาพการทำงานทั่วไปพบว่า ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศไทยนั้นไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมาย

แรงงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับกฎหมายในต่างประเทศที่หากผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มจะไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานก็แต่เมื่อเป็นการทำงานที่ไม่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาและมีความเป็นอิสระในการทำงานอย่างแท้จริงเท่านั้นตามที่ปรากฏในคำพิพากษาศาลอุทธรณ์ของประเทศสหราชอาณาจักร (BAILII 10 July 2023). นอกจากนี้แล้วในประเทศสหรัฐอเมริกา รัฐแคลิฟอร์เนียยังมีการออกกฎหมาย Assembly Bill 5 (AB5) ที่ให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเป็นลูกจ้างของบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์ม เว้นแต่จะสามารถพิสูจน์ได้ว่าผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มไม่ใช่ลูกจ้างของตน (California Legislative Information, 31 August 2022).

**อภิปรายผลวัตถุประสงค์ข้อที่ 3** ในการออกกฎหมายให้ความคุ้มครองแก่ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเทียบเท่าลูกจ้างทั่วไปตามกฎหมายแรงงาน จากการศึกษา วิเคราะห์ และสภาพการทำงานทั่วไป พบว่า หากเปรียบเทียบสถานะของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเทียบในประเทศไทยกับกฎหมาย Assembly Bill 5 (AB5) ของรัฐแคลิฟอร์เนียประเทศสหรัฐอเมริกาแล้วนั้นจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน เพราะนายจ้าง (บริษัทเจ้าของแพลตฟอร์ม) มีหน้าที่พิสูจน์ว่าแรงงานของตนเป็นผู้ (A) บุคคลซึ่งทำงานมีความเป็นอิสระจากการควบคุมและคำสั่ง (B) บุคคลซึ่งทำงานได้ทำงานที่อยู่นอกเหนือจากธุรกิจหลักของผู้ว่าจ้าง (C) บุคคลซึ่งทำงานได้จัดทำการค้า อาชีพ หรือ ธุรกิจลักษณะเดียวกับงานที่ผู้ว่าจ้างให้ทำโดยมีความเป็นอิสระอยู่ก่อนจึงจะไม่ใช้ลูกจ้างของตน (California Legislative Information, 31 August 2022). จะเห็นว่าผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มประเทศสหรัฐอเมริกาในรัฐแคลิฟอร์เนียได้รับการสันนิษฐานไว้ก่อนว่าเป็นลูกจ้างและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ในขณะที่หากเปรียบเทียบสถานะของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเทียบในประเทศไทยกับประเทศสหราชอาณาจักรแล้วนั้นจะพบว่า ศาลอุทธรณ์ของประเทศสหราชอาณาจักรได้ตัดสินว่าผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มไม่ใช่ลูกจ้าง ด้วยเหตุผลว่าการทำงานของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศสหราชอาณาจักรนั้นมีความเป็นอิสระทั้งในเรื่องเวลาในการตัดสินใจรับงานที่บริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มเสนอให้ได้นานถึง 3 นาทีและไม่ข้อผูกมัดให้ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มต้องรับงานหากพวกเขาไม่ต้องการทำงานนั้น ศาลอุทธรณ์ของประเทศสหราชอาณาจักรจึงได้ตัดสินว่าผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มมีสถานทางกฎหมายเป็น “ผู้ทำงานอิสระ” เท่านั้น (BAILII 10 July 2023). ดังนั้นแล้วเมื่อลักษณะการทำงานของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศไทยไม่ได้มีความเป็นอิสระอย่างแท้จริง การ

กำหนดให้ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มไม่ใช่ลูกจ้างและไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานจึงไม่สอดคล้องกับกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศ สหราชอาณาจักร ผู้เขียนจึงเห็นว่าแนวทางในการคุ้มครองผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศไทยควรที่จะดำเนินการตามแนวทางของประเทศสหรัฐอเมริกามีผลดีต่อสังคมเป็นอย่างยิ่ง

### สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัญหาและมาตรฐานทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศไทย ทำให้เห็นภาพของการคุ้มครองผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มตามแนวคิด ทฤษฎี และกฎหมายต่างประเทศ ทั้งนี้การจะพัฒนากฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศไทยนั้นจะต้องคำนึงถึงอำนาจบังคับบัญชาที่มีอยู่ระหว่างบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มกับผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มตามแนวคำพิพากษาของศาลฎีกาที่ 51/2537 และ 352/2524 (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2539 : 3 - 4). ซึ่งหากการทำงานของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาทั้งทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อผู้ประกอบการหรือนายจ้างดำเนินการจ้างแรงงานในลักษณะที่เป็นการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง เพราะหากไม่มีกฎหมายแรงงานรับรองการจ้างแรงงานดังกล่าวไว้ย่อมจะเกิดความเป็นธรรมต่อลูกจ้าง (วิจิตรา วิเชียรชม, 2559: 62). คนเหล่านี้ก็ควรที่จะได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานตามแนวคิด ทฤษฎีของกฎหมายแรงงาน และยังจะทำให้สอดคล้องกับแนวทางของกฎหมาย Assembly Bill 5 (AB5) ในประเทศสหรัฐอเมริกาอีกด้วย (California Legislative Information, 31 August 2022). เว้นเสียแต่ว่า ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มจะมีความเป็นอิสระอย่างแท้จริงเหมือนกับผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศสหราชอาณาจักรเท่านั้นจึงจะไม่ต้องได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายแรงงาน (BAILII 10 July 2023). ดังนั้นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มไม่ให้เป็นการละเมิดต่อสังคมจึงขอเสนอให้รัฐเข้ามากำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่มีต่อดังนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มให้ดียิ่งขึ้นจึงขอเสนอแนะให้มีร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์ม พ.ศ. .... ซึ่งเป็นการออกกฎหมายคุ้มครองการจ้างงานในรูปแบบของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มไว้เป็นการเฉพาะทั้งในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ เวลาทำงานวันหยุด วันลา การจ่ายเงินทดแทน การประกันสังคม รวมถึงเรื่องความรับผิดชอบของนายจ้างต่อการกระทำของลูกจ้าง โดยมีข้อยกเว้นว่าหากผู้เป็นเจ้าของแพลตฟอร์มจะพิสูจน์ได้ว่าผู้ทำงานให้ตนมีลักษณะการ

ทำงานที่ 1) มีอิสระจากการควบคุมของหน่วยงานที่จ้างที่ทั้งภายใต้สัญญาและตามความเป็นจริง 2) บุคคลที่ได้ปฏิบัติงานให้กระทำนอกเหนือการทำงานตามปกติธุรกิจของผู้ว่าจ้าง 3) บุคคลนั้นมีส่วนร่วมในการค้า อาชีพ หรือมีธุรกิจในลักษณะเดียวกันที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ จึงจะไม่ต้องปฏิบัติตามให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มภายใต้กฎหมายฉบับต่อไป

## References

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2539). *สรุปคำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงาน พ.ศ. 2537*. ฝ่ายคดีแพ่งกองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2564). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 29. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
- ไพฑูริย์ เอกจริยกร. (2559). *คำอธิบายจ้างแรงงานจ้างทำของรับชน*. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
- พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2560). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: นิติธรรม.
- วิจิตรา วิเชียรชม. (2559). *กฎหมายแรงงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
- BAILII. (10 July 2023). *The Independent Workers Union of Great Britain v The Central Arbitration Committee*. [online]. Research Methods : <http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2021/952.html>
- California Legislative Information. (31 August 2022). *Assembly Bill No. 5*. [online]. Research Methods : [https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill\\_id=201920200AB5](https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5)
- Grab. (13 มิถุนายน 2565). *Terms of Service: Transport, Delivery and Logistics* : <https://www.grab.com/th/terms-policies/transport-delivery-logistics/>
- Shopee Food. (13 มิถุนายน 2565). *เงื่อนไขการให้บริการสำหรับพาร์ทเนอร์ผู้ขับขี่* : <https://doc-08-2c-prod-03-appviewer.googleusercontent.com/viewer2/prod->
- Stanford LawSchool. (22 February 2023). *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court*. [online]. Research Methods : <https://scocal.stanford.edu/opinion/dynamex-operations-west-inc-v-superior-court-34584>

การประยุกต์หลักปาปนิกรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน  
ในตำบลไชยวัฒนา อำเภอปัว จังหวัดน่าน

Application of Papanika-dhamma for Leadership Development  
of Sub-District Headman, Village Headman at Chaiwattana Sub-District,  
Pua District, Nan Province

ปัญญาศิลป์ วรรณภพ Panjasilp Wannapop

ธีรทัศน์ โรจน์กิจจากุล Theeratas Rojkitjakul

เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง Kiattisak Sukluang

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Public Administration, Faculty of Social Sciences,

Mahachulalongkomrajavidyalaya University

daiguzen@gmail.com



Haripunchai Review 02/05/2023

Haripunchai Review 23/10/2023

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในตำบลไชยวัฒนา 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในตำบลไชยวัฒนา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ประยุกต์หลัก ปาปนิกรรมมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในตำบลไชยวัฒนา อำเภอปัว จังหวัดน่าน ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลไชยวัฒนา โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากสูตรของทาโร่ ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 366 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 4,208 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 10 รูปหรือคน ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตารางแจกแจงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ

### ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในตำบลไชยวัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
  - 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในตำบลไชยวัฒนา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศและการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีอายุ อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แตกต่างกันจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้
  - 3) การประยุกต์หลักปาปนิคธรรมมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในตำบลไชยวัฒนา 1. ด้านจิตขุมมา การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ควรกำหนดทิศทางการดำเนินงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล มีกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล 2. ด้านวิรูโร การเป็นผู้ชำนาญในงาน ควรมีความรับผิดชอบต่อการกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันต่อเหตุการณ์ มีความชำนาญในงานของตน และมีความชำนาญเฉพาะด้าน ทั้งการบริหารคน บริหารทรัพยากร หรือบริหารชุมชน 3. ด้านนิสัยยสัมพันธ์ การเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น ควรเป็นกัลยาณมิตรกับผู้ร่วมงานและประชาชน มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการติดต่อประสานงาน และเป็นนักประสานงานที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคนในชุมชน
- คำสำคัญ :** การพัฒนา, ภาวะผู้นำ, หลักปาปนิคธรรม, กำนัน, ผู้ใหญ่บ้าน.

### Abstracts

Objectives of this thesis were : 1) To study the level of people's opinions towards the leadership of Sub-District headman, village headman at Chaiwattana Sub-District 2) To compare people's opinions on the leadership of Sub-District headman, village headman at Chaiwattana Sub-District classified by personal factors. and 3) To applying Papanika-dhamma for leadership development of Sub-District headman, Village headman at Chaiwatthana Sub-District. The methodology was the mixed methods. The quantitative research, by survey method, collected data from samples who were people living at Chaiwatthana Sub-District by using the random sampling method using Taro Yamane's formula, obtained 366 samples derived from the population of 4,208 people. Data were analyzed by finding

frequency, percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis was tested using one-way analysis of variance. ANOVA. The qualitative research, data were collected from 10 key informants by in-depth interviewing and analyzed data by content descriptive interpretation, presented in descriptive form of frequency table, using data to support the quantitative data.

**Findings were as follows:**

1) The leadership of Sub-District headman, village headman at Chaiwatthana Sub-District, by overall, was at high level.

2. The comparison of the level of people's opinions on the leadership of Sub-District headman, village headman at Chaiwatthana Sub-district classified by personal factors, was found non-different, rejected the set hypothesis. For the people with different ages, occupations and incomes had different opinions on the leadership of Sub-District headman, village headman at Chaiwatthana Sub-district accepted the set hypothesis.

3. Guidelines for applying the principles of the Papanika-dhamma for leadership development of Sub-District headman, village headman at Chaiwatthana Sub-District were that: 1) Cakkhuma: being a person with a wide vision, Sub-District headman, village headman should determine the direction of their operations by emphasizing on the participation of the people with far-sighted vision and thoughtful and rational thought process 2) Withuro: being an expert in the work of Sub-District headman, village headman, should be fully responsible for the assigned mission, To solve problems that arise in a timely manner, to have expertise in their work and to have specific expertise for managing people, resources and community. 3) Nissayasampanno: being a good interpersonal person and being trusted by others. Sub-District and village headmen should be good friends with colleagues and the people. To have good interpersonal skills in coordination and to be good coordinators who aimed to build good relationships with people in the community.

**Keywords :** Development, Leadership, Papanika-dhamma , Sub-District headman, Village headman.

## บทนำ

พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2552 กำหนดให้ผู้ใหญ่บ้านซึ่งรวมถึงกำนันเป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นหัวหน้าราษฎรในหมู่บ้าน เป็นส่วนหนึ่งของราชการส่วนภูมิภาค อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการรักษาความสงบเรียบร้อย การอำนวยความสะดวกในสังคม การสร้างความสมานฉันท์และความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่บ้าน การประสานอำนวยความสะดวกแก่ราษฎรในการติดต่อขอรับบริการจากส่วนราชการต่างๆ การรับฟังปัญหา และนำความเดือดร้อนทุกข์สุขและความต้องการที่จำเป็นของราษฎรแจ้งต่อทางราชการเพื่อให้ความช่วยเหลือการสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการในพื้นที่ การดูแลให้ราษฎรในพื้นที่ปฏิบัติตามกฎหมาย การอบรมชี้แจงให้ราษฎรมีความรู้ความเข้าใจในข้อราชการ ให้ความช่วยเหลือในกิจการสาธารณประโยชน์ รวมถึงปฏิบัติการกิจตามนโยบายรัฐบาล หรืองานอื่นตามกฎหมายกำหนด จะเห็นได้ว่าผู้ใหญ่บ้านยังมีฐานะเป็นตัวแทนของรัฐ ตัวแทนของราษฎรเกี่ยวกับเรื่องร้องทุกข์ ความเดือดร้อนของราษฎรเพื่อนำเสนอต่อส่วนราชการ ทำให้ผู้ใหญ่บ้านนั้นมีความสำคัญในการปกครองที่เป็นผู้ประสานงานระหว่างหน่วยงานของรัฐเอง และหน่วยงานของรัฐกับประชาชน เป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่มากที่สุด นอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ที่ต้องถือปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่แล้ว กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ยังเป็นตัวแทนของรัฐในการปฏิบัติหน้าที่ของทุกกระทรวง ทบวง กรม ที่มีได้ถ่ายโอนไปให้ท้องถิ่นดำเนินการ กฎหมายอื่นๆ ที่ให้อำนาจกำนันผู้ใหญ่บ้านไว้เป็นการเฉพาะ และการปฏิบัติงานภารกิจหรืองานอื่นตามกฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการหรือตามที่กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานอื่นของรัฐ เช่น นโยบายที่สำคัญของรัฐหรือนโยบายเร่งด่วนของรัฐไปปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผล ทั้งนี้ การยกเลิตำแหน่งกำนันผู้ใหญ่บ้านแพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน จะกระทำมิได้(พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2552)

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นสถาบันที่อยู่คู่กับสังคมไทย มาโดยตลอด ในฐานะเป็นผู้ช่วยเหลือทางราชการในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่ประชาชนในตำบลหมู่บ้าน และเป็นผู้แทนประชาชนในการติดต่อกับภาคส่วนต่างๆ ถึงแม้สภาพสังคมจะเปลี่ยนแปลงไปตามยุคตามสมัยจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ในอนาคตภารกิจบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจะเพิ่มมากขึ้น กรมการปกครอง

ซึ่งเป็นกรมที่กำกับดูแลกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้มีส่วนช่วยเสริมสร้างศักยภาพให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ด้วยการขยายเวลาการทำงานให้จนอายุครบ 60 ปี เพราะถือว่าการมีประสบการณ์การทำงานมาอย่างยาวนาน จะสามารถสร้างความมั่นใจในการทำงานให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอและผู้ช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจะเป็นที่ยอมรับและได้รับความศรัทธาจากประชาชนมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับการทุ่มเทกำลังใจ กำลังกาย ในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชนของกำนันผู้ใหญ่บ้านนั่นเอง (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2559 : 3-4) แต่จากในสภาพปัจจุบันพบว่ากำนันผู้ใหญ่บ้านยังมีภาวะผู้นำ โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่เพียงพอ จากการที่มีกำนันผู้ใหญ่บ้านจำนวนมากยังขาดความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ขาดความกล้าหาญในการตัดสินใจปัญหาต่างๆ ขาดความยืดหยุ่นในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ บางคนไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ราษฎรเคารพนับถือ ขาดความอดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ที่บีบคั้น ขาดความรู้ความสามารถทั้งในด้านการปกครอง การบริหารจัดการ การประสานงานกับภาครัฐ และการชักจูงราษฎรให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ขาดความเที่ยงตรงเป็นกลาง เลือกว่าที่รักมากกว่าที่ชั่งกับบุคคลที่ไม่สนับสนุนตน ขาดความมีวิสัยทัศน์ ขาดความสามารถในการนำวิธีการและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การริเริ่มโครงการใหม่ๆ ในชุมชน ขาดการมีความคิดนอกกรอบและการคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ขาดคุณธรรมจริยธรรม ทำตัวเป็น ผู้มีอิทธิพล ติดอบายมุข ไม่รู้จักจริงในระเบียบ ขั้นตอนต่างๆ ในการให้บริการตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ ที่มงานขาดความสามารถ ทำให้ราษฎรขาดความเคารพศรัทธา และไม่สามารถจูงใจราษฎรในการสร้างความร่วมมือกันพัฒนาชุมชน (พิชยุตม์ อินทเสน, 2563 : 1294-1307)

จากความสำคัญของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเบื้องต้นจะเห็นได้ว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้ปกครองที่เข้าถึงราษฎรได้ใกล้ชิดมากที่สุด เข้าถึงราษฎรได้ง่ายที่สุด เพราะดูแลเฉพาะในตำบลหรือหมู่บ้านของตนเองเท่านั้น อีกทั้งด้วยนิสัยพื้นฐานของคนไทยเองแล้ว กำนัน ผู้ใหญ่บ้านกับราษฎรในหมู่บ้านจะมีความใกล้ชิดสนิทสนมกันเหมือนเป็นเครือญาติ การควบคุมดูแลจัดการปัญหาจึงมีลักษณะที่ราษฎรเข้าถึงง่าย จึงกล้าขอความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาใดๆ เกิดขึ้น ถือเป็นข้อดีของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทั้งยังเป็นผู้มีอิทธิพลต่อคนในชุมชนในการที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งนี้ เพราะผู้นำเป็นผู้ที่สามารถทำให้บุคคลอื่นในองค์กรเป็นผู้ปฏิบัติงานไปในทิศทางและวิธีการ

ที่ผู้นำกำหนด ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำที่ดีจึงควรมีความรู้ความสามารถรู้จักเลือกใช้วิธีการในการบริหารองค์การอย่างถูกต้องและเหมาะสมด้วย

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในตำบลไชยวัฒนา อำเภอบัว จังหวัดน่าน
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในตำบลไชยวัฒนา อำเภอบัว จังหวัดน่าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อประยุกต์หลักปาณิธรรมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลไชยวัฒนา อำเภอบัว จังหวัดน่าน

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลไชยวัฒนา จำนวน 8 หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านนาจัว บ้านต้นแหลง บ้านท่าควาย บ้านหนาด บ้านห้วยท่า บ้านเสี้ยว บ้านแดนพนา และบ้านห้วยสาวแลว จำนวน 4,208 คน และ 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 366 คน ได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ใช้หลักการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้หมู่บ้านเป็นระดับในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างเป็นสัดส่วน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้กำหนดนโยบาย ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไชยวัฒนา ผู้ทรงคุณวุฒิในพื้นที่ตำบลไชยวัฒนา ผู้ใหญ่บ้านเขตตำบลไชยวัฒนา นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา และนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 10 รูปหรือคน เลือกโดยวิธีเจาะจง จากผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

#### 1) แบบสอบถาม

การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลไชยวัฒนา จำนวน 8 หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านนาจัว บ้านต้นแหลง บ้านท่าควาย บ้านหนาด บ้านห้วยท่าง บ้านเสี้ยว บ้านแดนพนา และบ้านห้วยสาวแลว จำนวน 366 คน โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

- ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวข้องกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบ จำแนกตามเพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

- ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในตำบลไชยวัฒนา อำเภอปัว จังหวัดน่าน แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1. จักขุมา 2. วิริโร และ 3. นิสสยสัมปันโน

- ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในตำบลไชยวัฒนา อำเภอปัว จังหวัดน่าน แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านมุ่งเกณฑ์ 2. ด้านมุ่งงาน 3. ด้านมุ่งประสาน และ 4. ด้านมุ่งสัมพันธ์ โดยที่ทั้งตอนที่ 2 และตอนที่ 3 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามหลักการลิเคิร์ต (Likert) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับ **มากที่สุด**

4 หมายถึง กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับ **มาก**

3 หมายถึง กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับ **ปานกลาง**

2 หมายถึง กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับ **น้อย**

1 หมายถึง กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

- ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Questionnaire) เกี่ยวกับการอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์หลักปาปนิกรรมเพื่อพัฒนาภาวะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในตำบลไชยวัฒนา อำเภอปัว จังหวัดน่าน

## 2) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

2. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เกณฑ์การแปลความหมาย ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ ซึ่งเครื่องมือการวิจัยฉบับนี้ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.60-1.00 ซึ่งถือว่าเครื่องมือใช้ได้

3. การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยเป็นประชากรในตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน จำนวน 30 ชุด แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามไปหาค่าเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.967

## 3) แบบการสัมภาษณ์เชิงลึก

การวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structured In-depth interview Script) ซึ่งแบบสัมภาษณ์ได้มาจากการศึกษาจากเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง และเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถาม แล้วนำมาตีความ และเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการอภิปรายผลแบบพรรณนาความ (Descriptive Interpretation)

## ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การประยุกต์หลักปาปนิกรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในตำบลไชยวัฒนา อำเภอปัว จังหวัดน่าน พบว่า

**ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1** ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในตำบลไชยวัฒนา อำเภอปัว จังหวัดน่าน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านมุ่งเกณฑ์ ด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์ และด้านมุ่งประสาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มากที่สุด คือ ด้านมุ่งประสาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือด้านมุ่งสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ด้านมุ่งเกณฑ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และด้านมุ่งงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

**ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2** ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในตำบลไชยวัฒนา อำเภอปัว จังหวัดน่านโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน พบว่า 1) ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในตำบลไชยวัฒนา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 2) ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในตำบลไชยวัฒนา โดยภาพรวมแตกต่างกัน 3) ประชาชนที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในตำบลไชยวัฒนา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 4) ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในตำบลไชยวัฒนา โดยภาพรวมแตกต่างกัน และ 5) ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในตำบลไชยวัฒนา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3** การประยุกต์หลักปาปนิกรรมมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลไชยวัฒนา อำเภอปัว จังหวัดน่าน 1) ด้านจักษุมา ผู้นำที่ดีควรนำมาใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารงาน อันประกอบด้วยการเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล รวมถึงกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่ตามความต้องการของประชาชน มีความตั้งใจในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ดี มีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ติดตามข่าวสารอยู่เสมอเพื่อนำข่าวสารที่มีประโยชน์มาใช้ในการทำงาน และมีความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าวคนให้ร่วมมือทำงาน 2) ด้านวิรุโธ ผู้นำที่ดีควรเป็นผู้ที่มีความชำนาญในงานของตน มีความชำนาญเฉพาะด้าน ทั้งการบริหารคน บริหารทรัพยากรและบริหารชุมชน เพื่อให้ให้ผลงานตรงต่อความต้องการของส่วนรวมมากที่สุด ไม่บกพร่องในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบ เปิดโอกาสให้

ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ต้องมีการกำหนดวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า และดำเนินการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้

3.3 ด้านนิสสัยสัมปโน ผู้นำที่ดีควรเป็นนักประสานงาน มุ่งสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคนในชุมชน มีน้ำใจต่อคนรอบข้าง มีความยุติธรรม เป็นผู้มีจิตใจกว้างขวาง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละไม่เห็นแก่ตัว รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม ย่อมได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น เพื่อนำพาชุมชนให้ไปสู่เป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ได้

### อภิปรายผลการวิจัย

**อภิปรายผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1** ระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในตำบลไชยวัฒนา อำเภอบัว จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านมุ่งประสาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือด้านมุ่งสัมพันธ์ ด้านมุ่งเกณฑ์ และด้านมุ่งงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 แสดงให้เห็นว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลไชยวัฒนา มีภาวะผู้นำที่สามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากภาวะผู้นำ ที่ปรากฏจะแสดงออกมาให้เห็นในรูปของผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการมีภาวะผู้นำจะส่งผลต่อการพัฒนาของชุมชนเป็นอย่างมาก แต่ตรงกันข้ามหากภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านบกพร่องย่อมเกิดความเสียหายต่อชุมชนโดยรวม ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้นำหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนามาเปรียบเทียบกับพุทธปรัชญาว่าการทำงานจำเป็นต้องใช้หลักธรรมมาประกอบเข้าด้วยกันเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างถูกต้อง และเป็นธรรมที่สุด ก่อให้เกิดความเชื่อใจจากประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่นั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระอธิการธนิศ ธมฺมสาโร (รามโพ) (2562) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลห้วยร่ม อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลห้วยร่ม อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

**อภิปรายผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2** ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในตำบลไชยวัฒนา อำเภอบัว จังหวัดน่าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชาชนที่มีเพศ การศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในตำบลไชยวัฒนา อำเภอบัว จังหวัดน่าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มีอายุ อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในตำบลไชยวัฒนา อำเภอบัว จังหวัดน่าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระปัญญา โชติธัมโม (แก้วหาวงค์) (2561) พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น อำเภอนาทม จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ พนักงานที่มีต่อการภาวะผู้นำตามหลักป้าปณิธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น อำเภอนาทม จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มี เงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการภาวะผู้นำตามหลักป้าปณิธรรมของผู้บริหารเทศบาล แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มี เพศ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักป้าปณิธรรมของผู้บริหารเทศบาลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**อภิปรายผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3** แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในตำบลไชยวัฒนา อำเภอบัว จังหวัดน่าน โดยประยุกต์ใช้ตามหลักป้าปณิธรรม ด้านจักษุมหา ผู้นำที่ดี ควรนำมาใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารงาน อันประกอบด้วย การเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มี กระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล รวมถึงกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่ตามความต้องการของประชาชน มีความตั้งใจในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ดี มีการติดต่อ ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ติดตามข่าวสารอยู่เสมอเพื่อนำข่าวสารที่มีประโยชน์มาใช้ในการ ทำงาน และมีความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าวคนให้ร่วมมือทำงาน ด้านวิธธู ผู้นำที่ดีควรเป็นผู้ที่มีความชำนาญในงานของตน มีความชำนาญเฉพาะด้าน ทั้งการบริหารคน บริหารทรัพยากรและ บริหารชุมชน เพื่อให้ได้ผลของงานตรงต่อความต้องการของส่วนรวมมากที่สุด ไม่บกพร่องในหน้าที่ที่ ตนได้รับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ต้องมีการกำหนดวางแผนการ ปฏิบัติงานล่วงหน้าและดำเนินการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ ด้านนิสัยสัสมัปนโน ผู้นำที่ดีควรเป็น นักประสานงาน มุ่งสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคนในชุมชน มีน้ำใจต่อคนรอบข้าง มีความยุติธรรม เป็น ผู้ที่มีจิตใจกว้างขวาง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละไม่เห็นแก่ตัว รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวมยอมได้รับความเชื่อถือ จากผู้อื่น เพื่อนำพาชุมชนให้ไปสู่เป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระอภิรัตน์ ฐิต วิริโย (ดาประโคน) (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า ๑) การศึกษาคุณลักษณะการบริหารงานตามหลักทฤษฎีป้าปณิธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านนิสสัยสัมปันโน ด้านวิธูโร ด้านจักขุมา ๒) การศึกษาหลักและวิธีการพัฒนาคุณลักษณะการบริหารงานตามหลักพุทฺธยปาปณิกสูตรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการวางแผน มีความรอบคอบ กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ วิเคราะห์และกำหนดทิศทาง มีทักษะด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีประสบการณ์ มีความขยันหมั่นเพียรในการฝึกฝน ตั้งใจอดทน ให้ความช่วยเหลือ มองโลกในแง่บวก สร้างความสัมพันธ์ มีจิตอาสา ซื่อสัตย์ จริงใจ มีสัจจะ คำนับสัญญา มีจิตใจเป็นกลาง กระจายอำนาจ ส่งเสริมการศึกษา นำหลักธรรมมาใช้ มีเหตุและผล มีความรอบคอบ ใส่ใจประเมินผล สร้างศรัทธา และความเชื่อมั่น ๓) แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะการบริหารงานตามหลักพุทฺธยปาปณิกสูตรสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ๓ ด้าน ดังนี้ คือ ๑) ด้านจักขุมา คือ การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองการไกล ประกอบด้วยสร้างวิสัยทัศน์ในองค์การมีความรู้ความสามารถ มีการวางแผน มีแนวความคิดใหม่ ๆ ๒) ด้านวิธูโร คือ จัดการธุระได้ดี มีความเชี่ยวชาญในงาน ประกอบด้วย ความหมั่นเพียรในการฝึกฝน มีเทคนิคและความถนัด มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์การทำงาน มีทักษะความชำนาญในงานมีความตั้งใจ อดทนต่อการทำงาน ๓) ด้านนิสสัยสัมปันโน คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย ความสุภาพ อ่อนโยน เอาใจใส่ กระตือรือร้น มีใจผูกพันอยู่กับงาน สร้างมิตรภาพ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น การยกย่องให้เกียรติผู้อื่น

### องค์ความรู้

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์หลักปาปณิกธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในตำบลไชยวัฒนา อำเภอบัว จังหวัดน่าน” ได้องค์ความรู้ดังนี้

1. ด้านมุ่งเกณฑ์ ปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้ และไม่หย่อนยานหละหลวมในการปฏิบัติงาน
2. ด้านมุ่งงาน ให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น สามารถลำดับความสำคัญของงานที่ทำ โดยไม่เลือกทำเฉพาะงานที่ตนชอบ และวางแผน กำหนดทิศทางการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า

3. ด้านมุ่งสัมพันธ์ กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ในตำบลไชยวัฒนา อำเภอบัว จังหวัดน่าน เอาใจใส่ ในทุกความสุขของประชาชนโดยเท่าเทียมกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทุกระดับ และปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพประนีประนอมและเท่าเทียม เพื่อลดความขัดแย้งในการทำงาน

4) ด้านมุ่งประสาน สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือไกล่เกลี่ยกรณีเกิดข้อพิพาทต่างๆ สามารถสร้างขวัญกำลังใจให้กับชาวบ้านทุกคนทุกระดับอย่างเป็นกันเอง เพื่อให้เกิดความสามัคคี และสามารถทำงานเป็นทีมในการแก้ไขปัญหา วางแผน และการตัดสินใจ กระตุ้นให้มีการสื่อสารระหว่างสมาชิกทีมงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น



The 4I+B Model

### แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

#### สรุปและข้อเสนอแนะ

กำหนด ผู้ใหญ่บ้านในยุคปัจจุบันต้องมีลักษณะเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ที่สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานไปตามสถานการณ์ในโลกยุคปัจจุบันได้ ดังนั้น ผู้นำที่ดีต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ร่วมงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถคิด

สร้างสรรค์หรือเลือกวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาการทำงาน ตลอดจนต้องเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ รวมถึงการที่ผู้นำสามารถบูรณาการนำเอาหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรก็必将ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ได้

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารกรมการปกครองควรให้ความสำคัญโดยมอบนโยบายการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำตามหลักปาปณิธรรม แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพ
- 2 ผู้บริหารกรมการปกครองเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำแก่กำนัน ใหญ่บ้าน โดยการให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ดำรงตำแหน่งใหม่ เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้านของกรมการปกครอง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารงาน
- 3 ผู้บริหารกรมการปกครองควรมีการกำหนดนโยบายอย่างเป็นรูปธรรม ในการส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับองค์ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักปาปณิธรรม โดยจัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนาขึ้นภายในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมากยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

- 1.กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ควรมีกระบวนการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานภายในตำบล หมู่บ้านอย่างเป็นระบบ
- 2.กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ควรมีแผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมาย
- 3.กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ควรมีการส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นภายในตำบล หมู่บ้านอย่างต่อเนื่อง

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 1.ควรทำการศึกษาเพิ่มในกลุ่มเป้าหมายที่กว้างมากขึ้น เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอปัว เป็นต้น
- 2.ควรทำการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อได้ข้อมูลที่เจาะลึกในประเด็นที่เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักปาปณิธรรมสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับบุคลากรด้านอื่น ๆ

3.ควรทำการวิจัยในการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในหัวข้อธรรมอื่น ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำด้วย

## References

- กิติ ตยัคคานนท์. (2530). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : เชษฐ์การพิมพ์.
- กวี วงศ์พัฒน์. (2539). *ภาวะผู้นำ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.
- เขมิกา ทองเรือง. (2562). ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามความคาดหวังของประชาชนเทศบาลตำบลนาคำ อำเภอดงเจริญ จังหวัดนครพนม. *วารสารเสถลภูมิวิชาการ*. 5(2) (กรกฎาคม - ธันวาคม 2562), 9-21.
- พิชยุตม์ อินทะเสน. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์*. 8(4) (กรกฎาคม - สิงหาคม 2563), 1294-1307.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2546). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ.
- พระปัญญา โชติธัมโม (แก้วhawk). (2561). ภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น อำเภอนาทม จังหวัดกาฬสินธุ์. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระอธิการธนิต ธรรมสาโร (รามโพ). (2562). ภาวะผู้นำเชิงพุทธของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลห้วยร่วม อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระอภิรัตน์ ฐิตวิริโย (ดาประโคน). (2561). ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2552). *พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2552*. กรุงเทพมหานคร : กรมการปกครอง.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554*. กรุงเทพมหานคร: ราชบัณฑิตยสถาน.

ส่วนบริหารงานกำนันผู้ใหญ่บ้าน สำนักบริหารการปกครองท้องที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2559). *การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2559*. กรุงเทพมหานคร : กรมการปกครอง.

สรายุทธ์ หอมจันทร์. (2563). ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนท้องที่ในจังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. 7(1) (มกราคม –มิถุนายน 2563), 163 – 191.

Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H. (1997). *Organization Behavior Structure Process*. New York : McGraw-Hill.

Earl J. Frierich. (1976). *An Introduction to Political Theory*. New York: Harper & Row Publishers.

Reddin, William J. (1970). *The 3 – D Management Style Theory : Theory Paper 2*. Canada : Social Science System.

**แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา  
ของโรงเรียนคำเที่ยงอนุสรณ์**

**Guidelines for Development of the Internal Quality Assurance Systems of  
Khamthieng Anussorn School**

**กฤตพร แก้วตา** Krittaporn Kaewta

**ชาลี ภัคดี** Chalee Pakdee

**พระมหาสกุณ มหาวิโร, ผศ.ดร.** Phramahasakun Mahaviro, Asst. Prof. Dr.

**คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย**

**Public Administration, Faculty of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University**

**kaewtathunjai@gmail.com**



Haripunchai Review 02/05/2023

Haripunchai Review 23/10/2023

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาและวิเคราะห์สภาพระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนคำเที่ยงอนุสรณ์ และ2)หาแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนคำเที่ยงอนุสรณ์ การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 8 รูปหรือคน เครื่องมือที่ใช้การวิจัย คือ กรอบการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา นำเสนอแบบบรรยายพรรณนา

**ผลการวิจัยพบว่า**

1) ปัญหาด้านระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนคำเที่ยงอนุสรณ์สิ่งที่เป็นจุดอ่อนและข้อจำกัดของโรงเรียนคำเที่ยงอนุสรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีทั้งหมด 7 ประเด็น โดยเฉพาะประเด็นที่เป็นปัญหาต่อระบบการประกันคุณภาพภายใน คือ การสร้างคุณภาพการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ยังขาดการมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ขาดการ บูรณาการใช้กระบวนการ P D C A ในกระบวนการดำเนินงาน คณะครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยังขาดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

2) แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนคำเที่ยงอนุสรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่ามีแนวทาง 7 ค : 7 คุณภาพ คำเที่ยง ดังนี้ 1) แนวทางการสร้างคุณภาพมาตรฐาน 2) แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ 3) แนวทางการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ 4) แนวทางการส่งเสริมคุณภาพการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายใน 5) แนวทางการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 6) แนวทางการสร้างคุณภาพการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง 7) แนวทางพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพโดยพิจารณาจากรายงานผลการประเมินตนเอง

**คำสำคัญ :** แนวทางการพัฒนา, ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

### Abstract

This research aims to 1) Study and analyze the condition of the quality assurance system within the educational institutions of Kamthiang Memorial School. and 2) to find a way to develop an internal quality assurance system at Kamthiang Memorial School. qualitative research The main informant group consisted of 8 figures or people. The research tool was the interview frame. and group chat Content analysis Descriptive presentation

### The results showed that

1) Problems in the quality assurance system within educational institutions of the Kamthiang Memorial School, the weaknesses and limitations of the Kamthiang Memorial School, Muang District, Chiang Mai Province. There are 7 issues in total, especially the issue that is a problem for the internal quality assurance system, namely the quality of self-assessment report preparation. There is still a lack of serious participation, lack of integration of the P D C A process in the operational process. Teachers and stakeholders still lack real participation.

2) Guidelines for developing quality assurance systems within educational institutions of Kamthiang Memorial School, Muang District, Chiang Mai Province It was found that there were 7 C: 7 Khamtieng Quality Guidelines as follows: 1) Guidelines

for creating standard quality 2) Guidelines for making a quality education development plan 3) Guidelines for implementing a quality education development plan 4) Guidelines for 5) Guidelines for monitoring performance to develop schools to meet educational standards 6) Guidelines for creating quality self-assessment reports 7) Guidelines for developing educational institutes for quality based on self-assessment reports

**Keywords:** Learning management, the Four Iddhipata principles.

## บทนำ

การบริหารการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ต้องใช้การประสานความร่วมมือกันหลายฝ่าย หน่วยปฏิบัติที่มีบทบาทในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้โดยตรง ก็คือสถานศึกษา และการที่สถานศึกษาจะสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพได้นั้นต้องอาศัยระบบการบริหารจัดการที่ดี กระบวนการบริหารงานที่สำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารงาน โดยโรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) หรือการบริหารงาน 4 ฝ่ายในโรงเรียน ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานแผนและงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งเป็นภารกิจหนึ่งที่สำคัญยิ่งของโรงเรียนในการสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้บรรลุตามนโยบาย และมาตรฐานการศึกษาที่โรงเรียนกำหนดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะงานบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร เป็นการให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วม ของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (อุทัย บุญประเสริฐ, 2547)

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง สังเกตการปฏิบัติงานและสัมภาษณ์ครู บุคลากร เกี่ยวกับสภาพการทำงานในช่วงปี 2562-2564 พบว่า (1) ขาดแคลนอัตราครู บุคลากร (2) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานของฝ่ายบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน การเปลี่ยนหัวหน้าฝ่าย การเปลี่ยนหัวหน้างาน การโยกย้ายภารกิจงานจากฝ่ายหนึ่งไปอีกฝ่ายหนึ่ง (3) สภาพปัญหาตามข้อ 1 และ 2 จึงมีผลกระทบทำให้การกระจายงานมีข้อจำกัด จากการที่บุคลากรหนึ่งคนมีภาระหน้าที่หลายหน้าที่

ทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง ขาดประสิทธิภาพ บางงานก็มีบุคลากรที่รับผิดชอบเพียงคนเดียว ขาดการประสานงานในฝ่ายและฝ่ายอื่น ๆ มีการมอบหมายงานที่ซ้ำซ้อน ไม่มีเจ้าภาพที่จะรับผิดชอบงานที่แน่ชัด ขาดข้อมูลในการตัดสินใจ การขาดแคลนบุคลากรของฝ่ายบริหารงานทั่วไป ดังกล่าว จึงขัดแย้งกับหลักการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ข้อ 8 ให้คำนึงถึงหลักการให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ โดยตรง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ.2545) และจากการวิเคราะห์เงื่อนไขและปัจจัย โดยการใช้เครื่องมือ SWOT Analysis (เอกชัย บุญยาพิษฐาน, 2553) ผลการดำเนินงานของฝ่ายบริหารงานทั่วไป พบว่าเป็นแบบ WO (Weaknesses – Opportunities) ซึ่งพบจุดอ่อนหลายประการ หนึ่งในนั้น คือ การขาดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ครูและบุคลากรในฝ่ายบริหารงานทั่วไปยังชี้ชัดถึงปัญหาดังกล่าวด้วยเช่นกัน

จากปัญหาการขาดหลักการบริหารงานเป็นทีม ดังกล่าว อาจส่งผลให้การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนบ้านศาลาด้อยประสิทธิภาพ ทั้งนี้หากนำหลักการหรือกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง มาส่งเสริมและสนับสนุนให้การทำงานเป็นทีมเกิดประสิทธิผลได้แล้ว ก็น่าจะส่งผลให้การบริหารงานทั่วไปพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง หลักนวัตกรรม PLC ก็เป็นหลักการหนึ่งที่นิยมนำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยมีการวิจัยหรือโครงการศึกษาต่าง ๆ กล่าวถึงความสำคัญของหลัก PLC ไว้หลายประการ เช่น Sergiovanni (1994) ได้อธิบายว่า PLC เป็นสถานที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงาน ซึ่ง Hord (1997) มองในมุมมองเดียวกัน ว่ามีนัยยะแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของครูหรือเปิดโอกาสให้ครูเป็น “ประธาน” ในการเปลี่ยนแปลง (วิจารณ์ พานิช, 2555) การมีคุณค่าร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ไปถึงการเรียนรู้ร่วมกัน และการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารงานเป็นทีมที่มีลักษณะเป็นกระบวนการประกอบไปด้วยการกำหนดโครงสร้างที่แบ่งภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ มีผู้นำกลุ่ม สมาชิกกลุ่มร่วมกันวางแผนและกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่นอน มีการติดตามประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอมีการปฏิสัมพันธ์กันภายในกลุ่มและกลุ่มอื่น ๆ อยู่ตลอดเวลา

ดังนั้น เพื่อพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนบ้านศาลา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ และในฐานะที่ผู้วิจัยปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาแห่งนี้ จึงมีความสนใจศึกษาวิจัยว่า 1) สภาพการบริหารงานของผู้บริหารระดับต่างๆในโรงเรียนบ้านศาลา ตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่เป็นอย่างไร 2) ในช่วง 3-5 ปีที่ผ่านมาโรงเรียนบ้าน

ศาลาได้ดำเนินการพัฒนารูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักการหรือกระบวนการอื่นใดหรือไม่  
อย่างไร 3) หากใช้รูปแบบการบริหารงานเป็นทีม โดยใช้หลักนวัตกรรม PLC ที่ส่งผลต่อการพัฒนา  
ประสิทธิผลของการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนบ้านศาลา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ควร  
ประกอบด้วยอะไรบ้าง เพื่อให้ได้รูปแบบการบริหารเป็นทีมที่เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพ  
สถานศึกษา เป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้สนใจ ตลอดจนยกระดับคุณภาพทางการศึกษา ภายใต้แนวคิด  
การกระจายอำนาจทางการศึกษาจากส่วนกลางสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

### วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สภาพระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนคำ  
เที่ยงอนุสรณ์
- 2) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนคำ  
เที่ยงอนุสรณ์

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

- 1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 15 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน  
หัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้างาน จำนวน 14 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2564 ซึ่งได้มาโดย  
วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)
- 2) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานเป็นทีม และ  
หลักนวัตกรรม PLC ที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 3-5 ปี จำนวน 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ  
(ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถานศึกษา) จำนวน 2 ท่าน 2) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ท่าน และ  
3) กลุ่มครูผู้ปฏิบัติงานหัวหน้าฝ่ายและหัวหน้างานในสถานศึกษา จำนวน 4 ท่าน รวมทั้งสิ้น 8 ท่าน  
โดยการเลือกแบบเจาะจงเฉพาะผู้ใกล้ชิด

#### เครื่องมือการวิจัย

- 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยได้เลือกใช้ในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อใช้ในการ  
เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้อง โดยในแบบสัมภาษณ์จะประกอบด้วยชุดคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้  
ถูกสัมภาษณ์ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางการสร้าง  
รูปแบบการดำเนินงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC เพื่อให้มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้

ได้ในทางปฏิบัติมากที่สุด เนื่องจากรูปแบบการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนั้นเครื่องมือหลักที่ผู้วิจัยเลือกใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อใช้ประกอบการพูดคุย สอบถาม สืบค้น สืบเสาะ ในการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก

2) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในขั้นตอนการหารูปแบบการบริหารงาน เป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนบ้านศาลาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้ได้รูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC ที่สมบูรณ์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากการวิเคราะห์สภาพบริบท การศึกษาเอกสารหลักฐานของโรงเรียน รวมทั้งการทำ SWOT Analysis และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเขียนในรูปแบบความเรียงเชิงพรรณนา

### ผลการวิจัย

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 1** ศึกษาและวิเคราะห์สภาพระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนคำเที่ยงอนุสรณ์ พบว่า จะต้องเร่งดำเนินการแก้ไขปัญหา โดยมุ่งให้เกิดผลต่อระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนคำเที่ยงอนุสรณ์ โดยมุ่งให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อสถานศึกษา โดยการนำข้อมูลที่ได้ไปหาแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พัฒนานักเรียนให้เป็นในทิศทางเดียวกันเหมาะสมกับบริบทสถานศึกษาควบคู่กับท้องถิ่นของตนเอง ดำเนินงานโดยใช้วงจรคุณภาพ P D C A การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน มีการกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีความสอดคล้องกับนโยบายและสิ่งที่ต้องการพัฒนา แผนปฏิบัติการประจำปี มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีการประเมินจากสถานศึกษาประเมินตนเอง ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการประเมินสถานศึกษา จากนั้นรับการประเมินจากผู้ประเมินภายนอก ควรมีการติดตามตรวจสอบ เทอมละ 1 ครั้ง มีการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน สะท้อนผลการดำเนินงานในการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง

นำเสนอรายงานผลการประเมินตนเองต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ เพื่อเปิดเผยข้อมูลให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและหน่วยงานภายนอกรับทราบผลการประเมิน นำข้อสะท้อนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรภายในโรงเรียน ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ จากนั้นนำข้อมูลไปวางแผนการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 2** แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนคำเที่ยงอนุสรณ์ พบว่า การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนคำเที่ยงอนุสรณ์ ได้แก่ 7 ค คุณภาพ คำเที่ยง 1) ค : การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ของโรงเรียนคำเที่ยงอนุสรณ์ 2) ค : การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การวิเคราะห์บริบทของโรงเรียน เพื่อจะได้ทราบปัญหาและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา ให้นำนโยบายต้นสังกัดเข้ามาเป็นตัวนำในการวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 3) ค : การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การดำเนินงานตามโครงการหรือกิจกรรมที่เป็นนโยบายเร่งด่วน 4) ค : การส่งเสริมการมีส่วนร่วมการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการประเมิน ใช้วงจรคุณภาพ PDCA การวางแผนการดำเนินงาน การดำเนินงานตามแผน การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 5) ค : แนวทางการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนคำเที่ยงอนุสรณ์ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา การติดตามผลการดำเนินงานโดยจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษา (PLC) ทั้งภายในโรงเรียน ฝ่ายงาน สายชั้น และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา สามารถดำเนินงานได้หลากหลายวิธี ได้แก่ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษา (PLC) การถอดบทเรียนเพื่อเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ การเรียนรู้ในสิ่งที่ดำเนินการมาสิ่งไหนดีต่อยอดสิ่งดี นำไปสู่การพัฒนา แก้ไขสิ่งผิดพลาด ทั้งภายในโรงเรียน ฝ่ายงาน สายชั้น และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 6) ค : แนวทางการสร้างคุณภาพการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง การสร้างการมีส่วนร่วมของคณะครู โดยการนำกระบวนการ PDCA มาช่วยในการทำงานตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ และการประเมินผล ซึ่งจะช่วยให้การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองมีประสิทธิภาพมากขึ้น 7) ค : แนวทางพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพโดยพิจารณาจากรายงานผลการประเมินตนเองของโรงเรียนคำเที่ยงอนุสรณ์ การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพโดยการเปิดโอกาสให้แต่ละฝ่ายทั้งฝ่าย

งาน สายชั้น นำผลการประเมินตนเองมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในที่ประชุม เพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

### อภิปรายผลการวิจัย

**อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 1** ปัญหากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนคำเที่ยงอนุสรณ์ โดยเฉพาะประเด็นที่เป็นปัญหาต่อระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา คือ การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองยังขาดการมีส่วนร่วมของคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ขาดการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ขาดการมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ขาดการบูรณาการใช้กระบวนการ P D C A เป็นรูปแบบมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สินุทัย ใจนันทะ (2555) ที่ได้ศึกษากระบวนการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนวังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษา ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างแท้จริงควรมีการอบรม ส่งเสริมครู สัมมนา ประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า การขาดการมีส่วนร่วม หรือ การไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองเป็นปัญหาสำคัญ ฉะนั้นผู้บริหารและบุคลากรจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง และสอดคล้องกับงานวิจัยของสินุทัย ใจนันทะ (2555) ในอีกประเด็นหนึ่งที่พบว่า กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทั้ง 4 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ขั้นตอนการดำเนินการ (Do) ขั้นตอนการตรวจสอบการดำเนินงาน (Check) และขั้นตอนการปรับปรุงและนำไปใช้ (Action) ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า การทำงานอย่างเป็นระบบ มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวทิwa นามคุณ (2559) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน พบว่า ปัญหาที่สำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสรุปได้ทั้งหมด 6 ประเด็น โดยเฉพาะในประเด็นขาดการทำงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและมีการนำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ในการพัฒนาน้อย และ ขาดความร่วมมือและให้ความสำคัญกับชุมชนน้อย ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า การทำงานอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและการนำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ในการพัฒนา รวมถึงการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความจำเป็นอย่างยิ่ง

**อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 2** แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนคำเที่ยงอนุสรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งผู้วิจัยได้พบแนวทางการพัฒนา

ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาจากการสังเคราะห์แนวทางที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ซึ่งมีทั้งหมด 7 แนวทาง คือ 7 ค คุณภาพคำเที่ยง โดยเฉพาะแนวทางที่ส่งผลต่อการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามากที่สุดคือ แนวทางพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพโดยพิจารณาจากรายงานผลการประเมินตนเองของโรงเรียนคำเที่ยงอนุสรณ์ โดยบูรณาการใช้กระบวนการ P D C A แบบมีส่วนร่วม ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างจริงจัง มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา คำห้วยหาญ (2559) พบว่า แนวทางในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา คือ สถานศึกษาควรมีการศึกษามาตรฐานและตัวชี้วัดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ควรจัดทำโครงสร้างการบริหารจัดการให้เอื้อต่อการดำเนินงาน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน กำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน มีการกระจายอำนาจการบริหาร ทุกคนมีส่วนร่วมและมีการประชาสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จัดประชุมชี้แจงความเข้าใจบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีการวางแผนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จัดทำปฏิทินการดำเนินงานให้การสนับสนุนทรัพยากร งบประมาณ สื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีและสิ่งอำนวยความสะดวก มีการจัดการนิเทศ ติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง กระบวนการพัฒนาคุณภาพ จัดให้มีการติดตามตรวจสอบการทำงานสรุปผลการตรวจสอบโดยการจัดให้มีการจัดทำรายงานประจำปี นำเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน จากผลการวิจัยดังกล่าวจะเห็นว่า แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ต้องอาศัยหลักการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน และการนำเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการวิจัยของ โฆษิต ดิษฐบรรจง (2557) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการประกันคุณภาพในสถานศึกษาดังนี้ ขั้นเตรียมการ ควรมีแต่งตั้งคณะทำงานแต่งตั้งผู้รับผิดชอบสร้างความตระหนักให้ผู้บริหารและครูเห็นความสำคัญของการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ การวางแผนปฏิบัติงาน (Plan) การดำเนินการตามแผน (Do) การตรวจสอบประเมินผล (Check) ขึ้นรายงาน(Act) ควรมีแนวทางดำเนินการโดยแต่งตั้งผู้รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง การทำรายงานควรผ่านการตรวจสอบอย่างถูกต้องจากผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย จากผลการวิจัยดังกล่าวจะเห็นว่า แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ต้องอาศัยกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ จึงจะทำให้สถานศึกษาพัฒนาไปสู่โรงเรียนที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพล รักไทย (2556) พบว่า แนวทางในการดำเนินการประกันคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

### องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก (SWOT) ของโรงเรียนคำเที่ยงอนุสรณ์ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ประเมินสถานภาพของโรงเรียน ปรากฏว่าโรงเรียนคำเที่ยงอนุสรณ์ มีสถานภาพอยู่ที่ กลยุทธ์ WO (เป็นการนำโอกาสที่มีมาช่วยปิดจุดอ่อนของโรงเรียน) หรือสถานภาพ Questionmarks (โอกาส-จุดอ่อน) ซึ่งสถานภาพนี้เกิดขึ้นจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกเอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการเรียนรู้ แต่สถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาภายใน ยังไม่สามารถส่งเสริม หรือนำแผนงานมาใช้อย่างจริงจังและให้มีความต่อเนื่อง หากแก้ปัญหาจุดอ่อนได้ จะนำไปสู่สภาพที่เอื้อและแข็ง Stars ได้

| จุดแข็ง (Strengths)                                                                                                                                                                                                                                                         | จุดอ่อน (Weaknesses)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. สถานศึกษามีพระราชบัญญัติการศึกษารองรับ</li> <li>2. มีการจัดทำคำสั่งการดำเนินงานอย่างชัดเจน</li> <li>3. มีการ SWOT เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ของสถานศึกษา</li> <li>4. มีการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมตามแผน</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ยังขาดการมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ขาดการบูรณาการใช้กระบวนการ P D C A เป็นรูปแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ คณะครูคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีส่วนเกี่ยวข้อง และร่วมกันกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา</li> <li>2. การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษายังไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาอย่างแท้จริง</li> </ol> |
|                                                                                                                                                                                                                                                                             | <ol style="list-style-type: none"> <li>3. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษายังไม่เป็นระบบ คณะครูยังขาดความตระหนักในการดำเนินงาน บางครั้งการดำเนินงานไม่เป็นไปตามปฏิทินที่วางไว้ และโครงการหรือกิจกรรมบางส่วนยังไม่ตอบสนองกับนโยบายเร่งด่วนจากส่วนกลาง</li> </ol>                                                                                                                                                               |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <p>4. ขาดการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ขาดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <p>5. การติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษายังขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในสถานศึกษา เพื่อหาทิศทางของการพัฒนาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา</p> <p>6. การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองยังขาดการมีส่วนร่วมของคณะครู ขาดการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ</p> <p>7. การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพโดยพิจารณาจากรายงานผลการประเมินตนเอง ยังขาดการนำผลการประเมินมาสะท้อน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในสถานศึกษา</p> |
| <p>โอกาส (Opportunities)</p> <p>1. สถานศึกษามีภาคีเครือข่ายให้ความร่วมมือ ระหว่าง โรงเรียน ชุมชน วัด หน่วยงานราชการ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา</p> <p>2. สถานศึกษา ได้รับการสนับสนุนด้านทุนการศึกษา การดูแลความปลอดภัย วัสดุ อุปกรณ์ การดูแลตรวจสอบสุขภาพผู้เรียนประจำปี จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>3. มีผู้อุปถัมภ์โรงเรียนในด้านการปรับปรุงทัศนโรงเรียน ให้น่าอยู่ น่าดู น่าเรียน และเน้นความปลอดภัย</p> | <p>อุปสรรค (Threats)</p> <p>1. ครูมีภาระงานนอกเหนือจากการสอนมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานตามกิจกรรม/โครงการ ไม่เป็นไปตามปฏิทินการปฏิบัติงาน</p> <p>2. นโยบายเร่งด่วนจากส่วนกลาง ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดในบางประเด็น</p> <p>3. ขาดการสนับสนุนงบประมาณจากส่วนกลางในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา</p>                                                                                                                                                                                                                       |

จากการวิเคราะห์สภาพจริง (SWOT) ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนคำเที่ยงอนุสรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนคำเที่ยงอนุสรณ์ดังนี้

1. ค : คุณภาพมาตรฐานของสถานศึกษา เป็นไปตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สถานศึกษาทุกแห่งยึดเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเด็กและผู้เรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลิกภาพและความสามารถของบุคคลในสังคม

เนื่องจากความต้องการที่จะพัฒนานักเรียนให้เป็นในทิศทางเดียวกันเหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา ควบคู่กับท้องถิ่นของตนเอง การกำหนดมาตรฐานต้องมีความชัดเจน และมาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมกันกำหนด การนำผลการประเมินในรอบปีที่ผ่านมาเน้นจุดที่ควรพัฒนาว่าปฏิบัติได้หรือไม่ จุดที่ ปฏิบัติไม่ได้ให้เพิ่มเติมในส่วนของกิจกรรม หรือ โครงการเพื่อพัฒนาค่าเป้าหมายให้เป็นไปตามที่ตั้งไว้

2. ค : คุณภาพแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาเป็นการวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยคำนึงถึง สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โรงเรียนจะต้องศึกษาสภาพ บริบท สภาพแวดล้อม SWOT หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคในการบริหารงาน จากนั้นนำมา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ นำไปสู่แผนพัฒนาการจัดการศึกษา กิจกรรม โครงการต่าง ๆ ในแผนปฏิบัติการประจำปี ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพัฒนา สามารถปฏิบัติร่วมกันได้ อย่างถูกต้อง แผนพัฒนาการจัดการศึกษา ต้องมีความสอดคล้องกับนโยบายและสิ่งที่ต้องการพัฒนา

3. ค : คุณภาพการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การ ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบโดยใช้วงจรเดมมิง PDCA เริ่มตั้งแต่การวางแผน สร้างความตระหนักในการดำเนินงาน จากนั้นดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัด การศึกษาของสถานศึกษา การติดตามและการตรวจสอบการดำเนินงาน จากนั้นทำการสรุป สะท้อน ผล นำไปปรับปรุงและวางแผนการดำเนินงานต่อไป การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาต้องเป็นไปตามนโยบายเร่งด่วนของสพฐ. เช่น การเน้นความปลอดภัย เป็นต้น การ ดำเนินการควรเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

4. ค : คุณภาพการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา การ ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีการประเมินจากสถานศึกษาประเมินตนเอง ให้ผู้มีส่วนได้ส่วน เสียประเมินโรงเรียน จากนั้นรับการประเมินจากผู้ประเมินภายนอก ควรมีการติดตามตรวจสอบ เทอม ละ 1 ครั้ง ควรมีห้องประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อเก็บร่องรอยหลักฐาน เอกสารต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

5. ค : คุณภาพการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตาม มาตรฐานการศึกษา การติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน สะท้อนผลการดำเนินงาน หาจุดเด่น จุดที่ควรปรับปรุง

ข้อเสนอแนะ จากคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งและมีประสบการณ์ในการติดตามผลการดำเนินการ วางแผน ปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หาแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้ผลการประเมินมาตรฐานที่สูงขึ้น เพื่อหาทิศทางการพัฒนาให้มีมาตรฐานตามที่สถานศึกษากำหนด

6. ค : คุณภาพการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบโดยวงจร PDCA (Plan-Do-Check-Act) มีการวางแผนการดำเนินงาน การลงมือปฏิบัติหรือดำเนินการ การประเมินผลและตรวจสอบ และการนำผลการประเมินมาปรับปรุงให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ เป็นการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศจากการดำเนินงานให้มีความสมบูรณ์ ถูกต้อง คณะครูตระหนักถึงทิศทางการดำเนินงาน โดยอาศัยความร่วมมือของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง นักเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ในการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง เพื่อเปิดเผยข้อมูลให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและหน่วยงานภายนอกรับทราบผลการประเมิน

7. ค : คุณภาพการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพโดยพิจารณาจากรายงานผลการประเมินตนเอง จากการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิและหน่วยงานภายนอก นำข้อสะท้อนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรภายในโรงเรียน ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ จากนั้นนำข้อมูลไปวางแผนการดำเนินงาน ปรับเปลี่ยนจัดทำโครงการ/กิจกรรมในแผนปฏิบัติงานประจำปี เพื่อให้ผลการประเมินตนเองเป็นไปตามที่สถานศึกษากำหนด เพื่อให้รองรับและสอดคล้องกับนโยบายส่วนกลาง

### สรุป และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก (SWOT) ของโรงเรียนคำเที่ยงอนุสรณ์ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ประเมินสถานภาพของโรงเรียน ปรากฏว่าโรงเรียนคำเที่ยงอนุสรณ์ มีสถานภาพอยู่ที่ กลยุทธ์ WO (เป็นการนำโอกาสที่มีมาช่วยปิดจุดอ่อนของโรงเรียน) หรือสถานภาพ Questionmarks (โอกาส-จุดอ่อน) ซึ่งสถานภาพนี้เกิดขึ้นจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกเอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการเรียนรู้ แต่สถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาภายใน ยังไม่สามารถส่งเสริม หรือนำแผนงานมาใช้อย่างจริงจังและให้มีความต่อเนื่อง หากแก้ปัญหาจุดอ่อนได้ จะนำไปสู่สภาพที่เอื้อและแข็ง Stars ได้ทั้งนี้แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนคำเที่ยงอนุสรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ควรมีการกำหนดนโยบายในกระบวนการบริหาร โดยบูรณาการใช้กระบวนการ P D C A แบบมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างจริงจัง

2) ควรสร้างความตระหนักการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะครูทุกคน

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) การดำเนินงานในแต่ละประเด็นครูผู้รับผิดชอบควรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในกิจกรรมนั้น ๆ

2) ควรมีการกำกับติดตามการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

3) ควรมีการ Workshop ในประเด็นการพิจารณาในมาตรฐานการศึกษาก่อนการดำเนินงาน

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เช่น การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น

2) ควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียนต่อไป เพื่อจะได้ปรับปรุง แก้ไข พัฒนา มาตรฐานการศึกษาให้มีคุณภาพ ตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดต่อไป

3) ควรมีการทำวิจัยเฉพาะด้านเพิ่มเติม เพื่อเป็นการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

### References

- โฆสิต ดิษฐบรรจง. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. *ครุศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ณัฐพล รักไทย. (2556). แนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. *ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และ(ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562. (2562). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานการศึกษาแห่งชาติ.

- เยาวทิศา นามคุณ. (2559). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน. *ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต (สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วาสนา คำห้วยหาญ. (2559). แนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36. *ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วิจารณ์ พานิช. (2554). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร: ตาปลาพับลิเคชั่นจำกัด.
- สินุทัย ใจนันทะ. (2555). กระบวนการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนวังเหนือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35. *การค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2547). *การวางแผนการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: เอส.ดี.เพรส.
- เอกชัย บุญยาพิษฐาน. (2553). *คู่มือวิเคราะห์ SWOT อย่างมืออาชีพ*. กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน.

## แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนยุพราช วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงใหม่

The development of 21<sup>st</sup> century teacher competencies in Yupparaj Wittayalai  
school, the secondary education area, Chiang Mai

ศุภรา ถาอินทร์ Suphara Tha-in,

สิทธิชัย มุลเขียน Sittichai Mulkhien

คณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

Faculty of Social Sciences and Liberal Arts, North-Chiang Mai University

suphara.th@yupparaj.ac.th



Haripunchai Review 11/10/2023

Haripunchai Review 09/02/2023

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 2. เพื่อศึกษา  
แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนยุพราชวิทยาลัย สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม  
สมรรถนะของครูผู้สอน (ค่าความเชื่อมั่น 0.78) โดยมีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูและครูอัตรา  
จ้างในโรงเรียนยุพราชวิทยาลัย จำนวนทั้งสิ้น 123 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่  
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### ผลการวิจัยพบว่า

1)สมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน  
พบว่า สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่  
สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการวัดผลประเมินผลเพื่อ  
พัฒนา ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการคิดแบบมีวิจารณญาณ  
และคิดแก้ปัญหา ด้านการจัดการเรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการ  
บริหารจัดการชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2)แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนผ่านกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพระหว่างครูผู้สอนและกับผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับครูผู้สอน และมีกิจกรรมในการสร้างเสริมกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากร มีแนวทางในการพัฒนาครูผู้สอนให้สามารถพัฒนาทักษะกระบวนการคิดให้กับผู้เรียน ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้การสอน และควรมีแนวทางในการพัฒนาครูผู้สอนให้สามารถออกแบบกระบวนการเรียนรู้และการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 อย่างเป็นรูปธรรม

**คำสำคัญ :** สมรรถนะครู, สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21, โรงเรียนยุพราชวิทยาลัย.

## ABSTRACT

The Purposes of this research were to study the competencies of teachers in the 21<sup>st</sup> century and to study guidelines to develop the competencies of teachers at Yupparaj Wittayalai School under Chiang Mai Secondary Educational Service Area Office. The sample groups were 123 teachers. The 13 people who gave information in focus group discussion. Data were analyzed by frequency, percentage mean, standard deviation, and content analysis.

### The research results found that

1) The overall competency of teachers in the 21<sup>st</sup> century was at a high level. When considering each aspect and sorting the average values from the highest to the lowest, it were found that teachers ethics and professional ethics competency was at a high level, followed by teamwork competency, information technology media competency, measurement and evaluation for development competency, leadership competency, curriculum administration and learning management competency, critical thinking and problem solving competency, learning management with an emphasis of students competency, self-development competency and classroom management competency were at a high level, respectively.

2) The guidelines for development teacher' competencies in the 21<sup>st</sup> century were that school administrators should have guidelines for development teachers' competencies though to process of creation professional learning community between teachers in the same

learning group and with educational administrators, should have guidelines for development the leadership and have activities to continually build morals for teachers, should have as a good example personal, should have guidelines development teachers to be able to thinking process skills for students organizing teaching and learning activities, and should have guidelines for development teachers to be able to design learning process and design learning measures and evaluation to be consistent with the 21<sup>st</sup> century in a concrete way.

**Keywords:** Teacher Competency, Teacher Competencies in 21<sup>st</sup> Century, Yupparaj Wittayalai School.

## บทนำ

ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทั้งด้านโลกเทคโนโลยี เศรษฐกิจการค้า เครือข่าย สิ่งแวดล้อม และพลังงาน ความเป็นเมือง และคนจะอายุยืนขึ้น คือสิ่งที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก แต่สิ่งที่จะพัฒนามนุษย์ให้อยู่ในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ได้ คือ “การศึกษา” ดังนั้น “ครู” จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนได้มีทักษะ สำหรับการออกไปดำรงชีวิต (สำนักงานวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 2559 , หน้า 13-15) รายงานผลการประชุมสมัชชาใหญ่ องค์การสหประชาชาติ โดยมีวาระร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals-SDGs) จนถึงปี ค.ศ. 2030 ซึ่งมีเป้าหมายที่สำคัญเกี่ยวกับการศึกษาประการหนึ่ง คือ “การได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม ทัวถึง และส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่ทุกคน” ซึ่งได้กำหนดกรอบจัดการศึกษาให้สำเร็จ ภายในปี ค.ศ. 2030 โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และคณะรัฐมนตรี มีมติเห็นชอบ “มาตรฐานการศึกษาของชาติ” พ.ศ.2561 เพื่อให้สถานศึกษาทุกแห่งยึดเป็นกรอบในการกำหนดมาตรฐานการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน คือ “ธำรงความเป็นไทยและแข่งขันได้ในเวทีโลก” แต่เนื่องด้วยปัจจัยหลายอย่างที่เกิดขึ้นในกระบวนการจัดการศึกษาของประเทศไทย เช่น ปัญหาการใช้รูปแบบการสอนเดิม และครูผู้สอนขาดจิตวิญญาณในความเป็นครู การผลิตครูจึงมีความสำคัญและต้องมีคุณภาพ เพื่อจะสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อรองรับศตวรรษที่ 21 แต่อีกสิ่งหนึ่งที่เห็นได้ชัดจากการสำรวจ คือ ครูผู้สอนยังมีความต้องการการพัฒนาตนเอง แต่ยังไม่มีแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน (ฉัตรชัย หวังมีจงมี , 2560 : 47-63)

การพัฒนาครูเพื่อพัฒนาการศึกษา ในยุคที่การจัดการศึกษา คือ เป้าหมายสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (สำนักงานวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 2559, หน้า 13) ซึ่งให้เห็นว่าสังคมยุคความรู้ในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะเป็นสังคมพลวัต เนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน จึงกล่าวได้ว่า การจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับปัจจัยทางสังคมพลวัตมีความจำเป็นต่อการพัฒนานักเรียน ดังนั้นการเพิ่มจำนวนครูที่มีคุณภาพให้ได้มาตรฐานระดับชาติ และให้เพียงพอต่อความต้องการทางการศึกษาที่จะเพิ่มขึ้นนั้น การพัฒนาครูคุณภาพเพื่อพัฒนาการศึกษาของไทย จึงต้องวิวัฒน์เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 อีกด้วย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549 , หน้า 72-73) จึงได้มีการกำหนดให้มีระบบการพัฒนาที่เน้นสมรรถนะ (Competency) (จิตติมา วรรณศรี, 2552 , หน้า 5) กล่าวว่า มาตรฐานการเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิ ส่งผลให้เกิดสมรรถนะของครูที่พึงประสงค์ และสมรรถนะครูที่พึงประสงค์ย่อมจะส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของครูผู้สอน ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบสอบถามสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 เพื่อสรุปสมรรถนะของครูผู้สอนที่ได้จากข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนยุพราชวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาสมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนยุพราชวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่
- 2 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนยุพราชวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนยุพราชวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 และศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอน ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนยุพราชวิทยาลัย โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการดำเนินงานวิจัย ดังต่อไปนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและครูอัตราจ้างในโรงเรียนยุพราชวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 183 คน (ฝ่ายบุคลากร โรงเรียนยุพราชวิทยาลัย วันที่ 10 กรกฎาคม 2566)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan คือ ข้าราชการครูและครูอัตราจ้างในโรงเรียนยุพราชวิทยาลัย เชียงใหม่ จำนวน 123 คน

ผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 5 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา 1 คน จำนวนทั้งสิ้น 13 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และการสัมภาษณ์แบบมีคำถามที่แน่นอน (Structured Interview) ซึ่งในส่วนของแบบสอบถาม จำแนกออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนยุพราชวิทยาลัย

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการพัฒนาศมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนยุพราชวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ เป็นแบบมาตราประมาณค่าตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) แบ่งออกเป็น 10 ด้าน จำนวน 43 ข้อ (ค่าความเชื่อมั่น 0.78)

การสนทนากลุ่มตามแนวทางในการพัฒนาศมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนยุพราชวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ เก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 5 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา 1 คน จำนวนทั้งสิ้น 13 คน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำแบบสอบถามซึ่งมีความถูกต้อง สมบูรณ์ มาคำนวณทางสถิติและดำเนินการประมวลผลด้วยโปรแกรมคำนวณ จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่ออธิบายความหมายต่อไป

## ผลการวิจัย

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 1** ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนยุพราชวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ พบว่า สมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนยุพราชวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ โดยภาพรวมหลังการวิเคราะห์ทางสถิติที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกตามรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า 1) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูผู้สอนต้องการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้น เพื่อประโยชน์แก่ผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การวางแผน และดำเนินการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาตนเอง และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น คิดให้กว้าง สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ 2) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ความต้องการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้น เพื่อประโยชน์แก่ผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การปรับตัวให้เข้ากับสมาชิกคนอื่นในทีม โดยไม่จำเป็นต้องมีฐานะเป็นหัวหน้าทีม เพื่อเป็นที่ยอมรับของกันและกันในระหว่างการทำงาน และการเสริมแรง ให้กำลังใจ และรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ 3) สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ความรับผิดชอบ รักษาวินัย ดำรงตนตามกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพครู และการยึดมั่น ตั้งใจ ใช้ความรู้ อุทิศตน ให้บริการแก่นักเรียนและผู้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การเข้าใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างผู้เรียน ดูแลและเอาใจใส่ผู้เรียน ในการพัฒนางานนักเรียนด้วยความเสมอภาค และ กระทำการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ 4) สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ความรับผิดชอบ รักษาวินัย ดำรงตนตามกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพครู และการยึดมั่น ตั้งใจ ใช้ความรู้ อุทิศตน ให้บริการแก่นักเรียนและผู้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การเข้าใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างผู้เรียน ดูแลและเอาใจใส่ผู้เรียน ในการพัฒนางานนักเรียนด้วยความเสมอภาค การประพฤติตนถูกต้อง และ กระทำการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครูมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ 5) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เอกสารประจำชั้น เอกสารกำกับ ดูแลผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อส่งเสริมความปลอดภัยของผู้เรียน รองลงมา ได้แก่ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ การมีครูผู้สอน หรือครูที่ปรึกษา และการเปลี่ยนบรรยากาศภายในและภายนอกห้องเรียน ให้น่าสนใจ ไม่จำเจ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการกระตือรือร้นและกระฉับกระเฉงในการเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ 6) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า มีความรับผิดชอบต่องานของตนเอง ส่วนรวม เป็นตัวอย่างการปฏิบัติตนให้ถูกต้อง มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ มีความเกี่ยวข้อง สัมพันธ์ส่วนบุคคล และปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเป็นกัลยาณมิตร และสามารถเปลี่ยนแปลงความพยายาม จูงใจผู้ร่วมงาน ผู้ตามให้สูงขึ้นตามเป้าหมายหรือมีศักยภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ 7) สมรรถนะด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศในภาพรวมอยู่ในระดับ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี และสื่อสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน รองลงมา ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเครื่องมือในการเข้าถึง อำนวยความสะดวกสร้างสรรค์ จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างเหมาะสม การใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหา และสามารถพัฒนาด้านเทคโนโลยีให้กับนักเรียนอย่างเป็นปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ 8) สมรรถนะด้านการคิดแบบมีวิจารณญาณและคิดแก้ปัญหา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การคิดอย่างมีเหตุผล พิจารณา เปรียบเทียบ และไตร่ตรองอย่างรอบคอบในการทำงาน หรือจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน รองลงมา ได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อวางแผนแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยออกแบบวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลาย และนำไปรวมกับข้อมูลด้านอื่น ๆ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ 9) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การฝึกปฏิบัติจริง ลงมือทำงานในสภาพจริง เพื่อเชื่อมโยง ประยุกต์การเรียนรู้ให้เข้ากับสังคม กิจกรรม และกระบวนการคิดได้ รองลงมา ได้แก่ การปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียน เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก และการสอนให้ผู้เรียนประดิษฐ์สิ่งใหม่ หรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ โดยใช้กระบวนการคิด ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด เน้นการบูรณาการในหลากหลายศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ 10) สมรรถนะด้านการวัดผลประเมินผลเพื่อพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของผู้เรียน เป็นไปตามหลักสูตร และมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ การนำผลการ

วัดและประเมินผลไปปรับใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ความเข้าใจความสำคัญของการประเมินที่แตกต่างกันของเป้าหมาย และการเลือกวิธีการประเมินที่เหมาะสมกับผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 2** แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนยุพราชวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 ตามวัตถุประสงค์ เพื่อ ศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนยุพราชวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ จำแนกได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอน ผ่านกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ระหว่างครูผู้สอนในกลุ่มสาระเดียวกัน และกับผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดให้มีการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอน ด้วยการกำกับ ดูแล ครูผู้สอนอย่างใกล้ชิด และมีการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ระหว่างครูผู้สอน และกับผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอน ด้วยการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ควรจัดให้มีการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอน โดยการสร้าง ออกแบบเครื่องมือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เป็นรูปธรรม โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ผ่านกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดให้มีการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอน โดยการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ผ่านกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านภาวะผู้นำ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอน โดยการเสริมกำลังใจให้กับครูผู้สอน และการสร้างภาวะผู้นำของครูผู้สอนด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านภาวะผู้นำ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอน โดยการเสริมกำลังใจให้กับครูผู้สอน และการสร้างภาวะผู้นำของครูผู้สอนด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนผ่านกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเสริมสร้างความชำนาญให้กับครูผู้สอนในการสร้างทักษะการเรียนรู้ใหม่ ๆ และมีความรู้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ด้านการคิดแบบมีวิจารณญาณ และคิดแก้ปัญหา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนผ่านการทำ

วิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำปัญหาไปคิดพัฒนาแนวทางในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น ผ่านกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน และผู้บริหารสถานศึกษา และด้านการจัดการเรียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดให้มีการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนผ่านกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ระหว่างครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน และกับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ครูเป็นแบบอย่างในการคิดอย่างสร้างสรรค์ให้กับผู้เรียน และด้านการวัดผลประเมินผลเพื่อพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดให้มีการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนผ่านกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ระหว่างครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน และกับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อออกแบบการวัดผล ประเมินผล อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น

### อภิปรายผลการวิจัย

**อภิปรายผลวัตถุประสงค์ข้อที่ 1** สมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนยุพราชวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู รองลงมา ได้แก่ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ และอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ครูผู้สอนมีการวางแผนในการพัฒนาตนเอง และดำเนินการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ ดิตตะ (2558 : 57) พบว่า มีความต้องการพัฒนาครูให้มีความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น คิดให้กว้าง สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ มะसानุสี อาลี (2562 : 54) คือ มีความต้องการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้น เพื่อประโยชน์แก่ผู้เรียน สมรรถนะด้านการการทำงานเป็นทีม พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ต้องการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิศักดิ์ สกุลเลี้ยงวานิช (2566 : 54) พบว่า มีการให้ความร่วมมือและการสื่อสารที่ดี มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องกัน มีการปรับตัวให้เข้ากับสมาชิกคนอื่นในทีม โดยไม่จำเป็นต้องมีฐานะเป็นหัวหน้าทีม เพื่อเป็นที่ยอมรับของกันและกันในระหว่างการทำงานร่วมกัน สมรรถนะด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ครู พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่า ครูผู้สอนมีการประพัตินถูกต้อง ปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทะเวศร์ ศรบริศ (2560 : 113) พบว่า ครูควรมีความรับผิดชอบ รักษาวินัย ดำรงตนตามกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพครู กระทำการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย สุนทรนนท์ (2565 : 108) พบว่า ครูควรเข้าใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างผู้เรียน ดูแลและเอาใจใส่ผู้เรียน ในการพัฒนางานนักเรียนด้วยความเสมอภาค สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตร และจัดการเรียนรู้ พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงว่า มีการการสร้าง ออกแบบหลักสูตรการเรียนรู้ ให้สอดคล้อง และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรลพร ถนุรอบ (2564 : 35) พบว่า มีการออกแบบหลักสูตร เพื่ออำนวยความสะดวกในการแนะแนวทางจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างหลากหลายสมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้น พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงว่า มีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วณิดา ภูขำนิ (2564 : 287) พบว่า ครูมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เอกสารประจำชั้น เอกสารกำกับ ดูแลผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อส่งเสริมความปลอดภัยของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมนึก อินทะลา (2565 : 228) พบว่าการเปลี่ยนบรรยากาศภายในและภายนอกห้องเรียน ให้น่าสนใจ ไม่จำเจ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการกระตือรือร้นและกระฉับกระเฉงในการเรียน สมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ครูส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำและมีกระบวนการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ผู้ตาม ภายในองค์กร สามารถเปลี่ยนแปลงความพยายาม จูงใจผู้ร่วมงานให้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามเป้าประสงค์ หรือมีศักยภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภุต อึ้งน้อย (2563 : 136) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทะเวศร์ ศรบริศ (2560 : 113) คือ มีความเกี่ยวข้อง สัมพันธ์ส่วนบุคคล ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีความรับผิดชอบต่อตนเอง และส่วนรวม สมรรถนะด้านสื่อและเทคโนโลยี พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ครูมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเครื่องมือในการเข้าถึง อำนวยความสะดวก สร้างสรรค์ ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัทธีรัตน์ พิระพันธุ์ (2561 : 256) พบว่า ครูมีการจัดหาอุปกรณ์ สื่อ และเทคโนโลยีให้กับผู้เรียนอย่างเพียงพอ และสามารถพัฒนาด้านเทคโนโลยีให้กับนักเรียนอย่างเป็นปัจจุบัน มีการใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหา ฝึกฝน พัฒนาศักยภาพของตนเองได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจษฎา (2563 : 85) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารการศึกษา และมีเจตคติ

ที่ดีเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี และสื่อสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน สมรรถนะด้านการคิดแบบมีวิจารณญาณและคิดแก้ปัญหา พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ครูมีการคิดอย่างมีเหตุผล พิจารณา เปรียบเทียบ และไตร่ตรองอย่างรอบคอบในการทำงาน สอดคล้องกับการวิจัยของ สิริอร วิชชาวุธ (2556 : 79) พบว่า การใช้ข้อมูลให้ครอบคลุมทุกด้านในการพิจารณาตัดสินใจปัญหา จะทำให้การตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันไม่มีความผิดพลาด มีการรวบรวมข้อมูลเพื่อหาสาเหตุ จากประสบการณ์ จากการวิเคราะห์ การสะท้อนความคิด สื่อสาร และนำไปรวมกับข้อมูลด้านอื่น ๆ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา ภูขำนิ (2564 : 163) พบว่า ครูควรมีการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อวางแผนแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น สมรรถนะด้านการจัดการเรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง มีการสอนให้ผู้เรียนประดิษฐ์สิ่งใหม่ สร้างองค์ความรู้ใหม่ โดยใช้กระบวนการคิด ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด เน้นการบูรณาการในหลากหลายศาสตร์ สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิเรก วรรณเศียร (2558 : 3) พบว่า ในการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูควรมีการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบกลุ่ม เพื่อให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ และเรียนรู้การทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก มีการฝึกปฏิบัติจริง เพื่อเชื่อมโยง ประยุกต์การเรียนรู้ให้เข้ากับสังคม กิจกรรม และกระบวนการคิดได้ สมรรถนะด้านการวัดและการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ครูมีความเข้าใจความสำคัญของการประเมินที่แตกต่างกันของเป้าหมายและความสำเร็จ สอดคล้องกับกรอบสมรรถนะด้านการวัดผลประเมินผลของครูในบริบทของสมาพันธ์ระดับนานาชาติ AFT (1990 : 30-32) ที่กล่าวว่า ครูควรวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของผู้เรียน ให้เป็นไปตามหลักสูตร และมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา และนำผลการวัดและประเมินผลไปปรับใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้

**อภิปรายผลวัตถุประสงค์ข้อที่ 2** แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนยุพราชวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ จำแนกได้เป็น 5 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนผ่านกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ระหว่างครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน และกับผู้บริหารสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษา

ควรมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับครูผู้สอน และมีกิจกรรมในการส่งเสริมกำลังใจในการทำงานให้ครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการพัฒนาครูผู้สอนให้สามารถพัฒนาทักษะ กระบวนการคิดให้กับผู้เรียนผ่านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอน และ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการพัฒนาครูผู้สอนให้สามารถออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ และออกแบบการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 อย่างเป็นรูปธรรม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553 กล่าวว่า ครูผู้สอนต้องมีทักษะในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องหลักการจัดการศึกษาตามมาตรา 22 ที่ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ จึงเป็นภาระที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบจัดการศึกษาให้ประสิทธิภาพ คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลลัพธ์ ใส่ใจในเรื่องของศาสตร์ทางการสอนที่เหมาะสม และต้องเข้ารับบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครูปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น ปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะทัดเทียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่น และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ดังนั้นการวิจัยด้านการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอน จะเป็นอีกองค์ความรู้หนึ่งที่ส่งเสริม สนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม และเป็นผู้ริเริ่มวางเส้นทางในการเรียนรู้ได้อย่างเต็มสมรรถนะที่เกี่ยวข้องและเหมาะสม ตามความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน สอดคล้องกับประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี 2566 ที่ได้กล่าวไว้

## สรุปและข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบที่สำคัญในงานวิจัย

1. ข้อมูลของการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนภายในโรงเรียนยุพราชวิทยาลัย สามารถนำไปต่อยอดงานวิจัยได้อีกหลายส่วน เนื่องด้วยจากการเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ที่มีศักยภาพหลากหลายด้าน ทำให้สร้างองค์กร เครือข่าย ได้อย่างหลากหลาย ทำให้เป็นข้อมูลที่ได้จากการ

ปฏิบัติงานจริงภายในโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลให้การวิจัยสามารถนำไปเผยแพร่ ใช้งานได้จริงเพื่อการขยายผล ดังนี้

2. เมื่อสังเคราะห์ผลจากการสนทนากลุ่ม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ความสำคัญกับกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) อย่างมาก โดยมีจุดเริ่มต้นจากตนเองหรือกลุ่มย่อย เพื่อขยายผลในระดับที่ใหญ่ขึ้น เพื่อนำมาต่อยอด พัฒนาศักยภาพทั้งของตนเอง ผู้เรียน รวมไปถึงสถานศึกษา นับเป็นต้นแบบในการพัฒนาและเป็นความสำเร็จในการพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## References

- จิตติมา วรณศรี. (2552). คุณภาพการศึกษากับสมรรถนะของครูที่พึงประสงค์. *วารสารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 32(1), 1-5.
- ฉัตรชัย หวังมีจมี. (2560). สมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21 : ปรับการเรียนรู้ เปลี่ยนการสอน. *สถาบันส่งเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. 12(2), 47-63.
- ทะเวศร์ ศรบรรศึก (2560) ศึกษาระดับและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. *วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชนกฤต อึ้งน้อย. (2563). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. *วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาคุุณบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ภานุวัฒน์ ดิดทะ. (2558). ความรู้การพัฒนสมรรถนะครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกลุ่มด้อยอย่างขางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 จังหวัดเชียงใหม่. *พินนศวรรษสาร*. 11(1), 55-67.
- วนิดา ภูขำนิ. (2564). การพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21: กรณีโรงเรียนบ้านนาตาลคำข้า. *วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาคุุณบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานวิจัยและพัฒนาการศึกษา. (2559). *ทิศทางและโจทย์วิจัยของการศึกษาไทยเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

อติเทพ ไช้เพชร. (2562). การพัฒนาสมรรถนะครูวิชาชีพเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *คุณิพนธ์ หลักสูตรปริญาปรัชญาดุขฎิบัณทิต สาขาวิชาเทคนิคการศึกษา. คณะครุศาสตร์  
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*

## การพัฒนาแบบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน

### โดยใช้หลักนวัตกรรม PLC ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม

#### พระชัยวงศาพัฒนา อำเภอสี จังหวัดลำพูน

Development of an Academic Administration Model in Teaching and Learning Management by Using the Professional Learning Community (PLC) Innovation of Phrapariyattidhammaprajaiyavongsabadhana School, Li District, Lamphun Province

วีรวัฒน์ โนจา Wirawat Noja

พระมหาสุกุล มหาวิโร, ผศ.ดร. Phramaha Sakun Mahaviro, Asst. Prof. Dr.

พศิน แต่งจวง Phasina Tangchuang

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University

weerawat07\_don@hotmail.com



Haripunchai Review 23/10/2023

Haripunchai Review 09/02/2023

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยวงศาพัฒนา 2)สร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยวงศาพัฒนา 3)ทดลองรูปแบบฯ และ 4)ประเมินผลการพัฒนารูปแบบฯ เป็นการวิจัยและพัฒนา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร รองผู้บริหาร และครูผู้สอน จำนวน 10 คน เครื่องมือ ได้แก่ แบบการสัมภาษณ์ แบบสนทนากลุ่ม แบบประเมินการทดลอง และแบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า :

1) สภาพการบริหารวิชาการของโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน สร้างความร่วมมือ มีความเข้มแข็ง มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

2) ผลการสร้างรูปแบบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญโดยการสนทนากลุ่ม มี 4 ขั้นตอน คือ Plan-Do-Check-Act และ SC-Model ประกอบด้วย การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ ใช้หลักนวัตกรรม PLC สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3) การทดลองรูปแบบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC ได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ในการดำเนินกิจกรรมของฝ่ายบริหารงานวิชาการในช่วงเดือนกันยายน 2565

4) ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการทำงานร่วมกัน และด้านการสื่อสาร หลังใช้รูปแบบมากกว่าก่อนใช้รูปแบบ และประเมินความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด  
**คำสำคัญ :** การบริหารงานวิชาการ, หลักนวัตกรรม PLC, ด้านการจัดการเรียนการสอน

## Abstract

This research aimed 1) to examine the problems of academic administration in teaching and learning of Phrapariyattitham Phrachaiyavongsapattana School, 2) to build the model for developing academic administration in the area of teaching and learning using the PLC innovation principles of Phrapariyattitham Phrachaiyavongsapattana School, 3) to try out the model, and 4) to evaluate the results of the model development. This study was a research and development. The group of informants included administrators, deputy administrators, and 10 teachers. Research tools included interview, focus group, experimental evaluation and assessment. Data analysis included mean and standard deviation.

## The results revealed that:

1) The conditions of the school's academic administration by promoting teachers and personnel by applying research processes in student development,

building cooperation, having strength, participating in responsibility for the development of the school's academic administration

2) The results of building the school's academic administration for teaching and learning were confirmed by experts through focus group there were 4 steps, including Plan-Do-Check-Act and SC-Model, consisting of support, sharing leadership, learning together, knowledge application, using PLC innovation principles to building a professional learning community.

3) An experiment of the academic administration model for teaching and learning management using the PLC innovation principle was applied to the target group in the research by carrying out the activities of the Academic Administration Department during September 2022.

4) The evaluation results of academic administration model using the PLC innovation principle found that the academic administration aspect. In terms of teaching and learning management by working together and communicating, after using the model more than before using the model and evaluating overall satisfaction was at the highest level.

**Keywords:** Academic Administration, Professional Learning Community (PLC) Innovation, teaching and learning Management.

## บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไว้ว่าต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญาความรู้และคุณธรรม จริยธรรมและมีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขจะเป็นการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาการเรียนการสอน บุคลากรที่มีความสำคัญได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา ที่ประกอบด้วยผู้บริหารในสถานศึกษาและข้าราชการครูผู้สอน ซึ่งผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่สำคัญในโรงเรียนที่จะต้องทำการตัดสินใจสั่งการ อำนาจการควบคุมชี้แจงและดูแล บำรุงขวัญและกำลังใจ ให้กับบุคลากรผู้ร่วมงาน มีความกระตือรือร้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง (วันชัย พงสุพันธ์, 2553 :3) ด้วยงานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหาร

การศึกษางานวิชาการเป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตรด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการนิเทศการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาบุคลากรทางการสอน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูง จะเห็นได้ว่างานวิชาการเป็นงานหลักที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผู้เรียน ครูผู้สอนจึงนับว่าเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย อย่างไรก็ตามลำพังผู้บริหาร ไม่สามารถดำเนินการทุกอย่างให้บรรลุเป้าหมายได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน เพราะงานบริหารโรงเรียนครูผู้สอนจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ (วันชัย พงสุพันธ์, 2553 : 3) และครูผู้สอนที่ประสบความสำเร็จจะต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายอย่าง เช่น คุณลักษณะส่วนตัว ความรู้ความสามารถ ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ครูผู้สอนประสบความสำเร็จและถ้าครูผู้สอนขาดคุณสมบัติดังกล่าวก็จะทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือและไม่ประสบความสำเร็จ

การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษาและระบบสังคม รวมทั้งความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ดังนั้นการบริหารสถานศึกษายังต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้มีบทบาทเกี่ยวข้องโดยตรงในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ล้วนเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนดตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 36 กำหนดให้การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมทางสังคมแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 24) การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติ ปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การบริหารงานวิชาการจึงเป็นการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาหรือโรงเรียนเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพที่สุดสถานศึกษามีหน้าที่ให้ความรู้ทางด้านวิชาการแก่ผู้เรียน การบริหารการพัฒนา และ

ปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุด บริหารจัดการให้พลเมืองมีความรู้ มีคุณธรรมสามารถประกอบสัมมาอาชีพ ดำรงตนเป็นพลเมืองดี ช่วยกันพัฒนาชาติให้เจริญก้าวหน้า (ธีระ รุญเจริญ, 2550 : 15)

การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน โดยใช้หลักนวัตกรรม PLC สำหรับการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาในรูปแบบหนึ่งของการศึกษาของคณะสงฆ์ที่รัฐกำหนดให้มีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของพระภิกษุสามเณรโดยให้เรียนวิชาธรรมและวิชาสามัญ ควบคู่กันไปซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วย โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาขึ้น เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2514 (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2547 : 15) และในปัจจุบันใช้ระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2546 (กรมการศาสนากระทรวงศึกษาธิการ, 2543 : 30) โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้การศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้มีการสืบทอดต่อพระพุทธศาสนาและจะได้ศาสนทายาทที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง เป็นผู้ประพฤติดีปฏิบัติชอบ ดำรงตนอยู่ในสมณธรรมสมควรแก่ภาวะเพศของตน สามารถดำรงตำแหน่งและสืบทอดพระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรต่อไป จากสภาพการดำเนินงานที่ผ่านมาพบปัญหาขาดแคลนตำราเรียนและคู่มือครู อาคารและสถานที่เรียนอยู่ในสภาพที่ทรุดโทรมและไม่เพียงพอ บุคลากรส่วนใหญ่ยังมีประสบการณ์น้อย ขาดครูสอนสายวิชาสามัญและมีครูอาจารย์ลาออกอยู่บ่อย ๆ (มนัส ภาคภูมิ และคณะ, 2538 : 72-73) ซึ่งก็สอดคล้องกับรายงานการสัมมนาผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั่วประเทศ ประจำปี 2540 ที่สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้สรุปสภาพการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมไว้พบว่า ขาดหลักสูตรที่ได้มาตรฐาน ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง สื่อและอุปกรณ์การสอนมีไม่เพียงพอและขาดความต่อเนื่องในการวัดผลและประเมินผล (พระครูบวรเจตยาภิรักษ์, 2540 : 10) PLC คือ การจัดการเรียนการสอนโดยการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูอย่างเป็นระบบ โดยมีผู้เชี่ยวชาญให้คำชี้แนะการออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมให้แก่ผู้เรียนในชั้นเรียนสอบถามความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง (วิจารณ์ พานิช, 2555 : 13) โดยหลักการ PLC คือ การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังที่ Sergiovanni (1994, p.26) ได้กล่าวว่า PLC เป็นสถานที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิก

วิชาชีพครู ของโรงเรียนในการทำงานเพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน หรืองานวิชาการ โรงเรียน ซึ่ง Hord (1997) มองในมุมมองเดียวกัน โดยมองการรวมตัวกันดังกล่าว มีนัยยะแสดงถึงการเป็น ผู้นำร่วมกันของครู หรือเปิดโอกาสให้ครูเป็น “ประธาน” ในการเปลี่ยนแปลง (วิจารณ์ พานิช, 2555 : 14) การมีคุณค่าร่วม และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ไปถึงการเรียนรู้ร่วมกันและการนำสิ่งที่เรียนรู้ไป ประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน การรวมตัวในรูปแบบนี้เป็นเหมือน แรงแผ่นดิน โดยอาศัยความ ต้องการและความสนใจของสมาชิกใน PLC เพื่อการเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพ สู่มาตรฐานการเรียนรู้ ของนักเรียนเป็นหลัก

จากรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยยะวงศา พัฒนา (2562 : 15-16) พบว่า ยังขาดสื่อการเรียนการสอนที่ตอบสนอง ครูขาดความรู้ความเข้าใจใน การจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา การส่งแผนการจัดการ เรียนไม่ต่อเนื่อง ครูขาดการจัดทำแผนการจัดการเรียนแต่ละรายวิชา ขาดการจัดการเรียนการสอนไม่ ตรงตามสาระการเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้มีไม่เพียงพอ ขาดการวัดผลประเมินผล ไม่ต่อเนื่องและการขาดการส่งเสริมการทำวิจัยในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง จาก ปัญหาดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีผลเฉลี่ยร้อยละ 40 จากเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ ร้อยละ 60 และการบริหารจัดการยังไม่เป็นระบบ ทำให้ขาดการมีส่วนร่วม ขาดการนำผล การประเมินมาปรับปรุงพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิผลส่งผลให้การ บริหารงานทั่วไปโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยยะวงศาพัฒนา ขาดประสิทธิภาพ ทั้งนี้หากนำ หลักการ หรือกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งมาส่งเสริมและสนับสนุนให้การทำงานเกิดประสิทธิผล

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาการพัฒนากระบวนการ บริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน โดยใช้หลักนวัตกรรม PLC ของโรงเรียนพระปริยัติ ธรรมพระชัยยะวงศาพัฒนา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการ เรียนการสอนของโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยยะวงศาพัฒนาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน พระปริยัติธรรมพระชัยยะวงศาพัฒนา อำเภอเถลิง จังหวัดลำพูน
- 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน โดยใช้ หลักนวัตกรรม PLC ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยยะวงศาพัฒนา อำเภอเถลิง จังหวัดลำพูน

3) เพื่อทดลองรูปแบบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักนวัตกรรมการ PLC ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยยะวงศาพัฒนา อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน

4) เพื่อประเมินผลและพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักนวัตกรรมการ PLC ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยยะวงศาพัฒนา อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักนวัตกรรมการ PLC ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยยะวงศาพัฒนา อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักนวัตกรรมการ PLC ที่เกี่ยวข้องและได้ทำการสังเคราะห์จนได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ด้วยรูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) ประกอบด้วยขั้นตอน การดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 (R1)** เป็นการศึกษาวิเคราะห์สภาพการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยยะวงศาพัฒนา อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน เป็นการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ โดยมีผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยยะวงศาพัฒนา อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน จำนวน 10 รูป/คน ผู้วิจัยได้มาแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีลักษณะและเนื้อหาตลอดจนขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์มีรายละเอียด ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้รับการสัมภาษณ์ ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันการบริหารงานงานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยยะวงศาพัฒนาและตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยยะวงศาพัฒนา สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ เนื่องจากเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

**ขั้นตอนที่ 2 (D1)** สร้างรูปแบบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน โดยใช้หลักนวัตกรรมการ PLC ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยยะวงศาพัฒนา อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน ดดยมีกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารวิชาการ ที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 3-5 ปี จำนวน 3 กลุ่ม กลุ่มละ 2 รูป/คน จำนวน 6 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ 2 รูป/คน จากมหาลัษณ์มหาวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ผู้บริหาร 2 รูป คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวงและรองผู้อำนวยการโรงเรียนเวียงเจดีย์ ครูผู้สอน 2 คน ประกอบด้วย ครูผู้สอนโรงเรียนส่วนบุญโญปถัมภ์ และผู้เชี่ยวชาญจากชุมชน 1

คน คือ ปลัดอำเภอ โดยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ SWOT เพื่อหาปัจจัย เงื่อนไข การบริหารงานวิชาการ พร้อมทั้งศึกษาหลักนวัตกรรมการ PLC เพื่อนำมาแก้ไขการบริหารวิชาการ จนกระทั่งได้ร่างรูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยใช้หลักนวัตกรรมการ PLC ของการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยยะวงศาพัฒนา อำเภอ ลี้ จังหวัดลำพูน ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นกรอบการสนทนากลุ่มกับผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันรูปแบบที่ผู้วิจัยได้ค้นพบ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยโดยขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้ รูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยใช้หลักนวัตกรรมการ PLC ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยยะวงศาพัฒนา อำเภอ ลี้ จังหวัดลำพูน

**ขั้นตอนที่ 3 (R2)** ทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยใช้หลักนวัตกรรมการ PLC ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยยะวงศาพัฒนา อำเภอ ลี้ จังหวัดลำพูน โดยมีกลุ่มทดลองในการวิจัยขั้นตอนที่ 3 นี้ คือ ผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยยะวงศาพัฒนา อำเภอ ลี้ จังหวัดลำพูน จำนวน 10 รูป/คน ผู้วิจัยได้มาแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน โดยมีแบบสอบถามในการทดลอง โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ นำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 นำมาประเด็นคำถามในเนื้อหาที่ต้องการ โดยกลุ่มทดลองที่ผู้วิจัยเลือกเข้ามาเกี่ยวข้องกับปัญหาผู้ที่วิจัยเป็นกลุ่มเดียวกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ในขั้นตอนที่ 1 เนื่องจากเป็นบุคคลที่ผู้วิจัยคาดว่าจะเป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษาได้เป็นอย่างดี สถิติพื้นฐาน ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เลือกใช้สถิติตามการใช้ของบุญชม ศรีสะอาด (2545 : 103) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Paired Sample T Test

**ขั้นตอนที่ 4 (D2)** ประเมินผลความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักนวัตกรรมการ PLC ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยยะวงศาพัฒนา อำเภอ ลี้ จังหวัดลำพูน 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

## ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักนวัตกรรมการ PLC ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยยะวงศาพัฒนา อำเภอ ลี้ จังหวัดลำพูน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักนวัตกรรมการ PLC มีผลการวิจัยดังต่อไปนี้

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 1** สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยยะวงศาพัฒนา อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน ด้วยเทคนิควิเคราะห์ SWOT Analysis พบว่าการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีทั้งจุดเด่นและจุดด้อย โอกาสและอุปสรรคที่ต้องได้รับการพัฒนาคือ *จุดเด่น* ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความรู้ ความเชี่ยวชาญ กำกับดูแลการปฏิบัติงานวิชาการ ผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน มีทรัพยากรสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู บุคลากรอย่างเพียงพอสถานศึกษาสนับสนุนให้ครู บุคลากรเข้ารับการศึกษอบรมและดูงานครู บุคลากรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีช่วยสนับสนุนในการปฏิบัติงาน *จุดด้อย* บุคลากรยังขาดทักษะการทำงานเป็นทีม บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กิจกรรมสัมพันธ์ในกลุ่มมีน้อย/เวลาในการปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มมีน้อย *โอกาส* ความเอื้ออำนาจจากหลักการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาข้อ 5 มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่ ข้อ 6 มุ่งให้เกิดผลสำเร็จแก่สถานศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษาให้มากที่สุด เพื่อให้สถานศึกษานั้นมีความเข้มแข็งและความคล่องตัว ข้อ 7 เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา และ ข้อ 8 ให้คำนึงถึงหลักการที่ให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ โดยตรง ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 และชุมชนบ้านห้วยตัม ตลอดจนหน่วยงานต้นสังกัด คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 พร้อมให้ความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานของโรงเรียนด้วยดี และ*อุปสรรค* อาจเกิดความไม่พึงพอใจหรือต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจากผู้ปฏิบัติงานการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนได้ หากไม่มีกระบวนการที่เหมาะสม และไม่สร้างความเข้าใจก่อนซึ่งอาจเกิดความเข้าใจผิดว่าจะเป็นการเพิ่มภาระที่หนักอยู่แล้ว

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 2** การหารูปแบบการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยยะวงศาพัฒนา อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน ด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อให้ได้รูปแบบที่ผ่านการวิพากษ์โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านเห็นด้วยต่อรูปแบบที่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารวิชาการ และเห็นว่าหลักนวัตกรรม PLC นั้น เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนได้ อย่างไรก็ตาม ควรมีกลไกการขับเคลื่อนกระบวนการด้วยวงจรบริหารงานคุณภาพ PLC-Model Ffp การประยุกต์ใช้ความรู้ ใช้หลักนวัตกรรม PLC สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ Professional Learning

Community ซึ่งเป็นการร่วมมือ ร่วมใจกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานในฝ่ายบริหารงานวิชาการ

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 3** การทดลองใช้รูปแบบการการพัฒนา รูปแบบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักนวัตกรรมการ PLC ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยยะวงศาพัฒนา อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน โดยทดลองใช้รูปแบบกับกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ได้แก่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการบริหารงานในฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงเรียนบ้านศาลา จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้างาน จำนวน 10 คน ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2564 ประโยชน์ที่ได้รับจากการการเข้าร่วมรูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรมการ PLC เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปของสรุปผลการหา รูปแบบการการพัฒนา รูปแบบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักนวัตกรรมการ PLC ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยยะวงศาพัฒนา อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน มีทั้งประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตัวเอง ภาควิชาในตัวเองมากขึ้น และประโยชน์ต่อการพัฒนางาน ได้แก่ การได้เรียนรู้ร่วมกัน และการประยุกต์ใช้ความรู้ ใช้หลักนวัตกรรมการ PLC สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความคิดเห็นหลากหลาย ช่วยให้งานมีประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 4** ระดับความคิดเห็นจากแบบประเมินกระบวนการและความพึงพอใจรูปแบบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักนวัตกรรมการ PLC ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยยะวงศาพัฒนา อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการทำงานร่วมกัน และด้านการสื่อสาร หลังใช้รูปแบบมากกว่าก่อนใช้รูปแบบ หลังการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการ มีพัฒนาการที่ดีขึ้น และการประเมินความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักนวัตกรรมการ PLC พบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ระดับมากที่สุด

### อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้านการนิเทศเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการสอบธรรมสนามหลวง ในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดบ้านขุน จังหวัดเชียงใหม่ อภิปรายตามประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

**อภิปรายผลวัตถุประสงค์ข้อที่ 1** สภาพการบริหารงานวิชาการของรูปแบบการบริหารงานวิชาการด้าน การจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยยะวงศาพัฒนา อำเภอลี้ จังหวัดลำพูนด้วยเทคนิควิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นจุดเริ่มต้นทำให้ผู้วิจัย ทราบถึงประเด็นที่ควรพัฒนา จากการศึกษาเอกสารตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ได้แนวคิดเบื้องต้นที่สามารถนำมาเป็นพัฒนาเป็นรูปแบบได้ สอดคล้องกับ วาโร เฟิงส์วีสดี (2553 : 9-13) กล่าวว่า การสร้างหรือพัฒนารูปแบบผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อน โดยเป็นรูปแบบตามสมมติฐานที่ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ผู้วิจัยควรศึกษาสภาพและบริบทของโรงเรียนที่ต้องการพัฒนาหรือแก้ปัญหาด้วยกระบวนการวิจัยและพัฒนา ซึ่งผลการศึกษาจะนำมาใช้กำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น

**อภิปรายผลวัตถุประสงค์ข้อที่ 2** การหารูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยยะวงศาพัฒนา อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน ด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้รูปแบบที่ผ่านการวิพากษ์โดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า ผู้เชี่ยวชาญ ทุกท่านเห็นด้วยต่อรูปแบบที่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารเป็นทีม และเห็นว่าหลักนวัตกรรม PLC นั้น เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมการบริหารงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนได้ สอดคล้องกับ Fullan (2005) กล่าวว่า PLC เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกันในวงจรของการร่วมกันตั้งคำถามและการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน ซึ่งในกาวิจัยครั้งนี้เป้าหมายร่วมกันของทีมงานปฏิบัติการงานการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยยะวงศาพัฒนา อำเภอลี้ จังหวัดลำพูนคือ พัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้ดีขึ้น เนื่องจากเป็นการทำงานโดยมีเป้าหมายร่วมกันของบุคลากร ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการทำงาน

**อภิปรายผลวัตถุประสงค์ข้อที่ 3** ผลการตรวจสอบ (Check) สะท้อนคิดผลการปฏิบัติงาน (See) ตลอดจนถอดบทเรียนร่วมกันเพื่อให้ได้แนวทางปรับปรุง (Act) การบริหารงานเป็นทีมของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้กลุ่มงานบริหารวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยยะวงศาพัฒนา อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน พบว่า 1) การสนับสนุนของผู้นำหลัก ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และหัวหน้าฝ่ายงานบริหาร มีความสำคัญที่จะสนับสนุนให้ทีมงานมีความมั่นใจ กล้าแสดงออก ด้วยความรู้สึกเป็นอิสระ 2) ความสัมพันธ์ที่ดีของทีมงาน ด้วยความรู้สึกเป็นเพื่อน พี่ น้อง

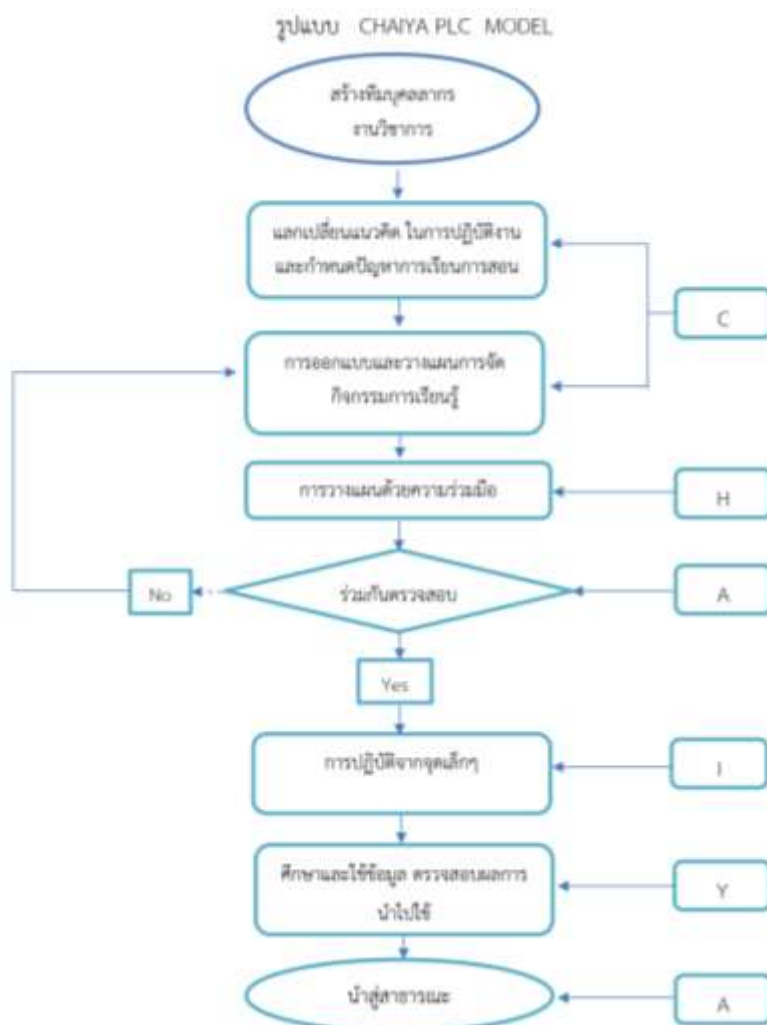
และทำกิจกรรมอื่น ๆ ร่วมกันอยู่เสมอ ช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นทีมมีบรรยากาศที่ดี สนับสนุนการทำงานเป็นทีม 3) ความรู้สึกไม่โดดเดี่ยวและการได้รับการยอมรับจากทีมงาน ได้รับการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ถ้อยทีถ้อยอาศัย มีน้ำใจ ให้อภัยกัน และพร้อมจะเรียนรู้ร่วมกันสนับสนุนการทำงานเป็นทีม 4) ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมรูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC เพื่อพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยยะวงศาพัฒนา อำเภอสี จังหวัดลำพูน มีทั้งประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง โดยทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตัวเอง ภาคภูมิใจในตัวเองมากขึ้น และประโยชน์ต่อพัฒนางาน ได้แก่ การได้เรียนรู้ร่วมกัน และการประยุกต์ใช้ความรู้ ใช้หลักนวัตกรรม PLC สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความคิดเห็นหลากหลาย ช่วยให้งานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โดย Krungsri Academy (2564, ออนไลน์) ได้อธิบายลักษณะและแนวทางของการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายและประโยชน์ร่วมกัน หัวหน้าทีมมองเห็นความสามารถที่แตกต่างและให้การสนับสนุนให้สมาชิกทีมได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ด้วยความจริงใจต่อกัน สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีสิทธิสมส่วนสัมพันธ์อันดีต่อกัน และทีมที่ดีต้องมีผู้นำที่ดี มีผู้ตามที่มีวินัย อันจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของทีมได้อย่างยั่งยืน

**อภิปรายผลวัตถุประสงค์ข้อที่ 4** รูปแบบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน โดยใช้หลักนวัตกรรม PLC ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยยะวงศาพัฒนา อำเภอสี จังหวัดลำพูน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ สามารถยกระดับการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ โดยผลการเปรียบเทียบ ก่อน-หลังใช้รูปแบบ พบว่า ในภาพรวมทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการสื่อสาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านอารมณ์ความรู้สึก ระดับการทำงานร่วมกันเป็นทีมก่อน-หลังการใช้รูปแบบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ กลุ่มเป้าหมายมีพัฒนาการของระดับการทำงานร่วมกันเป็นทีมทุกด้านหลังใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบ และผลการประเมินความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนารูปแบบการบริหารงานเป็นทีม โดยใช้หลักนวัตกรรม PLC ในภาพรวม พบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ อภิสิทธิ์ อุดา (2563) พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สมเกียรติ สัจจารักษ์ และคณะ (2564) พบว่า ผลการจัดการเรียนรู้ช่วยให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในบริบทของวิชาที่สอน ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนครู มีความมั่นใจในการพูด มีความสนใจในเรื่องเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น มีความผูกพันต่อพันธกิจขององค์กร

ทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีความสุข และยังสอดคล้องกับธีระนันต์ โมธรรม และคณะ (2564) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

### องค์ความรู้การวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน โดยใช้หลักนวัตกรรม PLC ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยยะวงศาพัฒนา อำเภอสี จังหวัดลำพูน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC โดยได้องค์ความรู้ใหม่ ดังนี้



**ภาพที่ 1** รูปแบบการบริหารงานวิชาการ โดยใช้หลักนวัตกรรม CHAIYA PLC MODEL เพื่อพัฒนางานการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยยะวงศาพัฒนา อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน

คำอธิบาย CHAIYA PLC MODEL

C : controlling หมายถึง การควบคุมดูแล (กำหนดเป็นมาตรการ)

H : Humanity หมายถึง การใช้มนุษยสัมพันธ์ (ชี้แจงทำความเข้าใจกับครู)

A : Achievement หมายถึง ผลักการมุ่งสู่ความสำเร็จ (ให้แนวทางการดำเนินการ)

I : Impact หมายถึง การศึกษาผลกระทบ (ประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้น)

Y : Yourself หมายถึง ศึกษาจุดเด่นของตนเอง (นำมาปรับใช้กับบริบทของตนเอง)

A : Action Plan หมายถึง การปรับปรุงแก้ไข (กำหนดแนวทางเป็นของตนเอง)

### สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน โดยใช้หลักนวัตกรรม PLC ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยยะวงศาพัฒนา อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน ทำให้พบว่า 1) รูปแบบที่ต้องการพัฒนาขึ้นนี้ ขับเคลื่อนด้วยหลักนวัตกรรม CHAIYA PLC MODEL ซึ่งเป็นกระบวนการที่ทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดีมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการขับเคลื่อนที่ทำให้การทำงานเป็นทีมมีกระบวนการที่ชัดเจน เกิดการพูดคุย สื่อสารกันมากขึ้น เข้าใจและมองปัญหาได้ตรงกันเป็นรูปธรรม 2) หลักนวัตกรรม CHAIYA PLC MODEL เหมาะสมและคล่องตัวในสถาบันการศึกษาทุกระดับ โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่มีบุคลากรไม่มาก เพื่อร่วมกันทำงานให้ได้ประสิทธิภาพมากขึ้น 3) หลักนวัตกรรม CHAIYA PLC MODEL ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของทีมงานเพื่อช่วยกันคิดแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานในโรงเรียน โดยเริ่มจากงานบริหารวิชาการเป็นจุดเริ่มต้น เกิดประสบการณ์ใหม่ที่น่าสนใจ 4) การนำหลักนวัตกรรม CHAIYA PLC MODEL เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดความร่วมมือปฏิบัติงานการบริหารวิชาการนั้น ผู้วิจัยที่ต้องทำหน้าที่ผู้นำกระบวนการต้องเข้าใจและให้เกียรติผู้อื่น มีการสื่อสารที่ดี ที่จะกระตุ้นให้ทีมงานได้แสดงศักยภาพของตัวเองออกมาได้ 5) ผู้นำมีความสำคัญที่จะต้องอยู่ในบทบาทของผู้อำนวยความสะดวกที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ทีมงานมีความสุข ไม่เกร็ง ไม่อึดอัดหรือคับข้องใจ ด้วยการจัดการกับการแสดงความคิดเห็นต่างอย่างเหมาะสม 6) การนำหลักนวัตกรรม CHAIYA PLC MODEL เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดความร่วมมือ

ปฏิบัติงานต่าง ๆ รวมทั้งการบริหารงานวิชาการ ขึ้นอยู่กับว่าพื้นฐานความสัมพันธ์ของครูที่มีอยู่เดิมด้วย หากมีความสัมพันธ์ที่ดีอยู่ก่อนแล้ว การขับเคลื่อนจะยิ่งทำให้ง่ายมากขึ้นโดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการจัดการเรียนการสอนควรให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมมากที่สุด
2. เป็นรูปแบบ (Model) ที่มีประโยชน์ครบถ้วน สมเหตุ สมผลดีมากต่อการนำไปใช้ในสถานศึกษา
3. ควรผลิตบุคลากรที่มี ความถนัด เฉพาะเรื่องให้มากขึ้น เช่น การใช้สื่ออุปกรณ์ การผสมผสานกับความรู้ การนำเสนอเพื่อให้งานที่ทำความมีความชัดเจนขึ้น และเข้าถึงผู้ที่ควรจะรู้
4. PLC ปัจจุบันโดยหลักมาจากเด็ก (อยากเรียนอะไร เขียนได้ที่ไหน เรียนแล้วจะได้ผลอย่างไร ถ้านำมาเข้ากับโรงเรียน จะเป็นการสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อสร้างศาสนทายาท
5. หัวหน้าฝ่ายวิชาการเวลาไปอบรมมากต้องมาประชุมชี้แนะแนวทางในการทำงานให้คณะครูได้รับรู้รับทราบ เพื่อปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน
6. การใช้หลักนวัตกรรมรูปแบบ PLC ในการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน คิดว่าเป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับ การบริหารงานด้านวิชาการในยุคปัจจุบันและอนาคตต่อไป
7. ภาพรวมการใช้นวัตกรรม PLC ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยยะวงศาพัฒนา อยากปรับปรุงการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ไม่ว่าด้านรูปแบบการจัดทำการเรียนรู้
8. ต้องสอดคล้องการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนสูงสุด
9. ต้องสร้างความถนัดและองค์ความรู้ให้ครูได้เป็นมืออาชีพตลอดถึงการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ เผยแพร่องค์ความรู้สู่สาธารณะชน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ไม่ว่าด้านรูปแบบการจัดทำการเรียนรู้ ต้องสอดคล้องการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนสูงสุด
2. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานเป็นทีมโดยใช้หลักนวัตกรรม PLC เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอื่น

### References

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- ธีระนันต์ โมธรรม. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. ใน ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- โรงเรียนพระปริยัติธรรมพระชัยยวงศาพัฒนา (2562). *รายงานประจำปีของสถานศึกษา (SAR) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2*. เอกสารอัดสำเนา.
- มนัส ภาควงศ์ และคนอื่นๆ. (2538). *การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. รายงานการวิจัย*. กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์ . (2553). *การวิจัยพัฒนารูปแบบ*. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 2 (4) : 3
- วันชัย พงสุพันธ์. (2553). *การศึกษาการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม.*
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- สมเกียรติ สัจจารักษ์ และคณะ. (2564). *การจัดการเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ(PLC) ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตฝ่ายประถมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ. 14(1), 15-28.*
- อภิสิทธิ์ อุคำ. (2563). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*

Hord, S. M. (1997). Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement. Texas: Southwest Educational Development Laboratory.

Fullan, M. (2005). *The New Meaning of Education Change*. London: Routledge/Falmer.

Krungsri Academy (2564). *Teamwork อย่างไรให้มีประสิทธิภาพ*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.krungsri.com/th/plearn-plearn/effective-result-of-perfect-teamwork> [ วันที่ 23 กันยายน 2566 ].

การศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน  
Study of Teamwork Components of Teachers in Schools Under

สุดารัตน์ ศรีโยหะ Sudarat Sriyoha

วัลนิกา ฉลากบาง Wannika Chalakbang

เอกลักษณ์ เพียสา Akkaluck Pheasa

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand

Bennysu.35@gmail.com



Haripunchai Review 23/10/2023

Haripunchai Review 19/12/2023

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยใช้วิธีการวิจัยเอกสาร มี 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัย จำนวน 10 แหล่ง เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนและคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป และขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เครื่องมือ ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสารและแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ผลการวิจัยพบว่า**

องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมมีความเหมาะสมในระดับมาก ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 2) การสื่อสารแบบเปิดเผยความเหมาะสมในระดับมาก ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 3) การมีปฏิสัมพันธ์ความเหมาะสมในระดับมาก ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 4) การมีเป้าหมายเดียวกันความเหมาะสมใน

ระดับมาก ประกอบด้วย 4 พฤติกรรมบ่งชี้ และ 5) การไว้วางใจซึ่งกันและกันความเหมาะสมในระดับมาก ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

**คำสำคัญ :** การทำงานเป็นทีม, การทำงานเป็นทีมของครู.

## Abstract

This research is under the research topic Study of Teamwork Components of Teachers in Schools Under The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom, The purpose of this research was to study the components of teamwork among teachers in schools. Using the document research method, there are 2 steps: Step 1: study documents and research from 10 sources to analyze and synthesize the elements of teamwork among teachers in schools and select elements with a frequency of 50 percent or more; and step Part 2: Evaluating the appropriateness of the teamwork components of school teachers. by 5 experts. Tools include a document synthesis form and a questionnaire with a 5-level estimation scale. Analytical statistics include frequency, percentage, mean, and standard deviation.

### The research findings revealed

1) Components of teamwork among teachers in schools consist of 5 elements:

1) Participation is appropriate at a high level, consisting of 5 indicating behaviors.

2) Open communication is appropriate at a high level, consisting of 5 indicating behaviors. 3) Having Interaction, appropriateness at a high level, consists of 5 indicating behaviors, 4) having the same goal, appropriateness at a high level, consisting of 4 indicating behaviors, and 5) mutual trust, appropriateness at a high level, consisting of 5 indicating behaviors. Every component is appropriate at a high level.

**Keyword:** Teamwork, Teacher Teamwork.

## บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติได้ดำเนินการยกร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

ตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ ภายใต้กรอบระยะเวลาของแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาประเทศในระยะสั้น จึงได้กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 เป็นกลไกการขับเคลื่อนประเทศในระยะเริ่มต้น เพื่อกำกับการพัฒนาให้เป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ต่อไป แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมเกื้อกูล อนุรักษ์ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม ส่วนแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579) เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ การทำงานเป็นทีมนั้นช่วยให้เกิดความสำเร็จในงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ส่งเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงานเป็นทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องประกอบด้วยความสามารถพิเศษ (Talent) ความรู้ Knowledge การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสบการณ์และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงานของทีม ความสำคัญของการรวมตัวกันเพื่อทำงานเป็นทีมความรู้ความสามารถ และศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อนำจุดดี จุดด้อย ความรู้และความสามารถที่แตกต่างกันเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม (ลำเทียน เผ่าอาจ, 2559, หน้า 22)

ปัญหาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนอยู่ที่การทำงานของครูที่ได้รับมอบหมายโดยคำสั่งของโรงเรียนส่วนใหญ่แล้วจะละเลยในเรื่องของการประชุมกลุ่มย่อยในแต่ละฝ่าย ไม่มีการชี้แจงรายละเอียด ทำให้เมื่อเกิดปัญหาไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ต้องสอบถามผู้รู้หรือหัวหน้างานในฝ่ายนั้น ๆ ทำให้งานเกิดความล่าช้า (อรุณวดี รื่นรัมย์, 2553, หน้า 4) การสร้างทีมงานช่วยให้องค์กรสามารถรวมพลังในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมที่มีคุณภาพจะต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มบุคคลในการที่จะให้งานประสบความสำเร็จ การร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ดึงความคิดใหม่ ๆ มา

ปรับปรุงพัฒนางาน ผลการปฏิบัติงานที่ได้ย่อมสูงกว่าการทำงานของบุคคลเดียว ผลงานคุณภาพส่งผลให้องค์การเจริญก้าวหน้าทัดเทียมคู่แข่งหรือพร้อมที่จะนำหน้าคู่แข่ง ทีมงานยังถือเป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานนั้น ๆ ด้วย (สุทธิรัตน์ นาคราช, 2558, หน้า 66) จะเห็นได้ว่าสถานศึกษาใดที่มีการทำงานเป็นทีมจะส่งผลให้การบริหารงานในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ (มัลลิกา วิชบุรุษกิจ, 2553, หน้า 3)

จากปัญหาดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนว่ามีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลเพื่อนำไปกำหนดเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัยโดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัย เพื่อศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยมีขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้

#### 1. ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1.1 ศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ตามแนวคิดของนักวิชาการและเอกสารที่เกี่ยวข้อง 10 แหล่ง ได้แก่ ไพวัล ไชยทองศรี (2558); สุทธิรัตน์ นาคราช (2558); ลำเทียน เผ่าอาจ (2559); สิริชัย นนทะศรี (2559); นัฐธิดา วงษ์รัต (2560); อริศขรา อุ่มสิน (2560); อมรรัตน์ สิงโต (2560); ปัสรินญา ผ่องแผ้ว (2563); Parker (1994); McCloskey and Maas (1998, อ้างถึงใน พรเพชร คำสวัสดิ์, 2558)

1.2 สังเคราะห์องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยแจกแจงความถี่และสรุปผลโดยใช้เกณฑ์ค่าความถี่ที่มีค่าเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไปของความถี่ทั้งหมดพบว่า องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม (ร้อยละ 90) 2) การสื่อสารแบบเปิดเผย (ร้อยละ 90) 3) การมีปฏิสัมพันธ์ (ร้อยละ 70) 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน (ร้อยละ 70) และ 5) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน (ร้อยละ 70)

## 2. ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

ในขั้นตอนนี้จะทำการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ดังนี้

2.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปและมีประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.3 ครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2.4 ศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์ในการทำงานนิเทศการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสังเคราะห์เอกสารสร้างขึ้นเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบจากแนวคิดของนักวิชาการ และองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจำนวน 10 แหล่ง เพื่อใช้ในการแจกแจงความถี่

2. แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 100) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึงระดับมากที่สุด 4 หมายถึง ระดับมาก 3 หมายถึง ระดับปานกลาง 2 หมายถึงระดับน้อย และ 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสังเคราะห์เอกสาร ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

2. แบบสอบถาม ใช้เพื่อประเมินองค์ประกอบ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 21) ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมมาก ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมน้อย และค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50

หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมน้อยที่สุด โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือก องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสม

### ผลการวิจัย

ผลการศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังตาราง 1 มีรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

**ตาราง 1** การสังเคราะห์องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

| องค์ประกอบ               | ไพล์ ไชยทองศรี (2558) | สุทธิรัตน์ นาคราช (2558) | ลำเทียน เฝ้าอาจ (2559) | สิริชัย นนทะศรี (2559) | นัฐธิดา วงษ์รอด (2560) | อริศรา อุ่มสิน (2560) | อมรรัตน์ สิงโต (2560) | ปัสริณญา ผ่องแผ้ว (2563) | Parker (1994) | McCluskey and Maas | ความถี่ | ร้อยละ | องค์ประกอบที่เลือก |
|--------------------------|-----------------------|--------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|---------------|--------------------|---------|--------|--------------------|
| 1. การมีปฏิสัมพันธ์      |                       |                          |                        |                        |                        |                       |                       |                          |               |                    | 7       | 70     | ✓                  |
| -การมีปฏิสัมพันธ์        | ✓                     |                          | ✓                      |                        |                        |                       | ✓                     |                          | ✓             |                    |         |        |                    |
| - การมีมนุษยสัมพันธ์     |                       | ✓                        |                        | ✓                      | ✓                      |                       |                       |                          |               |                    |         |        |                    |
| 2. การมีเป้าหมายเดียวกัน | ✓                     | ✓                        | ✓                      |                        |                        |                       | ✓                     | ✓                        | ✓             | ✓                  | 7       | 70     | ✓                  |
| 3. การมีภาวะผู้นำ        | ✓                     |                          |                        |                        |                        |                       |                       |                          | ✓             |                    | 2       | 20     |                    |
| 4. การมีส่วนร่วม         | ✓                     | ✓                        | ✓                      | ✓                      | ✓                      | ✓                     | ✓                     |                          | ✓             | ✓                  | 9       | 90     | ✓                  |
| 5. การมีความรับผิดชอบ    | ✓                     |                          |                        |                        |                        |                       |                       |                          |               | ✓                  | 2       | 20     |                    |
| 6. การสื่อสารแบบเปิดเผย  |                       | ✓                        |                        |                        |                        | ✓                     | ✓                     | ✓                        |               | ✓                  | 9       | 90     | ✓                  |
| -การติดต่อสื่อสารที่ดี   |                       |                          | ✓                      | ✓                      | ✓                      |                       |                       |                          | ✓             |                    |         |        |                    |
| -การสื่อสารอย่างเปิดเผย  |                       |                          |                        |                        |                        |                       |                       |                          |               |                    |         |        |                    |

## ตาราง 1 (ต่อ)

| องค์ประกอบ                                   | ไพวัล ไชยทองศรี (2558) | สุทธิรัตน์ นาคราช (2558) | ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) | สิริชัย นนทะศรี (2559) | นัฐธิดา วงษ์รอด (2560) | อริศรา อิ่มสิน (2560) | อมรรรัตน์ สิงโต (2560) | ปัทริณญา ผ่องแผ้ว (2563) | Parker (1994) | McCloskey and Maas | ความถี่ | ร้อยละ | องค์ประกอบที่เลือก |
|----------------------------------------------|------------------------|--------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|-----------------------|------------------------|--------------------------|---------------|--------------------|---------|--------|--------------------|
| 7. บทบาทที่สมดุล                             |                        | √                        |                        |                        |                        |                       |                        |                          |               |                    | 1       | 10     |                    |
| 8. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน                  |                        | √                        | √                      | √                      | √                      |                       | √                      | √                        |               | √                  | 7       | 70     | √                  |
| 9. การยอมรับนับถือ                           |                        |                          | √                      | √                      |                        |                       |                        | √                        |               |                    | 3       | 30     |                    |
| 10. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน |                        |                          |                        | √                      | √                      |                       |                        |                          |               |                    | 2       | 20     |                    |
| 11. การกำหนดบทบาทและมอบหมายงานที่ชัดเจน      |                        |                          |                        | √                      |                        |                       |                        |                          | √             |                    | 2       | 20     |                    |
| 12. การประสานงาน                             |                        |                          |                        |                        |                        | √                     |                        |                          |               |                    | 1       | 10     |                    |
| 13. การมีความคิดสร้างสรรค์                   |                        |                          |                        |                        |                        | √                     |                        |                          |               |                    | 1       | 10     |                    |
| 14. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง                |                        |                          |                        |                        |                        | √                     |                        |                          |               |                    | 1       | 10     |                    |
| 15. การสร้างความร่วมมือ                      |                        |                          |                        |                        |                        |                       |                        | √                        |               |                    | 1       | 10     |                    |
| 17. การยอมรับฟังซึ่งกันและกัน                |                        |                          |                        |                        |                        |                       |                        |                          | √             |                    | 1       | 10     |                    |
| 18. ความคิดเห็นตรงกันข้ามทางบวก              |                        |                          |                        |                        |                        |                       |                        |                          | √             |                    | 1       | 10     |                    |

|                               |   |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |    |  |
|-------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|----|--|
| 19. ความเห็นพ้องเดียวกัน      |   |   |   |   |   |   |   |   | √  |   | 1 | 10 |  |
| 20. รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย |   |   |   |   |   |   |   |   | √  |   | 1 | 10 |  |
| 21. การประเมินผล              |   |   |   |   |   |   |   |   | √  |   | 1 | 10 |  |
| รวม                           | 5 | 6 | 6 | 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 12 | 5 |   |    |  |

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน พบว่า มี 21 องค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ที่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ผลการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม (ร้อยละ 90) 2) การสื่อสารแบบเปิดเผย (ร้อยละ 90) 3) การมีปฏิสัมพันธ์ (ร้อยละ 70) 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน (ร้อยละ 70) และ 5) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน (ร้อยละ 70)

**ตาราง 2** ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม (ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน)

| องค์ประกอบ                                                               | ความเหมาะสม |      |           |
|--------------------------------------------------------------------------|-------------|------|-----------|
|                                                                          | $\bar{x}$   | S.D  | แปลผล     |
| 1. การมีส่วนร่วม                                                         | 4.32        | 0.88 | มาก       |
| 1.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน | 4.80        | 0.45 | มากที่สุด |
| 1.2 ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการวางแผนงาน              | 4.40        | 0.90 | มาก       |
| 1.3 ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและดำเนินงาน                 | 4.20        | 0.84 | มาก       |
| 1.4 ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลในการทำงาน                 | 4.20        | 1.30 | มาก       |
| 1.5 ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่เกิดจากการทำงาน     | 4.00        | 1.26 | มาก       |

| องค์ประกอบ                                                                                               | ความเหมาะสม |      |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|-----------|
|                                                                                                          | $\bar{x}$   | S.D  | แปลผล     |
| <b>2. การสื่อสารแบบเปิดเผย</b>                                                                           | 4.36        | 0.52 | มาก       |
| 2.1 ครูและบุคลากรได้รับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างทั่วถึงและตรงไปตรงมา                                     | 4.60        | 0.55 | มากที่สุด |
| 2.2 ครูและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย                                          | 4.80        | 0.45 | มากที่สุด |
| 2.3 ครูและบุคลากรมีการสื่อสารที่ชัดเจน เข้าใจง่าย และตรงกัน                                              | 4.40        | 0.90 | มาก       |
| 2.4 ครูและบุคลากรมีการพูดคุยเกี่ยวกับปัญหา ข้อสงสัยอย่างเปิดเผย                                          | 4.00        | 0.71 | มาก       |
| 2.5 ครูและบุคลากรสามารถสื่อสารหรือแสดงความคิดเห็นโดยปราศจากความวิตกกังวลใจว่าจะมีผลต่อหน้าที่การงานของตน | 4.00        | 0.71 | มาก       |
| <b>3. การมีปฏิสัมพันธ์</b>                                                                               | 4.32        | 0.61 | มาก       |
| 3.1 ครูและบุคลากรมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน                                                               | 4.40        | 0.55 | มาก       |
| 3.2 ครูและบุคลากรมีการช่วยเหลือกันและมีน้ำใจต่อกัน                                                       | 4.20        | 0.84 | มาก       |
| 3.3 ครูและบุคลากรให้การสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน                                                     | 4.60        | 0.55 | มากที่สุด |
| 3.4 ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน                                                               | 4.20        | 0.87 | มาก       |
| 3.5 ครูและบุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกันได้                                            | 4.20        | 0.87 | มาก       |
| <b>4. การมีเป้าหมายร่วมกัน</b>                                                                           | 4.40        | 0.52 | มาก       |
| 4.1 ครูและบุคลากรกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน                                            | 4.40        | 0.55 | มาก       |
| 4.2 ครูและบุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงาน                                                             | 4.60        | 0.55 | มากที่สุด |

| องค์ประกอบ                                                                       | ความเหมาะสม |      |           |
|----------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|-----------|
|                                                                                  | $\bar{x}$   | S.D  | แปลผล     |
| 4.3 ครูและบุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ                   | 4.40        | 0.55 | มาก       |
| 4.4 ครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย             | 4.20        | 0.84 | มาก       |
| <b>5. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน</b>                                               | 4.28        | 0.58 | มาก       |
| 5.1 ครูและบุคลากรไว้วางใจซึ่งกันและกันและสามารถทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย | 4.40        | 0.55 | มาก       |
| 5.2 ครูและบุคลากรเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตนเองและทีมงาน                   | 4.60        | 0.55 | มากที่สุด |
| 5.3 ครูและบุคลากรมีความจริงใจต่อการทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ                       | 4.00        | 1.00 | มาก       |
| 5.4 ครูและบุคลากรรับฟังความคิดเห็นด้วยความจริงใจ                                 | 4.20        | 0.84 | มาก       |
| 5.5 ครูและบุคลากรมีความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน                                  | 4.20        | 0.84 | มากที่สุด |
| <b>รวม</b>                                                                       | 4.33        | 0.50 | มาก       |

จากตาราง 3 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่า

1. ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาพรวมพบว่า ทั้ง 5 องค์ประกอบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบ พบว่า การมีส่วนร่วม มีความเหมาะสม ในระดับมาก การสื่อสารแบบเปิดเผย มีความเหมาะสม ในระดับมาก การมีปฏิสัมพันธ์ มีความเหมาะสม ในระดับมาก การมีเป้าหมายร่วมกัน มีความเหมาะสม ในระดับมาก และการไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความเหมาะสม ในระดับมาก

## 2. ผลการประเมินองค์ประกอบรายด้าน พบว่า

2.1 การมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 2) ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการวางแผนงาน มีความเหมาะสมในระดับมาก 3) ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและดำเนินงาน มีความเหมาะสมในระดับมาก 4) ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลในการทำงาน มีความเหมาะสมในระดับมาก และ 5) ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่เกิดจากการทำงาน มีความเหมาะสมในระดับมาก

2.2 การสื่อสารแบบเปิดเผย ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 1) ครูและบุคลากรได้รับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างทั่วถึงและตรงไปตรงมา มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 2) ครูและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 3) ครูและบุคลากรมีการสื่อสารที่ชัดเจน เข้าใจง่ายและตรงกัน มีความเหมาะสมในระดับมาก 4) ครูและบุคลากรมีการพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาข้อสงสัยอย่างเปิดเผย มีความเหมาะสมในระดับมาก และ 5) ครูและบุคลากรสามารถสื่อสารหรือแสดงความคิดเห็นโดยปราศจากความวิตกกังวลใจว่าจะมีผลต่อหน้าที่การงานของตน มีความเหมาะสมในระดับมาก

2.3 การมีปฏิสัมพันธ์ ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 1) ครูและบุคลากรมีความเข้าใจซึ่งกันและกันมีความเหมาะสมในระดับมาก 2) ครูและบุคลากรมีการช่วยเหลือกันและมึน้ำใจต่อกัน มีความเหมาะสมในระดับมาก 3) ครูและบุคลากรให้การสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 4) ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเหมาะสมในระดับมาก และ 5) ครูและบุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกันได้ มีความเหมาะสมในระดับมาก

2.4 การมีเป้าหมายร่วมกัน ประกอบด้วย 4 พฤติกรรมบ่งชี้ 1) ครูและบุคลากรกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกันมีความเหมาะสมในระดับมาก 2) ครูและบุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 3) ครูและบุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถมีความเหมาะสมในระดับมาก และ 4) ครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย มีความเหมาะสมในระดับมาก

2.5 การไว้วางใจซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 1) ครูและบุคลากรไว้วางใจซึ่งกันและกันและสามารถทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมในระดับมาก 2) ครูและบุคลากรเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตนเองและทีมงานมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

3) ครูและบุคลากรมีความจริงใจต่อการทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจมีความเหมาะสมในระดับมาก 4) ครูและบุคลากรรับฟังความคิดเห็นด้วยความเต็มใจ มีความเหมาะสมในระดับมาก และ 5) ครูและบุคลากรมีความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน มีความเหมาะสมในระดับมาก

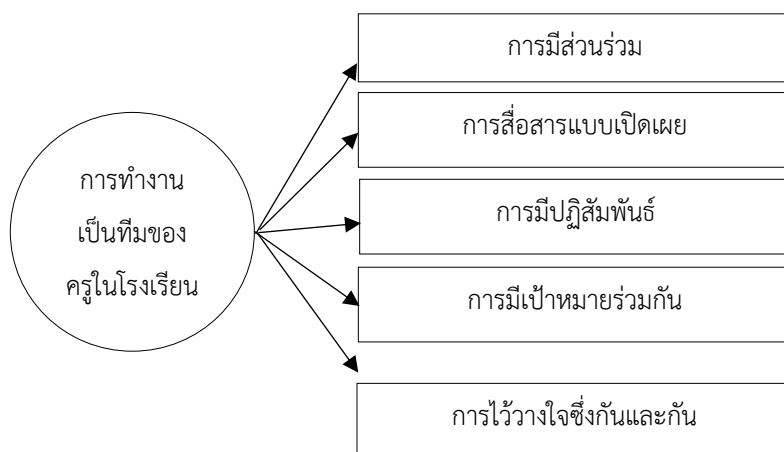
### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน” จากสรุปผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม 2) การสื่อสารแบบเปิดเผย 3) การมีปฏิสัมพันธ์ 4) การมีเป้าหมายร่วมกัน และ 5) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน เมื่อทำการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนมีการกระจายอำนาจการทำงานไปยังบุคลากรทุกฝ่าย ซึ่งบุคลากรถือว่ามีความสำคัญในดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยการให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด วางแผน พุดคุย แสดงความคิดเห็น ร่วมกันดำเนินงานและให้การไว้วางใจซึ่งกันและกัน จึงจะทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของนัฐธิดา วงษ์รอด (2560) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของลำเทียน เผ่าอาจ (2559) ได้ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อำเภอเมือง จังหวัดตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

### องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยทำให้ได้ทราบองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยมีขั้นตอนในการวิจัย ได้แก่ การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม หลังจากนั้นได้นำแบบประเมินเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบเพื่อใช้ในการยืนยันองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาในข้างต้นนั้น แล้วจึงทำการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สามารถอธิบายได้ดังภาพดังนี้



ภาพ 1 แสดงขั้นตอนการวิจัย

### สรุป และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน” พบว่า มี 5 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบทั้งภาพรวมและรายด้าน พบว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก ซึ่งด้านการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน 2) ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการวางแผนงาน 3) ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและ 4) ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลในการทำงาน และ 5) ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่เกิดจากการทำงาน ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 1) ครูและบุคลากรได้รับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างทั่วถึงและตรงไปตรงมา 2) ครูและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย 3) ครูและบุคลากรมีการสื่อสารที่ชัดเจน เข้าใจง่ายและตรงกัน 4) ครูและบุคลากรมีการพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาข้อสงสัยอย่างเปิดเผย มี และ 5) ครูและบุคลากรสามารถสื่อสารหรือแสดงความคิดเห็นโดยปราศจากความวิตกกังวลใจว่าจะมีผลต่อหน้าที่การงานของตน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 1) ครูและบุคลากรมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน 2) ครูและบุคลากรมีการช่วยเหลือกันและมีน้ำใจต่อกัน 3) ครูและบุคลากรให้การสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน 4) ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มี และ 5) ครูและบุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกันได้ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ประกอบด้วย 4 พฤติกรรมบ่งชี้ 1) ครูและบุคลากรกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน 2) ครูและบุคลากรมี

ความสามารถในการปฏิบัติงาน 3) ครูและบุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และ 4) ครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย 5 ผลติกรรมบ่งชี้ 1) ครูและบุคลากรไว้วางใจซึ่งกันและกันและสามารถทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย 2) ครูและบุคลากรเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตนเองและทีมงาน 3) ครูและบุคลากรมีความจริงใจต่อการทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ 4) ครูและบุคลากรรับฟังความคิดเห็นด้วยความเต็มใจ และ 5) ครูและบุคลากรมีความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนได้
- 2) ครูควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของตนในโรงเรียนต่อไป

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
- 2) ผู้บริหารและครูควรนำผลการวิจัยไปสร้างแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน

## References

- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- นัฐธิดา วงษ์รอด. (2560). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ปัสรินญา ผ่องแผ้ว. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล

สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.  
ลำเทียน เฝ้าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมือง  
ตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ การศึกษา  
มหาบัณฑิต ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564). กรุงเทพมหานคร:สำนัก  
นายกรัฐมนตรี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579).

กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค.

สิริชัย นนทะศรี. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ  
การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สุทธิรัตน์ นาคราช. (2558). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ครุศา  
สตรมหาบัณฑิต นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

อมรรัตน์ สิงห์โต. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สกลนคร:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อริศรา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต จันทบุรี:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อรุณวดี รื่นรมย์. (2553). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต  
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

McCloskey, D. C. & Maas, M. (1998). *Interdisciplinary team: The nursing perspective is essential*. Nursing Outlook, 46(4), 157-163.

Parker, G., M. (1994). *Team Players and Teamwork: The New Competitive Business Strategy*. San Francisco, Calif: Jossey-Bass.

## แนวทางการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบำบัดรักษาโรคตามยุควิถีใหม่

### The guideline for applying buddhadhamma in disease healing along with the new normal age

พระปลัดสมโภชน์ ธตธมโม (ทิปะทา) hrapalad Somphod, Thitadhammo

พูนชัย ปันธิยะ Phoonchai Punthiya

เทพประวิณ จันทร์แรง Thepprawin Chanraeng

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Chiang mai Campus

smphochnthipatha@gmail.com



Haripunchai Review 18/11/2023

Haripunchai Review 19/12/2023

#### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์อยู่ 3 ประการ คือ 1. เพื่อศึกษาแนวคิดการรักษาโรคในพระพุทธศาสนา 2. เพื่อศึกษาวิธีการบำบัดโรคของชุมชน ตำบลสวนดอก อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง 3. เพื่อวิเคราะห์แนวทางการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบำบัดรักษาโรค ตามยุควิถีใหม่ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 17 รูป/คน สัมภาษณ์ข้อมูลแบบพรรณนาวิเคราะห์

#### ผลการวิจัยพบว่า

1) แนวคิดการรักษาโรคในพระพุทธศาสนา โรค หมายถึง ความเสียดแทง ภาวะที่ร่างกายทำงานไม่ได้เป็นปกติจากเชื้อโรค เป็นต้น การเจ็บป่วย การได้รับอุบัติเหตุ การผิดปกติของร่างกายและจิตใจ มี 2 ประเภท คือ โรคทางกาย (กายิกโรค) และโรคทางใจ (เจตสิกโรค)

2) วิธีการบำบัดโรคของชุมชน ตำบลสวนดอก อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง 1. การบำบัดโรคด้วยหมอเมือง ใช้หลักวิชาโหราเวช และการตอกเส้น 2. การบำบัดโรคด้วยยาแผนยาตำ 3. การบำบัดโรคด้วยพิธีกรรมปัดเคราะห์ไล่ชานาม 4. การบำบัดโรคด้วยพิธีกรรมสืบทอดอายุ 5. การบำบัดโรคด้วยลานเทวดาเดินเพื่อสุขภาพ โดยที่ชุมชนยึดหลักแห่งการมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพกาย สุขภาพใจของคนในชุมชนได้เป็นอย่างดี

3) แนวทางการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบำบัดรักษาโรคตามยุควิถีใหม่ ประกอบด้วย 1. ประยุกต์ใช้การสร้างความสุขแบบเรียบง่ายในการบำบัดรักษา การปฏิบัติตามอริยมรรคมีองค์ 8 ใน

การสร้างความสุข 2 ประยุกต์ใช้การสร้างการทำความดีทั้งแก่ตนเองและส่วนรวมในการบำบัดรักษา  
กรรมดี คือ กุศลกรรม กรรมที่เป็นกุศล การกระทำที่ดี 3. ประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบำบัดรักษาโรค  
ใช้หลักภวนา 4 นิยาม 5 आयुสูตร และศีล 5

**คำสำคัญ:** การประยุกต์ใช้, หลักพุทธธรรม, การบำบัดรักษาโรค.

## Abstract

This research article has 3 objectives: 1. To study the concept of disease treatment in Buddhism, 2. To study the community disease treatment methods, Suan Dok Subdistrict, Mueang District, Lampang Province, 3. To analyze the guidelines for applying Buddhist principles in the disease treatment according to the new normal era. This is a qualitative research study with in dept interview from 17 key informants. The data synthesize with descriptive analysis

### The research findings

1) The concept of disease treatment in Buddhism: Disease means stabbing, a condition in which the body cannot function normally due to germs, etc., illness, accident, abnormality of the body and mind. That is divided into 2 types- body disease (Kāyikarogo) and heart disease (cetasikarogo) 2) Methods for the community diseases treatment, Suan Dok Subdistrict, Mueang District, Lampang Province: 1. Local doctors along with astrology and acupuncture 2. Herb 3. A ritual to ward off bad luck 4. A ritual to trace destiny and renew life 5. A “Walking angel plaza for health.” The community adheres to the principle of participation in taking care of the physical and mental health of the people in the community 3) The guidelines for applying Buddhist principles in disease treatment according to the new normal era include: 1. Apply the simple act of creating happiness in therapy by following the Noble Eightfold Path to create happiness. 2. Apply to create good karma for both oneself and the public in treatment. Good karma is meritorious karma, wholesome karma, good action. 3. Apply the principles of Dhamma in treating disease using the 4 Bhavanas, the 5 Niyamas, the Ayu Sutta, and 5 precepts.

**Keywords:** applications, Buddhist principles, disease treatment

## บทนำ

ตั้งแต่มนุษย์ถือกำเนิดขึ้นมา ก็มีวิวัฒนาการควบคู่ไปกับธรรมชาติ มาเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน มีความยืดหยุ่นกับสิ่งแวดล้อมธรรมชาติ ทั้ง ดิน น้ำ อากาศ พืช และสัตว์ต่าง ๆ แต่ในช่วงสองศตวรรษที่ผ่านมา ในยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้มนุษย์ห่างจากธรรมชาติอย่างต่อเนื่อง ทศกคติมุษย์ที่มีต่อธรรมชาติเปลี่ยนแปลงไป จากเดิมที่มีความเกื้อกูลยืดหยุ่น กลายเป็นมองตนเองแปลกแยกต่างจากธรรมชาติ ต้องการครอบครองพิชิตธรรมชาติ และจัดการธรรมชาติตามความต้องการของตน จนมาถึงยุค ปัจจุบันนี้จะเห็นได้ว่าภาวะต่าง ๆ บิบบคัอย่างมากมาย ไม่ว่าจะเป็นภัยพิบัติต่าง ๆ ทั่วโลก ภัยจากโรคระบาด ภัยจากธรรมชาติ และภัยจากตนเองหรือมนุษย์ ที่เป็นตัวทำลายโลกอย่างแท้จริง วิถีชีวิตของคนสมัยใหม่ที่ต้องใช้ชีวิตดำรงชีวิตในปัจจุบันให้อยู่รอดอยู่ได้ภายใต้สังคมที่ต้องต่อสู้กับอุปสรรคนานัปการ หนึ่งในอุปสรรคที่มนุษย์ต้องเผชิญหน้านั้นก็คือ โรคภัยไข้เจ็บ

พระพุทธเจ้าทรงจำแนกชนิดของโรคออกเป็น 2 ชนิด คือ โรคทางกาย (กายิกโรโค) และ โรคทางใจ (เจตสิกโรโค) (อง.จตุกก. (ไทย) 21/157/217) ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ 1) โรคทางกาย (กายิกโรโค) (อง.จตุกก. (ไทย) 21/157/217) คำว่า โรคทางกาย หมายถึง โรคที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ทั้งที่เกิดกับอวัยวะภายในและอวัยวะภายนอก 2) โรคทางใจ (เจตสิกโรโค) โรคทางใจ หมายถึง โรคที่เกิดกับจิตใจ (อภิ.สง. (ไทย) 34/6/288) ทำให้จิตใจเป็นทุกข์ และเศร้าหมองพระพุทธศาสนาถือว่า “จิตนี้ผุดผ่อง แต่จิตนั้นแลเศร้าหมอง เพราะอุปกิเลสที่เกิดขึ้นภายหลัง การดำรงชีวิตให้อยู่รอดจากโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ ต้องมองหาวิธีป้องกัน การรักษา การเยียวยา การฟื้นฟู รวมถึงแหล่งที่มาของโรคด้วยความเป็นโรคนั้น ต่างก็มีลักษณะและหลากหลายอาการ ทั้งลักษณะที่แสดงออกทางอารมณ์ และแสดงออกทางการเจ็บปวดทางกาย ดังนั้น การรักษาโรคจึงมีความสำคัญต่อชีวิตของคนในสังคมปัจจุบัน แต่เมื่อไม่นานมานี้ มีสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ได้เกิดขึ้นเมื่อเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 พบเชื้อครั้งแรกที่นครอู่ฮั่น เมืองหลวงของมณฑลหูเป่ย์ ประเทศจีน และเกิดการแพร่กระจายไปยังมณฑลอื่น ๆ อย่างรวดเร็ว (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2566) และเมื่อต้นเดือนมกราคม พ.ศ. 2563 ส่งผลทำให้มีการระบาดใหญ่ จนลุกลามไปทั่วโลก สร้างความหวาดกลัวและส่งผลกระทบต่อสุขภาพ สภาพสังคมและเศรษฐกิจของประชากรทั่วโลก ตามประกาศขององค์การอนามัยโลก เมื่อวันที่ 11 มีนาคม พ.ศ. 2563 (กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2563) จากสถิติเมื่อวันที่ 15 เมษายน พ.ศ. 2563 ประชากรทั่วโลกมีผู้ติดเชื้อ 1,982,939 คน และตาย 126,761 คน

(Dong, E., Du, H., & Gardner, L., 2020) จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาทำให้มีผู้สูญเสียชีวิตเป็นจำนวนมาก ชาวได้แพร่กระจายไปทั่วโลก ทำให้คนทั้งโลกเกิดความวิตกกังวลและมีความหวาดกลัวต่อการระบาดของโรคโควิด ส่งผลให้เกิดความเครียด ความวิตกกังวล ส่งผลต่อสุขภาพจิตเป็นอย่างมาก

จากสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ความทุกข์ในการดำเนินชีวิตของสังคมในปัจจุบันต้องทำการปรับตัวต่อสถานการณ์การระบาดของโรคอุบัติใหม่นี้ และหรือโรคระบาดอื่น ๆ ทั้งปัญหาทางสภาพการณ์ต่าง ๆ ทางสังคม กระแสโลกาภิวัตน์ และสภาพของสิ่งแวดล้อม เกิดปัญหาความเครียดสะสม ปัญหาการว่างงาน ปัญหาการปรับตัวต่อสถานการณ์ ปัญหาการแข่งขัน ปัญหาค่านิยมที่เสื่อมถอย เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้ เป็นปัจจัยหลักต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นต้นเหตุของปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ การมีหลักธรรมทางจิตใจ ในทัศนะทางพุทธศาสนานั้น เป็นไปเพื่อบำรุงหล่อเลี้ยงให้ชีวิตดำรงมีความสุขสงบ เพราะโลกเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา ด้วยเหตุของความเป็นไปแห่งชีวิต การกระทำหรือกรรมที่เป็นวงจร เช่น วัฏฏะ 3 เป็นต้น (อง.ทสก.อ. 3/117-118/375) แนวคิดเรื่องความสุขและทุกข์จากโรคและสังขาร ในพระไตรปิฎก กล่าวว่า “สุขเวทนา ทุกขเวทนา อทุกขมสุขเวทนา คือความสุขที่เกิดจากการเสวยอารมณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งยังเป็นทุกข์ ดังนี้ เรากล่าวหมายเอาความที่สังขารทั้งหลายนั้นเองไม่เที่ยง มีความสิ้นไป เสื่อมไป คลายไป ดับไป แปรปรวนไปเป็นธรรมดา” (ส.สพ. 18/259/284) การดำรงชีวิตที่ดีและการหลีกเลี่ยงจากกิเลส กรรม และวิบาก ด้วย สติ ความระลึกได้ และสัมปชัญญะ เป็นธรรมที่อำนวยประโยชน์แก่ทุกคนในสังคมทั่วไป ด้วยการมีความคิด การพูด และการกระทำที่ดี (พระวชิรวิชญ์ ภัทรเกียรตินันท์, 2563) บุคคลผู้มีศีล สมบูรณ์ด้วยศีล ย่อมได้รับอานิสงส์ในการมีโภคทรัพย์ มีกิตติศัพท์ดีงาม (ที.ม. 10/150/94-95) แนวทางด้านศีลภาวนา คือ ประพตีสัจจ 3 ได้แก่ (1) กายสัจจ (2) วจีสัจจ (3) มโนสัจจ (พระมหาเชาวฤทธิ์ นรินโท, 2561) และหลักการประยุกต์ใช้หลักศีลภาวนา ก็เพื่อแก้ปัญหาด้านพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตให้มีความสุข เช่น ปฏิบัติตามศีล 5 อย่างเคร่งครัด เป็นต้น (นวินดา นิลวรรณ และคณะ, 2563) การอยู่ร่วมกันด้วยดีในสังคม ศีลภาวนาจึงเป็นการพัฒนาให้ตนมีระเบียบในการดำเนินชีวิต และอยู่ร่วมกับผู้อื่น มีการช่วยเหลือเกื้อกูลไม่เบียดเบียนกัน จึงเป็นกระบวนการติดต่อสัมพันธ์กับโลกภายนอกอย่างรู้เท่าทันต่อสิ่งแวดล้อมทางสังคม ทำให้เป็นผู้มีความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เคารพกฎหมาย เคารพกฎระเบียบทางสังคม อันเป็นการสร้างสันติทั้งภายนอกและภายในให้เกิดขึ้น (พระทองสี ญาณธโร, 2560)

จากพฤติกรรมและวิถีชีวิตของสังคมเปลี่ยนไป จากการปรับตัวทั้งด้านการงาน การเรียน และธุรกิจ เพื่อให้อยู่รอดในสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจรูปแบบใหม่ ภาวะการตกงาน และความเหลื่อมล้ำของรายได้จากการก้าวกระโดดในเทคโนโลยี (ทองศักดิ์ แสงสว่างวัฒนะ และคณะ, 2563) ซึ่งทำให้เกิดแนวคิด ยุควิถีใหม่ (New normal) ที่เป็นการดำเนินรูปแบบชีวิตท่ามกลางสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง กระทั่งกลายเป็นความปรกติใหม่หรือฐานชีวิตใหม่ที่แตกต่างจากเดิมที่มีเหตุปัจจัยหรือเกิดวิกฤติบางอย่างมากระทบจนทำให้วิถีชีวิตแบบเดิมต้องเปลี่ยนแปลงไป กระทั่งกลายเป็นสิ่งที่ปรกติและเป็นมาตรฐานในการดำรงชีวิต เช่นเกิดปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ และเป็นแบบแผนมาตรฐานใหม่ของการเรียนรู้ (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล, 2563)

ดังนั้น ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของแนวทางการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบำบัดรักษาโรคตามยุควิถีใหม่ให้กับสังคม คือ การปรับวิถีการเรียนรู้และดำรงอยู่ของพุทธศาสนิกชนไทยทุกช่วงวัย และควรเป็นหลักการที่เข้าถึงได้ง่าย สามารถปรับใช้กับการดำรงชีวิตได้ ดังแนวคิดที่สัมพันธ์กับกิจกรรมร่วมกับชุมชนของผู้วิจัย โดยมองถึงประเด็น (1) โรค และผลกระทบของโรคในพระพุทธศาสนา (2) หลักธรรม เพื่อการป้องกัน รักษาโรคตามแนวคิดพระพุทธศาสนา และ (3) การประยุกต์ใช้หลักธรรมเพื่อเป็นแนวทางการรักษาโรคตามยุควิถีใหม่ และเป็นที่พึงทางจิตใจ ทั้งสามารถเรียนรู้ที่จะป้องกัน รักษาโรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างทันถ่วงที และเป็นหลักในการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ร่วมกันทำกิจกรรมสร้างสรรค์เกิดประโยชน์ต่อตนเองและชุมชนอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมพระพุทธศาสนา

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดการรักษาโรคในพระพุทธศาสนา
2. เพื่อศึกษาวิธีการบำบัดโรคของชุมชน ตำบลสวนดอก อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
3. เพื่อวิเคราะห์แนวทางการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบำบัดรักษาโรค ตามยุควิถีใหม่

### วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ให้ความสำคัญต่อกระบวนการในการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบำบัดรักษาโรคตามยุควิถีใหม่ แนวคิดการรักษาโรคในพระพุทธศาสนา วิธีการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบำบัดโรคของชุมชน ตำบลสวนดอก อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง และเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบำบัดรักษาโรค ตามยุควิถีใหม่

รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีการศึกษาทั้งภาคเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ดังนี้

#### 1. ภาคเอกสาร (Documentary Research)

รวบรวมข้อมูลเพื่อตอบปัญหาการวิจัยจากเอกสารตามวัตถุประสงค์ ได้แก่

1) เอกสารปฐมภูมิ (Primary Source) คือ คัมภีร์พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539, มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2500, 2535, อรรถกถา ฎีกา อนุฎีกา และปกรณ์พิเศษ

2) เอกสารทุติยภูมิ (Secondary Source) คือ เอกสารทางวิชาการ ได้แก่ ดุษฎีนิพนธ์ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ หนังสือ ตำรา รายงานการวิจัย บทความ บทวิจารณ์ ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ และสื่อออนไลน์จากแหล่งที่น่าเชื่อถือได้

#### 2. สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

รวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 17 รูป/คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์กับตัวบุคคล และ/หรือใช้ระบบออนไลน์ (Online)

### ผลการวิจัย

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 1** แนวคิดเรื่องโรคในพระพุทธศาสนา พบว่า แนวคิดเรื่องโรคในพระพุทธศาสนา คือ การให้คำปรึกษาเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขและความทุกข์ของพุทธศาสนิกชนหรือผู้ที่สนใจในหลักธรรมของพระพุทธศาสนานั้น ย่อมเป็นไปเพื่อให้ชีวิตดีขึ้นพ้นจากความทุกข์และอวิชชาอันเป็นสิ่งที่ปิดกั้นความสุข ความดี และสิ่งดี ๆทั้งหลาย จากข้อมูลที่ได้ทำการศึกษาวิจัย พบว่า ความหมายของโรค คือ ความเสียดแทง ภาวะที่ร่างกายทำงานไม่ได้เป็นปกติจากเชื้อโรค การเจ็บป่วย การได้รับอุบัติเหตุ การผิดปกติของร่างกายและจิตใจ เป็นต้น ซึ่งเป็นปัญหาของมนุษย์ทุกคน ปัญหาของชีวิต คือ ความทุกข์ อาจเป็นโรคแอบแฝงตัวโดยที่ไม่มีการผิดปกติออกมา ภาวะผิดปกติที่เกิดขึ้นทำให้รู้สึกไม่สบาย สาเหตุของการเกิดโรค ความทุกข์เป็นความต้องการหรือความอยากอันเป็นกิเลส ทำให้เกิดโรคสมุฏฐานในการเกิดโรค คือ การรู้ที่ตั้งแรกของการเกิดโรค ภายกับใจสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เกินที่จะแยกส่วนกันอย่างเด็ดขาด ความเจ็บป่วยทางกายเกี่ยวข้องกับความสุขทางใจด้วย สาเหตุของปัญหาสุขภาวะทางจิตใจที่มาจากปัจจัยภายใน ประเภทของโรคในพระพุทธศาสนา ได้แก่ โรคทางใจ สาเหตุของปัญหาสุขภาวะทางจิตใจที่มาจากปัจจัยภายในทางพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึงโรคทางจิตที่มาจากจิตสมุฏฐานว่าเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดโรคทางจิตใจ

และโรคทางกาย เช่น โรคลมเสียดยกตามข้อ โรคผอมเหลืองหรือดีซ่าน โรคปวดศีรษะ โรคนี้เป็นโรคที่เกิดขึ้นได้กับทุกคนและเกิดกับคนทุกเพศทุกวัย หนักบ้างเบาบ้าง แต่บางครั้งก็มีอาการเรื้อรัง โรคทางใจ สาเหตุของปัญหาสุขภาพทางจิตใจที่มาจากปัจจัยภายใน

โรคภัยนั้น เป็นสิ่งที่น่ารังเกียจและเป็นสิ่งที่น่ากลัวเป็นความทุกข์เป็นความเจ็บป่วยของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ทุกคนล้วนแล้วแต่ต้องเป็นโรคด้วยกันทั้งสิ้น เป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์เป็นทุกข์อย่างมาก และเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความวุ่นวายขึ้นในสังคม รวมถึงเป็นสาเหตุที่สำคัญในการทำลายสภาพทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม มนุษย์นั้น ย่อมมีความผิดปกติทั้งทางร่างกายและจิตใจเกิดขึ้นอยู่เสมอ อันได้แก่ โรคที่เกิดขึ้นทางร่างกาย (รูป) และโรคที่เกิดขึ้นทางจิตใจ (นาม) ซึ่งเรียกรวมว่าโรคนามรูป (อง.จตุกก. (ไทย) 21/31/24) ในทางพระพุทธศาสนานั้น โรคนั้น มีอยู่ 2 โรคใหญ่ นั่นคือโรคทางกายกับโรคทางใจ ซึ่งการรักษาในทางพระพุทธศาสนานั้นจะเป็นการรักษาทางใจ ในการให้คำสอนเรียนรู้หลักความจริงของชีวิต และหลักธรรมการเกิดทุกข์ เหตุ และการดับทุกข์ ซึ่งการรักษาในทางพุทธสามารถทำให้ผู้รักษามีสภาพจิตใจที่ดีขึ้นและมีกำลังใจในการเรียนรู้ โดยการนำหลักพุทธธรรมช่วยในการบำบัดรักษา ดังนั้น ความเจ็บป่วยมีอาจแยกออกจากชีวิตได้ เพราะความเจ็บป่วยนั้นเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ตามหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา ชีวิตนั้นสำเร็จมาจากการประกอบเข้าของขันธห้า คือ รูป เวทนา สัญญา สังขาร และวิญญาณ และยังคงอยู่ในอำนาจของกฎของธรรมชาติหรือลักษณะ 3 ประการ คือ อนิจจัง ทุกขัง และอนัตตา ความเจ็บป่วยเป็นหนึ่งในความเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่ความทุกข์ มนุษย์ไม่อาจจะรอดพ้นไปได้

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 2** วิธีการบำบัดโรคของชุมชน ตำบลสวนดอก อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่า 1) การบำบัดโรคด้วยหมอเมือง หมอเมือง หมายถึง หมอแผนโบราณ ทำการรักษาโรคภัยไข้เจ็บด้วยวิชาการที่สืบทอดกันมาจากบรรพบุรุษหลายชั่วอายุคน เป็นการรักษาตามประเพณีที่สืบทอดกันมา เป็นองค์ความรู้และภูมิปัญญาล้านนา มีตำราหรือเรียก “ปื๊บ” เป็นตำรายาสมุนไพร และเครื่องมือในการศึกษาหาความรู้ เรียกว่ามรดกแห่งการรักษา (traditional healing) มีระบบการรักษาแบบองค์รวม (holistic) คือ กาย จิต และ วิญญาณ ควบคู่กัน การรักษาแบบหมอเมือง ไม่ได้พึ่งแต่สารสังเคราะห์ที่สมัยใหม่เรียกว่า “ยา” แม้ว่าบางส่วนใช้สารที่ได้จากสมุนไพรในธรรมชาติ แต่หมอเมืองยังรวมไปถึงความเชื่อ จิตวิญญาณ และพลังชุมชนด้วย เรียกได้ว่า เป็นองค์ความรู้แบบองค์รวม โดยมีเป้าหมาย คือ สันติสุขของบุคคลและชุมชน และโหราเวช คือ วิชาพยากรณ์ปุมโรคในร่างกายมนุษย์ก่อนจะทำการรักษา โดยถือเอาตำแหน่งของดาวนพเคราะห์ที่โคจรในเรือนชะตาของแต่ละบุคคล ประกอบด้วยหลักวิชาปรวนแปรของธาตุเจ้าเรือน ภินนะ จรณะ มรณะ และกฎสภาวะแวดล้อม

ของธรรมชาติเป็นตัวกำหนด และการตอกเส้น คือ ภูมิปัญญาของหมอพื้นบ้านล้านนาในการบำบัดรักษาช่วยเหลือตัวเองและชุมชนมาแต่โบราณ พัฒนามาจากหมอช้างหม่อม้าในเขตล้านนา มีพญาจักรเป็นบุคคลสำคัญ 2) **การบำบัดโรคด้วยยาฝนยาต้ม** ยาฝน คือ สมุนไพรที่ใช้รักษาโรคด้วยวิธีการนำตัวยามาฝนกับน้ำกระสายแล้วให้ผู้ป่วยดื่ม ทาบริเวณที่มีอาการ ยาฝนที่ใช้รักษาโรคมักจะเรียกว่า ยาแก้ ในอดีตชาวล้านนามักจะมียาฝนไว้ประจำบ้านหรือติดตัวไปตามที่ต่าง ๆ หากมีผู้ป่วยฉุกเฉินสามารถฝนยารักษาได้ทันทั่วทั้งที่ เรียกว่า ยาแก้ทันใจ ส่วน “การฮิบยาต้ม” เป็นการต้มเพื่อให้ได้ตัวยาสมนไพรใช้ดื่มรักษาโรค เช่น แก้ปวดหลัง ปวดเอว บำรุงร่างกาย เพิ่มพลัง เป็นต้น ยาต้มบางปาก (ตำรับ) ก็ใช้ตัวยาสด บางปากก็ใช้ตัวยาแห้ง แต่ละปากจะมีตัวยาต่างกัน 3) **การบำบัดโรคด้วยพิธีกรรมปิดเคราะห์ละนาม** พิธีกรรมบูชาข้าวลดเคราะห์นั้น ถือเป็นพิธีที่รักษาผู้ป่วยที่ไม่สบาย เกิดอุบัติเหตุ หรือเกิดจากการทลายหักจากเจ้าทรง โดยพระสงฆ์หรือหมคนายกเป็นผู้ประกอบพิธี ที่วัดในวันพระ หรือช่วงเวลาภาคเช้าของวันที่ได้ฤกษ์งามยามดี พิธีกรรมนี้เกี่ยวกับการทำนายทายทัก เรื่องของดวงชะตา เกี่ยวข้องกับอุบัติเหตุ และเกี่ยวข้องกับความเชื่อถึงอายุตกละเลขคี่ เช่น 1 3 5 7 9 ด้วย ปัจจุบันชาวบ้านรุ่นตาดยาย พ่อแม่ จะเชื่อถือพิธีกรรมนี้และนิยมกระทำกัน เครื่องประกอบพิธีกรรมประกอบด้วยด้ายสายสิญจน์ที่ชุบน้ำมันมะกอก มีข้าวเหนียวคู่เท่ากับอายุ 4) **การบำบัดโรคด้วยพิธีกรรมสืบชะตาต่ออายุ (ผู้ป่วยพยาธิ)** พิธีกรรมสืบชะตาต่ออายุ (ผู้ป่วยพยาธิ) เป็นพิธีกรรมที่ใช้รักษาผู้ป่วยที่ไม่สบาย ป่วยเรื้อรัง เป็นๆ หายๆ ส่วนมากจะทำให้ผู้สูงอายุ ซึ่งการประกอบพิธีนั้น พระสงฆ์และหมคนายกประกอบพิธีร่วมกัน ณ ที่บ้านของผู้ป่วย หรือทำที่วิหารในวัด มักทำพิธีในช่วงสาย ประมาณ 9-10 โมง เป็นต้นไป ไม่ให้เลยเที่ยง นิยมทำพิธีกับคนเฒ่าคนแก่ที่เป็นพยาธิ เป็นโรคอะไรก็ตามที่ไม่หายขาด 3 วันดี 4 วันไข้ ก็จะทำพิธี เอาความสบายใจของคนป่วยและลูกหลาน พิธีสืบชะตาต่ออายุนั้น มีความแตกต่างกันกับพิธีสืบชะตาทั่วไป 5) **การบำบัดโรคด้วยลานเทวดาเดินเพื่อสุขภาพ** การบำบัดโรคด้วยกิจกรรมกีฬานั้น ชุมชน ตำบลสวนดอก อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ได้ให้ความสำคัญและได้ส่งเสริมกิจกรรมโครงการลานธรรม ลานกีฬา ด้านยาเสพติด พิชิตโรค ลานธรรมขึ้นมา โดยได้จัดการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ในช่วงฤดูเข้าพรรษา ตลอด 3 เดือน สำหรับนักเรียนเข้าอบรมได้ตั้งแต่ วันจันทร์-วันศุกร์ ส่วนได้จัดอบรมในวันเสาร์และวันอาทิตย์ เป็นกลุ่มของเยาวชนและประชาชนโดยทั่วไป โดยเฉพาะชุมชน ตำบลสวนดอก อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง โดยมีวัตถุประสงค์ 1. เรียนรู้พุทธประวัติพระพุทธเจ้า 2. เรียนรู้หลักการธรรมของพระพุทธเจ้า 3. เรียนรู้การนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อป้องกันโรค

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 3** แนวทางการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบำบัดรักษาโรคตามยุควิไลใหม่ พบว่า การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบำบัดโรค คือ 1) การประยุกต์ใช้หลักปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานในการบำบัดโรค เน้นการฝึกการบริหารจิต ควบคุมกายใจให้มีสติ และเป็นสมาธิ การที่ปฏิบัติสมาธิเจริญสติ ทำให้ระบบกลไก ของร่างกายผ่อนคลายและเรียนรู้การทำงานแต่ละส่วนของร่างกาย 2) การประยุกต์ใช้การสร้างความสุขในการบำบัดโรค การสร้างความสุขแบบเรียบง่ายในทางพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึงความสุขในแต่ละระดับด้วยการปฏิบัติตามอริยมรรคในการสร้างความสุข 3) การประยุกต์ใช้การสร้างการทำความดีทั้งแก่ตนเองและส่วนรวมในการบำบัดโรค กรรมดี คือ กุศลกรรม กรรมที่เป็นกุศล การกระทำที่ดี ฉลาด เกิดจากปัญญาส่งเสริมคุณภาพของชีวิตจิตใจให้บริสุทธิ์ ผ่องใส 4) การประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบำบัดโรคใช้หลักภavana 4 นิยาม 5 อายุสูตร และศีล 5 ทำให้เข้าใจถึงหลักพุทธธรรมที่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือทำให้เกิดความคิดที่ดี เป็นกุศลจิตและเป็นสิ่งที่ทำให้ห่างไกลจากอาสวะกิเลสเครื่องเศร้าหมองต่าง ๆ และถึงพร้อมด้วยปัญญา นำพาชีวิตปลอดภัยจากโรคภัยต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี แนวคิดการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบำบัดรักษาโรค ภavana 4 คือ การดำเนินชีวิตตามหลักการพัฒนาอินทรีย์ การดำเนินชีวิตตามหลักศีลภavana การมีจิตใจที่พัฒนาให้เข้มแข็ง การดำเนินชีวิตตามหลักปัญญาภavana ได้แก่ การรู้และเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง รู้เท่าทันสภาวะของโลกและชีวิต นิยาม 5 ประกอบด้วย อุตุนิยาม คือ กฎธรรมชาติที่เกี่ยวกับปรากฏการณ์ฝ่ายวัตถุ พินนิยาม คือ กฎธรรมชาติที่เกี่ยวกับการสืบพันธุ์หรือที่เรียกว่าพันธุ์กรรม จิตนิยาม คือ กฎธรรมชาติที่เกี่ยวกับการทำงานของจิต กรรมนิยาม คือ กฎธรรมชาติที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ และพุทธอุบัตินิยาม คือ ความแน่นอนของการปฏิบัติเป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้าแต่ละพระพุทธเจ้าจะมีปรากฏการณ์หรือเหตุการณ์พิเศษต่าง ๆ อายุสูตร คือ ทำสิ่งที่เป็นสปปายะ รู้จักประมาณในสิ่งที่เป็นสปปายะ บริโภคสิ่งที่ย่อยง่าย เทียวในเวลาที่เหมาะสม ประพฤติพรหมจรรย์ มีศีล มีกัลยาณมิตร (มิตรดี) และมีการประยุกต์ประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบำบัดรักษาโรคทางกายได้แก่ โรคที่เกิดขึ้นกับอวัยวะในส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย เช่น โรคท้อง โรคฟัน โรคไข้หวัด โรคทางกายนี้มีสาเหตุมาจากการเปลี่ยนแปลงของฤดูกาลและความไม่สมดุลของธาตุ เป็นต้น แนวทางด้วยกัน คือ การดูแลรักษาด้วยยาสมุนไพรและการดูแลรักษาด้วยธรรมโอสธ การแพทย์แผนไทย การเจ็บป่วยเกิดจากธาตุดิน น้ำ ลม ไฟในร่างกายขาดความสมดุล ดูแลรักษาด้วยยาสมุนไพร ตำรับ นวด อบ ประคบ งดอาหารแสลง เป็นต้น การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบำบัดรักษาโรคทางใจ ส่วนโรคทางใจเกิดจากการที่จิตใจถูกครอบงำด้วยอุปกิเลสอาสวะ คือ ความโลภ ความโกรธ

และความหลง และความเจ็บป่วยที่มีในกาย สามารถทำให้เกิดความทุกข์ทางใจ โดยเสริมรักษาทางด้านจิตใจ เช่น การสวดมนต์ สมาธิ สันทนาธรรม คือ จิตตานามัย

## อภิปรายผลการวิจัย

**อภิปรายวัตถุประสงค์ข้อที่ 1** แนวคิดการรักษาโรคในพระพุทธศาสนา โรคในพระพุทธศาสนา หมายถึง ความเสียตาง ภาวะที่ร่างกายทำงานไม่ได้เป็นปกติจากเชื้อโรค เป็นต้น การเจ็บป่วย การได้รับอุบัติเหตุ การผิดปกติของร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นปัญหาของมนุษย์ทุกคน ปัญหาของชีวิต คือ ความทุกข์ อาจเป็นโรคแอบแฝงตัวโดยที่ไม่มีการผิดปกติออกมา ภาวะผิดปกติที่เกิดขึ้นทำให้รู้สึกไม่สบาย สอดคล้องกับงานวิจัยของพระปารวตร จตโสภโณ (ปัญญาเจริญ) เรื่อง “พิธีกรรมการบำบัดโรคของชาวพุทธไทเขินลุ่มน้ำขาน” ผลการวิจัยพบว่า พิธีกรรมบำบัดโรค มีผู้ประกอบพิธีกรรมบำบัดโรคอยู่ 3 กลุ่ม คือ พระสงฆ์ มัคทายก และหมอฟันบ้าน ในงานวิจัยนี้ศึกษาอยู่ 9 พิธีกรรม ได้แก่ พิธีกรรมสูตรกัมบาตร (दानข้าวกลางทาง) พิธีกรรมสืบชะตาต่ออายุ (ผู้เป็นพยาธิ) พิธีกรรมส่งเทวดา 9 หมู่ พิธีกรรมบูชาข้าวลดเคราะห์ พิธีกรรมส่งพ่อเกิดแม่เกิด (ส่งหาบส่งกอน) พิธีกรรมส่งชนหน้าชนหลัง พิธีกรรมส่งปู่เถนย่าเถน พิธีกรรมส่งเคราะห์นะรา และพิธีกรรมช้อนขวัญ-ฮ้องขวัญ ซึ่งพิธีกรรมต่างๆ นี้ ส่วนใหญ่ใช้กับเด็ก ใช้กับผู้ประสบอุบัติเหตุ ผู้ที่ถูกทำนายทายทัก หรือผู้ที่มีอาการป่วยเรื้อรัง มีการใช้บทสวดมนต์ มีการใช้คาถาและมีการใช้น้ำบำบัดโรคในการประกอบพิธีกรรม เช่น มนต์คาถาใส่น้ำมันต์ โดยใช้บทสวดมนต์ในบทพระปริตร เพื่ออาบหรือประพรม ถือว่าเป็นมงคล มีการให้ทำทานโดยการทานขันข้าว ถวายสังฆทาน และรักษาศีล เพื่อให้อาการเจ็บป่วยทุเลาเป็นการบำบัดทุกข์ทางใจ มีการใช้ดอกไม้ ธูป เทียน เพื่อสื่อถึงการระลึกถึงพระรัตนตรัย มีการใช้สมุนไพรและมีการงดของแสลง เช่นเดียวกับในพระพุทธศาสนาที่ให้ภิกษุผู้ป่วยไข้ดเว้นของแสลงต่อโรค ผลการรักษาโรคทางร่างกายและทางจิตใจพบว่า ส่วนใหญ่มีอาการทุเลาลง ผู้ประกอบพิธีกรรมมีกระบวนการที่หลากหลาย และมีเครื่องที่ใช้ประกอบพิธีกรรมการบำบัดบางอย่าง เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับหลักธรรมในพระพุทธศาสนา (พระปารวตร จตโสภโณ (ปัญญาเจริญ), 2559 : บทคัดย่อ)

**อภิปรายผลวัตถุประสงค์ข้อที่ 2** วิธีการบำบัดโรคของชุมชน ตำบลสวนดอก อำเภอเมืองจังหวัดลำปาง มีการบำบัดโรคด้วยหมอเมือง ด้วยยาสมุนไพร พิธีกรรมปิดเคราะห์เลาะนาม พิธีกรรมสืบชะตาต่ออายุ และลานเทวดาเดินเพื่อสุขภาพ โดยที่ชุมชนยึดหลักแห่งการมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพกายสุขภาพใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของอวิศา ทับทิมแท้ เรื่อง “การบำบัดแนวพุทธที่ปรากฏในพิธีกรรมล้านนา” ผลการศึกษา พบว่า หลักการบำบัดแนวพุทธของหมอฟันบ้านในพิธีกรรมล้านนา พบว่า มีการคัดเลือกผู้ที่จะเรียนวิชาหมอฟันบ้านต้องผ่านการบวชเรียนโดยได้รับการถ่ายทอด

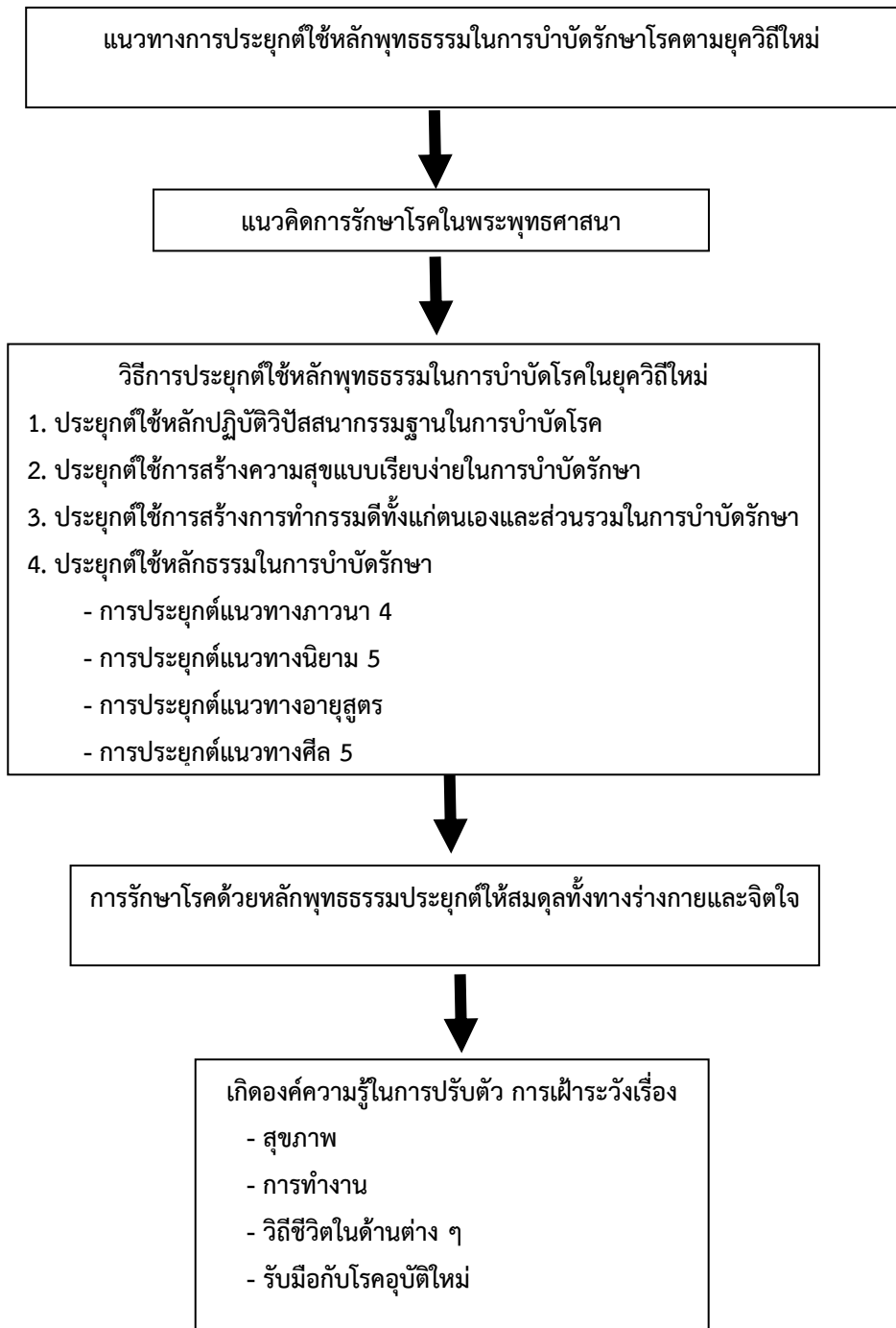
วิชาขณะเป็นพระภิกษุ หมอพื้นบ้านส่วนใหญ่มีฐานะยากจน เนื่องจากถือหลักสันโดษ มีความพอใจในปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต อีกทั้งการปฏิบัติธรรมโดยการรักษาศีล การสวดมนต์และการเข้าปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน นอกจากนี้ยังมีการปฏิบัติตนตามหลักพรหมวิหารและเชื่อว่าโรคเกิดจากอำนาจเหนือธรรมชาติ ขณะที่พระพุทธศาสนากล่าวถึงสาเหตุการเกิดโรคว่าเกิดจากกรรม และธาตุ 4 ไม่สมดุล ส่วนกระบวนการบำบัดแนวพุทธของหมอพื้นบ้านในพิธีกรรมล้านนา ได้แก่ การระลึกถึงพระรัตนตรัยในการบำบัดโรค โดยตั้งแต่เริ่มการบำบัดและขณะทำพิธีกรรม ในขณะที่หมอพื้นบ้านถือฤกษ์ยามในการประกอบพิธีกรรม แต่ในพระพุทธศาสนา พระพุทธองค์ไม่พึงให้กระทำ นอกจากนี้ยังมีการใช้บทสวดมนต์และคาถาโดยใช้บทสวดมนต์ในพระปริตร หมอพื้นบ้านและผู้มารับการบำบัดมีข้อปฏิบัติด้านการงดของแสลง เนื่องจากมีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้รับการบำบัดทุเลาหรือหายจากโรค ในพระพุทธศาสนาพระพุทธองค์ทรงห้ามพระภิกษุฉันเนื้อบางประเภท นอกจากนั้นหมอพื้นบ้านให้ผู้รับการบำบัดให้ไปทำทาน รักษาศีล ภาวนา โดยมีจุดหมายสูงสุด คือ พระนิพพาน หมอพื้นบ้านมีการใช้น้ำในการบำบัดโรค ได้แก่ น้ำมนต์ และมีความหลากหลายในการบำบัด ทั้งวิธีการและเครื่องใช้ เช่นเดียวกับพระพุทธศาสนา พระพุทธองค์ทรงอนุญาตเภสัช 5 และวิธีการรักษาโรคหลายวิธี ส่วนการแสวงหาทางเลือกในการรักษาของผู้มารับการบำบัดในพิธีกรรมล้านนาพบว่า ผู้มารับการบำบัดหรือญาติมีการหาทางเลือกในการบำบัด โดยจะใช้ทั้งการแพทย์แผนปัจจุบันและการแพทย์พื้นบ้าน โดยรับฟังจากกัลยาณมิตรที่จะให้คำแนะนำและคำปรึกษาการหาแหล่งการรักษาโรค โดยใช้สัมมาทิฐิ ในการพิจารณาซึ่งการรักษาเป็นการรักษาโรคแบบองค์รวม โดยรักษาทางกายและใจ และโรคทางจิตวิญญาณซึ่งเป็นโรคที่ถูกครอบงำด้วยกิเลส ซึ่งต้องบำบัดด้วยธรรมะ (อวัสดา ทับทิมแท้, 2556: บทคัดย่อ)

**อภิปรายผลวัตถุดิบประสงค์ข้อที่ 3** แนวทางการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบำบัดโรคตามยุควิถีใหม่ ประกอบด้วย ประยุกต์ใช้หลักปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน การสร้างความสุขในการบำบัดโรค การสร้างการทำความดีทั้งแก่ตนเองและส่วนรวม ประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบำบัดโรคใช้หลักภาวนา 4 นิยาม 5 आयुสูตร และศีล 5 เป็นต้น สอดคล้องกับงานบุญเดิม ปิงวงค์ เรื่อง การบูรณาการการแพทย์แผนไทยกับการดูแลสุขภาพในพระพุทธศาสนา : กรณีศึกษาวัด ส่งเสริมสุขภาพชุมชนในเขตภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่า การแพทย์แผนไทยเป็นระบบการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม ทั้งกาย จิต สังคม และสิ่งแวดล้อม ประเภทการแพทย์แผนไทยมี 5 สาขา คือ เภสัชกรรมไทย เวชกรรมไทย การนวดไทย การผดุงครรภ์ไทย และการแพทย์พื้นบ้านไทย การดูแลสุขภาพตามแนวทางการแพทย์แผนไทยครอบคลุม 4 ด้าน คือ การสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การบำบัดรักษา

โรคและการฟื้นฟูสมรรถภาพ การดูแลสุขภาพในพระพุทธศาสนา พบว่า มีการดูแลสุขภาพทั้งในภาวะปกติและภาวะเจ็บป่วย การสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคในภาวะปกติ ได้แก่ การดูแลสุขภาพตามหลักแห่งไตรสิกขา คือ อธิศีลสิกขา อธิจิตสิกขา และอธิปัญญาสิกขา การดูแลสุขภาพตามข้อวัตรปฏิบัติของพระพุทธเจ้าและการบริโภคโภชนาหารในพระพุทธศาสนา การบำบัดโรคและการฟื้นฟูสมรรถภาพในภาวะเจ็บป่วย ทั้งทางกายและทางใจ การดูแลสุขภาพในพระพุทธศาสนาสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวันทั้งต่อตนเอง ครอบครัว และชุมชน การบูรณาการการแพทย์แผนไทยกับการดูแลสุขภาพในพระพุทธศาสนาของวัดส่งเสริมสุขภาพชุมชนในเขตภาคเหนือ พบว่า วัดทุ่งบ่อแป้น จังหวัดลำปาง เน้นการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ป่วยอัมพฤกษ์ อัมพาต โดยมีการดูแลสุขภาพตามขั้นตอนการแพทย์แผนไทยกับการปฏิบัติตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา วัดแม่สารป่าขาม จังหวัดลำพูน เน้นการบำบัดรักษาและการฟื้นฟูผู้ติดสุรา โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับการใช้จ่ายสมุณไพร วัดเจียง จังหวัดเชียงใหม่ มีการดูแลสุขภาพทั้ง 4 ด้าน โดยบูรณาการการแพทย์แผนไทยกับการดูแลสุขภาพในพระพุทธศาสนา การดำเนินงานด้านการดูแลสุขภาพของวัด 3 วัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จภายใต้แนวคิดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (บุญเต็ม ปิงวงศ์, 2559: บทคัดย่อ).

## องค์ความรู้

จากการศึกษาวิจัย พบว่า การประยุกต์เพื่อบำบัดโรคตามยุควิถีใหม่ เป็นการประสานแนวคิดของการดำรงชีวิตที่ดีบนพื้นฐานวิถีใหม่ของโลกหรือการใช้ศีลอันเป็นวินัยในการลด ละ เลิกอบายมุขที่เป็นการทำร้ายตนเอง คือ การบำบัดให้ชีวิตของตนเองเข้าสู่หนทางที่ดีที่ชอบและเป็นสุขได้ ประกอบด้วย ประยุกต์ใช้การสร้างความสุขแบบเรียบง่ายในการบำบัดรักษา ประยุกต์ใช้การสร้างการทำความดีทั้งแก่ตนเองและส่วนรวมในการบำบัดรักษา กรรมดี คือ กุศลกรรม ประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบำบัดรักษาโรคใช้หลักภาวนา 4 นิยาม 5 आयुสูตร และศีล 5 หลักวิถีในการบำบัดโรคด้วยแนวคิดจิตนิยามมีความสำคัญต่อกระบวนการและการใช้ชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพทางสังคมของมนุษย์ในยุคปัจจุบัน ดังปรากฏแผนผังองค์ความรู้ต่อไปนี้



แผนผังที่ 2 องค์ความรู้ที่เกิดจากการศึกษาวิจัย

จากแผนผังองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย สามารถอธิบายได้ว่า ความเจ็บป่วยมีอาจแยกออกจากชีวิตได้ เพราะความเจ็บป่วยนั้นเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต การบำบัดรักษาโรคโดยใช้ธรรมโอสธและจิตวิทยา มารวมกับหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา นำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันนั้น ได้ผลสัมฤทธิ์เป็นอย่างไร ซึ่งได้มาจากการประกอบเข้าของชั้นห้า ภาวนา 4 นิยาม 5 อายุสูตร และศีล 5 อันเป็นหลักธรรมที่เป็นเหตุให้อายุยืน ปราศจากทุกข์ภัย ความเจ็บไข้ ก่อเกิดความความสุข ก่อเกิดประโยชน์ต่อความคิดสร้างสรรค์ สร้างสมดุลทั้งกายและใจ มีสุขภาพกายและจิตที่ดี สมบูรณ์พร้อมกับการดำรงชีวิตประจำวัน ในการประกอบสัมมาอาชีพต่าง ๆ ในการเลี้ยงชีพ และสามารถรับมือ แก้ไขปัญหาเกี่ยวกับสภาวะการณ์หรือเหตุแห่งความทุกข์ในอนาคตกาลได้อย่างยั่งยืน

### สรุปและข้อเสนอแนะ

การประยุกต์เพื่อบำบัดโรคตามยุควิถีใหม่ คือ การประสานแนวคิดของการดำรงชีวิตที่ดีบนพื้นฐานวิถีใหม่ของโลกหรือการใช้ศีลอันเป็นวินัยในการลด ละ เลิกอบายมุขที่เป็นการทำร้ายตนเอง ซึ่งนอกจากอบายมุขจะทำร้ายตนเองแล้วยังทำร้ายผู้คนรอบข้างและสูญเสียเงินทองอีกด้วย เช่นผู้ที่ติดเหล้าบุหรี่ ยาเสพติด การพนัน รักสนุก ย่อมสูญเสียเงินทองและทำลายชีวิต ซึ่งการหยุดและเลิกอบายมุขเหล่านี้ได้ คือ การบำบัดให้ชีวิตของตนเองเข้าสู่หนทางที่ดีที่ชอบและเป็นสุขได้

หลักธรรมเพื่อบำบัดความอยากและความโลภที่ทำให้เกิดโรคอาลัยสัน ได้แก่ การบริโภคสิ่งที่ย่อยง่าย คือ การรู้จักเลือกบริโภคสิ่งต่าง ๆ อย่างรู้คุณค่าของสิ่งนั้น ๆ มิใช่บริโภคเพราะความอยากและการสนองตัณหาของตนเอง การประยุกต์หลักพัฒนากาย ศีล จิต ปัญญาเพื่อบำบัดโรคตามยุควิถีใหม่ คือ การใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับกิเลส ความอยาก การไม่มีเวลา การแข่งขัน ความไม่เป็นธรรม ด้วยหลักการบำรุงรักษาจิตใจและร่างกายอย่างเช่นการรดน้ำพรวนดินดูแลต้นไม้เพื่อเป้าหมายของการขจัดโรคและเกิดเป็นความสุข

แนวทางหลักพุทธธรรมประยุกต์เพื่อการบำบัดรักษาโรค ตามยุควิถีใหม่ ได้แก่ 1) การประยุกต์แนวทางภาวนา 4 เพื่อนำไปบำบัดรักษาโรค คือ การปฏิบัติให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ภายใน ดุสภาวะจิต โดยปฏิบัติทุกวันให้มีความสุขตลอดเวลา การภาวนา ให้พบเจอหนทางการเข้าสู่สภาวะจิตที่ประณีตบริสุทธิ์ และการรู้จักพอเพียงกับชีวิต ให้ลดละกิเลส ความเห็นแก่ตัว ความโลภ ความเหยอหยิ่ง ความอิจฉาริษยา นำไปสู่ความพอใจเข้าใจในตนเอง เป็นต้น 2) การประยุกต์แนวทางนิยาม 5 เพื่อนำไปบำบัดรักษาโรค ได้แก่การเข้าถึงสภาพทางธรรมชาติของร่างกายและจิตใจของมนุษย์ทุกคนว่าแตกต่างกันตามปัจจัย ซึ่งโรคที่เกิดขึ้นก็ย่อมมีที่มาแตกต่างกันออกไปตามแต่กรรมหรือการกระทำนั้น ๆ การประยุกต์วิธีบำบัดโรคด้วยหลักธรรมนิยาม 5 บำบัดโรคด้วยแนวคิดจิตนิยมจึง

เป็นการเข้าใจถึงแก่นแท้ของดวงจิตนั้น ๆ 3) การประยุกต์แนวทางอายุสูตร เพื่อนำไปบำบัดรักษาโรค คือการดำรงตนให้อยู่บนพื้นฐานความดีหลักหนึ่การกระทำชั่วทุกรูปแบบ การบำบัดด้วยหลักพุทธธรรมอายุสูตรได้แก่การดำรงตนให้อยู่ในศีลธรรม การกินอยู่อย่างพอเพียงไม่ละโมภโลภมาก การใช้ชีวิตอย่างสันโดษสมถะ การวางใจเป็นกลาง สิ่งใดเกิดขึ้นแล้วยอมตั้งอยู่และดับไปในที่สุด 4) การประยุกต์แนวทางศีล 5 เพื่อสร้างจิตสำนึกให้เกิดความรู้สึกเคารพในทรัพย์สินของผู้อื่น สร้างจิตสำนึกให้ชุมชนและสังคมไม่มีคดียุติธรรมที่เกี่ยวกับการข่มขืนกระทำชำเราไม่ปรากฏปัญหาการใช้ความรุนแรงต่อเพศตรงข้ามทั้งในครอบครัวและในชุมชน สร้างจิตสำนึกให้ทุกคนในชุมชน สังคมรู้จักการใช้วาจาสุภาพต่อผู้อื่น ไม่ใช้วาจาก้าวร้าวต่อผู้อื่น เคารพสิทธิและเสรีภาพอันชอบธรรมของผู้อื่น สร้างจิตสำนึกให้ทุกคนมีสติปัญญาในการดำเนินชีวิตประกอบอาชีพโดยสุจริต ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดและสิ่งมีนเมาให้โทษ อันจะนำความเดือดร้อนมาสู่ตนและสังคมส่วนรวม การปฏิบัติตามหลักศีล 5 ทำให้ชีวิตอยู่ดีมีสุข มีสุขภาพกายและจิตที่แข็งแรง อีกทั้งยังไม่สิ้นเปลืองทรัพย์สินไปโดยเปล่าประโยชน์ ไม่เป็นบ่อเกิดของโรค มีความสะอาด มีสติปัญญาสมบูรณ์ดี ทำให้การอยู่ร่วมกันของประชาชนในชุมชนและสังคม การดำเนินชีวิตไปอย่างสันติสุข

## References

- ทองศักดิ์ แสงสว่างวัฒนะ และคณะ. (2563). "New Normal" วิถีชีวิตใหม่และการปรับตัวของคนไทย หลังโควิด-19 : การงาน การเรียน และธุรกิจ. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น สาขารัฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. 4(3).
- นวินดา นิลวรรณ และคณะ. (2563). “การประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4 ตามแนวพระพุทธศาสนาเถรวาท สู่สังคมผู้สูงอายุ”, วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 7(3).
- บุญเดิม ปิงวงศ์. (2559). “การบูรณาการการแพทย์แผนไทยกับการดูแลสุขภาพในพระพุทธศาสนา : กรณีศึกษาวัด ส่งเสริมสุขภาพชุมชนในเขตภาคเหนือ”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาเชาวฤทธิ์ นรินโท (ทรัพย์สวัสดิ์). (2561). การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ตามหลักภาวนา 4: กรณีศึกษาผู้สูงอายุบ้านห้วยห้อย ตำบลธาตุทอง อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ. ดุษฎีนิพนธ์หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระปาริวัตร จตฺโสภโณ (ปัญญาเจริญ). (2559). “พิธีกรรมการบำบัดโรคของชาวพุทธไทเขินลุ่มน้ำขาน”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระวชิรวิญญู ภัทรเกียรตินันท์. (2563). *การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามหลักไตรสิกขา เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย อำเภอมือง จังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2566). *การระบาดทั่วของโควิด-19*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://th.wikipedia.org/wiki/การระบาดทั่วของโควิด-19> [28 สิงหาคม 2566].

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. (2563). *การออกแบบการเรียนรู้ใน New normal*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อวิสดา ทับทิมแท้. (2556). “การบำบัดแนวพุทธที่ปรากฏในพิธีกรรมล้านนา”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Dong, E., Du, H. & Gardner L. (2020). *An Interactive Web-Based Dashboard to Track COVID-19 in Real Time*. The Lancet Infectious Diseases, 20: 533-534.

การรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลางของรัฐสยามในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้า  
เจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 พ.ศ.2411-2453

The Centralization of Siamese State in the reign of King Chulalongkorn (Rama  
V), 1868-1910

ธนันท์ธร โสภณดิลก Tananthorn Sophondilok

กาญจนาชนิดาภา เมธีวรฉัตร Kanchanidapa Meteeworachat

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

Faculty of Humanities and Social Sciences Nakhon Sawan Rajabhat University

Tananthornsp@gmail.com



Haripunchai Review 01/02/2023

Haripunchai Review 24/04/2023

**บทคัดย่อ**

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษากระบวนการในการรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลางของรัฐสยามสมัยรัชกาลที่ 5 และ (2) เพื่อศึกษาผลกระทบของการรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลางของรัฐสยาม สมัยรัชกาลที่ 5 ทั้งผลกระทบในระยะสั้นและในระยะยาว โดยการศึกษาเป็นการศึกษาโดยใช้เอกสารทางประวัติศาสตร์เป็นหลัก ผลการศึกษาพบว่า ประการแรก กระบวนการรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลางของรัฐสยามสมัยรัชกาลที่ 5 มีการใช้การปฏิรูปหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ (1) การปฏิรูปการปกครอง ซึ่งมีการจัดตั้งกระทรวงย่อย ๆ 12 กระทรวง ที่กรุงเทพฯ ส่วนในภูมิภาคมีการจัดตั้งระบบการบริหารหัวเมืองต่าง ๆ ในรูปแบบมณฑลเทศาภิบาล โดยการส่งข้าราชการส่วนกลางไปกำกับดูแลหัวเมืองสำคัญ ๆ (2) การปฏิรูประเบียบการเงิน การคลัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดเก็บภาษี ซึ่งมีการจัดตั้งหอรัษฎากรพิพัฒน์ขึ้นมาควบคุมการจัดเก็บ (3) การปฏิรูปสังคม โดยการยกเลิกระบบไพร่และระบบทาส รวมทั้งมีการปฏิรูปการศึกษาให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก (4) การปฏิรูประบบกฎหมายและระบบศาลให้ทันสมัยและเป็นแบบแผนเดียวกันทั่วราชอาณาจักรผลจากการรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลางของรัฐสยามได้นำไปสู่ปฏิกริยาต่อต้านอำนาจรัฐสยาม นั่นคือ มีกบฏเกิดขึ้นใน 3 ภูมิภาค คือ กบฏเงี้ยวเมืองแรม กบฏผู้มีบุญภาคอีสาน และกบฏพระยาแยก 7 หัวเมืองภาคใต้

อันเป็นผลกระทบระยะสั้น โดยมีผลกระทบในระยะยาวของการรวมอำนาจสู่ส่วนกลางของรัฐสยาม คือ ความอ่อนแอของท้องถิ่นที่ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญนโยบายกับการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นของรัฐบาลจนถึงปัจจุบัน

**คำสำคัญ :** การรวมอำนาจสู่ส่วนกลาง, รัฐสยาม, พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว.

## Abstract

The purpose of this article were two folds ; Firstly, to examined process of centralization by Siamese state in the reign of King Chulalongkorn (Rama V), secondly, to studied the effects of centralization of Siamese state in short-term and the long-term. The methodology in this study was documentary survey in history. The findings were reveled as fallowed ; (1) The process of centralization such as (a) the administrative reform by establishing of 12 ministries at Bangkok and in regional are, Tesapibal (the provincial administration) were adopted over Siamese region. (b) the financial reform by the establishment of Ratsadakorn Phipat in charge of taxation (c) social reform by abolition of Prai and slavery including educational reform and (d) legal and judges system reform.

Due to centralization of Siamese state, the effects in short-term lead to the resistances form local groups were knows as three rebellions-the Shan rebellion at Prae, the Isan merit rebellion and the seven southern Islamic governors rebellion. However, these rebellions were calmed down, but in the long-term, the centralization was consequently obstacles to decentralization policy of Thai government till present.

**Keywords :** Centralization, Siamese State, King Chulalongkorn.

## บทนำ

นักรัฐศาสตร์ในปัจจุบันเห็นสอดคล้องกันว่า “รัฐ” คือ ชุมชนของมนุษย์จำนวนหนึ่งที่ซึ่งครอบครองดินแดนที่มีอาณาเขตที่แน่นอน รวมกันภายใต้องค์กรปกครอง หรือรัฐบาลเดียวกัน ซึ่ง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในอำนาจควบคุมของรัฐอื่น ๆ สามารถที่จะปกครองและดำเนินกิจการภายในกับทำการติดต่อกับรัฐอื่น ๆ อย่างอิสระ กล่าวอีกนัยหนึ่ง ถ้าพิจารณาฐานะสถาบันทางการเมืองจะต้องมีองค์ประกอบอันเป็นอุดมคติพื้นฐาน 4 ประการ คือ (1) ประชากรจำนวนหนึ่ง (2) ดินแดนที่แน่นอน (3) รัฐบาล และ (4) อำนาจอธิปไตย (โกวิท วงศ์สุรวัฒน์, 2551 : 26-38) ในการศึกษาเรื่องของรัฐ ส่วนหนึ่งจึงเป็นการศึกษาถึงการกำเนิด การก่อตัว และปฏิสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบแต่ในแต่ละช่วงระยะเวลาก่อนที่จะกลายเป็นรัฐในปัจจุบันที่เรียกว่า “รัฐสมัยใหม่” กว่าที่รัฐสมัยใหม่จะบรรลุถึงความเป็นเอกภาพขององค์ประกอบพื้นฐานทั้ง 4 อย่างได้นั้น จำเป็นต้องคลี่คลายตัวเองผ่านสภาวะแวดล้อมที่เป็นบริบททางประวัติศาสตร์ของตนเองมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่งภายใต้เงื่อนไข 2 ประการ ซึ่งช่วยเสริมซึ่งกันและกันอย่างแยกขาดออกจากกันไม่ได้ คือ ประการแรก เมื่อมองจากภายใน รัฐสมัยใหม่ต้องอาศัยพื้นฐานการรวมศูนย์อำนาจปกครองของรัฐสมบูรณาญาสิทธิราชย์ (absolutist state) และประการที่สอง เมื่อมองจากภายนอกหรือมองในแง่ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐในสังคมโลก รัฐสมัยใหม่ต้องอาศัยระบบระหว่างรัฐ (the interstate system) เป็นพื้นฐานรับรองการดำรงอยู่ของรัฐ ระบบระหว่างรัฐที่ว่านี้ก็คือ กติกาการดำรงอยู่ร่วมกันของบรรดารัฐเอกราชทั้งหลาย (สมเกียรติ วันทะนะ, 2551 : 167)

สำหรับ “รัฐไทย” ในปัจจุบันภายหลังจากการวิเคราะห์วิวัฒนาการของนักรัฐศาสตร์และนักประวัติศาสตร์มาระยะหนึ่งก็ได้ข้อสรุปที่ตรงกันว่า ปัจจุบันรัฐไทยมีความเป็นรัฐสมัยใหม่ที่มีองค์ประกอบอุดมคติพื้นฐานทั้ง 4 และคลี่คลายตัวผ่านเงื่อนไขทางประวัติศาสตร์ทั้ง 2 ประการมาแล้ว สำหรับการศึกษาเรื่องนี้ให้น้ำหนักไปที่เงื่อนไขของการมีพื้นฐานการรวมศูนย์อำนาจการปกครองของรัฐสมบูรณาญาสิทธิราชย์ ในสยามในระหว่าง พ.ศ.2435-2475 กล่าวคือ เป็นช่วงเวลาที่รัฐบาลในรัชสมัยของรัชกาลที่ 5 เริ่มใช้การปกครองแบบแผนเดียวกันทั่วทั้งราชอาณาจักร มีกลไกการสร้างกฎหมายและบังคับใช้กฎหมาย รวมศูนย์อำนาจการบริหารในรูปกระทรวง ทบวง กรม จัดระบบการคลังให้มีประสิทธิภาพและเอกภาพ รวมถึงสร้างกองทัพประจำการขึ้นมา กระบวนการเหล่านี้ มีส่วนช่วยอย่างมากในการลดความแตกต่างหลากหลายทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมที่ดำรงอยู่ในพื้นที่ของแต่ละรัฐให้เหลือน้อยลง กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ รัฐสมบูรณาญาสิทธิราชย์ให้ความสำคัญกับการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในของรัฐขึ้นมา

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษากระบวนการในการรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลางของรัฐสยามสมัยรัชกาลที่ 5 และ (2) เพื่อศึกษาผลกระทบของการรวมอำนาจเข้าสู่

ส่วนกลางของรัฐสยาม สมัยรัชกาลที่ 5 ทั้งผลกระทบในระยะสั้นและในระยะยาวเพื่อให้บทความนี้ บรรลู่วัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงแบ่งเนื้อหาของบทความนี้ออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ **ส่วนที่ 1** เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการรวมศูนย์อำนาจ **ส่วนที่ 2** เป็นกลไกหรือกระบวนการในการรวมศูนย์อำนาจของรัฐสยาม **ส่วนที่ 3** เป็นปฏิกริยาต่อต้านการรวมศูนย์อำนาจของรัฐสยามในภูมิภาคต่าง ๆ **ส่วนที่ 4** เป็นผลกระทบจากการรวมศูนย์อำนาจของรัฐสยามทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และ **ส่วนที่ 5** เป็นบทสรุป

### แนวคิดเกี่ยวกับการรวมศูนย์อำนาจ

รัฐหนึ่ง ๆ จำเป็นต้องมีการรวมศูนย์อำนาจไว้ ซึ่งมีความสำคัญในฐานะตัวแทนของรัฐ เพื่อผลประโยชน์ร่วมกันของประชาชนในประเทศ ที่เกิดจากการเจรจาต่อรองการค้าการลงทุนหรือความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ดังนั้นรัฐบาลส่วนกลางจึงเป็นสิ่งที่รัฐขาดไม่ได้ เพื่อยุติความขัดแย้งในด้านการค้า การทูต ตลอดจนนโยบายด้านการป้องกันประเทศ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อการดำรงอยู่ของรัฐ จึงจำเป็นต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาลส่วนกลาง ที่ไม่สามารถให้อำนาจหรือภาคส่วนใดเข้ามาดำเนินการแทนได้ ซึ่งส่วนใหญ่บทบาทของรัฐส่วนกลางที่เห็นได้ชัด มักจะเป็นบทบาทใหญ่ ๆ ที่ส่งผลต่อผลประโยชน์มหาชนของชาติ เช่น มักจะเข้าไปมีบทบาทควบคุมระบบเศรษฐกิจโดยรวมของรัฐ รวมถึงการเข้าไปกำกับดูแลกิจการอื่น ๆ เช่น การค้าภายใน และระบบการคมนาคมและขนส่ง เป็นต้น (นครินทร์ เมฆไตรรัตน์, 2547 : 3) ในกระบวนการสร้างรัฐชาติสมัยใหม่ “การรวมศูนย์อำนาจ” (centralization) เป็นทั้งเงื่อนไขและความจำเป็นในการจัดโครงสร้างความสัมพันธ์ทางอำนาจภายในรัฐ กล่าวคือ ภายในรัฐหนึ่ง ๆ ย่อมมีความจำเป็นที่จะต้องมีการรวมศูนย์อำนาจไว้ที่สถาบันทางการเมืองการปกครองในศูนย์กลางโดยพื้นฐาน การรวมอำนาจที่กลไกรัฐในส่วนกลาง มีความจำเป็นทั้งในแง่ของการปกครองภายในประเทศ และการป้องกันรักษาความมั่นคงของประเทศจากภัยคุกคามภายนอก และในแง่ของการบริหารจัดการภาคสาธารณะ ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ขั้นพื้นฐานของรัฐสมัยใหม่ โดยทั่วไปอาจจำแนกการรวมศูนย์อำนาจได้ใน 2 ลักษณะ ได้แก่ (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2550 : 21-22)

**รูปแบบที่หนึ่ง** การรวมศูนย์อำนาจในทางการเมือง เป็นการจัดโครงสร้างความสัมพันธ์ทางอำนาจภายในรัฐบนพื้นฐานความจำเป็นที่ต้องมีสถาบันทางการเมืองที่เป็นศูนย์กลางในการสร้างความเป็นเอกภาพในทางการเมืองภายในรัฐ เพื่อทำหน้าที่ในการเป็นตัวแทนการใช้อำนาจทางการเมือง

และสะท้อนถึงเจตจำนงร่วมกันของพลเมืองภายในรัฐนั้น ๆ ในแง่นี้ การรวมศูนย์อำนาจในทางการเมืองจึงหมายถึง การรวมศูนย์อำนาจทางการเมืองขององค์อธิปัตย์

**รูปแบบที่สอง** การรวมศูนย์อำนาจในทางการเมืองการปกครอง เป็นการจัดโครงสร้างกลไกการบริหารภาครัฐ บนพื้นฐานความจำเป็นที่จะต้องมีการรวมศูนย์ตัดสินใจกำหนดทิศทางเชิงนโยบาย การจัดสรรทรัพยากร รวมถึงการสั่งการผ่านโครงสร้างการบริหารในแนวดิ่ง ที่เป็นตัวกำหนดคุณลักษณะสำคัญอยู่ 3 ประการ ได้แก่

**ประการที่หนึ่ง** แหล่งที่มาของความสามารถในการใช้ความรุนแรงโดยชอบธรรมของรัฐ จะต้องขึ้นอยู่กับส่วนกลาง นั่นคือ กิจการทหารและตำรวจ จำเป็นที่จะต้องขึ้นอยู่กับส่วนกลาง กล่าวคือ รัฐจำเป็นต้องมีเพื่อให้บรรดาภฏเกณฑ์ในการอยู่ร่วมกันของคนภายในรัฐ

**ประการที่สอง** อำนาจในการตัดสินใจสูงสุดจะอยู่ที่ส่วนกลาง กล่าวคือ ในทางปฏิบัติแล้ว การทำงานของรัฐบาลส่วนกลางย่อมประกอบไปด้วยองค์กรและบุคลากรมากมาย ทั้งที่ทำงานอยู่ในพื้นที่ศูนย์กลางและนอกศูนย์กลางออกไป แต่จะถือว่าอำนาจการตัดสินใจ หรือการวินิจฉัยสั่งการสูงสุดจะอยู่ที่ส่วนกลาง

**ประการที่สาม** ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรจะวางอยู่บนหลักอำนาจการบังคับบัญชา กล่าวคือ ความสัมพันธ์ทั้งระหว่างองค์กรและบุคลากรของรัฐบาลส่วนกลางจะเป็นไปตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา (hierarchy) ที่อำนาจในการสั่งการต่าง ๆ ทั้งในด้านการกระทำ และตัวบุคคลผู้กระทำ จะมีลักษณะจากบน ลงล่าง (top-down approach) ไปตามลำดับ การปฏิสัมพันธ์ต่าง ๆ จึงเป็นไปตามความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

แนวคิดการรวมอำนาจเข้าสู่ศูนย์กลาง เป็นส่วนหนึ่งที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับความเป็นสมัยใหม่ของรัฐ เมื่อรัฐบาลต้องวิวัฒนาการไปตามขอบเขตอำนาจและอุดมการณ์การปกครองที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับเอกภาพในทุก ๆ ด้าน ตั้งแต่อำนาจปกครอง ภาษา ศาสนา ชาติพันธุ์ หรือวัฒนธรรม ซึ่งจะต้องครอบคลุมพื้นที่หรืออาณาบริเวณและประชากรในพื้นที่นั้นอย่างเด็ดขาด เป็นเอกเทศ ไม่มีอำนาจอื่นใดมาทับซ้อนได้ (สมเกียรติ วันทะนะ, 2551 : 187 ; วีระ สมบูรณ์, 2553 : 49) การที่จะสร้างรัฐในอุดมคติเช่นนี้ ทำให้รัฐสมัยใหม่จำเป็นต้องปกครองโดยแทรกแซงหรือบงการชีวิตประจำวันของผู้คนทั่วไปทุกหัวระแหง จนทำให้ชีวิตประจำวันของผู้คนถูกกำหนดหรือถูกทำให้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐไปโดยปริยาย (ธงชัย วินิจจะกูล, 2551) ดังนั้น การรวมศูนย์อำนาจของรัฐมีลักษณะที่เน้นการรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง กล่าวคือ เป็น

การมุ่งรวบรวมนอำนาจในการปกครองและการตัดสินใจ รวมถึงการบริหารจัดการทรัพยากรที่กระจุกกระจายอยู่ในส่วนภูมิภาคอันเนื่องมาจากการปกครองในระบบดั้งเดิมให้กลายเป็นอำนาจของรัฐบาลส่วนกลาง ซึ่งเป็นตามหลักการรวมศูนย์อำนาจสู่ศูนย์กลาง(จาตุรงค์ รอดกำเนิด, 2549 : 241)

### กลไกหรือกระบวนการในการรวมศูนย์อำนาจของรัฐสยาม

กลไกหรือกระบวนการในการรวมศูนย์อำนาจของรัฐสยาม มีลักษณะเป็นการบูรณาการในการปฏิรูปทุก ๆ ด้านไปพร้อม ๆ กัน กล่าว คือ

**1.การปฏิรูปการเมืองการปกครอง (พ.ศ.2435-2453)** โดยในปี พ.ศ.2435 โดยในปี พ.ศ. 2435 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวฯ ทรงมีพระบรมราโชบายการรวมศูนย์อำนาจสู่ส่วนกลาง โดยเปลี่ยนแปลงจากโครงสร้างและรูปแบบที่อำนาจกระจายไปอยู่ตามหน่วยงานและหัวเมืองต่าง ๆ ตามจารีตเดิมมาเป็นราชอาณาจักรที่มีศูนย์กลางที่กรุงเทพฯ (เกรียงไกร ทองจิตติ, 2559 : 141) ซึ่งเริ่มต้นด้วยการจัดตั้งกระทรวงแบบตะวันตก เช่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงกลาโหม กระทรวงธรรมการ (ศึกษาธิการ) กระทรวงโยธาธิการ ฯลฯ ในบรรดากระทรวงต่าง ๆ ทั้ง 12 กระทรวงเหล่านี้ กระทรวงมหาดไทยเป็นกระทรวงหลักในการรวมศูนย์อำนาจ ซึ่งมีระบบเทศาภิบาลหรือการบริหารราชการส่วนภูมิภาค เป็นหลักการและแบบแผนที่สำคัญ (ลิขิต ชีรเวคิน, 2553 : 248) โดยมีเสนาบดีกระทรวงมหาดไทย ได้แก่ สมเด็จพระยามดาราจรราชานุภาพ ซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (สมเด็จพระยามดาราจรราชานุภาพ, 2545 : 48 ; นพวรรณ วชิราภิวัฒน์, 2524 : 215)

การจัดรูปแบบกระทรวงใหม่ครั้งนี้ ถือเป็นการจัดโครงสร้างกลไกของรัฐ และกำหนดหน้าที่ให้สอดคล้องกับนโยบายทางการเมืองที่สำคัญ คือ การขยายอำนาจที่ได้จัดสรรอย่างเป็นระบบออกไปควบคุมแหล่งอำนาจเดิมในหัวเมืองต่าง ๆ ซึ่งแทนที่จะเรียกว่า เป็นความพยายามรวมอำนาจสู่ศูนย์กลาง อาจเรียกว่า เป็นการขยายวงขอบของอำนาจของศูนย์กลางไปยังภูมิภาคมากกว่าการจัดตั้งกระทรวงใหม่ จึงเป็นไปเพื่อเป้าหมายของการสร้างรัฐ บทบาทของกระทรวงมหาดไทย จึงเป็นบทบาทที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่ในการสร้างบูรณาการแก่รัฐด้วยการควบคุม จัดการปกครอง และเก็บภาษีในหัวเมืองต่าง ๆ นอกจากนี้บทบาทในการรักษาความสงบเรียบร้อยภายใน การชำระความขัดแย้งระหว่างราษฎร การทำนุบำรุงอาชีพราษฎรในหัวทุทุกส่วนของประเทศดังปรากฏในกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่และการยกเลิกตำแหน่งสมุหนายกและ สมุหกลาโหม ต่างเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้กระทรวงมหาดไทยมีการเติบโตอย่างรวดเร็วจนถึงทุกวันนี้

(จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ, 2545 : 523-524) ซึ่งระบบเทศาภิบาลเป็นระบบการบริหารราชการส่วนภูมิภาคของรัฐบาลกลาง ที่มีการจัดตั้งมณฑลเทศาภิบาลเป็นหลักของระบบการปกครองนี้ โดยที่รัฐบาลกลางจัดข้าราชการ คือ สมุหเทศาภิบาลจากส่วนกลางไปรับผิดชอบดูแลปัญหาการในแต่ละมณฑลเทศาภิบาล (จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ, 2545 : 182) สรุปได้ว่า ระบบการปกครองแบบเทศาภิบาลจึงเป็นระบบการปกครองที่รวมอำนาจเข้ามาไว้ในส่วนกลาง อันเป็นการปกครองที่ทำให้เกิดการรวมอำนาจการบริหารเข้าสู่ศูนย์กลาง (centralization) และเป็นระเบียบการปกครองที่เข้าไปแทนที่ประเพณีการปกครองแบบจารีตดั้งเดิมของไทย (ระบบกินเมือง) มาเป็นการปกครองแบบสมัยใหม่ (พีรทิพย์ สุคันธเมศวร์, 2549 : 68) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ระบบการรวมศูนย์อำนาจได้แปรเปลี่ยนระบบการปกครองเดิม ซึ่งเจ้าเมืองมีอำนาจอิสระไปสู่ระบบรัฐชาติแบบสมัยใหม่ โดยอำนาจรวมอยู่ที่รัฐบาลกลาง (เดช บุญนา, 2532 : 10 ; ลิขิต ธีรเวคิน, 2553 : 248) ซึ่งนักวิชาการบางท่านสรุปว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงการปกครองแบบพลิกแผ่นดิน (เดช บุญนา, 2524 : 20) เพราะแทนที่จะเป็นการพลิกแผ่นดินให้เป็นรูปแบบการปกครองสมัยใหม่เกิดขึ้นไม่กระทบกระเทือนโครงสร้างเดิมจนถึงกับทำให้ต้องแตกสลาย (ลิขิต ธีรเวคิน, 2550 : 103-104)

**2.การปฏิรูประเบียบการเงินการคลัง** ในสมัยรัชกาลที่ 5 ได้มีการจัดตั้ง “หอรัษฎากรพิพัฒน์” ขึ้นมีการวางกฎระเบียบเกี่ยวกับการส่งเงินของกรมจัดเก็บภาษีใหม่ ซึ่งจากแต่ก่อนการจัดเก็บภาษีทำกันโดยกรม (12 กรม) และยังไม่มีการติดกันว่ากรมทั้ง 12 กรม จัดเก็บภาษีได้เท่าไร ส่งให้กรมพระคลังข้างที่เท่าใด หรือเมื่อจัดเก็บภาษีมาแล้ว ก็จัดส่งให้กรมพระคลังข้างที่ของในหลวงเพียงเล็กน้อยเท่านั้น เพราะมีระเบียบแน่นอนตายตัวมาควบคุม จากการที่ส่งให้กรมพระคลังค่อนข้างน้อยทำให้ขุนนางมีเงินมาก และการที่ขุนนางมีเงินมาก ก็สามารถไปหาซื้อหาและไพร่ มาไว้ในสังกัดมาก เป็นการวัดบารมีกันในทางทหาร กลายเป็นการสะสมกำลังคน และอำนาจเพิ่มขึ้น

พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวฯ จึงได้ทรงจัดระเบียบบริหารหน่วยงานด้านภาษีอากรเสียใหม่ ด้วยการจัดตั้งหอรัษฎากรพิพัฒน์ เมื่อ พ.ศ.2416 ขึ้นในพระบรมมหาราชวัง เพื่อใช้เป็นสถานที่รวบรวมพระราชทรัพย์ให้ท้องพระคลังทั้งปวง จากเดิมที่รายได้จากภาษีอากรต่าง ๆ กระจายอยู่กับกรมต่าง ๆ ที่เจ้าภาษีนายอากรสังกัดส่งรายได้ให้ไว้ และการตราพระราชบัญญัติสำหรับหอรัษฎากรพิพัฒน์ขึ้นในปีเดียวกัน เพื่อให้เป็นธรรมเนียมการปฏิบัติสำหรับเจ้าพนักงานบัญชี เจ้าจำนวนและเจ้าภาษีอากร (สมวาท ขวณไชยสิทธิ์, 2518 : 1) นอกจากนี้ยังทรงโปรดเกล้าฯ ให้มีการจัดระเบียบเจ้าภาษีนายอากรเสียใหม่ สาเหตุที่รัชกาลที่ 5 มีการปฏิรูประเบียบว่าด้วยการส่งเงินเป็น

อันดับแรก เพราะพระองค์เห็นว่า “เงินที่ส่งให้กรมพระคลังข้างที่นั้น ส่งมาเป็นจำนวนน้อย ขอให้ส่งมาเป็นการแน่นอน เพื่อให้ท้องพระคลังมีเงินได้และสามารถนำไปใช้ในการบริหารราชการได้” และพระองค์ทรงเห็นว่า เงินเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการนำไปปฏิรูประบบต่าง ๆ ได้ เพราะการมีเงินนั้น ทำให้ได้มาซึ่งอำนาจและข้าทาสบริวารในสังกัด การปฏิรูปครั้งนี้จึงถือเป็นการตั้งอำนาจการเงินการคลังกลับมาสู่สถาบันพระมหากษัตริย์อย่างเต็มที่ โดยมีนัยสำคัญทางด้านการถ่วงดุลและอำนาจทางการเมืองด้วย (บรรจง ตันศยานนท์, 2519 : 115-116)

กล่าวโดยสรุป การปฏิรูปเศรษฐกิจการคลังจากการจัดตั้งหอรัษฎาพิพัฒน์ การจัดระเบียบการคลังและการตราพระราชบัญญัติงบประมาณ ทำให้สามารถเก็บรวบรวมรายได้แผ่นดินจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่แยกกันจัดเก็บ จัดส่งเก็บรวบรวมไว้ทีเดียว คือ พระคลังมหาสมบัติ เพื่อนำไปจัดสรรยังส่วนราชการต่าง ๆ ตามแผนการที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นระบบการบริหารแบบสากลนิยม มีผลให้ขุนนางและเจ้านายถูกลดอำนาจและบทบาทเหลือเพียงทำตามพระบรมราชโองการ ทำให้อำนาจของพระมหากษัตริย์มั่นคงมากขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างรัฐชาติในเวลาต่อไป

**1.การปฏิรูปสังคม** อาจแบ่งออกได้ 3 ประการ คือ การเลิกทาส การยกเลิกระบบไพร่ และการปฏิรูปการศึกษา กล่าวคือ 1)การเลิกทาส การเลิกทาสนี้เป็นพระราชประสงค์ตั้งแต่เถลิงวัลยราชสมบัติ ด้วยพระราชดำริว่า การมีทาสเป็นเครื่องถ่วงความเจริญของบ้านเมือง ประกอบกับเกิดจากอิทธิพลของลัทธิการล่าอาณานิคม (วิชัย เสวะมาตย์, 2510 : 84-85) 2) การยกเลิกระบบไพร่ รัชกาลที่ 5 ทรงยกเลิกระบบไพร่ โดยการออกพระราชบัญญัติลักษณะการเกณฑ์ทหาร ซึ่งเป็นการสถาปนาระบบทหารแบบประเทศทางตะวันตกขึ้น (ภารดี มหาขันธ์, 2516 : 233) 3) การปฏิรูปการศึกษา ผลของการปฏิรูปโดยการเลิกทาสทำให้ปี พ.ศ.2432 ทาสเป็นไททั้งหมด แต่เมื่อคนสยามส่วนมากขาดความรู้ ความสามารถทรงริเริ่มให้มีโรงเรียนแห่งแรกของประเทศ ซึ่งเป็นโรงเรียนสามัญชนชื่อว่า “โรงเรียนวัดมหรณพาราม”(วุฒิชัย มูลศิลป์, 2541 : 103)

จะเห็นได้ว่าการปฏิรูประบบกฎหมาย จากการที่สมัยรัชกาลที่ 4 สยามได้เสียสิทธิภาพภายนอกอาณาเขตให้กับประเทศอื่น ๆ ทั้งหมดนั้นเป็นเพราะกฎหมายมีลักษณะป่าเถื่อน จึงต้องมีการปฏิรูปกฎหมายให้เป็นที่ยอมรับของนานาชาติประเทศเหล่านั้น ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 5 จึงทรงปฏิรูปกฎหมาย จำนวน 5 ฉบับด้วยกัน คือ (1) ประมวลกฎหมายอาญา (2) ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (3) ประมวลกฎหมายแพ่ง (4) ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง (5) พระธรรมนูญศาลยุติธรรม (พรคตี่ ผกากรอง, 2537 : 2) กล่าวโดยสรุป การปฏิรูปการบริหารราชการ

แผ่นดิน ในสมัยรัชกาลที่ 5 นั้น เป็นการปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดิน ส่วนกลาง การปฏิรูปการปกครองระบบมณฑลเทศาภิบาล การปฏิรูประบบภาษีอากรและการคลัง รวมทั้งการยกเลิกระบบทาส และระบบไพร่ หรือการปฏิรูประบบการเกณฑ์ทหารให้เป็นแบบตะวันตก และการปฏิรูประบบกฎหมายของประเทศให้ทันสมัยยิ่งขึ้น

### **ปฏิกริยาต่อต้านการรวมศูนย์อำนาจของรัฐสยามในภูมิภาคต่าง ๆ : การต่อต้านของผู้สูญเสียผลประโยชน์**

การดำเนินการตามพระบรมราโชบายการรวมอำนาจสู่ส่วนกลางของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวฯ นับตั้งแต่ปี พ.ศ.2416 นั้น พระองค์ต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค ซึ่งเกิดจากปฏิกริยาต่อต้านของผู้สูญเสียผลประโยชน์ ได้แก่ เจ้านาย ขุนนาง และราษฎร แต่ปฏิกริยาต่อต้านจากชนชั้นเจ้านาย และขุนนางนั้น ไม่มีความรุนแรงเท่ากับการต่อต้านจากราษฎรในหัวเมืองต่าง ๆ ในทางตรงกันข้ามปฏิกริยาต่อต้านของราษฎรกลับมีความรุนแรงกว่า กล่าวคือ

**1.กบฏผู้มีบุญ ในหัวเมืองมณฑลอีสาน ระหว่าง พ.ศ.2444-2445** เกิดขึ้น มีเป้าหมายทางการเมืองเพื่อต่อต้านรัฐ ภายหลังต่อมาขบวนการผู้มีบุญเริ่มรุนแรงขึ้น มีผู้มีบุญ 3 กลุ่มใหญ่ ๆ ที่สำคัญคือ กลุ่มท้าวบุญจันทร์และบุตรพระยาสุพรรณภูมิ กลุ่มอ้ายเหล็ก ตั้งตนเป็นพระยาธรรมิกราชที่บ้านหนองขำ เมืองพยุหะภูมิพิสัย และอ้ายมั่นตั้งตนเป็นปราสาททองที่เมืองเขมราฐ เมื่อพระเจ้านั่งเอกราชขุนสรพพิทธิประสงค์ ทรงเห็นว่าพวกกบฏผู้มีบุญไม่ใช่หมอมหาภิธรรมดา มีเป้าหมายทางการเมือง จึงกราบทูลกรมหลวงดำรงราชานุภาพขอทหารจากนครราชสีมา 100 นาย เพื่อปราบปรามพวกก่อการหัวเมืองบริเวณกลุ่มน้ำชีตอนกลางก็นับว่าเป็นแหล่งกำเนิดผู้มีบุญที่สำคัญ ดังสำเนาโทรเลขของพระองค์เจ้าวัฒนาสมุหเทศาภิบาล มณฑลออุตรดิตถ์กรมหลวงดำรงราชานุภาพ เสนาบดีมหาดไทย ว่า (เตช บุณนาค, 2551 : 13)

**2.กบฏเงี้ยวเมืองแพร่ พ.ศ.2445** การปฏิรูปล้านนาใน พ.ศ.2427 ให้เข้าเป็นส่วนหนึ่งของราชอาณาจักรสยามจึงเกิดขึ้น แต่ยังคงให้เจ้าเมืององค์เดิมปกครองอยู่ในนาม แต่การพยายามลดอำนาจและผลประโยชน์ที่เจ้าเมืององค์เดิมเคยได้รับมาก่อน เช่น การเข้าไปจัดสรรผลประโยชน์ที่ได้จากการใช้สัมปทานป่าไม้ การจัดเก็บภาษีโดยรัตนโกสินทร์ โดยการแต่งตั้งเจ้าภาษีนายอากรจากสยามมาเป็นผู้เก็บ การเกณฑ์แรงงานทั้งหมดนี้ รัตนโกสินทร์ได้เข้ามาทำแทนเจ้าเมืององค์เดิมทั้งสิ้น จนกระทั่งใน พ.ศ.2436 รัตนโกสินทร์ก็ได้ส่งข้าหลวงจากส่วนกลางมาดำรงตำแหน่งข้าหลวงเพื่อกำกับ

เจ้าเมืองในล้านนา ในขณะเดียวกัน ในหลายเรื่อง เช่น เชียงใหม่และแพร่ ก็พบว่าราษฎรได้รับความเดือดร้อนจากการเก็บภาษีที่ดินมากขึ้น และถูกโกงจากกาทลอกเกณฑ์แรงงาน ในขณะที่เมืองแพร่เกิดภาวะภัยแล้ง และความอดอยากของราษฎรขึ้น จนนำไปสู่การอพยพของชาวบ้านส่วนหนึ่งไปถิ่นอื่น (ชัยพงษ์ สำเนียง, 2551 : 90) กระแสเหล่านี้ เป็นการส่งสมความทุกข์ยากและความคับแค้นใจของเจ้าเมือง ผู้นำและราษฎร จนก่อให้เกิดกรณีกบฏผญาผาบ (ปราบสงคราม) ขึ้นที่เชียงใหม่ใน พ.ศ. 2432 อันเป็นความร่วมมือกันระหว่างอดีตแม่ทัพเมืองเชียงใหม๋กับราษฎรที่ตำบลหนองจ่อม อำเภอสันทรายในปัจจุบัน และต่อมาในที่สุดก็เกิดเหตุจลาจลเจ็วเมืองแพร่และลามไปทั่วเมืองต่าง ๆ ในล้านนา พ.ศ.2445 (ชัยพงษ์ สำเนียง, 2551 : 91) วันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ.2445 พวกเจ็วนำโดยสล่าโปไซ และพะก่าหม่อง จำนวนหลายร้อยคนบุกเข้าเมืองแพร่ในเวลาเช้านี้ ได้ปล้นทรัพย์สินของชาวบ้าน ทำลายสถานที่ราชการ และห้างร้านเสียหายย่อยยับ และมุ่งสังหารคนไทย-สยาม และคนลาวล้านนาที่ต่อต้าน โดยเฉพาะข้าราชการที่สยามส่งมาปกครองก็ถูกสังหารไปกว่า 20 คน หนึ่งในนั้นคือ พระยาราชฤทธานนท์ ข้าหลวงเมืองแพร่ก็ถูกพวกเจ็วสังหาร พวกเจ็วเหิมเกริม ประกาศจะสังหารคนไทยไม่ว่าจะเป็นเด็กหรือผู้ใหญ่ แต่จะละเว้นชาวต่างชาติและคนท้องถิ่นที่ไม่คิดต่อต้าน สยามส่งเจ้าพระยาสุรศักดิ์มนตรี (เจิม แสงชูโต) นำทัพใหญ่มาปราบกบฏเจ็ว โดยใช้ระยะเวลา ไม่นาน พวกเจ็วก็ถูกปราบราบคาบ แล้วยึดเมืองแพร่คืนมาได้สำเร็จ เจ้าพระยาสุรศักดิ์มนตรี ได้ตั้งศาลทหารขึ้นมาไต่สวนพิจารณาคดีอย่างเด็ดขาด ได้ปลดเจ้าพิริยเทพวงศ์ออกจากตำแหน่งผู้ครองนครแพร่ ซึ่งได้หลบหนีไปอยู่ที่หลวงพระบาง เจ้าราชวงศ์และภริยาก็ดื่มยาพิษฆ่าตัวตาย หนีความผิด เจ้าราชบุตรซึ่งเป็นบุตรเขยของเจ้า พิริยเทพวงศ์ ในฐานะผู้บังคับกองตำรวจภูธรเมืองแพร่มีความผิดฐานรู้เห็นเป็นใจกับพวกเจ็ว แต่ได้รับอภัยโทษ โดยให้ไปปราบเจ็วที่หลบหนีแตกพ่าย เป็นการลบล้างความผิด (เดช บุญาค, 2551 : 38)

**3.กบฏพระยาแขกเจ็ดหัวเมือง** สำหรับทางหัวเมืองภาคใต้ที่เรียกกันว่า “พระยาแขกเจ็ดหัวเมืองคบคิดกบฏ” พระยาแขกดังกล่าวหมายถึง พระยาแขกที่เป็นเจ้าเมืองปัตตานี ยะหริ่ง สายบุรี ระแงะ รามัน ยะลา และหนองจิก โดยผู้มีบทบาทสำคัญในการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงการปกครองในครั้งนี้ก็คือ พระยาริษิตภักดี (เต็งกู อับดุลกาเดร์ กามารุดดิน) ผู้ครองนครปัตตานีองค์สุดท้าย จึงได้คบคิดกับพระยาเมืองระแงะ สายบุรี และพระยาเมืองรามัน (เชื้อสายมลายูของพระยาสุริยะสุนทรบวรภักดี) ได้ร่วมกันทำหนังสือร้องเรียนส่งไปให้ข้าหลวงใหญ่อังกฤษ ประจำสหพันธรัฐมลายูในสิงคโปร์ว่า ประเทศสยามไม่ให้ความเป็นธรรมและรังแกชาวไทยมุสลิม พร้อมทั้งได้ก่อความไม่สงบขึ้น โดยมี

สาเหตุที่มาของการคบคิดกบฏ ปี พ.ศ.2334 รายงานนี้ได้สมคบกับพวกแขก ซึ่งอ้างตัวเป็นผู้วิเศษมาจากอินเดียก่อการกบฏยกมาตีเมืองสงขลา แต่ถูกปราบปรามลงในที่สุด(ระวีศักดิ์ ล้อมลิ้ม, 2515 : 32-33) ขึ้นตรงต่อมณฑลนครศรีธรรมราช ซึ่งตั้งที่ทำการอยู่ที่เมืองสงขลา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความพยายามปฏิรูปการปกครอง เพื่อรวมอำนาจเข้าสู่ศูนย์กลาง และความพยายามสร้างชาติให้เป็นปึกแผ่น ซึ่งได้ก่อให้เกิดปฏิกริยาต่อต้านจากผู้ปกครองดั้งเดิมที่สูญเสียอำนาจ (พรพรรณ เก้าธรรมสาร, 2551 : 6)

กล่าวโดยสรุปการเกิดกบฏเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความไม่พอใจของคนในท้องถิ่น จึงแสดงออกในการต่อต้านอำนาจรัฐส่วนกลางที่เข้าไปครอบงำการทำงานของท้องถิ่น ภายใต้ระบบเทศาภิบาล และบางกรณีนั้นเกิดจากการที่ประชาชนไม่พอใจการฉ้อราษฎร์บังหลวงของการปกครองแบบใหม่ เพราะบ่อยครั้งพวกเจ้าหน้าที่ไม่ออกใบเสร็จในการจ่ายเงินภาษี ทำให้เกิดการต่อต้านของราษฎรในรูปแบบของการก่อการกบฏขึ้น แต่การแก้ปัญหาโดยการใช้กำลังปราบปรามกบฏกลุ่มต่าง ๆ นั้น ทำได้อย่างรวดเร็ว เพราะการกบฏแต่ละครั้งไม่ได้เกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน

### ผลกระทบจากการรวมศูนย์อำนาจของรัฐสยาม

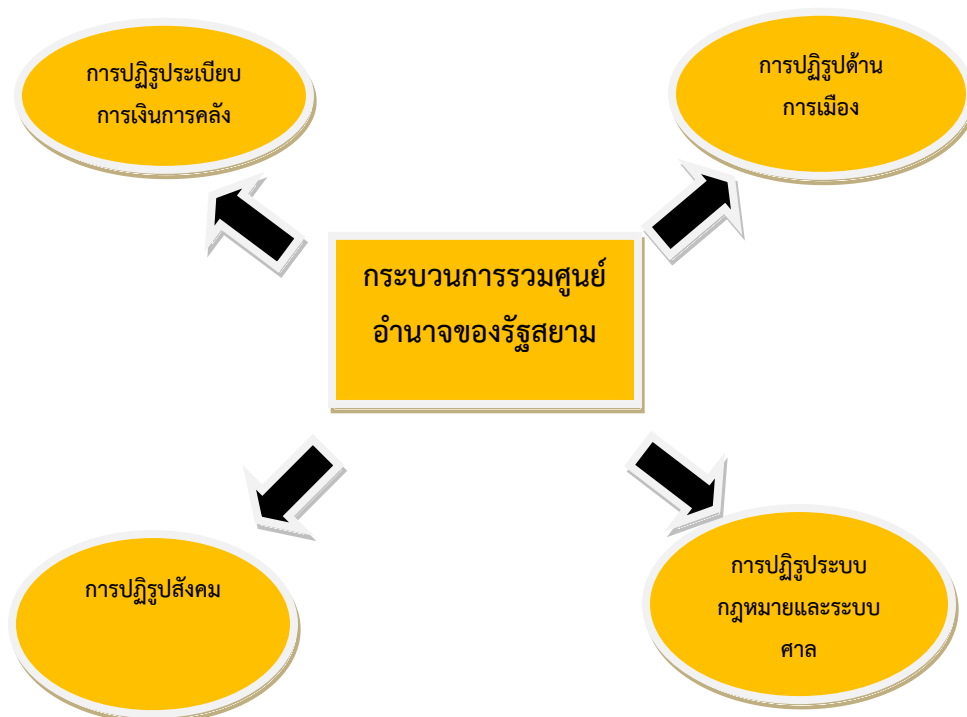
นักวิชาการด้านรัฐศาสตร์หลายท่านได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับผลกระทบของการรวมศูนย์อำนาจของรัฐสยาม ทั้งผลกระทบระยะสั้น และในระยะยาวไว้ ดังนี้ เสกสรรค์ ประเสริฐกุล (2552 : 13-14) มีมุมมองว่า การที่สยามได้ยกเลิกความสัมพันธ์ทางอำนาจแบบจารีต หรือแปรรูปเป็นรัฐสมัยใหม่ด้วยการรวมศูนย์อำนาจเข้าสู่ส่วนกลางมาตั้งแต่ต้น นับเป็นเงื่อนไขเชิงโครงสร้างที่มีผลอย่างมากต่อการจัดระเบียบการเมืองการปกครองต่อเนื่องมาถึงปัจจุบัน คือ (1) ทำให้ประเทศไทยขาดรากฐานการปกครองตนเองแบบสมัยใหม่ในระดับท้องถิ่น ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับระบอบประชาธิปไตยที่เข้มแข็งดังเช่นประเทศตะวันตก (2) การรวมศูนย์อำนาจไว้ส่วนกลางอย่างเบ็ดเสร็จ ทำให้พัฒนาการของการเมืองไทยสมัยใหม่ เต็มไปด้วยความขัดแย้งเรื่องการแย่งชิงอำนาจในศูนย์กลาง ทำให้กลไกการแก้ปัญหาในระดับล่างอ่อนแอ ไร้ประสิทธิภาพไปด้วย ธเนศวร์ เจริญเมือง (2547 : 6-10) สรุปว่าประเทศไทยเป็นประเทศที่มีการรวมศูนย์อำนาจเข้าสู่ส่วนกลางมานานนับตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 ระบบดังกล่าวได้ดำเนินเรื่อยมา โดยมีเครื่องมือสำคัญ คือ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่ พ.ศ.2476 จนถึงปัจจุบัน แม้ว่าจะมีการปรับปรุงแก้ไขหลายครั้ง แต่สาระสำคัญยังคงเดิมคือ รับรองระบบการรวมศูนย์อำนาจเข้าสู่ส่วนกลางต่อไป ลักษณะการรวมศูนย์

อำนาจของรัฐไทย มีประเด็นสำคัญ 4 ประการ คือ (1) รัฐไทยเป็นรัฐรวมศูนย์อำนาจมากเกินไป (A over-centralized state) เป็นการรวมศูนย์อำนาจไว้อย่างเบ็ดเสร็จ ครอบคลุมไปถึงวิถีชีวิตประจำวัน ตลอดจนวิถีคิดของผู้คน (2) ผลที่ตามมาจากประเด็นแรก คือ พลังท้องถิ่นอ่อนแอ (Weak local forces) ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ ต้องพึ่งพาอำนาจรัฐส่วนกลาง จารีตประเพณีท้องถิ่นสูญหาย (3) การรวมศูนย์อำนาจมากเกินไป และความเข้มแข็งของรัฐบาลกลางมีความยาวนานต่อเนื่อง และได้รับการสนับสนุนจากปัจจัยต่างประเทศ (A long period of over-centralization and role of external factors) ภายใต้การสนับสนุนของประเทศทุนนิยม ทำให้รัฐบาลส่วนกลางของไทยมีความเข้มแข็งขึ้นทุกขณะ แต่ตรงกันข้ามกับท้องถิ่นที่มีความอ่อนแอมากขึ้น (4) ความแข็งแกร่งและการดำรงอยู่อย่างยาวนานของระบบรวมศูนย์อำนาจที่นำไปสู่ระบบรวมศูนย์อำนาจแบบแยกส่วน (Fragmented centralization) กล่าวคือ การที่ระบบรวมศูนย์อำนาจของไทยอยู่ในระดับสูง มีความเข้มแข็งและดำรงอยู่นาน พร้อมกับระบบการเมืองแบบประชาธิปไตยที่อ่อนแอ ขาดความเป็นเอกภาพ และไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ทำให้ระบบราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งมีอำนาจมากอยู่แล้ว สามารถขยายขอบเขตอำนาจของตนด้วยการของบประมาณเพิ่มและเพิ่มทั้งหน่วยงานและกำลังคน เช่นเดียวกับทัศนะของลิขิต ธีรเวคิน (2553 : 249) ที่เห็นว่า การรวมศูนย์อำนาจอย่างเกินขนาด (over-centralization) จนขาดความคล่องตัว ทำให้สถานะที่เหมาะสมสำหรับยุคนั้น คือ ยุคการสร้างชาติและรัฐชาติ เพื่อให้ชาติมหาอำนาจตะวันตกยอมรับ กลับกลายเป็นอุปสรรคนานาประการ เมื่อผ่านพ้นยุคสมัยดังกล่าว เพราะต้องมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ต่อไป ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการรู้จักปกครองตนเอง การกระจายอำนาจและการพัฒนาท้องถิ่น หรือชนบท เพื่อเป็นฐานสำหรับการพัฒนาระดับชาติ ปัจจัยเหล่านี้มีผลทำให้นโยบายการกระจายอำนาจของรัฐบาลไทยทุกยุคทุกสมัยไม่เคยประสบผลสำเร็จ

สำหรับผู้เขียนมีความเห็นว่า ปัญหาการบริหารงานแบบรวมศูนย์อำนาจ กล่าวคือ ราชการบริหารส่วนกลาง ซึ่งได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม มีความเข้มแข็ง การบริหารงานและการตัดสินใจมีลักษณะรวมศูนย์ไว้ ที่ส่วนกลางทั้งหมด แม้ว่าจะมีการมอบอำนาจการบริหารงานให้กับราชการส่วนภูมิภาคก็ตาม แต่การบริหารงานของราชการส่วนภูมิภาคก็ยังไม่สามารถใช้อำนาจเด็ดขาด หรือมีความอิสระในการตัดสินใจได้มากนัก เพราะยังต้องยึดนโยบายจากส่วนกลางเป็นหลัก ทฤษฎีการบริหารส่วนใหญ่จึงขึ้นอยู่กับการจัดสรรจากส่วนกลาง ส่งผลให้การดำเนินการ การตัดสินใจไม่สามารถกระทำได้ทันต่อสถานการณ์ นอกจากนี้จะมีการกระจายอำนาจอย่างจริงจังเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอ

ของฟูกูยาม่า (Francis Fukuyama) ที่กล่าวไว้ในตอนหนึ่งว่า การสถาปนารัฐข้าราชการ (Bureaucratic state) เป็นเป้าหมายสูงสุดของการสร้างรัฐ อย่างไรก็ตาม รัฐที่เข้มแข็งไม่จำเป็นต้องมีขอบเขตการทำงานที่กว้างหรือครอบคลุมในหลายปริมาณ เพราะขนาดของรัฐที่ใหญ่โตไม่ได้มีนัยถึงความสามารถที่สูงเสมอไป (Fukuyama, 2004 : 25-26)

### องค์ความรู้ใหม่



### สรุป และข้อเสนอแนะ

การสถาปนารัฐรวมศูนย์เป็นส่วนหนึ่งที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับความเป็นรัฐสมัยใหม่ของสยาม ซึ่งปรากฏให้เห็นได้อย่างชัดเจนในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวฯ รัชกาลที่ 5 อันเป็นยุคแห่งการปรับปรุงประเทศให้ทันสมัยตามแบบอย่างของตะวันตก พระบรมราโชบายที่สำคัญของรัชกาลที่ 5 คือ การสร้างรัฐชาติหรือรัฐสมัยใหม่ จึงย่อมจำเป็นต้องการความเป็นเอกภาพและการบูรณาการของชาติ การรวมศูนย์อำนาจ (Centralization) จึงเป็นสภาวะที่จะต้องมียู่เสมอในระบอบการเมืองนั้น ๆ เนื่องจากอำนาจทางการเมืองการปกครอง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการรวมศูนย์อำนาจไว้ที่องค์กรหรือกลุ่มองค์กร ซึ่งเป็นการยอมรับภายในสังคมการเมือง เพื่อทำหน้าที่ผู้ใช้

อำนาจสูงสุดภายในระบอบการเมืองนั้น ๆ ทั้งนี้เพื่อดำรงไว้ซึ่งความมีเอกภาพภายในหรือสร้างความ  
เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในทางการเมือง

สำหรับกระบวนการรวมศูนย์อำนาจของรัฐสยาม ได้แก่ (1) การปฏิรูปด้านการเมืองการ  
ปกครอง โดยเน้นที่การจัดระเบียบการปกครองส่วนกลาง ซึ่งประกอบด้วยการจัดตั้งกระทรวง 12  
กระทรวง แบ่งกันทำหน้าที่ตามภารกิจหลัก และการปกครองส่วนภูมิภาค ได้แก่ การใช้ระบบมณฑล  
เทศาภิบาล ที่มีข้าราชการจากส่วนกลางมากำกับดูแลแทนระบบเดิมที่ให้อำนาจอิสระแก่ผู้นำท้องถิ่น  
ปกครองตนเอง (2) การปฏิรูประเบียบการเงินการคลัง โดยสร้างระบบจัดเก็บภาษีอากรจากราษฎร  
เพื่อนำรายได้มาพัฒนาประเทศและเป็นค่าตอบแทนข้าราชการโดยหอรัษฎาพิพัฒน์ (3) การปฏิรูป  
สังคม ได้แก่ การยกเลิกระบบทาส ระบบไพร่ และการปฏิรูปการศึกษาให้เป็นแบบสมัยใหม่ ทำให้ชาว  
สยามกลายเป็นเสรีชน แต่มีการจัดตั้งกองทหารประจำการขึ้นมาแทน และการผลิตคนเข้าสู่ข้าราชการ  
อีกด้วย (4) การปฏิรูประบบกฎหมายและระบบศาลให้มีรูปแบบเดียวกันทั้งอาณาจักรโดยมีศูนย์กลาง  
ที่กระทรวงยุติธรรม

แต่กระนั้นก็ตาม การสถาปนารัฐรวมศูนย์ของรัฐสยามได้สร้างความขัดแย้งและไม่พอใจให้กับ  
ผู้สูญเสียผลประโยชน์จากระบบเก่า เช่น เจ้าเมืองในหัวเมืองภูมิภาคและราษฎร จึงมีปฏิกิริยาต่อต้าน  
ในรูปของกบฏ คือ กบฏผู้มีบุญภาคอีสาน กบฏเงี้ยวเมืองแพร่ และกบฏพระยาแขกเจ็ดหัวเมืองภาคใต้  
แต่รัฐบาลกลางก็สามารถแก้ไขปัญหการก่อกบฏได้อย่างไรก็ดี ผลกระทบจากการสถาปนารัฐรวมศูนย์  
ของสยามที่ตามมาภายหลัง กลับกลายเป็นผลลบที่เป็นอุปสรรคต่อกระแสโลกปัจจุบัน คือ การ  
กระจายอำนาจ (Decentralization) เพราะแนวคิดเรื่องการรวมศูนย์อำนาจเข้าสู่ส่วนกลางได้สร้าง  
ปัญหาหลายประการในยุคสมัยต่อมา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกดขี่เอากำลังคนและทรัพยากรอื่น ๆ  
ของหัวเมืองในภูมิภาคต่าง ๆ เข้ามาไว้ จนก่อให้เกิดปัญหาในการสร้างภูมิภาคให้มีความเจริญทัดเทียม  
กับเมืองหลวงในเวลาต่อมา

## References

กนิษฐา ชิตช่วง. (2532). มูลเหตุของการร่างกฎหมายอาญา ร.ศ.127. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- เกรียงไกร ทองจิตติ. (2559). การปฏิรูปสู่รัฐสยามสมัยใหม่ผ่านพระบรมราชโบายของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว. *คุษฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการเมือง. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- โกวิท วงศ์สุรวัฒน์. (2551). *หลักรัฐศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จาตุรงค์ รอดกำเนิด. (2549). แนวความคิดทางกฎหมายปกครองในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว. *วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต. คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ. (2545). *สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพกับกระทรวงมหาดไทย*. กรุงเทพมหานคร : มติชน.
- ชัยพงษ์ สำเนียง. (2551). พลวัตการสร้างและการรับรู้ประวัติศาสตร์เมืองแพร่ พ.ศ.2445-2449. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประวัติศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2554). *100 ปี แห่งการปฏิรูประบอบราชาการ : วิวัฒนาการของอำนาจรัฐและอำนาจการเมือง*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันนโยบายศึกษา.
- เดช บุนนาค. (2524). “การปกครองแบบเทศาภิบาลเป็นระบบปฏิวัติหรือวิวัฒนาการ” ใน *มณฑลเทศาภิบาล : วิเคราะห์เปรียบเทียบ. ในวุดิชัย มูลศิลป์ และสมโชติ อ๋องสกุล(บรรณาธิการ).* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แสงรุ่งการพิมพ์.
- เดช บุนนาค. (2532). *การปกครองระบบเทศาภิบาลของประเทศไทย พ.ศ.2435-2458*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เดช บุนนาค. (2551). *ชลอ ร.ศ.121*. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโครงการตำราสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.
- ทวีศักดิ์ ล้อมลิ้ม. (2515). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างไทยกับหัวเมืองประเทศราชมลายูในสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้น. *ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาประวัติศาสตร์. วิทยาลัยวิชาการศึกษาระสานมิตร.*
- ธเนศร์ เจริญเมือง. (2547). “รัฐไทย : รัฐที่กระจายอำนาจล่าช้า” *วารสารสถาบันพระปกเกล้า*. 2 (1) มกราคม-เมษายน : 1-16.

- ธงชัย วินิจจะกุล. (2551). “อนาคตการศึกษาเรื่องรัฐในสังคมไทย” ใน รัฐจากมุมมองของชีวิตประจำวัน เล่ม 1.
- นพวรรณ วชิราภิวรรณ. (2524). พระวินิจฉัยของสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพเกี่ยวกับระบบราชการในช่วง พ.ศ.2435-2458. วิทยานิพนธ์ปริญญาอักษรศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บรรจง ตันศยานนท์. (2519). การเมืองแห่งการรวมชาติขั้นต้น : ศึกษาเฉพาะกรณีพัฒนาการทางการเมืองการปกครองของไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยะฉัตร ปิตะวรรณ. (2526). ระบบไพร่ในสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรรณงาม เจริญธรรมสาร. (2551). “วิกฤตมณฑลปัตตานี 2465 : บทเรียนสมัยรัชกาลที่ 6” จุลสารความมั่นคงศึกษา. ฉบับที่ 41. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สแควร์ป็นซ์ 93 จำกัด.
- พัชรินทร์ เปี่ยมสมบูรณ์. (2523). การปฏิรูปกฎหมายของประเทศไทย ตั้งแต่ พ.ศ.2411-2478. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโครงการตำราสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
- พีรทิพย์ สุนทรเมศร์. (2549). การปฏิรูปประเทศในสมัยรัชกาลที่ 5 ที่นำไปสู่การสร้างรัฐชาติ. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาประวัติศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภารดี มหาขันธ์. (2518). การปฏิรูปการทหารในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาประวัติศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ลิขิต อีระเวทิน. (2550). วิวัฒนาการการเมืองการปกครองไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.
- วิชัย เสวมาตย์. (2510). การเลิกทาสในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิโรจน์ หีบแก้ว. (2529). ประวัติศาสตร์อีสานบริเวณลุ่มน้ำชีตอนล่าง ระหว่าง พ.ศ.2325-2445. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาประวัติศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วุฒิชัย มูลศิลป์. (2541). *เมื่อเริ่มปฏิรูปการศึกษาสมัยรัชกาลที่ 5 – รัชกาลที่ 7*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท 2020 เวิลด์ มีเดีย จำกัด.

สมเกียรติ วันทะนะ. (2530). “เมืองไทยยุคใหม่ : สัมพันธภาพระหว่างรัฐกับประวัติศาสตร์สำนัก” ใน *อยู่เมืองไทย : รวมบทความทางสังคมการเมืองเพื่อเป็นเกียรติแด่ศาสตราจารย์เสน่ห์ จามริก ในโอกาสอายุครบ 60 ปี*. ในสมบัติ จันทรวงศ์ และชัยวัฒน์ สถาอานันท์ (บรรณาธิการ). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2550). *กฎหมายการปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพมหานคร : ธรรมการพิมพ์.

สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ. (2545). *เทศาภิบาล*. กรุงเทพมหานคร : มติชน.

สมสวาท ขวัญสิทธิ์. (2515). การปฏิรูปภาษีอากรในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (พ.ศ.2435-2453). *ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาประวัติศาสตร์*. วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร.

เสกสรรค์ ประเสริฐกุล. (2552). *พัฒนาการของรัฐบาลกับความขัดแย้งภายในของสยาม*. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโครงการตำราสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.

อัญชลี สุสายัณห์. (2546). *ไพร่สมัย ร.5 : ความเปลี่ยนแปลงของระบบไพร่และผลกระทบต่อสังคมไทย ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว*. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโครงการตำราสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.

Fukuyama, Francis. (2004). *State-Building : Governance and World Order in the Twenty-First Century*. London : Profile Books.

**ปัญญาประดิษฐ์ : การเรียนการสอนแบบ Active Learning ด้วยคุณธรรมของผู้สอนใน  
สถาบันการศึกษาของไทย**

**Artificial Intelligence: Active Learning teaching with morality of teachers in Thai  
educational institutions.**

**พระเฉลย อัมทับ Phra Chaloei Imthap**

**ทัศนีย์ เนื่องดัด Thatsanee Nueangdad**

**พระพินิจ นาด่วง ดร. Phra Pinit Dvngna**

**พระครูวิรุฬหะสุวรรณดิตถ์ Phrakhruwirunsuwannadit**

**มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**

**Mahachulalongkornrajavidyalaya University**

**Academic Resources Unit, Buddha Chinnarat Monastic College, Mon Mai Temple,**

**Uttaradit Province Tak Buddhist College, Tak Province**

**kea1811@hotmail.com**



Haripunchai Review 02/02/2024

Haripunchai Review 13/03/2024

**บทคัดย่อ**

การพัฒนาด้านเทคโนโลยีในการเรียนการสอน ด้วยปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่ศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนการสอนให้นักเรียนได้มีความรู้ความสามารถ คำว่า ปัญญาประดิษฐ์ สามารถแยกได้ 2 มุมมอง มุมมองที่ 1 ระบบที่เลียนแบบมนุษย์ มุมมองที่ 2 ระบบที่มีเหตุผล ซึ่งปัญญาประดิษฐ์เป็นเครื่องจักรที่มีฟังก์ชันมากมายสามารถในการทำความเข้าใจ เรียนรู้องค์ความรู้ต่างๆ ของมนุษย์ได้ เกือบสมบูรณ์ สถาบันการศึกษาได้นำระบบปัญญาประดิษฐ์ไว้กระบวนการเรียนการสอนแบบ Active Learning เป็นการเรียนที่สร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงผ่านกิจกรรม ผ่านสื่อเรียนรู้ เช่น การนำเกมส์มาประยุกต์เป็นกิจกรรมให้กับผู้เรียนทำให้เกิดความสนุกสนาน และเป็นกระตุ้นให้ผู้เรียนต้นตัวกับผู้สอนและผู้เรียนด้วยกัน สิ่งที่ปัญญาประดิษฐ์ไม่สามารถเลียนแบบหรือทำได้เหมือนมนุษย์ คือ การเรียนรู้คุณธรรม คุณธรรม คือ ความดีงามที่ถูกปลูกฝังขึ้นในจิตใจ เป็นธรรมะที่ควบคุมพฤติกรรมทางกาย วาจา และใจ รู้ผิดชอบชั่วดี เกรงกลัวต่อ

การกระทำชั่ว ให้อยู่ในกรอบของความดี นักเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา สิ่งที่จะทำให้เขาเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งกาย จิตใจ และเป็นมนุษย์ที่มีคุณค่าต้องสังคมในอนาคตนั้น ผู้สอนต้องสอดแทรกเรื่อง “คุณธรรม” เพื่อที่จะไม่ให้นักเรียนหลงผิด นักเรียนเปรียบเสมือนผ้าขาวที่บริสุทธิ์ ได้รับการฝึกอบรมทั้งกายและจิตใจ เติบโตขึ้นจะเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้า

**คำสำคัญ :** ปัญญาประดิษฐ์, คุณธรรม.

## Abstract

From the development of technology in teaching and learning With Artificial Intelligence (AI), the study focuses on developing teaching and learning for students to have knowledge and abilities. The word Artificial Intelligence can be separated into two perspectives. View 1: A system that imitates humans. View 2: A system that has reason. Artificial intelligence is a machine that has many functions and the ability to understand. Learn various knowledge of humans is almost complete Artificial intelligence systems have been introduced into educational institutions in the teaching process using Active Learning, which is learning that creates interaction together. Provide opportunities for students to participate. Learners have hands-on experience through activities. Through learning media such as applying games as activities for students to create fun. and stimulates students to be alert to teachers and students together What artificial intelligence cannot imitate or do like humans is learning morality. Morality is goodness that is cultivated in the mind. It is Dhamma that controls physical, speech and mental behavior, knowing right and wrong. Fear of doing evil To stay within the framework of goodness Students in the era of educational reform What will make him a complete human being, both physically and mentally, and a human being of value to society in the future? Teachers must include the topic of "morality" so that students do not go astray. Students are like pure white cloth. Receive both physical and mental training. Grow up to be a complete human being. It is an important mechanism for driving the country forward.

**Keywords :** Artificial Intelligence, moral.

## บทนำ

ในยุคการปฏิรูปการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษา Active Learning เป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมระหว่างครูและผู้เรียนด้วยกัน เป็นการเรียนที่ลดบทบาทของครูในการสอนและการให้ความรู้แก่ผู้เรียนโดยตรง แต่ไปเพิ่มกระบวนการหรือกิจกรรมให้กับผู้เรียนได้ตื่นตัวในการเรียนโดยการผ่านสื่อหรือกิจกรรม อาทิ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยการพูดกับเพื่อนๆ การโต้แย้ง หรือจับคู่ทำกิจกรรมด้วยกัน ทำให้ผู้เรียนเกิดความสนุกสนานไม่เบื่อหน่ายตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น การเรียนการสอนแบบ Active Learning เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดสร้างสรรค์ทางปัญญา ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหา เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง ด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมที่มีครูผู้สอนเป็นผู้แนะนำ กระตุ้น อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่าจากสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้การเรียนรู้มีความหมายและนำไปใช้ในสถานการณ์อื่นๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สถาบันการศึกษาเป็นสถาบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการพัฒนาประเทศด้วยเหตุนี้จึงมีการปฏิรูปการศึกษาที่ต้องช่วยกันขับเคลื่อนให้ประสบผลสำเร็จ เนื่องด้วยเป็นปัจจัยสำคัญในการแก้ปัญหาด้านสังคมในสถานการณ์ปัจจุบัน นักเรียนมีพฤติกรรมการใช้ความรุนแรง กร้าวร้าว การดำรงชีวิตเป็นการแข่งขัน แข่งแย่ง ขาดความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลกัน การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบ Active Learning ตามหลักแนวพุทธ สู่การเปลี่ยนแปลงยุคปัญญาประดิษฐ์ (AI : Artificial Intelligence) เป็นรูปแบบการเรียนรู้แนวใหม่โดยการนำหลักพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอนสู่การเปลี่ยนแปลงยุคปัญญาประดิษฐ์ ด้วยทุกวันนี้การใช้ชีวิตของมนุษย์มีความสะดวกสบาย มีหลายสิ่งหลายอย่างมาอำนวยความสะดวกให้ อาทิ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม มีเครื่องมือช่วยเหลือในการบริหารจัดการที่เราเรียกว่า (AI) จะได้มากได้น้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยที่แลกเปลี่ยน

ปัจจุบันนี้การศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนการสอนให้นักเรียนได้มีความรู้ความสามารถเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ และปัญญาประดิษฐ์ (AI : Artificial Intelligence) ที่ในปัจจุบันนี้มีความก้าวหน้ามาก เรียกว่าสามารถทำและคิดคล้าย ๆ กับมนุษย์ได้ บางอย่างปัญญาประดิษฐ์ (AI) ไม่สามารถทำได้ หรือคิดได้เหมือน ปัญญามนุษย์ ผู้เขียนขอถกนิยามของสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์

(ป.อ. ปยุตโต). (2559:232-233.) กล่าวไว้ว่า “ปัญญา ความรู้ทั่ว, วิชาหยั่งรู้เหตุผล, ความรู้ความเข้าใจชัดเจน, ความรู้เข้าใจยังแยกได้ในเหตุผล ดีชั่ว คุณโทษ ประโยชน์ มิใช่ประโยชน์ เป็นต้น และรู้ที่จะจัดแจง จัดสรร จัดการ ดำเนินการ ทำให้บรรลุผล ล่วงพ้นปัญหา, ความรอบรู้ในกองสังขารมองเห็นตามเป็นจริง” คนจะดีได้ต้องมีคุณธรรม ไม่ใช่เฉพาะความรู้ความฉลาดเท่านั้น จึงได้มีคำสุภาษิตว่า “ความรู้ คู่คุณธรรม” คุณธรรมเป็นสิ่งละเอียดอ่อนอยู่ในจิตใจของแต่ละคน ไม่อาจวัดหรือควบคุมได้ด้วยกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับใดๆ แต่ควบคุมด้วยจิตสำนึกของตนเอง จึงจะได้รับการยกย่องนับถือว่าเป็นคนดีอย่างแท้จริง

## ปัญญาประดิษฐ์ Artificial Intelligence

นิยามของปัญญาประดิษฐ์มากมายหลากหลาย ซึ่งสามารถจัดแบ่งออกเป็น 4 ประเภทโดยมองใน 2 มิติ ได้แก่ ระหว่าง นิยามที่เน้นระบบที่เลียนแบบมนุษย์ กับ นิยามที่เน้นระบบเป็นระบบที่มีเหตุผล (แต่ไม่จำเป็นต้องเหมือนมนุษย์) และระหว่าง นิยามที่เน้นความคิดเป็นหลัก กับ นิยามที่เน้นการกระทำเป็นหลัก ปัจจุบันงานวิจัยหลัก ๆ ของปัญญาประดิษฐ์จะมีแนวคิดในรูปที่เน้นเหตุผลเป็นหลัก เนื่องจากการนำปัญญาประดิษฐ์ไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหา ไม่จำเป็นต้องอาศัยอารมณ์หรือความรู้สึกของมนุษย์

ระบบที่คิดเหมือนมนุษย์ (Systems that think like humans) ปัญญาประดิษฐ์ คือ กลไกของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความคิดมนุษย์ เช่น การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การเรียนรู้ ก่อนที่จะทำให้เครื่องคิดอย่างมนุษย์ได้ ต้องรู้ก่อนว่ามนุษย์มีกระบวนการคิดอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์ลักษณะการคิดของมนุษย์ เป็นศาสตร์ด้าน cognitive science เช่น ศึกษาการเรียงตัวของเซลล์สมองในสามมิติ ศึกษาการถ่ายเทประจุไฟฟ้า และวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงทางเคมีไฟฟ้า

ระบบที่กระทำเหมือนมนุษย์ (Systems that act like humans) ปัญญาประดิษฐ์ คือ การศึกษาวิธีทำให้คอมพิวเตอร์กระทำในสิ่งที่มนุษย์ทำได้ดีกว่าในขณะนั้น คือ การกระทำเหมือนมนุษย์ เช่น สื่อสารได้ด้วยภาษาที่มนุษย์ใช้ เช่น ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ตัวอย่างคือ การแปลงข้อความเป็นคำพูด และ การแปลงคำพูดเป็นข้อความมีประสาทรบสัมผัสคล้ายมนุษย์ เช่น คอมพิวเตอร์รับภาพได้โดยอุปกรณ์รับสัมผัส แล้วนำภาพไปประมวลผล เคลื่อนไหวได้คล้ายมนุษย์ เช่น หุ่นยนต์ช่วยงานต่าง ๆ อย่างการ ดูดฝุ่น เคลื่อนย้ายสิ่งของ

ระบบที่คิดอย่างมีเหตุผล (Systems that think rationally)

ปัญญาประดิษฐ์ คือ การศึกษาวิธีการคำนวณที่สามารถรับรู้ ใช้เหตุผล และกระทำ คือ คิดอย่างมีเหตุผล หรือคิดถูกต้อง เช่น ใช้หลักตรรกศาสตร์ในการคิดหาคำตอบอย่างมีเหตุผล

ระบบที่กระทำอย่างมีเหตุผล (Systems that act rationally) ปัญญาประดิษฐ์ เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่แสดงปัญญาในสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น คือ กระทำอย่างมีเหตุผล เช่น เอเจนต์ในระบบขับรถอัตโนมัติ ที่มีเป้าหมายว่าต้องไปถึงเป้าหมายในระยะทางที่สั้นที่สุดต้องเลือกเส้นทางที่ไปยังเป้าหมายที่สั้นที่สุดที่เป็นไปได้ จึงจะเรียกได้ว่า เอเจนต์กระทำอย่างมีเหตุผล อีกตัวอย่าง เช่น เอเจนต์ในเกมหมากรุก ที่มีเป้าหมายว่าต้องเอาชนะคู่ต่อสู้ ก็ต้องเลือกเดินหมากที่จะทำให้คู่ต่อสู้แพ้ให้ได้ เป็นต้น

สรุปปัญญาประดิษฐ์ Artificial Intelligence ปัญญาประดิษฐ์ ( Artificial Intelligence) คือ เครื่องจักรที่มีฟังก์ชันที่มีความสามารถในการทำความเข้าใจ เรียนรู้องค์ความรู้ต่างๆ ของมนุษย์ได้เกือบสมบูรณ์ อาทิเช่น การรับรู้ การเรียนรู้ การให้เหตุผล และการแก้ปัญหาต่างๆ ในการเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต ปรับแต่งเข้ากับข้อมูลที่ป้อนเข้าไปใหม่และทำหน้าที่เปรียบเสมือนมนุษย์ ตัวอย่าง ปัญญาประดิษฐ์ เริ่มตั้งแต่คอมพิวเตอร์ที่เล่นหมากรุกได้ จนถึงรถยนต์ที่ขับเคลื่อนด้วยตัวเอง เหล่านี้ล้วนแต่ต้องพึ่งพาการเรียนรู้เชิงลึก และการประมวลผลภาษาธรรมชาติด้วยการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ได้รับการฝึกฝนให้เอาชนะเป้าหมายที่กำหนดโดยการประมวลผลข้อมูลปริมาณมหาศาล และจัดจํารูปแบบของข้อมูลเหล่านั้นทั้งหมดได้

### การเรียนการสอนแบบ Active Learning

การเรียนการสอนแบบ Active Learning เป็นการจัดการเรียนรู้แบบเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม และเป็นการเรียนการสอนที่พัฒนาศักยภาพทางสมอง ได้แก่ การคิด การแก้ปัญหา และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ เป็นการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้ การสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ผู้เรียนเรียนรู้ความรับผิดชอบร่วมกัน การมีวินัยในการทำงาน และการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ผู้เรียนจะเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการเรียนการสอนที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูลข่าวสาร หรือสารสนเทศ และหลักการความคิดรวบยอด

การเรียนการสอนแบบ active learning สำคัญเป็นอย่างมากเพราะเป็นการเรียนรู้ที่มีระบบขั้นตอนที่ผู้เรียนสามารถลงมือปฏิบัติจริงผ่านกิจกรรมการเรียนรู้เหมาะกับการศึกษาทุกช่วงวัย ไม่ว่าจะเป็นการศึกษารายบุคคล การเรียนรู้แบบกลุ่มเล็ก หรือการเรียนรู้แบบกลุ่มใหญ่

Active Learning คือการศึกษาที่ทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมกับการเรียนการสอนเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอนและผู้เรียนด้วยกัน ผ่านการระดมสมองและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อาทิ การนำเกมมาประยุกต์เป็นกิจกรรมให้กับผู้เรียนเพื่อเกิดความสนุกสนานในเนื้อหาไม่น่าเบื่อ หรือการโต้ว่าที เป็นต้น ซึ่งสอดคล้อง สภาพรพฤษภูมิ (2558:28) ได้กล่าวว่า Active Learning เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวความคิดการสร้างสรรค์ทางปัญญา (Constructivism) ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหาวิชา เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง ด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ ที่มีครูผู้สอนเป็นผู้แนะนำ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้นโดยกระบวนการคิดขั้นสูง กล่าวคือ ผู้เรียนมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการประเมินค่าจากสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความหมายและนำไปใช้ในสถานการณ์อื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผีกกล้าแสดงออกและนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนไปใช้ในชีวิตรได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับ ทิศนา ขัมมณี (2557:358) ได้กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การแสดงบทบาทสมมติเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ดี ผู้เรียนจะสวมบทบาทในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับความจริง ซึ่งเป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะการเผชิญหน้า การตัดสินใจ การแก้ปัญหา สอดคล้องงานวิจัย จันทกานต์ ไพรศรี, สรพล จิระสวัสดิ์ และสุขุม เกลยทรัพย์ (2561) เรื่องการใช้บทบาทสมมติในการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 พบว่า การสอนโดยการใช้บทบาทสมมติช่วยพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษของนักเรียนเพิ่มขึ้น และทัศนคติของนักเรียนที่มีต่อการสอนโดยใช้บทบาทสมมติเป็นไปในเชิงบวก ดังนั้นการแสดงบทบาทสมมติจึงเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพราะเป็นกิจกรรมที่จัดให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน กิจกรรมต้องสะท้อนความต้องการในการพัฒนาผู้เรียน และเน้นการนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงของผู้เรียน สร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และการเจรจาโต้ตอบที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมรวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ท้าทาย และให้โอกาสผู้เรียนได้รับวิธีการสอนที่หลากหลาย ยอมรับในความสามารถแสดงออก และความคิดของผู้เรียน สอดคล้องกับวารินทร์พร ฟินเฟื่องฟู (2562:141) กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ Active Learning ให้สำเร็จไว้ว่าการจัดการเรียนรู้ Active Learning เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งการเรียนรู้แบบแสดงบทบาทสมมติถือเป็นการจัดกิจกรรม

เรียนรู้เชิงรุก คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้สอนได้แบ่งกลุ่มและกำหนดสถานการณ์ให้ และให้สมาชิกในกลุ่มช่วยกันแสดงความคิดเห็น หาข้อมูลในสถานการณ์ที่ได้และออกมาแสดงท่าทาง ใช้บทสนทนา รวมถึงเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นความรู้สึกต่อสถานการณ์นั้น ๆ จึงเป็นการจัดการเรียนรู้ประเภทหนึ่งที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันสอดคล้องกับความคิดเห็นของนิสิตสาขาวิชาภาษาไทยที่ได้สะท้อนความคิดเห็นไว้ในระบบงานทะเบียนของมหาวิทยาลัยนเรศวร (2563) ว่า “อาจารย์มีวิธีการสอนที่หลากหลาย ให้นิสิตมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ให้อารมณ์การทำงานเป็นทีม และวิธีทำงานที่ถูกต้อง มีการสอนที่สอดแทรกคุณธรรมอยู่เสมอ และเป็นกันเองกับนิสิตมาก ทำให้นิสิตเรียนอย่างสนุกและไม่เครียดจนเกินไป และมีงานกลุ่มที่ทำให้มีการแสดงบทบาทสมมติ ทำให้การเรียนมีสีสันและได้ลงมือทำอย่างสนุกสนาน”

สรุปว่า รูปแบบการเรียนการสอนแบบ Active Learning เป็นการเรียนรู้แบบเชิงรุกที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้และเป็นเทคนิคการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง โดยผู้สอนที่สอนด้วยเทคนิคการสอนแบบ active learning จะสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม เช่น การอ่าน พูด ฟัง และคิดอย่างลึกซึ้งโดยผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ บูรณาการข้อมูลข่าวสาร หรือ สื่อสารสนเทศ เพราะการเรียนรู้แบบ active learning เป็นกิจกรรมการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในการศึกษาการเรียนรู้แบบร่วมมือ และมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ประสบการณ์ลงมือปฏิบัติจริง มีการเจรจาโต้ตอบกันในห้องเรียน สมมติบทบาท มากกว่าเนื้อหาวิชา โดยผู้สอนจะสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมให้กับผู้เรียน

### แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรม

คุณธรรม คือ ความดีงามที่ถูกปลูกฝังขึ้นในจิตใจ มีความกตัญญู ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ สามัคคี มีวินัย มีน้ำใจ และเป็นสุภาพชน เป็นต้น จนเกิดจิตสำนึกที่ดี รู้สึกรับผิดชอบ ชั่ว ดี เกรงกลัวต่อการทำความชั่ว ตามที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ราชกิจจานุเบกษา 2542:3) บัญญัติถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นกับคนไทยไว้ใน มาตรา 6 ซึ่งได้กำหนดว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้นจึงเห็นว่า คุณธรรม เป็นจุดมุ่งหมายสำคัญและจำเป็นที่ถูกกำหนดไว้ในกฎหมายการศึกษาของชาติ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาไว้ว่า การศึกษาควรมีจุดมุ่งหมาย เพื่อที่จะอบรมนักเรียน

ให้เป็นมนุษย์ที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีศีลธรรมเป็น พลเมืองดี มีความคิดชอบ ทำชอบ ประพฤติชอบ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์แก่ตน ให้มีความรู้สำหรับใช้ประกอบอาชีพ โดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น และแสดงทักษะเพิ่มเติมอีกว่า การศึกษาอบรมดังกล่าว ไม่ได้จำกัดอยู่แต่ในสถานศึกษาเท่านั้นควรจะได้รับการอบรมจากทางบ้าน แม้จะเป็นเรื่องที่รู้ ๆ กันอยู่ แต่ด้วยสมัยปัจจุบัน พ่อแม่ผู้ปกครอง มักโยนความรับผิดชอบไปให้ครูอาจารย์ และสถานศึกษา ผู้ใดได้รับการศึกษาในระดับต่ำก็จะได้รับประโยชน์น้อย แต่ถ้าการศึกษาสูงขึ้นก็จะได้รับประโยชน์เพิ่มพูนขึ้น แต่หากผู้ใดมีสันดานเลวและบกพร่อง คือ ปราศจากความซื่อสัตย์สุจริตและศีลธรรม คุณประโยชน์ที่จะได้รับย่อม กลายเป็นโทษ และในบางกรณีย่อมกลายเป็นโทษมหันต์วิลาสลักษณ์ ชวัลลวิ. (2552:16-27) โดยพระธรรมปิฎก. (ป.อ. ปยุตฺโต). (2541:31) ได้กล่าวว่า คุณธรรมเป็นคุณภาพของจิตใจ กล่าวคือ คุณสมบัติที่เสริมสร้างจิตใจให้ตั้งงาม ให้เป็นจิตใจที่สูงส่ง ประณีต และประเสริฐ จนเกิดจิตสำนึกที่ดี รู้สึกรับผิดชอบ ชั่ว ดี เกรงกลัวต่อการกระทำความชั่ว โดยประการต่างๆ เมื่อจิตเกิดคุณธรรมขึ้นแล้วจะทำให้เป็นผู้มีจิตใจดี และคิดแต่สิ่งที่ดี จึงได้ชื่อว่า “เป็นผู้มีคุณธรรม” (พระวิจิตรธรรมาภรณ์, 2558)

### คุณธรรมตามหลักศาสนาพุทธ

คุณธรรม เป็นธรรมะที่ควบคุมพฤติกรรมทางกาย วาจา และใจ คือ การทำดี พุทฺธิ คิฺตดี คุณธรรมเป็นสิ่งที่ได้รับการฝังอยู่ในจิตใจของมนุษย์ตั้งแต่เกิดให้อยู่ในกรอบของความดี พื้นฐานของความดีเป็นมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา คือ การไม่เอาเปรียบ การไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น ไม่กร้าวร้าว ดังคำกล่าวของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551:252-253) การเป็นคนดีคนเพื่อเป็นสมาชิกที่ดีและมีคุณค่าอย่างแท้จริงของมนุษย์ชาตินั้น บุคคลควรมีหลักธรรม สัปปุริสธรรม 7 อันเป็นธรรมของคนดีหรือคนที่แท้ เป็นคุณสมบัติของความเป็นคนที่สมบูรณ์ ธรรมะนี้จะทำให้บุคคลรู้จักการดำเนินชีวิตที่ดีงามด้วยตนเองและช่วยให้สังคมอยู่เป็นสุข คือ

1. อัมมัญญตา คือ รู้จักเหตุ หมายถึง หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต เช่น รู้ว่า ตำแหน่ง ฐานะ อาชีพ การงานของตน มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร ขั้นสูงสุด คือ รู้เท่าทันความจริงของธรรมชาติเพื่อมีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิต

2. อัตถัญญตา คือ รู้จักผล หมายถึง ความหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติเข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำว่าจะบังเกิดผลอะไรบ้าง เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไร ขั้นสูงสุด คือ รู้ประโยชน์จุดหมายแท้จริงของชีวิต

3. อัตตัญญูตา คือ รู้จักตน รู้ตามเป็นจริงว่า ตัวเรานั้นเป็นอย่างไร แล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสมตลอดจนแก้ไข ปรับปรุงตนให้เจริญงอกงามถึงความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นไป

4. มัตตัญญูตา คือ รู้ประมาณ รู้จักพอดี เช่น รู้จักประมาณในการบริโภค ในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะพอดีในการพูด การปฏิบัติกิจและทำการต่าง ๆ ให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยปัญญา

5. กาลัญญูตา คือ รู้กาล รู้เวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจต่าง ๆ ว่าเวลาไหน ควรทำอะไร อย่างไร และวางแผนการใช้เวลาอย่างได้ผล

6. ปริสัณญูตา คือ รู้ชุมชน รู้จักถิ่น ว่ามีระเบียบ วัฒนธรรมประเพณีอย่างไร ควรต้องสงเคราะห์ และบำเพ็ญประโยชน์อย่างไร

7. บุคคลัญญูตา คือ รู้บุคคล รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคล และ รู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่นๆ ว่า ควรจะสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับอย่างไร จึงจะได้ผลดี

### ความสำคัญของคุณธรรม

คุณธรรม เป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างความเป็นระเบียบ ความสงบสุข ความเจริญให้แก่ปัจเจกบุคคล สังคม และประเทศชาติ ดังที่ พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ และนุชนารถ สุนทรพันธ์ (2537) และประวดี พื้นผาสุก (2549) ได้อธิบายความสำคัญของคุณธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเสริมสร้างความสงบสุขและความเจริญให้แก่บุคคลและเป็นฐานแห่งความสุขแก่ส่วนรวม ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

คุณธรรม เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างความสงบสุข และความเจริญให้แก่ประเทศชาติโดยส่วนรวม นั่นก็เพราะว่า ความสงบสุขของประเทศชาติจะมีได้ก็ต่อเมื่อคนในชาติมีคุณธรรมบางประการที่ทำให้ไม่เบียดเบียนกัน ไม่กลั่นแกล้งกัน ไม่เอารัดเอาเปรียบกัน ไม่ใช่เสรีภาพจนเกินเลย ล่วงล้ำสิทธิของกันและกัน ไม่ละเลยต่อการที่จะปฏิบัติตามกฎหมาย วินัย และจรรยาวิชาชีพที่ใช้บังคับกัน เป็นต้น คนที่ไม่มีคุณธรรมจะไม่สามารถช่วยสร้างสรรค์จรรโลงและป้องกันรักษาประเทศชาติได้เลย เพราะการสร้างสรรค์จรรโลงและป้องกันประเทศชาติเป็นงานใหญ่ที่สำคัญ การทำงานใหญ่ที่สำคัญเช่นนี้ต้องอาศัยคุณธรรมหลายประการ เช่น ความสุจริต ความมุ่งมั่น ความอดทน เป็นต้น

ดังนั้น คุณธรรม คือ ความเป็นมนุษย์ ที่มนุษย์ทุกคนต้องนำสติปัญญามาควบคุมพฤติกรรมกาย วาจา และใจ ให้อยู่ในกรอบของ ทำดี พุทธิ คดีดี เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ชีวิตดำเนินไปด้วยความราบรื่น สงบสุข ช่วยให้มีสติสัมปชัญญะอยู่ตลอดเวลา ช่วยสร้างความมีระเบียบวินัย ควบคุมไม่ให้มี

คนชั่วมีจำนวนมากขึ้น สร้างสรรค์แต่สิ่งที่มีคุณค่า เสริมสร้างจิตใจให้ดีงาม มีความตั้งใจเพียรพยายาม ทำหน้าที่การงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ความขยันต้องปฏิบัติควบคู่กับการใช้สติปัญญา แก้ไขปัญหา จนเกิดผลสำเร็จ ผู้ขยันเป็นคนสู้งานมีความพยายาม ไม่ท้อถอย กล้าเผชิญอุปสรรค ตั้งใจทำงานอย่างจริงจัง เป็นคนประหยัดรู้เก็บออมสิ่งของแต่พอประมาณให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า ใช้ชีวิตอยู่อย่างเรียบง่าย รู้จักฐานะการเงินของตนเอง คิดก่อนใช้ ความซื่อสัตย์ประพฤติตนไม่ลำเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม มีความจริงใจ มีวินัยยึดมั่นในระเบียบ ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติในตนเองและต่อสังคม สุภาพเรียบร้อย อ่อนโยน มีกิริยามารยาทดีงาม มีสัมมาคารวะ ไม่ก้าวร้าว วางตนเหมาะสมกาลเทศะ

### รูปแบบการเรียนการสอนแบบ Active Learning



รูปภาพ <https://wanalux.ac.th/lecturer/>

## สรุปและข้อเสนอแนะ

การเรียนรู้การสอนแบบ Active Learning ที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำจริง และได้ใช้กระบวนการคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เขาได้ลงมือกระทำ ในยุคปัญญาประดิษฐ์ที่เจริญด้วยระบบเทคโนโลยี ทำให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถสูง เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนผ่านสื่อ กิจกรรมต่างๆ อาทิเช่น เกม เพลง แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เล่าเรื่อง เล่าประสบการณ์ อธิบาย จับคู่ทำ กิจกรรม หรือ สมมติบทบาท สถานการณ์ แล้วให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ ออกความคิดเห็น ในเหตุการณ์ที่สมมติขึ้น สอนแบบอภิปราย เช่น การแบ่งกลุ่มการวิเคราะห์ปัญหา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเพื่อหาสาเหตุของปัญหา สอนแบบบทบาทสมมติ สอนแบบสาธิต และสอดแทรกหลักคุณธรรม ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ปฏิบัติอย่างตั้งใจและต่อเนื่องจะก่อให้เกิดในมโนสำนึก และเกิดคุณธรรมด้วยตนเอง เช่น การมีวินัย การมีความเคารพ ความอดทน มีความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ คุณธรรม คือ ความดีงามที่ถูกปลูกฝังขึ้นในจิตใจ มีความกตัญญู มีวินัย และมีน้ำใจ คุณธรรมจึงเป็นหลักจำเป็นในการดำเนินชีวิต ด้านพฤติกรรม ป้องกันมิให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่ดี ให้มุ่งเน้นทำกิจกรรมไม่ให้มีโอกาสเกี่ยวข้องกับความสุข ด้านปัญญา ฝึกพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ความหยั่งรู้เหตุผล คิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ ดร.วิทยา ทองดี. (2561:51) วิธีสอนแบบธรรมสากัจฉา หมายถึง การสนทนาธรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการอภิปรายปัญหา การแสวงหาเหตุผลซักถามแก้ปัญหา ทำให้ผู้เรียนรู้จักคิด แก้ปัญหา เป็นคนมีเหตุผล

ครูเป็นแม่พิมพ์เป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถสอดแทรกเรื่องคุณธรรมพื้นฐานให้กับผู้เรียนได้ โดยการประพฤติปฏิบัติตาม คือ ความขยัน ตั้งใจเพียรพยายาม อดทน ไม่ท้อถอย กล้าเผชิญปัญหา ตั้งใจทำหน้าที่อย่างจริงจัง ความประหยัด รู้จักเก็บออม ถนอมใช้ทรัพย์สิน ไม่ฟุ่มเฟือย ใช้อย่างคุ้มค่า ความซื่อสัตย์ ไม่คดโกง ไม่ลำเอียง การมีวินัย ยึดมั่นในระเบียบ ข้องบังคับ ข้อปฏิบัติ ความสุภาพ อ่อนน้อม มีสัมมาคารวะ มารยาทดี ความสามัคคี ร่วมใจกันปฏิบัติงาน และมีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการนำไปประยุกต์ใช้จริงร่วมกับการฝึกฝนวินัยในการทำงาน และความรับผิดชอบต่อหน้าที่และเพื่อนร่วมงาน

## References

จันทกานต์ ไพศรี, สรพล จิระสวัสดิ์ และสุขุม เฉลยทรัพย์.(2561). การใช้บทบาทสมมติในการสอน เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต*, 14(3), 267-275.

- กิตติชัย สุธาสิโนบล. (2558) *การจัดการเรียนการสอนแบบพุทธเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับนักเรียน*, กรุงเทพมหานคร: บริษัทคอมเมอร์เชียลเวิลด์ มิเดีย จำกัด.
- วิทยา ทองดี. (2561). *การพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงพุทธ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม. รายงานวิจัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- พรพรรณ เทพสุเมธานนท์ และอนุชนารถ สุนทรพันธุ์. (2537). *การศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิตและสังคม* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2541). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต. (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์* (ชำระ-เพิ่มเติม ช่วงที่ 1). พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, หน้า 252-253.
- พระวิจิตรธรรมาภรณ์. (2558) *ความหมายของคุณธรรม*. เข้าถึงเมื่อ 20 ตุลาคม 2566, เข้าถึงได้จาก <http://portal.tebyan.net/Portal/Culture/>
- วารินทร์พร พันเพื่องฟู. (2562). *การจัดการเรียนรู้ Active Learning ให้สำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์. (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 9(1), 135-145.*
- วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี. (2552) *จริยธรรมในเด็กและเยาวชน. วารสารพหุติกรรมศาสตร์. 15 (1),*
- ศศิภา ไชยวงศ์. (2553). *การใช้การสอนแบบชักชวนร่วมกับกิจกรรมบทบาทสมมติเพื่อเพิ่มพูนการฟังพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและลดความวิตกกังวลของนักเรียนในชมรมมัคคุเทศก์น้อย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.*
- สถาพร พฤษฒิกุล. (2558) *การบริหารการศึกษากับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์. (ป.อ. ปยุตโต). (2559) *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์*, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ผลิธัมม.

## ไลฟ์โค้ช : คุณลักษณะของพระสงฆ์ในศตวรรษที่ 21

### Life Coaches: The Attribute of Monks in the 21st Century

พระปลัดศิวนัฐ เมธิปชโฑ Phrapalad Siwanat Methipatchoto

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน)

Mahachulalongkornrajavidyalaya University (Lamphun Buddhist college)

phasiwanatt@hotmail.com



Haripunchai Review 16/09/2023

Haripunchai Review 25/03/2024

#### บทคัดย่อ

สังคมศตวรรษที่ 21 เป็นสังคมแห่งนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และกระแสทุนนิยม ส่งผลให้ผู้คนเกิดความรู้สึกทุกข์ ผิดหวังในชีวิต ส่งผลเกิดปัญหาต่างๆ ตามมา เช่น ปัญหาครอบครัว ความรัก การทำงาน เป็นต้น จึงเป็นเหตุให้คนบางกลุ่มหาที่พึ่งพาทางจิตใจซึ่งหนึ่งในนั้นก็คือ ไลฟ์โค้ช หรือผู้ที่มีศาสตร์ในการให้แนวทางผู้คนและคอยเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้คน เพื่อให้เห็นถึงวิธีการแก้ปัญหาและการไปสู่เป้าหมายชีวิต ซึ่งเป็นที่นิยมกันอย่างมากในสังคมไทยปัจจุบัน โดยไลฟ์โค้ชจะใช้คำพูดเชิงบวกซึ่งเป็นวิธีการใช้ถ้อยคำในการให้คำแนะนำที่มีความหมายเชิงบวก เพื่อเสริมสร้างแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นให้กับผู้ฟัง ทำให้ผู้ฟังมีกำลังใจที่จะนำคำแนะนำของไลฟ์โค้ชไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง ดังนั้น พระสงฆ์ในฐานะผู้เผยแผ่ศาสนาจึงต้องออกมาแสดงบทบาทในการเป็นไลฟ์โค้ช เพื่อพัฒนาไปสู่บทบาทในการเผยแผ่คำสอนตามพุทธานุบายของพระศาสดา และมุ่งประโยชน์ในปัจจุบัน คือให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตของผู้คนในปัจจุบัน และมุ่งประโยชน์ในอนาคต คือมุ่งหมายประโยชน์สุขของผู้อื่นในภายภาคหน้า ซึ่งคุณลักษณะของพระสงฆ์ผู้เป็นไลฟ์โค้ชในศตวรรษที่ 21 คือ 1) อุดมการณ์ พระสงฆ์มุ่งเกื้อกูลประโยชน์แก่ผู้อื่น 2) หลักการ พระสงฆ์ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีความแน่วแน่ มีความรู้ และ 3) วิธีการ พระสงฆ์ต้องชี้ให้เห็น ชวนให้อยาก ปลุกให้เกิดความกล้า และปลอบให้ร่าเริงในการพัฒนาชีวิตให้สำเร็จตามเป้าหมาย ในขณะเดียวกันพระสงฆ์จะต้องอาศัยสื่อในการเข้าถึงผู้คนเพื่อให้เท่าทันกับโลกในศตวรรษที่ 21

**คำสำคัญ:** ไลฟ์โค้ช, คุณลักษณะ, พระสงฆ์.

**Abstract**

The 21<sup>st</sup> century is characterized by rapid innovation and change across society, economy, politics, and capitalism, leading to increased feelings of discontentment and suffering among individuals. As a result, various issues, including family problems, romantic relationships, and career challenges, have become prevalent. In response, some individuals seek guidance from life coaches, who possess expertise in offering support and guidance to help people address their problems and achieve their life goals. This profession has gained popularity in Thai society, as life coaches utilize positive language to provide advice that inspires and motivates their clients to implement positive changes in their lives. Therefore, it is important for monks to step forward and embrace the role of life coaches, aligning with the principles of spreading the teachings of Buddha according to current and future beneficial factors. The key qualities of monks serving as life coaches in the 21<sup>st</sup> century include an altruistic ideology focused on benefiting others, a commitment to serving as role models with determination and wisdom, as well as employing methods to guide and empower individuals while providing comfort and encouragement for them to pursue their life goals. It is crucial for monks to utilize various media platforms to effectively connect with people and remain aligned with the dynamics of the 21<sup>st</sup> century.

**Keywords:** Life Coaches, Characteristics, Buddhist Monks.

**บทนำ**

ในศตวรรษที่ 21 ได้เกิดนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีต่างๆ ขึ้นมา และได้กลายเป็นสิ่งถูกพัฒนาเพื่อช่วยอำนวยความสะดวก ทำให้เกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างคุณประโยชน์ได้อย่างอเนกอนันต์ ทั้งในด้านเศรษฐกิจที่ช่วยในด้านการผลิตและการตลาด การศึกษาที่ช่วยสร้างการเรียนรู้ที่กว้างขวาง ด้านอุตสาหกรรมที่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการแพทย์และสาธารณสุขที่มีความทันสมัย เป็นต้น แต่ในขณะเดียวกันนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีนั้นก็อาจจะให้คุณประโยชน์อย่างเดียว เพราะเทคโนโลยีได้ก่อโทษที่แฝงอยู่ควบคู่มาด้วย จึงเปรียบเสมือนดาบสองคมหรือเรียกว่าให้ผล

ทั้งด้านบวกและด้านลบ (จิตศรัณย์พร ปัญจวัฒนคุณ, 2653) จนเป็นปัญหาต่างๆ ขึ้นมามากมายไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านจิตใจ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ การเมือง และกระแสนิยมมีความรุนแรง ระบบเศรษฐกิจโลกอยู่ในสภาวะที่แก่งแย่งแข่งขันเพื่อปกป้องผลประโยชน์ (พระณัฐวุฒิ พันทะลี, 3 (2): 44-55) เกิดการเปรียบเทียบกันมากขึ้น จนส่งผลให้เกิดค่านิยมในการประสบผลสำเร็จในชีวิต ความร่ำรวยเป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นตัวผลักดันให้คนที่ไม่ประสบผลสำเร็จหรือไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยเกิดความรู้สึกไม่ได้อย่างใดอย่างหนึ่งในชีวิต ไม่พอใจในชีวิต รู้สึกว่าตนเองใช้ชีวิตอย่างหลงทางวางแผนชีวิตไม่ถูกต้อง จนในที่สุดก็ได้ก่อให้เกิดปัญหาด้านความสัมพันธ์ ความผิดหวัง หรือปัญหาทางด้านอารมณ์ ความซึมเศร้า วิตกกังวล และการสูญเสียความเชื่อมั่นในตัวเองไป ด้วยปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้คนเริ่มมองหาความช่วยเหลือจากผู้อื่น เช่น ครูบาอาจารย์ ผู้มีความประสบผลสำเร็จ ผู้ที่สามารถเป็นที่พึ่ง เป็นต้น ซึ่งไลฟ์โค้ชก็เป็นหนึ่งในตัวเลือกหนึ่งแนวทางของคนยุคนี้ (Nattaya L., 2563: ออนไลน์)

ไลฟ์โค้ช (Life coach) หรือนักพูดสร้างแรงบันดาลใจ บุคคลที่ทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางในการแก้ไขปัญหา ผู้สร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองให้แก่ผู้รับคำปรึกษา ทั้งยังเป็นผู้ที่มีศาสตร์ในการช่วยให้คำแนะนำเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางในการนำไปสู่เป้าหมายในชีวิต (สุทธยาณ์ บุญเต็ม และพรทิพย์ เย็นจะบก, 2563, 769-778) โดยสร้างแรงบันดาลใจให้กับคนที่เคยล้มเหลว ให้มีกำลังใจพยายามที่จะต่อสู้เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามสิ่งที่มุ่งหวังไว้ (อนัญญาพร กันจุฬา และคณะ, 2565) จึงทำให้ไลฟ์โค้ชเป็นที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างมากในปัจจุบัน และมีไลฟ์โค้ชมากมายที่ประสบผลสำเร็จจนได้กลายมาเป็นไลฟ์โค้ชแนวหน้าของไทย ได้แก่ โค้ชจิมมี่ พจนารถ ชีบังเกิด ผู้ที่นำศาสตร์การโค้ชเข้ามาสู่เมืองไทย ครูเงาะ รสสุคนธ์ กองเกตุ นักพัฒนาศักยภาพมนุษย์ หรือนักโค้ชผู้ที่มีความศรัทธาในพระพุทธศาสนาอย่าง ผู้กองเบนซ์ สี่ทิศ อ่าณอม เป็นต้น

เมื่อหันมาพิจารณาบริบทด้านพระพุทธศาสนาในสังคมไทย ซึ่งมีประชาชนส่วนใหญ่นับถือพุทธศาสนา ได้อยอมรับและน้อมนำเอาหลักธรรมคำสอนทางพุทธศาสนามาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต มีความเลื่อมใสศรัทธาให้ความสำคัญและแสดงความเคารพเอื้อเฟื้อต่อพระรัตนตรัย พระสงฆ์เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในสังคม เป็นบุคคลต้นแบบแห่งความประพฤติที่จะนำไปสู่การบรรลุสู่สังคมในอุดมคติ ปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัย จึงทำให้พระสงฆ์ได้รับการยอมรับนับถือจากพุทธศาสนิกชน (พระมหาพงศ์ทราทิพย์ ก้องเสียง หอมหวล บัวระภา และวิเชียร แสนมี, 5 (1): 1-15) อันเป็นหน้าที่หลักและมีหน้าที่ในการช่วยเหลือสังคมเพื่อให้เกิดความสงบสุข (พระครูพิทักษ์ศิลปาคม (นุชิต วชิรวิ

ทอ), 3 (1) : 105-114) ดังพุทธพจน์ที่ตรัสสอนเกี่ยวกับหน้าที่ทางสังคมของพระสงฆ์ในพุทธการไว้ว่า (ขุ.อิติ. (ไทย), 25/107/486)

ภิกษุทั้งหลาย พราหมณ์และคหบดีทั้งหลายผู้บำรุงอุปถัมภ์เธอทั้งหลายด้วยจีวร บิณฑบาต เสนาสนะ และคิลานปัจจัยเภสัชบริวาร ชื่อว่าเป็นผู้มีอุปการะมากแก่เธอทั้งหลาย

ข้อที่เธอทั้งหลายแสดงธรรมมีความงามในเบื้องต้น มีความงามในท่ามกลางและมีความงามในที่สุด พร้อมทั้งอรรถและพยัญชนะ ประกาศพรหมจรรย์ บริสุทธิบริบูรณ์ ครบถ้วนแก่พราหมณ์และคหบดีเหล่านั้น ชื่อว่าเธอทั้งหลายก็มีอุปการะมากแก่พราหมณ์และคหบดีทั้งหลาย

ภิกษุทั้งหลาย คุณุสถ์และบรรพชิตต่างพึงพาอาศัยกันและกันอยู่ ประพฤติพรหมจรรย์เพื่อต้องการสลัดโอชะออกให้ได้ เพื่อทำที่สุดแห่งทุกข์โดยชอบ ด้วยประการดังกล่าวนี้

จากปัญหาที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ทำให้ผู้คนส่วนหนึ่งได้พึงพาไลฟ์โค้ช เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาชีวิต ในขณะเดียวกันพระสงฆ์ในฐานะที่ประชาชนส่วนใหญ่ในสังคมไทยให้ความเคารพนับถือ เป็นผู้เผยแผ่พระธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา พระสงฆ์จะสามารถใช้หลักการของไลฟ์โค้ชได้อย่างไร ผู้เขียนจึงจะขอนำเสนอแนวทางเกี่ยวกับคุณลักษณะของพระสงฆ์ในศตวรรษที่ 21 ในฐานะไลฟ์โค้ช เพื่อใช้ในการเผยแผ่คำสอนและเป็นแนวทางในการพัฒนาชีวิต

## โลกในศตวรรษที่ 21

ในศตวรรษที่ 21 เป็นสังคมโลกาภิวัตน์ อันเป็นระบบหนึ่งของการพัฒนาระบบทุนนิยมและเป็นยุคของความรู้ ซึ่งทุกคนสามารถที่จะนำความรู้ข่าวสารและเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ มาใช้ประโยชน์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ตนเองและองค์การธุรกิจ สังคมได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (พระพุทธศาสนา พานิชโกไคยนันท์ และคณะ, 12 (27): 101-115) ถือเป็นยุคสมัยที่วิทยาศาสตร์เกิดความเจริญรุ่งเรือง โดยมีเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่สร้างนวัตกรรมที่มีความสามารถสูง เกิดการพัฒนาต่อยอดอย่างลึกลับและรวดเร็ว สามารถสร้างคุณประโยชน์ต่อมนุษยชาติอย่างมากมาย เช่น 1) ส่งเสริมทางเศรษฐกิจที่ได้นำเทคโนโลยีที่ช่วยในด้านฐานการผลิตที่สามารถสร้างผลิตภัณฑ์อย่างรวดเร็ว ได้ปริมาณที่มาก และมีประสิทธิภาพ 2) ช่วยส่งเสริมในด้านการศึกษาที่สามารถเปิดโลกกว้างทำให้เกิดการเรียนรู้ในด้านต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง 3) ช่วยส่งเสริมในด้านอุตสาหกรรมทำให้สามารถประดิษฐ์หรือนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ช่วยในการทำงานได้ดี ถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็ว 4) ส่งเสริมด้านการแพทย์และสาธารณสุข ที่ได้ผลิตยามีคุณภาพ เครื่องมือการแพทย์ที่ทันสมัยและมี

ประสิทธิภาพสูง และ 5) ส่งเสริมด้านสิ่งแวดล้อม ที่สามารถคิดค้นเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทำให้รู้ทันต่ออันตรายต่างๆ เป็นต้น

แต่ทว่าเทคโนโลยีเหล่านี้ก็ไม่ได้สร้างเฉพาะผลดีเท่านั้น เพราะในขณะเดียวกันก็ได้สร้างผลเสียตามมา เนื่องจากการที่จะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นนั้นจำเป็นต้องทำลายทรัพยากรต่างๆ ทำให้เกิดผลเสียทางธรรมชาติตามมาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เทคโนโลยีที่เกิดขึ้นส่งผลทำให้ความต้องการแรงงานจากมนุษย์นั้นน้อยลง ทำให้เกิดอัตราการว่างงานที่มากขึ้น เกิดความยากจน และเทคโนโลยีเหล่านี้ก็สร้างมลพิษ เป็นต้น สิ่งต่างๆ เหล่านี้ได้ส่งผลเสียทั้งในด้านต่างๆ อาทิ 1) ด้านจิตใจที่มีความอ่อนแอลง มีความแค้นเคืองพยาบาท เป็นทุกข์และเครียดกับชีวิต 2) ด้านสังคม ได้เกิดปัญหาครอบครัวที่ส่งผลต่อให้เกิดปัญหาเยาวชน ยาเสพติด เป็นต้น 3) ด้านเศรษฐกิจ ได้เกิดการทุจริต ปัญหาความยากจน การว่างงาน 5) ด้านสิ่งแวดล้อม เช่น โลกร้อน การขาดแคลนน้ำ มลพิษ สารพิษ ภัยพิบัติ เป็นต้น และ 5) ด้านเทคโนโลยี ที่ได้กลายมาเป็นช่องทางในการหนึ่งในการทุจริตหลอกลวงในสังคม (ดูรายละเอียดใน จิตศรัณย์พร ปัญญาวัฒนคุณ, 2653: 82-86) ดังนั้นแล้ว ความเจริญรุ่งเรืองของวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมต่างๆ ในศตวรรษที่ 21 ได้ช่วยส่งเสริมและสร้างคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น แต่ในขณะเดียวกัน สิ่งเหล่านี้ก็ได้ลดคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่เช่นเดียวกัน ในขณะเดียวกันสังคมไทยก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ของโลกเช่นเดียวกัน จึงทำให้สังคมไทยก็ได้รับผลกระทบทั้งผลดีและผลเสียตามด้วยเช่นกัน ซึ่งแน่นอนว่าผลดีก็ควรที่จำได้รับการพัฒนาต่อยอดต่อไป ส่วนผลเสียก็ต้องทำการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้คุณภาพชีวิตของมนุษย์ดีขึ้น (นงลักษณ์ เพทสวัสดิ์, 2543 : 115)

### บทบาทของพระสงฆ์ในศตวรรษที่ 21

จากสภาพสังคมเปลี่ยนไปทำให้พระสงฆ์ต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์สังคมที่เปลี่ยนไปด้วย แต่ก็ยังคงดำรงซึ่งเป้าหมายเดิมไว้ เช่น ในด้านการเผยแผ่อันเป็นหน้าที่ของพระสงฆ์ โดยได้มีการเผยแผ่ตามประเพณีของชุมชน การเทศนาอบรมสั่งสอน ประชาชนตามวัด บ้าน และที่อื่นๆ ในรูปแบบเทศน์รูปเดี่ยวหรือเทศน์ปุจฉาวิสัชนา 2 รูปขึ้นไป และยังมีบรรยายธรรมผ่านวิทยุกระจายเสียง หนังสือ และบนสังคมออนไลน์ ในขณะเดียวกันพระสงฆ์ก็ยังคงประพฤติตนในบทบาทเชิงสัญลักษณ์ของพระพุทธศาสนา มีหน้าที่ศึกษาปฏิบัติสืบสอนให้ผู้คนตั้งอยู่ในความดี สอนวิธีการดำเนินชีวิตให้มีความสุข เป็นต้น พระสงฆ์ยังมีบทบาทด้านนักบริหาร ศรัทธา เป็นผู้นำแห่งจิตวิญญาณ เป็นนักพัฒนาสังคม และยังเป็นผู้นำสู่ความพ้นทุกข์ให้แก่ประชาชนโดย

การปลูกฝังศีลธรรมทั้งดงาม ผ่านการประพฤติปฏิบัติตามคำสอนของพระพุทธเจ้า (พระครูสุจริยวัฒน์, 2 (2) : 1-9)

นอกจากนี้ในปัจจุบันบทบาทของพระสงฆ์ได้ถูกกำหนดให้อยู่ภายใต้กรอบของพระธรรมวินัย ความคาดหวังจากสังคม กฎหมายพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ทำให้บทบาทของพระสงฆ์ในปัจจุบันมีบทบาทที่หลากหลาย ได้แก่ (พระมหาพงศ์ทราทิพย์ ก้องเสียง และคณะ, 5 (1) : 1-15)

1) พระสงฆ์มีหน้าที่ในการดำเนินวิถีตามพระธรรมวินัย ที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ทรงบัญญัติไว้ โดยปัจจุบันพระสงฆ์ได้ปฏิบัติตามพระธรรมวินัยนั้นเป็นเยี่ยงอย่าง ทำให้พระสงฆ์มีความงดงามในสังคมแต่ในขณะเดียวกันพระสงฆ์ก็ได้รับอิทธิพลทางสังคมที่มีความเชื่อเรื่องปาฏิหาริย์ อำนาจวิเศษ เครื่องรางของขลังต่างๆ ทำให้พระสงฆ์ต้องปรับตัวไปตามบริบทของสังคม ทำให้ผิดเพี้ยนไปจากพระธรรมวินัย แต่ในขณะเดียวกันก็ได้ความนิยมจากสังคมที่มีความเชื่อเรื่องเหล่านี้

2) พระสงฆ์มีบทบาทในฐานะศูนย์กลางของความเชื่อและความศรัทธาของผู้คนในสังคม มีความประเสริฐที่ดั่งงาม เป็นที่พึ่งทางจิตวิญญาณ สามารถยกระดับความคิดและจิตใจสูงขึ้น สามารถนำความรู้จากการศึกษาธรรมวินัยเผยแพร่ให้แก่ประชาชนในสังคม อันเป็นหน้าที่ของพระสงฆ์ที่จะต้องปฏิบัติตามคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า พระสงฆ์ต้องรู้เท่าทันสังคมโดยการใช้สื่อสังคมออนไลน์เป็นเครื่องมือเพื่อให้มีความทันสมัยและเข้าถึงผู้

3) พระสงฆ์มีบทบาทในการเป็นผู้นำในการชุมชน โดยอาศัยความโดดเด่นในด้านการสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีไทย สามารถนำมาบูรณาการกับหลักธรรมในพระพุทธศาสนา ทำให้สามารถสร้างกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาสังคมและชุมชนได้ ในขณะเดียวกันพระสงฆ์ยังมีบทบาทในการอนุเคราะห์ผู้อื่นได้ ดังจะเห็นได้จากพระสงฆ์ที่ได้มีบทบาทในการช่วยเหลือวยาปัญหาเสาะหัดในสังคมไทย

4) บทบาทในการปกครองของพระสงฆ์มีบางส่วนที่ผิดไปจากเดิมอันเนื่องมาจากสภาพสังคม ความเชื่อ และค่านิยมที่เปลี่ยนไป ทำให้กลายเป็นบทบาทของพระสงฆ์ในอุดมคติใหม่ภายใต้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2561 โดยพระสังฆาธิการจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมทั้งสังคมตามภารกิจหลัก การบริหารคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านการศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์

ดังนั้น บทบาทของพระสงฆ์ในสังคมไทยในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคแห่งศตวรรษที่ 21 พระสงฆ์ได้มีบทบาทสำคัญในสังคมไทยทั้งในด้านของพระพุทธศาสนาและในด้านของสังคม โดย

พระสงฆ์ยังคงยึดถือบทบาทของพระสงฆ์ตามหลักธรรมวินัย ศึกษาพระธรรมสอน พัฒนาตนเองให้สูงขึ้น และในขณะเดียวกันก็นำปัญญาความรู้ที่ได้จากการศึกษามาเผยแผ่แก่ประชาชนทั่วไป โดยการปรับตัวตามยุคสมัยใช้สื่อต่างๆ เพื่อให้เกิดการเข้าถึงผู้ที่ยังมีความสะดวกและรวดเร็ว

## แนวคิดเรื่องไลฟ์โค้ช

คำว่า Life coach คือหนึ่งในธุรกิจที่เป็นจริงเป็นจังในสหรัฐอเมริกา เกิดขึ้นครั้งแรกในช่วงทศวรรษ 1980 โดย โธมัส ลีโอนาร์ด นักวางแผนทางการเงินชาวอเมริกัน ที่ได้สังเกตว่าบรรดาลูกค้าของเขาต้องการได้รับคำชี้แนะด้านการใช้ชีวิตให้มีความสุขมากกว่าด้านการลงทุนและเงิน เขาจึงผันตัวเองมาศึกษาและพัฒนาศาสตร์ด้าน Life coach จนโด่งดัง ในส่วนของประเทศไทยนั้นการเข้ามาของ Life Coach เกิดขึ้นมากกว่า 10 ปีแล้ว หนึ่งในผู้ทำธุรกิจนี้คือ พจนารถ ชีบังเกิด หรือ โค้ชจิมมี ผู้ก่อตั้งสถาบัน Thailand Coaching Academy (PPTV Online, 2563: ออนไลน์) ซึ่งต่อมาแนวคิดเรื่องไลฟ์โค้ชได้ถูกนำมาประยุกต์เข้ากับคำสอนทางพระพุทธศาสนาและวัฒนธรรมไทย จนทำให้เกิดโค้ชวิถีไทยขึ้นมา (วนิดา พลเดช, 2560 : 129) ในขณะเดียวกันนักพุทธสร้างแรงบันดาลใจต่างก็ได้รับการยอมรับจากสังคมว่าเป็นไลฟ์โค้ช

ไลฟ์โค้ช (Life Coach) หรือโค้ชชีวิต หมายถึง ผู้ที่มีศาสตร์ในการไถ่แนวทางคนและคอยเป็นที่ปรึกษาให้เห็นถึงวิธีการแก้ปัญหาและการไปสู่เป้าหมายชีวิต โดยใช้เครื่องมือการตั้งคำถามเพื่อสะท้อน (Reflective) แนวทางต่างๆ กลับไปยังตัวผู้ที่รับการโค้ช ซึ่งจะเป็นคนตอบคำถามทั้งหมดด้วยตัวเอง โค้ชจะไม่มีสิทธิบอกหรือแนะนำให้คนอื่นทำตามความคิดของตัวเองแต่อย่างใด ยกตัวอย่างเช่นกรณีไปปรึกษาไลฟ์โค้ชว่าเกิดความทุกข์เพราะอยากมีรายได้เพิ่ม โค้ชจะไม่ได้แนะนำให้ทำธุรกิจหรือเปิดกิจการ แต่จะใช้คำถามไถ่แนวทางคนที่มาปรึกษาว่ามีความสามารถและความถนัดในด้านใด จะเอาความสามารถที่มีไปต่อยอดใช้ทำอะไรได้บ้าง ถ้าเปรียบเทียบให้เห็นภาพได้ชัดขึ้น โค้ชเป็นผู้ทำหน้าที่เสมือนเป็นกระจกเงาสะท้อนตัวตนและวิธีแก้ไขปัญหาให้คนสอง ดังนั้น โค้ชจึงไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะผู้เชี่ยวชาญที่มีความสามารถเท่านั้น ตัวเอง พ่อ แม่ เพื่อน พี่น้อง ครูบาอาจารย์ หรือคนที่เราเคารพนับถือก็สามารถเป็นไลฟ์โค้ช เพื่อนคู่คิด มิตรที่ปรึกษาให้กับเราได้หมด (The Standard, 2560 : ออนไลน์)

นอกจากนี้ไลฟ์ยังอยู่ในฐานะของผู้ที่ให้คำปรึกษาในการใช้ชีวิตแนะแนวทางแก้ปัญหาชีวิตให้กับผู้ที่มาขอรับคำปรึกษา ช่วยสร้างแรงบันดาลใจ ให้คนที่เคยล้มเหลว ให้มีพลังแล้วพยายามต่อสู้ให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่มุ่งหวังไว้ เป็นเหมือนโค้ชชีวิตให้กับผู้ที่ประสบปัญหามารับคำปรึกษาใน

การให้ชีวิต (PPTV, 2563 : ออนไลน์) เพื่อให้ผู้ที่รับการศึกษามีพัฒนาคุณภาพของชีวิตทั้งในด้านการพัฒนาตนเอง สุขภาพ และการทำงาน รวมไปถึงความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ซึ่งต้องใช้หลักการในการโค้ชต้องผ่านผู้เชี่ยวชาญที่ได้ผ่านการอบรมจนมีคุณสมบัติเฉพาะ (Sanu Mahatthanadull, 11 (1) : 1-24)

จากความหมายดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า ไลฟ์โค้ช หมายถึง ผู้ที่มีศาสตร์แห่งการแนะนำแนวทางให้แก่ผู้อื่น โดยใช้เครื่องมือในการตั้งคำถามเพื่อสะท้อนให้เห็นตัวเอง การให้ความรู้ แนวทาง วิธีการ รวมไปถึงการให้กำลังใจแก่ผู้รับ เพื่อให้ผู้รับได้แนวทราบแนวทางของตนเองในการเดินสู่เป้าหมายในชีวิตตามรูปแบบของตนเอง เช่น ประสบผลสำเร็จในด้านธุรกิจ การทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว การเป็นที่ยอมรับในสังคม เป็นต้น

### ความเป็นมาของไลฟ์โค้ช

เดิมทีคำว่า โค้ช (Coach) เป็นคำใช้เรียกครูสอนพิเศษในช่วงปี ค.ศ. 1830 เป็นคำที่ยืมมาจากชื่อรถม้าสี่ล้อขนาดใหญ่ ที่ใช้นำคนไปสู่จุดหมายที่รวดเร็วที่สุดในช่วงกลางศตวรรษที่ 15 ของทวีปยุโรป เพราะฉะนั้นคำว่าโค้ชจึงไม่ได้หมายถึงการสั่งสอนคนให้ทำในสิ่งต่างๆ แต่เป็นการพาคนจากจุดหนึ่งไปยังเป้าหมายปลายทางที่ผู้โดยสารจะเป็นคนกำหนดเอง โค้ชมักพบว่าเป็นแค่พาหนะรับใช้เท่านั้น ก่อนที่ต่อมาความหมายจะเริ่มเพี้ยนออกไปเรื่อยๆ ตามการใช้งาน (วิสูตร แสงอรุณเลิศ, 2560 : ออนไลน์) ต่อมาคำว่า “โค้ช” ถูกนำมาใช้แทนคำว่าตัวเตอรืเมื่อประมาณศตวรรษที่ 19 ที่เมืองออกซ์ฟอร์ด ประเทศอังกฤษ ต่อมาคำว่าโค้ชได้ถูกนำมาใช้กับศาสตร์ด้านกีฬามากขึ้น เช่น โค้ชฟุตบอล โค้ชเทนนิส เป็นต้น ทำให้มีการตั้งข้อสังเกตว่าโค้ชในทีมกีฬาถือปัจจัยสำคัญที่ทำให้การเล่นของทีมดีขึ้นหรือแย่ลง แล้วโค้ชวิธีการสอนและเทรนนักกีฬาในทีมอย่างไร เพื่อให้ได้ผลการแข่งขันที่ต้องการ หลังจากนั้นจึงเริ่มมีการนำทฤษฎีของโค้ชมาประยุกต์ใช้กับศาสตร์ในด้านอื่นๆ เช่น ด้านธุรกิจหรือด้านการค้นหาเป้าหมายในชีวิตจนกลายมาเป็นโค้ชหลากหลายประเภทเหมือนที่เราเห็นในปัจจุบัน (The Standard, 2560 : ออนไลน์) ศาสตร์การโค้ชไปใช้พัฒนาศักยภาพมนุษย์ในด้านต่างๆ เพื่อให้คนมุ่งตรงสู่เป้าหมาย จึงเป็นที่มาของการเติมคำว่า ไลฟ์ ซึ่งหมายถึง ชีวิต เข้าไปข้างหน้าเป็นไลฟ์โค้ชนั่นเอง ต่อมาศาสตร์แห่งการโค้ชถูกนำมาใช้ในการศักยภาพมนุษย์ จึงมีบุคคลสำคัญที่ได้สร้างสรรค์รูปแบบกิจกรรมในวงการไลฟ์โค้ชขึ้นมา (วิราภรณ์ คำสิดา และประยงค์ จันทรแดง, 2564: 80-89) บุคคลสำคัญที่ทำให้เกิดรูปแบบกิจกรรมในวงการไลฟ์โค้ชขึ้น คือ เวอร์เนอร์ เออร์ฮาร์ด (Werner Erhard) ในช่วงหลังปีพ.ศ. 2513 ได้พัฒนาหลักสูตรการอบรมขึ้นมาเพื่อพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคล จึงถูกขนาน

นามว่าเป็นผู้ประสาน (The Connector) เนื่องจากได้เชื่อมโยงผู้คนจากงานอบรมของเขา ต่อมาโทมัส ลีโอนาร์ด (Thomas Leonard) ได้เข้ามาในวงการนี้ในช่วงปี พ.ศ. 2523 และถูกขนานนามว่า เป็นบิดาแห่งไลฟ์โค้ชและเป็นผู้แพร่สาร (The Transmitter) เพราะเป็นผู้สร้างมาตรฐานวิชาชีพการไลฟ์โค้ชให้เป็นที่รู้จักกว้างขวางจากวิธีคิดแบบอุตสาหกรรมของเขา โดยเป็นผู้ก่อตั้งสถาบัน The International Coach Federation (ICF) หรือสหพันธ์การโค้ชนานาชาติขึ้นสำเร็จในปี พ.ศ. 2538 (Tanapon Noich, 2563) ซึ่งผู้ที่ผ่านการรับรองจากสถาบันนี้มีมาตรฐานทางวิชาชีพและต้องรักษาจริยบรรณโค้ชด้วย

### วิธีการให้คำแนะนำของไลฟ์โค้ช

ไลฟ์โค้ชจะใช้วิธีการตั้งคำถามกลับไปยังผู้รับโค้ชเพื่อต้องการกระตุ้นความคิดของผู้ฟัง ให้ทบทวนตนเองโดยการสำรวจสถานการณ์ ความคิดและจิตใจจนเกิดความเข้าใจ และสามารถมองเห็นสิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริง ค้นหาทางเลือกที่เหมาะสมกับความเป็นจริงและเป้าหมายชีวิต ไลฟ์โค้ชจะใช้คำสั่งหรือการเน้นย้ำหรือกระตุ้นให้ผู้รับเกิดการปฏิบัติ หรือใช้คำปฏิเสธเพื่อให้ผู้รับเห็นว่าการกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ผู้ฟังควรปฏิบัติและจะเป็นประโยชน์ ไลฟ์โค้ชมีการสร้างจินตภาพเพื่อให้ผู้รับเข้าใจ โดยการใช้การเลือกสรรถ้อยคำแทนความคิดที่จะช่วยกระตุ้นจินตนาการของผู้ฟังให้เห็นภาพ ซึ่งการสร้างภาพขึ้นในความคิดจะเป็นข้อมูลที่สามารถลงสู่จิตใต้สำนึกของผู้ฟัง ไลฟ์โค้ชสามารถยกสถานการณ์สมมติที่อาจเกิดขึ้นแล้วให้คำแนะนำหรือวิธีการในการจัดการ เพื่อทำให้สามารถเผชิญปัญหาและสามารถก้าวผ่านสถานการณ์นั้นได้ การอ้างถึงสิ่งอื่นๆ ได้แก่ พระธรรมคำสอนเพื่อทำให้ผู้ฟังสามารถนำหลักคำสอนไปประยุกต์ใช้กับตนเอง หรืออ้างถึงชีวิตของบุคคลผู้ประสบผลสำเร็จ เพื่อทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการต่อสู้กับปัญหาและพัฒนาตนเอง การซ้ำคำหรือซ้ำความเน้นย้ำคำแนะนำของไลฟ์โค้ชเป็นวิธีการหนึ่งเพื่อให้ผู้ฟังมีความชัดเจน สามารถชักจูงหรือชักชวนผู้รับให้ทำกิจกรรมสามารถสรุปความสำคัญของสิ่งที่ได้กล่าวมาแล้วโดยนำมาเรียบเรียงแบบสั้นกระชับเพื่อสรุปให้ได้ใจความสำคัญทั้งหมด ซึ่งจะทำให้ผู้ฟังเกิดความเข้าใจ และสามารถกระตุ้นให้เกิดจดจำได้เป็นอย่างดี ไลฟ์โค้ชจะต้องใช้คำพูดเชิงบวกซึ่งเป็นวิธีการใช้ถ้อยคำในการให้คำแนะนำที่มีความหมายเชิงบวก เพื่อเสริมสร้างแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นให้กับผู้ฟัง ทำให้ผู้ฟังมีกำลังใจที่จะนำคำแนะนำของไลฟ์โค้ชไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง เช่น คำพูดที่ช่วยให้กำลังใจแก่ผู้ฟัง การใช้ถ้อยคำเพื่อสร้างความมั่นใจเพื่อสามารถเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรค ซึ่งคำพูดถ้อยคำเชิงบวกเหล่านี้จะทำให้ผู้ฟังเกิดความ

มั่นใจและมุ่งมั่นที่จะเผชิญกับปัญหาชีวิตต่อไป (ทิพย์สุตา สาระวารี และปณิตดา เลอเลิศยุติธรรม, 5 (2) : 75-90)

สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน (Inspiring your learners) ผู้โค้ชใช้วิธีการในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนสนใจอยากเรียนรู้ กำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้ และมีความต้องการที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ การให้กำลังใจสนับสนุนผู้เรียน (encouraging your learners) ความจริงใจในการชมเชยเมื่อผู้เรียนทำสิ่งต่างๆ ได้สำเร็จ ให้กำลังใจเมื่อประสบกับความล้มเหลว ใช้คำถามเพื่อการรู้คิดในการพัฒนาและปรับปรุงโดยไม่วิพากษ์วิจารณ์ สร้างความท้าทายให้ผู้เรียน (challenging your learners) ทำให้เกิดความรู้สึกว่าสิ่งที่เขาจะต้องเรียนรู้ นั้นเป็นสิ่งที่ท้าทายความรู้ความสามารถของเขา จะทำให้เกิดความมุ่งมั่นความอดทนและความพยายามในการที่จะเรียนรู้ให้สำเร็จ การใช้สุนทรียสนทนาด้วยจิตใจที่บริสุทธิ์ ใช้เหตุผลหรือปัญญาในการพูด รับฟังผู้เรียนด้วยใจที่เป็นกลางปราศจากอคติไม่ด่วนสวนกลับหรือไม่ด่วนสรุป นอกจากนี้การถอดบทเรียน (lesson learned) โดยการสังเคราะห์องค์ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติจริงเกี่ยวกับการโค้ช เช่น เทคนิคการตั้งคำถาม วิธีการจูงใจ วิธีการให้ผลย้อนกลับแก่ผู้เรียน เป็นต้น ผลจากการถอดบทเรียนจะทำให้ผู้รับมีองค์ความรู้ที่มาจากการปฏิบัติ หรือเรียกว่า ปัญญาปฏิบัติ และสามารถนำไปเรียนรู้ต่อยอด (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา, 2557, 21-23)

วิธีการให้คำแนะนำของไลฟ์โค้ชที่ได้กล่าวไว้จะเห็นได้ว่าวิธีการให้คำแนะนำของไลฟ์โค้ชเป็นไปเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนโดยใช้วิธีการกระตุ้นหรือผลักดัน ได้แก่ 1) กระตุ้นให้ผู้เรียนให้บทวนตนเองกับสิ่งที่เป็นอย่าง ทำให้เกิดความตระหนักในชีวิต และเริ่มกำหนดเป้าหมายในชีวิตตามความถนัดและความสามารถของตนเอง 2) กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และจดจำ และ 3) กระตุ้นให้ผู้เรียนมีกำลังใจที่จะต่อสู้กับปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตของผู้เรียนหรือผู้รับนั่นเอง ซึ่งทั้ง 3 วิธีการที่เป็นการเน้นย้ำให้ผู้เรียนมีสติอยู่กับปัจจุบัน แล้วเตรียมตัววางแผนสำหรับอนาคต และพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ

### บทวิเคราะห์ คุณลักษณะของพระสงฆ์เป็นไลฟ์โค้ชในศตวรรษที่ 21

เมื่อโลกในศตวรรษที่ 21 ได้มีวิวัฒนาการจนเข้าสู่ยุคสมัยที่มนุษย์สามารถคิดค้นเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่างๆ มาช่วยพัฒนาความเป็นอยู่ของมนุษย์ให้เกิดความสะดวกสบายและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม แต่ในขณะเดียวกันก็ได้เกิดผลกระทบตามมาส่งผลให้เกิดปัญหาขึ้นมา ผู้คนที่ได้รับผลกระทบนั้นบางส่วนได้หันไปพึ่งพาไลฟ์โค้ชในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาชีวิตเพื่อให้ชีวิตเป็นไปตาม

เป้าหมาย พระสงฆ์ในฐานะที่เป็นผู้เผยแผ่พระธรรมคำสั่งสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า พระสงฆ์สามารถมีคุณลักษณะการเป็นไลฟ์โค้ชในศตวรรษที่ 21 ได้ดังนี้

### 1. อุดมการณ์ในการเป็นไลฟ์โค้ชของพระสงฆ์

คุณลักษณะในการเป็นไลฟ์โค้ชของพระสงฆ์ พระสงฆ์จะต้องมีอุดมการณ์ในใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำหน้าที่ในการเป็นไลฟ์โค้ช โดยมีคุณลักษณะที่เป็นไปตามพระพุทธานุญาต เหมือนในครั้งที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ส่งพุทธสาวก ๖๐ รูปออกไปประกาศเผยแผ่พระพุทธศาสนา พระพุทธองค์ทรงมีพระดำรัสว่า “ภิกษุทั้งหลาย พวกเธอจงจาริกไป เพื่อประโยชน์สุขแก่ชนจำนวนมาก เพื่ออนุเคราะห์ชาวโลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูล และความสุขแก่ทวยเทพและมนุษย์” (วิ.ม. (ไทย) 4/32/40) ดังนั้น คุณลักษณะสำคัญของพระสงฆ์ในการเป็นไลฟ์โค้ช พระสงฆ์จะต้องมีอุดมการณ์ในการเผยแผ่พระธรรมเพื่อประโยชน์สุขแก่ผู้อื่น เพื่อความเกื้อกูลแก่ผู้อื่น และเพื่อเกื้อการุณย์แก่ผู้อื่น โดยพิจารณาด้วยหลักอรรถ 2 ประการ อันเป็นแนวทางที่เป็นไปเพื่อให้บุคลุชนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขในท่ามกลางสังคมในศตวรรษที่ 21 ได้แก่

1) มุ่งประโยชน์ในปัจจุบัน พระสงฆ์มุ่งเผยแผ่พระธรรมเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตของผู้คนในปัจจุบัน โดยมีความจำเป็นพื้นฐานที่จะต้องอาศัยปัจจัย 4 มีอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่ อาศัย และการรักษาโรค ได้แก่ (1) อุฏฐานสัมปทา มุ่งหมายที่จะทำให้ผู้อื่นมีความถึงพร้อมด้วยความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติหน้าที่การงาน การประกอบอาชีพที่สุจริต ผักผ่อนให้มีความชำนาญ ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต (2) อารักขาสัมปทา มุ่งหมายที่จะทำให้ผู้อื่นถึงพร้อมด้วยการรักษาทรัพย์สินสมบัติที่หามาได้ ด้วยความขยันหมั่นเพียรของตน รักษาไม่ให้ทรัพย์สินสมบัติเกิดความเสื่อมเสียไปโดยเปล่าประโยชน์ (3) กัลยาณมิตตา มุ่งหมายที่จะทำให้ผู้อื่นรู้จักคบค้าสมาคมกับคนที่ดี มีความรู้ มีความสามารถ เป็นผู้กัลยาณมิตร ที่ไม่ชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย และ (4) สมชีวิตา มุ่งหมายที่จะทำให้ผู้อื่นเลี้ยงชีพตามความเหมาะสม ตามฐานะของตน ไม่ให้มีรายจ่ายที่ทำให้เกิดความฟุ่มเฟือย

2) มุ่งประโยชน์ในอนาคต พระสงฆ์มุ่งเผยแผ่พระธรรมคำสอนโดยมุ่งหมายประโยชน์สุขของผู้อื่นในภายภาคหน้าหรือในอนาคต เป็นประโยชน์ที่อยู่เหนือจากประโยชน์ในปัจจุบัน และอยู่ความเกี่ยวพันกับเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ฐานะ ลาภ ยศ สรรเสริญ เป็นต้น พัฒนามาเป็นการมุ่งหมายที่จะสร้างประโยชน์ทางจิตใจแก่ผู้อื่น ได้แก่ (1) สัทธาสัมปทา มุ่งหมายที่จะทำให้ผู้อื่นเกิดความเชื่อและศรัทธาในคุณธรรม ความดี และความเพียรพยายามของมนุษย์ที่จะสามารถนำพาไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายชีวิต (2) สิลสัมปทา มุ่งหมายให้ผู้ควบคุมตนเองให้อยู่ในกฎหมาย ศีลธรรมอันดีงาม เพื่อ

ความเป็นอยู่ที่ดีและเกิดความสงบสุขในสังคม (3) จากสัมปทา มุ่งหมายที่จะทำให้ผู้อื่นเสียสละเอื้อเฟื้อ เกื้อกูล เพื่อแผ่แก่ผู้อื่น ช่วยเหลือสังคม ซึ่งจะช่วยให้กำจัดความโลภและความตระหนี่ซึ่งเป็นเหตุแห่งความทุกข์ และ (4) ปัญญาสัมปทา มุ่งหมายให้ผู้อื่นเกิดความรู้ความเข้าใจตามความเป็นจริงของชีวิต รู้สิ่งที่เป็นประโยชน์และไม่ใช้ประโยชน์ รู้จักความดีความชั่ว เป็นต้น

## 2. หลักการในการเป็นโลภโศกของพระสงฆ์

เมื่อมีพระสงฆ์มีอุดมการณ์ให้การเป็นโลภโศกแล้ว ลำดับต่อไปพระสงฆ์จำเป็นต้องหลักการที่ดีเพื่อทำให้ผู้คนเกิดความเลื่อมใสศรัทธา พร้อมทั้งจะเข้าหาและรับฟังพระธรรมคำสอน ดังพระดำรัสที่ทรงตรัสไว้ในสมัยที่ได้ทรงส่งพระสาวกออกประกาศเผยแผ่พระพุทธศาสนาว่า “ โดยคุณสมบัติในการเป็นโลภโศกของพระสงฆ์มี 3 ประการ คือ อาทิกัลยาณัง มีความงามในเบื้องต้น คือ ศีลอันงดงาม มัชฌกัลยาณัง และมีความงามในท่ามกลาง คือ ความตั้งมั่นแน่วแน่ที่จะมุ่งประโยชน์แก่ผู้อื่น และ 3) งามในที่สุด คือ มีความรู้ความสามารถในการสั่งสอนผู้อื่นได้ ดังพระดำรัสที่ได้ทรงตรัสมีรายละเอียดดังนี้

### 1) เป็นแบบอย่างที่ดี

อาทิกัลยาณัง หมายถึง ความงามในเบื้องต้นได้แก่ ศีล เป็นคุณสมบัติที่ดีของพระสงฆ์ที่จะเป็นโลภโศก พระสงฆ์ผู้เป็นโลภโศกต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติที่มีความงดงาม สามารถเป็นแบบอย่างหรือตัวอย่างที่ดีได้และวางตนสมควรแก่ฐานะของตน โดยมีบุคลิกภาพท่าทางดูน่าเคารพ สามารถทำให้ผู้อื่นนั้นเกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งใจ ปลอดภัย และสามารถถือวัตรหลักปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม ถูกต้อง ดีงาม มีความจริงใจ เพราะความรู้สึกเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้ที่ได้เห็นตัดสินใจที่จะเข้าหาหรือไม่ หากพระสงฆ์ไม่ตั้งอยู่ในศีลก็จะส่งผลให้เป็นผู้ที่ดูไม่น่าเคารพ มีบุคลิกภาพที่เห็นแล้วทำให้เกิดความรู้สึกไม่น่าสบายใจหรือรู้สึกปลอดภัย ก็จะส่งผลให้ไม่มีผู้คนจะเข้าหาหรือติดตาม หรือที่ติดอยู่แล้วก็จะเลิกติดตามไป ดังนั้น พระสงฆ์ต้องเป็นผู้มีศีลที่ดีงาม ตั้งอยู่ในสิกขาบทที่พระพุทธองค์ได้ทรงบัญญัติไว้ด้วยดีแล้ว เพื่อความเลื่อมใสของคนที่ยังไม่เลื่อมใส เพื่อความเลื่อมใสยิ่งขึ้นไปของคนที่ไม่เลื่อมใสแล้ว (วิ.ม. (ไทย) 1/39/28)

### 2) มีความตั้งใจ

มัชฌกัลยาณัง หมายถึง ความงามในท่ามกลางคือสมาธิ หมายถึง การมีจิตตั้งมั่นในอารมณ์เดียวในทางกุศล ความตั้งมั่น ไม่วอกแวก ชัดสาย ฟุ้งซ่าน เป็นต้น ซึ่งคุณสมบัติในการเป็นโลภโศกของพระสงฆ์ โดยพระสงฆ์ผู้เป็นโลภโศกต้องเป็นผู้ที่มีความแน่วแน่ มีความมุ่งมั่น มีความตั้งใจเพื่อที่จะมุ่ง

ประโยชน์แก่ผู้อื่นอย่างแท้จริง พร้อมก้าวข้ามผ่านอุปสรรคต่างๆ เกิดขึ้น เช่น ท้อแท้ ความเบื่อหน่ายที่เข้ามารุมเร้าจิตใจ ซึ่งอุปสรรคเหล่านี้จะส่งผลให้พระสงฆ์ผู้เป็นไลฟ์โค้ชไม่ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นความตั้งใจแน่วแน่ตั้งใจที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้อื่นอย่างแท้จริง เป็นคุณสมบัติที่พระสงฆ์ผู้เป็นไลฟ์โค้ชจะขาดไม่ได้

### 3) มีความรู้

ประโยชน์จะกลายมา หมายถึง ความงามในที่สุดคือปัญญา ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการให้คำแนะนำแก่ผู้อื่นได้ เป็นคุณสมบัติในการเป็นไลฟ์โค้ชของพระสงฆ์ คือ พระสงฆ์ผู้เป็นไลฟ์โค้ชต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และสามารถแนะนำความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้ ได้แก่ ความรู้ทางพระพุทธศาสนา เทคนิคจังหวะ กุศโลบายในการสอน มองการณ์ไกล เปิดใจรับความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ มีแนวคิดที่สอดคล้องกับยุคสมัยเพื่อที่จะสามารถเข้ามาจัดการหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ของผู้คนที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ปัญหาชีวิต ปัญหาความสัมพันธ์ ความผิดหวัง หรือปัญหาทางด้านอารมณ์อันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เป็นต้น ทำให้พระสงฆ์ที่จำเป็นต้องมีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในคำสอนทางพระพุทธศาสนาแล้ว พระสงฆ์จะต้องมีความรู้ที่เท่าทันสถานการณ์โลกควบคู่กันไปด้วย เมื่อพระสงฆ์ความรู้ที่ครอบคลุมทั้งในด้านพระพุทธศาสนาและสังคมอย่างนี้แล้ว ก็จะทำให้สามารถสั่งสอนอธิบายหรือพูดให้เกิดผล สามารถชี้แจงแนะนำให้เกิดความเข้าใจ และแถลงไขเรื่องที่มีความลึกลับ ยุ่งยากซับซ้อนให้เกิดความกระจ่างแจ้งได้

### 3. วิธีการเป็นไลฟ์โค้ชของพระสงฆ์

พระสงฆ์ผู้เป็นไลฟ์โค้ชจะต้องประยุกต์ใช้หลักพุทธลีลาในการสอน 4 ประการในคำสอนของพระพุทธศาสนา ได้แก่ 1) สันติสนา ชี้แจงให้เห็นชัด 2) สมาทปนา ขวนให้อยากรับเอาไปปฏิบัติ 3) สมุตเตชนา เข้าใจให้อาหาญแก่ลูกค้า และ 4) สัมปหังสนา ปลอดภัยให้สดชื่นร่าเริง (วิ.มหา. (ไทย) 2/515/39) ดังนี้

1) ชี้ให้เห็น พระสงฆ์ผู้เป็นไลฟ์โค้ชจะต้องสร้างความชัดเจนแก่ผู้คน คือรู้จักชี้แจง จำแนกแยกแยะ อธิบายและแสดงเหตุผลให้ชัดเจน จนผู้ฟังเข้าใจแจ่มแจ้ง เห็นจริงเห็นจัง ดังงูมือไปคูให้เห็นกับตา อาทิ การใช้วิธีการยกอุทาหรณ์หรือยกตัวอย่างประกอบที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจได้ง่ายและชัดเจนเห็นจริง เช่น การอ้างอิงถึงบุคคลผู้ที่ประสบผลสำเร็จหรือผู้ที่สามารถใช้ชีวิตอย่างมีความสุขในท่ามกลางศตวรรษที่ 21 และชี้แจงถึงหลักธรรมที่ช่วยให้ประสบผลสำเร็จในชีวิต ได้แก่ หลักทฤษฎีภูมิภักตลประโยชน์ 4 ได้แก่ (1) อุฏฐานสัมปทา ถึงพร้อมด้วยความขยันหมั่นเพียร (2) อารักขสัมปทา

รักษาโรคทรัพย์ (3) กัลยาณมิตตตา คบคนดี ไม่คบคนชั่ว และ (4) สมชีวิตตา อยู่อย่างพอเพียง หลักธรรมอีกประการคือการสอนให้ละอบายมุข 6 อันเป็นทางแห่งความเสื่อม ความพินาศ และถึงความย่อยยับของฉกศรียัพ ไดแก (1) เป็นนักลงสุรา (2) ชอบเที่ยวกลางคืน (3) ชอบเที่ยวดูละคร (4) ติดการพนัน (5) คบคนชั่ว (6) เกียจคร้านในการทำงาน เป็นต้น

2) ชวนให้อายก พระสงฆ์เป็นไลฟ์โค้ชสามารถชักชวนให้อุคนนั้นนอยากรับเอาไปปฏิบัติ หรือ สามารถกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจเพื่อให้อุคนนอยากจะนำหลักการหรือหลักธรรมในพระพุทศาสนาณันไปใช้ในชีวิตของตนเองได้ ด้วยการแสดงประโยชน์หรืออานิสสงส์ของการประพฤติธรรม อาทิ ผลของการปฏิบัติตามหลักทิกุฐธัมมิกัตถประโยชน์ ไดแก (1) มีทรัพย์สินเงินทองไว้เลี้ยงชีพ (2) มีโรคทรัพย์ไว้ใช้ในยามลำบากขัดสน (3) มีมิตรคอยช่วยเหลือดักเตือนไม่ให้ประพฤติไปในทางที่เสื่อมเสีย (4) ทำให้ชีวิตมีแต่ความสงบสุข หรือประโยชน์จากการละอบายมุขคือทำให้สามารถรักษาโรคทรัพย์และทำให้คุณชีวิตมีความเป็นอยูที่ดีขึ้น เมื่อผูคนได้เห็นประโยชน์ดังนี้จะเป้นสิ่งกระตุ้นให้เกิดการนำไปปฏิบัติในชีวิตได้

3) ปลุกให้กล้า พระสงฆ์เป็นไลฟ์โค้ชสามารถสร้างกำลังใจใหแกผูคนให้มีความมุ่งมั่นหน้า และกล้าที่จะพัฒนาชีวิตให้เกิดความประสบผลสำเร็จ หลักธรรมที่ก่อให้เกิดความกล้าคือเวสารักรณธรรม พระสงฆ์เป็นไลฟ์โค้ชสร้างความเชื่อและมีความมั่นใจแกผูคนว่าสิ่งที่กระทำนั้นเป้นสิ่งที่ดี มีประโยชน์ มีความถูกต้อง ไม่ผิดศีลธรรม พร้อมทั้งจะศึกษาและพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญรอบรู้เพื่อให้เกิดความประสบผลสำเร็จในชีวิต

4) ปลอบให้ร่าเริง พระสงฆ์เป็นไลฟ์โค้ชสามารถทำให้อุคนนั้นมีความสดชื่นร่าเริงด้วยธรรมิกถาอันเป้นถ้อยคำที่ประกอบด้วยธรรม มีอานิสสงส์และประโยชน์ที่ดิงามแกชีวิต รู้จักหลักธรรมที่ทำให้อุคนพึงเกิดกำลังใจที่ดี กระตุ้นให้เกิดความหวังที่จะใช้ชีวิตอย่างมีความสุขในศตวรรษที่ 21

กล่าวโดยสรุปแล้ว ถ้าพระสงฆ์จะปฏิบัติหน้าที่ในการเป้นไลฟ์โค้ชให้คำปรึกษาแกชีวิตผูคนได้ โดยนำหลักการอุดมการณ์ คุณสมบัติ และวิธีการในการเป้นไลฟ์โค้ช พระสงฆ์จะเป้นผู้มีคุณลักษณะไลฟ์โค้ชที่ดีสามารถแกปัญหาให้อุคนได้ดี ในขณะที่เดียวกันถ้าพระสงฆ์สามารถทำผ่านสื่อออนไลน์ต่างๆ ที่ได้รับความนิยมในปัจจุบัน สามารถเปิดโอกาสให้อุคนเข้าถึงได้ง่าย และให้คำแนะนำอย่างถูกต้องก็จะสามารถตอบโจทยปัญหาโลกในศตวรรษที่ 21 ที่โลกได้ก้าวไกลไปได้

## องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้จากบทความสามารถนำเสนอเป็นแผนภาพได้ดังนี้



## สรุปและข้อเสนอแนะ

ในการเป็นไลฟ์โค้ชของพระสงฆ์ในศตวรรษที่ 21 พระสงฆ์จะต้องมีอุดมการณ์ตามพุทธนโยบายในการมุ่งที่จะเกื้อกูลประโยชน์ให้เกิดแก่ผู้อื่น อันเป็นประโยชน์ที่ส่งผลกับชีวิตในสังคม คือ มุ่งประโยชน์ในปัจจุบันที่จะต้องอาศัยปัจจัย 4 ในการดำรงชีพที่จะต้องแลกมาด้วยความมูมานะขยันขันแข็งและรู้จักการบริหารอย่างเหมาะสม ส่วนประโยชน์ในอนาคตให้ตั้งอยู่ในความดี ช่วยเหลือผู้อื่นและฝึกฝนพัฒนาปัญญา ต่อมาคือหลักการที่จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น มีความแน่วแน่ในการมุ่งเกื้อกูล และมีความรู้ทั้งทางศาสนาและทางโลกศตวรรษที่ 21 และสุดท้ายคือวิธีการที่จะต้องชี้ให้ผู้คนได้เห็นถึงแนวทางให้การพัฒนาชีวิต โนมน้าวให้เกิดการนำไปปฏิบัติ สร้างกำลังใจให้เกิดความกล้าและร่าเริงในการใช้ชีวิต ทั้งนี้ต้องอาศัยสื่อต่างๆ เพื่อให้สามารถเข้าถึงผู้คนที่หลากหลายโดยการใช้

เทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะทำให้การเป็นไลฟ์โค้ชของพระสงฆ์ที่จะสามารถสร้างคุณประโยชน์ และเท่าทันกับความเป็นไปของยุคสมัย

## Reference

- Nattaya L.(2563). “ไลฟ์โค้ช” คือใคร สำคัญแค่ไหนกับชีวิตคนยุคใหม่. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.sanook.com/news/8082262/> [18 มกราคม 2566]
- PPTV Online, (2563). ไลฟ์โค้ช คืออะไร ? ทำไมจึงได้รับความนิยม. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.pptvhd36.com/news/ประเด็นร้อน/128387> [18 มกราคม 2566]
- จิตศรัณย์พร ปัญจวัฒนคุณ. (2563). “การดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 ด้วยหลักพุทธสุนทรียศาสตร์”. *ดุชนิพนธ์ศาสนศาสตร์ดุชนิพนธ์จิต (สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา)*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ทิพย์สุดา สาระวารี และปนัดดา เลอเลิศยุติธรรม. “กลวิธีการให้คำแนะนำของไลฟ์โค้ชผ่านสื่อสังคมออนไลน์และเจตคติของผู้รับสาร : กรณีศึกษา จูรินาถ ณ พัทลุง”. *วารสารการอาชีวศึกษาภาคกลาง*. 5(2), 75-90.
- นงลักษณ์ เพทสวัสดิ์. (2543). *วิเคราะห์ปัญหาสำคัญในสังคมไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระครูพิทักษ์ศิลปาคม (นุชิต วชิรวิทย์). “พระสงฆ์กับงานสังคมสงเคราะห์ในสังคมไทย. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 3(1), 105-114.
- พระครูสุธีจริยวัฒน์. “บทบาทของพระสงฆ์ในศตวรรษที่ 21”. *วารสารวิชาการพระพุทธศาสนาเขตลุ่มแม่น้ำโขง*. 2(2), 1-9.
- พระณัฐภูมิ พันทะลี, “การเปลี่ยนทางสังคมในศตวรรษที่ 21”, *วารสารวิชาการพระพุทธศาสนาเขตลุ่มแม่น้ำโขง*. 3(2), 44-55.
- พระธรรมปิฎก. (2543). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาพงศ์ทราทิพย์ ก้องเสียง หอมหวล บัวระภา และวิเชียร แสนมี. “บทบาทที่พึงประสงค์ของพระสงฆ์ไทยในปัจจุบัน”. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*. 5(1), 1-15.

พระมหากษัตริย์ ก้องเสียง, หอมหวล บัวระภา และวิเชียร แสนมี. “บทบาทที่พึงประสงค์ของ พระสงฆ์ไทยในปัจจุบันและอนาคต”. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*. 5(1), 1-15.

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. (2557). *การโค้ชเพื่อการรู้คิด*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : บริษัท จรัสสินทวงค์การพิมพ์ จำกัด.

วิสูตร แสงอรุณเลิศ. (2560). *ทำความรู้จัก ‘ไลฟ์โค้ช’ อาชีพที่ใครๆ ก็พร้อมจะหมั่นไล่ได้ตลอดเวลา!* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://thestandard.co/news-thaiand-lifecoach/> [18 มกราคม 2566]

ศุภาวรรณ คงสุวรรณ. (2562). *ไลฟ์โค้ช หรือลัทธิ? เส้นทางแสงสุกที่อาจได้ผลและยังคงน่าสงสัย*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.the101.world/life-coaching/> [18 มกราคม 2566]

สรวิชัย ดวงชัย. ดร. (2558). *จิตวิทยาการแนะแนวเชิงพุทธ: แนวคิดหลักการและแนวปฏิบัติ*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.mcu.ac.th/article/detail/285> [18 มกราคม 2566]

สามารถ มั่งมั่ง. (2548). *สับสน วุ่นวาย และไร้ทิศทาง : พฤติกรรมสังคมวันนี้*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://mgronline.com/daily/detail/9480000102902>. [18 มกราคม 2566]

สุทธยาณ์ บุญเต็ม และพรทิพย์ เย็นจะบก. (2563). *การสื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง (Life coach) ผ่านสื่อสังคมออนไลน์*. การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยรังสิต ประจำปี 2563. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยรังสิต.

อนัญญาพร กันจุฬา และคณะ. (2565). *การสื่อสารผ่านเฟสบุ๊คของไลฟ์โค้ชแนวหน้าในประเทศไทย*. *การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

Sanu Mahatthanadull. “Life Coaching: A View from Buddhist Psychotherapy and Counseling”. *Journal of International Buddhist Studies*. 11(1), 1-24.

## หลักพุทธธรรมเพื่อดูแลรักษาความสมดุลต่อสิ่งแวดล้อม

### Buddhist principles to maintain balance in the environment

พระอธิการขวัญชัย ปภาโกร (ขัดคำ) Phra Athikan Khuychai Paphagaro

พระครูโกวิทธรรมเวที, ผศ.ดร. Asst. Prof. Dr. Phrakhrukowitatthawatee(Udorn Sangkaew)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

khwaychaykhadkha007@gmail.com



Haripunchai Review 19/05/2023

Haripunchai Review 14/09/2023

#### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมเพื่อดูแลรักษาความสมดุลต่อสิ่งแวดล้อม การนำกระบวนการหลักธรรมไตรสิกขามาเป็นหลักการอนุรักษหรือดูแลองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนคือ ทางศีล สมาธิ และปัญญา สามารถนำมาใช้เป็นระบบในการอนุรักษสิ่งแวดล้อมในการพัฒนามนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ ตามแนวทางพระพุทธศาสนา 3 ด้าน คือ

1) สิ่งแวดล้อมทางกาย (ศีล) ความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในลักษณะที่ดี จะช่วยให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่ดี เช่น การรับประทานอาหารที่ดีมีประโยชน์ สวมเสื้อผ้าที่ใส่ให้มีความพอเหมาะพอดีไม่คับหรือหลวมจนเกินไป สถานที่อาศัยที่มีความปลอดภัย ดูแลสุขอนามัยของร่างกาย และสุขอนามัยแวดล้อม

2) สิ่งแวดล้อมทางจิต (สมาธิ) การดูแลพัฒนาภาวะจิต หรือสมาธินี้ เน้นในการเสริมสร้างจิตให้มีสุขภาพะต้องมีการสร้างเสริมให้เกิดจิต 3 ลักษณะ คือ (1) จิตมีความเข้มแข็ง มีความสามารถ (2) จิตมีคุณภาพ และมีคุณธรรม และ (3) จิตมีสุขภาพดีคือโปร่งโล่ง ไม่เครียด สงบ เย็น อ่อนโยน นุ่มนวล

3) สิ่งแวดล้อมทางปัญญา (ปัญญา) การดูแลสุขภาพทางปัญญา คือ การเสริมสร้างให้ปัญญามีความเจริญก้าวหน้า โดยอาศัยหลักภาวนา 4 แบ่งเป็น 2 ด้านใหญ่ ๆ คือ (1) กายภาวนา หรือภาวนิตกาย เป็นการฝึกอบรมกาย คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ โดยอาศัยความรู้ทางเทคโนโลยี หรือความสามารถทางศิลปะ (2) สีสภาวนา หรือภาวนิตศีล การฝึกอบรมพฤติกรรมทางด้านกาย วาจาไม่

เบียดเบียน หรือก่อความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น มีวินัยในตนเอง และประกอบอาชีพที่สุจริต (3) จิตตภาวนา หรือภาวจิตต เป็นการฝึกอบรมด้านจิตใจ ให้สมบูรณ์ด้วยคุณภาพจิต สมรรถภาพจิต และสุขภาพจิตที่ดี มีจิตใจร่าเริงแจ่มใส เบิกบานสดชื่น อิ่มเอิบ ผ่องใส และสงบสุข (4) ปัญญาภาวนา หรือภาวิตปัญญา การฝึกอบรมด้านปัญญา รู้จักคิด รู้จักพิจารณา รู้จักวินิจฉัย รู้จักแก้ปัญหา และรู้จักจัดทำดำเนินการต่าง ๆ ด้วยปัญญาที่บริสุทธิ์

**คำสำคัญ:** หลักพุทธธรรม, ดูแลรักษา, ความสมดุล, สิ่งแวดล้อม

## Abstract

This research article. The objective is to study Buddhist principles in order to maintain balance in the environment. Applying the process of Threefold Dhamma as a principle for conservation or care of all 3 components, namely morality, concentration and wisdom, can be used as a system for preserving the environment in developing human beings to perfection. According to the Buddhist guidelines, 3 aspects are:

1) Physical environment (Sīla) Relationship with the physical environment in a good manner. It will help create a good environment, such as eating good, nutritious food, wearing appropriate clothing, having a safe place to live, and taking care of your body's hygiene. and environmental health.

2) Mental environment (concentration) is the care and development of the mental state. Or this meditation. Emphasis is placed on strengthening the mind to be healthy. There must be 3 characteristics of the mind being created: (1) a strong mind; have ability, (2) mental quality and morality, and (3) mental health It is airy, stress-free, calm, cool, gentle, and soft.

3) Intellectual environment (wisdom) is the care of intellectual health, that is, the enhancement of intelligence to progress. Based on the 4 principles of meditation, divided into 2 main aspects: (1) Kaya Bhavana or Bhavitakaya, which is physical training, namely the physical environment. By using technological knowledge or artistic ability. (2) Sila Bhavana or Bhavit Sila is training in physical behavior, speech that does not harm or cause trouble to others, and self-discipline. and pursue an honest career. (3)

Cittabhavana or Bhavitita is training the mind to be complete with mental quality, mental capacity, and good mental health, having a cheerful mind, bright, cheerful, refreshed, full, bright, and peaceful (4) Panyabhavana or Bhavitpanya is training in wisdom, knowing how to think, knowing how to consider. Know how to diagnose, know how to solve problems, and know how to carry out various actions with pure wisdom.

**Keywords:** Buddhist principles, care, balance, environment.

## บทนำ

ปัญหาเรื่องสิ่งแวดล้อมเป็นปัญหาสำคัญในระดับโลก องค์การสหประชาชาติได้ดำเนินงานอย่างต่อเนื่องในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมของโลก โดยจัดให้มีเวทีการประชุมต่าง ๆ ในการเจรจาและจัดทำฉันทามติหรือข้อตกลงเพื่อร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ของโลก เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของโลก การลดลงของชั้นโอโซน ปัญหาสารตกค้างที่เป็นพิษและของเสียอันตราย การตัดไม้ทำลายป่า การลดลงของพันธุ์พืชและสัตว์ และปัญหามลพิษทางน้ำ และอากาศ ปรากฏว่าที่ยังไม่มีการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภาวะทางการตลาดและเศรษฐกิจก็ยังไม่ยั่งยืนในระยะยาว ทั้งนี้ เพราะว่าเมื่อสิ่งแวดล้อมถูกทำลาย “ทุน” ทางธรรมชาติที่เป็นพื้นฐานของการเติบโตและการดำรงชีวิตของมนุษย์ก็จะถูกทำลายลงไปด้วย (องค์การสหประชาชาติ, 2548: 8)

วิกฤตการณ์ปัญหาสิ่งแวดล้อมของโลกปัจจุบัน มีสาเหตุมาจากรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ไม่สมดุลของมนุษย์ นักจริยศาสตร์กลุ่มที่มีความสนใจในปัญหาเรื่องนี้พิจารณาถึงสาเหตุของปัญหาสิ่งแวดล้อมและพบว่า โดยแท้จริงแล้วมนุษย์ไม่เคยมีหลักจริยธรรมที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมมาก่อนเลย หลักจริยธรรมที่มนุษย์กำหนดให้เป็นความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับโลกธรรมชาติ เป็นจริยธรรมที่ยึดเอามนุษย์เป็นศูนย์กลางในเรื่องของคุณค่าที่ไม่สามารถแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมได้อย่างแท้จริง นักจริยศาสตร์กลุ่มนี้จึงเห็นว่า ควรมีหลักจริยธรรมที่มีความเหมาะสมมากขึ้น เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม และเพื่อใช้แก้ปัญหาจริยธรรมต่อสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปอย่างยั่งยืน การเร่งรัดนำเอาทรัพยากรธรรมชาติมาใช้ให้มากที่สุด เพื่อความสะดวกสบายของมนุษย์โดยไม่มีการจัดการและวางแผนให้ใช้ต่อไปได้นานๆ อาจทำให้คุณภาพชีวิตเสียไปเนื่องจากก่อให้เกิดภาวะมลพิษ (pollution) ต่าง ๆ เช่น มลพิษในอากาศ ในน้ำ ในอาหาร แหล่งเสื่อมโทรมและของเหลือทิ้ง ได้แก่ ขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล วัสดุทิ้งเสียจากอุตสาหกรรมต่างๆ โดยเฉพาะสารเคมีที่เป็นพิษต่อร่างกาย เช่น โลหะหนัก ยาฆ่าแมลง สารพิษ สารตกค้างต่างๆ ที่ไม่

สามารถย่อยสลายไปได้ตามธรรมชาติ การพัฒนาประเทศจึงควรคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ วัฒนธรรมของชาติให้มากที่สุด โดยให้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด(พรสวรรค์ ดิษยบุตร, 2549: 3-4) การอยู่ในประเทศอันควร ชื่อว่า ปฏิรูปเทสวาส บริษัท 4 ย่อมเที่ยวไป บุญกิริยาวัตถุมี ทานเป็นต้น ย่อมเป็นไป คำสอนของพระศาสดามีองค์ 9 ย่อมรุ่งเรืองในประเทศใดประเทศนั้น ชื่อว่า ประเทศอันควร การอาศัยอยู่ในประเทศอันสมควรนั้น พระพุทธเจ้าตรัสว่า เป็นมงคล เพราะเป็น ปัจจัยแห่งการทำบุญแห่งสัตว์ทั้งหลาย (คณะกรรมการแผนกตำรา, 2550: 127) ดังนั้น กล่าวได้ว่า ความหมายของสิ่งแวดล้อมคือ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ (พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต): 19) รวมทั้งการอยู่ในถิ่นที่เหมาะสม (อง.จตุกก.อ. (ไทย) 2/116.)

จะเห็นได้ว่า การที่พระพุทธศาสนามีโลกทัศน์และแสดงท่าทีต่อสิ่งแวดล้อมในเชิงของการ อนุรักษ์เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข โดยยึดหลักทางสายกลาง (มัชฌิมาปฏิปทา) และมีมุมมองต่อ ธรรมชาติที่อิงอาศัยกันด้วยธรรมตามหลักอภิปัจจยตา ดังนั้น การอนุรักษ์ศาสนสถานจึงต้องยึดหลัก สันโดษและความพอเพียง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ในพระพุทธศาสนาว่าเป็นอย่างไร และสามารถนำไปสู่การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในพระพุทธศาสนาได้ ดังนั้น สิ่งแวดล้อมในพระพุทธศาสนา คือ สิ่งที่มีสัมพันธ์กับชีวิตมนุษย์ ทั้งในด้านการดำรงชีวิต เป็นที่อยู่ อาศัย เป็นแหล่งอาหาร เป็นแหล่งยารักษาโรค และเป็นสถานที่ที่เหมาะสมแก่การอบรมพัฒนาตนเอง เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดของพระพุทธศาสนา รวมทั้งเป็นสิ่งที่สามารถสัมผัสได้และสัมผัสไม่ได้ทั้งทาง ประสาทสัมผัสและทางใจ

## แนวคิดเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

### สิ่งแวดล้อมทั่วไป

สิ่งแวดล้อมว่าเป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวเรา ประกอบด้วยสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต โดยมีความสัมพันธ์ ซึ่งกันและกันอย่างมีระบบ ประกอบด้วยสิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น ประกอบด้วยสิ่งที่ป็นรูปธรรมและนามธรรม และสามารถให้ประโยชน์แก่มนุษย์ทั้งทางตรงและ ทางอ้อม ทั้งที่ก่อให้เกิดประโยชน์และโทษ (นิธินาถ เจริญโกคราช, 2542: 2) พรสวรรค์ ดิษยบุตร นักวิชาการด้านสิ่งแวดล้อมได้สรุปความหมายของสิ่งแวดล้อมไว้ว่า “สิ่งแวดล้อม คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่ อยู่รอบตัวมนุษย์ ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งที่เป็นรูปธรรม (จับต้องมองเห็นได้) และนามธรรม (วัฒนธรรม แบบแผน ประเพณี ความเชื่อ) มีอิทธิพลเกี่ยวข้องถึงกัน เป็นปัจจัยในการเกื้อหนุนกัน ผลกระทบจากปัจจัยหนึ่งจะมีส่วนเสริมสร้างหรือทำลายอีกส่วนหนึ่งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สิ่งแวดล้อม

เป็นวงจรและเป็นวัฏจักรที่เกี่ยวข้องกันทั้งระบบ” (พรสวรรค์ ดิษยบุตร, 2549: 3-4) สำนักงานคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ให้นิยามสิ่งแวดล้อมว่า คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติและที่มนุษย์สร้างขึ้นอยู่รอบ ๆ ตัวเราทั้งที่มีลักษณะกายภาพที่เห็นได้และไม่สามารถเห็นได้ มีอิทธิพลเกี่ยวข้องถึงกันเป็นปัจจัยในการเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ผลกระทบจากปัจจัยหนึ่งจะมีส่วนเสริมสร้างหรือทำลายอีกส่วนหนึ่งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สิ่งแวดล้อมเป็นวงจรหรือวัฏจักรซึ่งเกี่ยวข้องกันทั้งระบบ (สำนักงานคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ, 2530: 12)

### สิ่งแวดล้อมในพระพุทธศาสนา

พระพุทธศาสนามีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เริ่มตั้งแต่การถือกำเนิดของศาสนาผู้ก่อตั้ง นั่นคือเจ้าชายสิทธัตถะทรงมีพระประสูติกาลใต้ต้นสาละ ดอกบานสะพรั่ง ณ สวนลุมพินีวัน ต่อมาวันหนึ่งพระเจ้าสุทโธทนะผู้เป็นพระราชบิดาพร้อมด้วยราชบริวาร เสด็จไปประกอบพิธีจรดพระนังคัลแรกนาขวัญ ทรงนาพระราชโอรสไปด้วย ให้พระราชโอรสประทับนั่ง ณ ใต้ต้นหว่า พระราชโอรสทรงนั่งสมาธิกำหนดลมหายใจเข้าออก บรรลุปฐมญาณ เวลาต่อมาเจ้าชายสิทธัตถะได้เสด็จออกจากพระราชวังไปทรงถือบวชเป็นนักบวชที่ริมฝั่งแม่น้ำ อโนมาทที และศึกษา ณ สำนักของอาหารดาบสักกบុทกดาบส ซึ่งตั้งอยู่ท่ามกลางป่าเขาลำเนาไพร ต่อจากนั้นเสด็จไปบำเพ็ญเพียร ณ อุรุเวลาเสนานิคม ริมฝั่งแม่น้ำเนรัญชรา เมื่อตรัสรู้แล้วเสด็จไปแสดงธรรมโปรดปัญจวัคคีย์ ณ ป่าอิสิปตนมฤคทายวัน เสด็จจาริกแสดงธรรมโปรดสัตว์โลกเป็นเวลา 45 พรรษา แล้วเสด็จดับขันธปรินิพพาน ณ ภายใต้ต้นสาละคู่ ในป่าไม้สาละ (พระศรีศัคมภีร์ญาณ (สมจินต์ สมมาปญโญ), 2554: 10)

ส่วนคำว่า “สิ่งแวดล้อม” ในพระพุทธศาสนาไม่ได้ระบุไว้โดยตรง แต่มีคำที่ใกล้เคียงที่ปรากฏความหมายในลักษณะของสภาพแวดล้อม เนื่องจากคำว่า สิ่งแวดล้อมนั้นไม่ได้เป็นคำที่ปรากฏในพระไตรปิฎก แต่เป็นสิ่งที่สามารถชี้ได้ว่าเป็นสิ่งแวดล้อม โดยพิจารณาจากลักษณะของสภาพแวดล้อมหรือสภาวะแวดล้อมของสิ่งต่าง ๆ ตามที่ดำรงอยู่ มีความสัมพันธ์กับสิ่งอื่น ในลักษณะพึ่งพิงอาศัยกัน รวมถึงการตีความตามศัพท์ที่ปรากฏในพระไตรปิฎก ในภาษาบาลีมีศัพท์ที่แสดงลักษณะของสิ่งแวดล้อม 2 ศัพท์ ได้แก่ คำว่า บริวาร ซึ่งหมายถึง สิ่งแวดล้อม ของสมทบ และสิ่งประกอบรวม (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2548: 109) นอกจากนี้ ยังมีศัพท์ที่แสดงถึงสภาพแวดล้อมที่เป็นที่อยู่อาศัย และมีผลต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ได้แก่ ปฏีรูปเทสวาสะ หมายถึง การอยู่ในประเทศอันสมควร อยู่ในถิ่นที่เหมาะสม หมายถึงอยู่ในถิ่นเจริญ มีคนดี มีนักปราชญ์ รวมทั้ง

การอยู่ในประเทศหรือถิ่นที่เหมาะสมที่ควร ในภาษาสมัยใหม่ก็คือ การอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี (พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต), 2538: 3) หรือการอยู่ในประเทศอันควร ในภาษาอังกฤษว่า Environment หมายถึง การกระทำต่อกันของสิ่งที่อยู่แวดล้อมกัน สภาวะของสิ่งที่ถูกแวดล้อม (the action of envining, the state of being envined) (J.A. Simpson and E.S.C. Weiner, 1999: 315

### ประเภทของสิ่งแวดล้อมในพระพุทธศาสนา

ประเภทของสิ่งแวดล้อมในพระพุทธศาสนา สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลักๆ คือ สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ (Natural Environment) และ) สิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น (Man-Made Environment) มีรายละเอียดดังนี้

#### 1. สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ (Natural Environment)

สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ (Natural Environment) สามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติที่ไม่มีชีวิต และสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติที่มีชีวิต มีรายละเอียดดังนี้

##### (1) สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติที่ไม่มีชีวิต

สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติที่ไม่มีชีวิต เช่น อากาศ แม่น้ำ ลำคลอง ภูเขา ถ้ำ ซอกหิน เป็นต้น ดังปรากฏในพระสูตรเทววิซสูตรว่า “หมู่บ้านพราหมณ์ของชาวโกศลชื่อนนสาภุจะ ประทับอยู่ ณ อัมพวัน ใกล้ฝั่งแม่น้ำอจิรวดี” (ที.สี. (ไทย) 9/518/230) นอกจากนี้ยังปรากฏ ลำคลองหนอง บึง แม่น้ำน้อยใหญ่และปรากฏในการละนิรณ 5 ในเรื่องของเสนาสนะเจียบสด คือ ป่า โคนไม้ ภูเขา ชอกเขา ถ้ำ ป่าช้า ป่าชุก ที่แจ้ง ลอมฟางก้อนกรวด และก้อนหิน (ม.ม. (ไทย) 12/433/462) น้ำใน มหาสมุทร และมหาสมุทร ซึ่งประเภทของสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติที่ไม่มีชีวิตในทัศนะของพระพุทธศาสนา รู้จักกันดีในหลักการเรื่อง “นิยาม 5” แม้ว่าหลักฐานในชั้นปฐมภูมิจะแสดง “นิยาม” (niyāma: the five aspects of natural law) หมายถึง “ความตั้งอยู่ตามธรรมดา ความเป็นไปตามธรรมดา” (ส.นิ. (ไทย) 16/20/34; อง.เอกก. (ไทย) 20/137/385) ซึ่งพระพุทธองค์ตรัสเรื่องธรรมนิยาม ทั้งในสังยุตตนิกาย นิทานวรรค ปัจจยสูตร ตรัสเรื่องปฏิจสุมุปาบท และในอังคุตตรนิกาย ทุกกนิบาต อุปาทาสสูตร ตรัสเรื่องสามัญญลักษณะแต่เพียงสั้น ๆ ว่า คือ ธรรมนิยาม แต่หลักฐานในชั้น อรรถกถา นอกจากพระพุทธโฆสเถระจะให้ความหมายที่แตกต่างออกไปเล็กน้อยว่าเป็น “ความแน่นอน” แล้วยังจำแนกความแน่นอนนี้ออกเป็น 5 ประเภทอีกด้วย ดังปรากฏในคัมภีร์สุมังคลวิลาสินี ว่า ได้แก่ อุตุนิยาม พินนิยาม จิตตนิยาม กรรมนิยาม และธรรมนิยามตามลำดับ (ที.ม.อ. (บาลี)

13/56/100-101.) นอกจากนั้น คำอธิบายร่วมสมัยก็เป็นจุดเริ่มต้นในการใช้คำว่า “กฎธรรมชาติ” มาอธิบายนิยามกันอย่างแพร่หลายในยุคปัจจุบัน ดังที่พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้อธิบายไว้ว่า 1) อุตุนิยาม คือ กฎธรรมชาติเกี่ยวกับปรากฏการณ์ฝ่ายวัตถุ 2) พีชนิยาม คือ กฎธรรมชาติเกี่ยวกับการสืบพันธุ์ 3) จิตตนิยาม คือ กฎธรรมชาติเกี่ยวกับการทำงานของจิต 4) กรรมนิยาม คือ กฎธรรมชาติเกี่ยวกับการทำงานของมนุษย์ และธรรมนิยาม คือ กฎธรรมชาติเกี่ยวกับความสัมพันธ์และอาการที่เป็นเหตุเป็นผลแก่กันของทั้งหลาย เป็นความเป็นไปตามธรรมดา (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2555: 153)

## (2) สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติที่มีชีวิต

สิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติจัดได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ โดยสิ่งแวดล้อมชนิดนี้มีความหมายควบคู่กับการกำเนิดโลก รวมทั้งมีความสัมพันธ์กับศาสนาของพระพุทธศาสนา ที่พระพุทธองค์ทรงให้สาวกพิจารณาธรรมชาติภายในตนเอง ตามความเป็นจริงว่ากายแต่ละคนมีธาตุดิน น้ำ ลม ไฟอยู่ (ที.ม. (ไทย) 10/379/307) แสดงได้ว่ามนุษย์มีส่วนประกอบจากธรรมชาติ หรืออาจกล่าวได้ว่าตัวมนุษย์ก็คือธรรมชาตินั่นเอง สำหรับสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ ได้แก่ ป่าไม้ ภูเขา แม่น้ำ สัตว์และพืชพรรณต่างๆ โดยสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติที่มีชีวิต ในพระพุทธศาสนาปรากฏหลายแห่ง ดังพระสูตรปาสราสิสูตร ความว่า “ภูมิประเทศที่น้ำร้อนรมย์ มีราว ป่าน่าเพลิดเพลินใจ มีแม่น้ำไหลรินไม่ขาดสาย มีทำน้ำสะอาดดี น้ำร้อนรมย์” ช้างแก้ว ม้าแก้ว อุบลปทุม โกมุล บุษบก อันผลิดอกได้ทุกฤดูกาล หมู หนอน (ขุ.ชา. (ไทย) 27/151/105) โค แพะ แกะ ไก่ สุกรและสัตว์นานาชนิด (ที.สี. (ไทย) 9/345/114) เป็นต้น ได้แก่ พีชนิยาม (Biological Laws) คือ กฎธรรมชาติที่ครอบคลุมความเป็นไปในพันธุกรรม ว่าด้วยกฎธรรมชาติที่ครอบคลุมความเป็นไปของสิ่งมีชีวิตทั้งพืชและสัตว์เช่นเดียวกับกฎทางชีววิทยาทั้งหมด จิตตนิยาม (Psychic Laws) คือ กฎธรรมชาติเกี่ยวกับการทำงานของจิตและเจตสิก ว่าด้วยกฎธรรมชาติที่เกี่ยวกับกลไกการทำงานของจิต เช่นการดับของจิต การรับอารมณ์ของจิต (เจตสิก) กรรมนิยาม (Karmic Laws) คือ กฎแห่งกรรม คือ กฎแห่งการกระทำและผลของการกระทำ ว่าด้วยกฎแห่งกรรมนั่นเองและ ธรรมนิยาม (General Laws) อันได้แก่ กฎไตรลักษณ์ทั้ง 3 คือ อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา ว่าด้วยกฎธรรมชาติที่เกี่ยวกับความเป็นเหตุเป็นผลของสิ่งทั้งหลาย เป็นกฎสากลที่ครอบคลุมความเป็นไปทั้งฝ่ายจิตและวัตถุ และกฎข้อนี้ก็ครอบคลุมกฎนิยามทั้ง 4 ข้อข้างต้นทั้งหมดด้วย แต่อาจจะถูกเข้าใจผิด เพราะอิทธิพลของสิ่งที่ปิดบังความจริง (วิสุทธิ. (ไทย) 3/275.)

## 2. สิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น (Man-Made Environment)

สิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น (Man-Made Environment) สามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สิ่งแวดล้อมที่เป็นรูปธรรม และสิ่งแวดล้อมที่เป็นนามธรรม มีรายละเอียดดังนี้

### (1) สิ่งแวดล้อมที่เป็นรูปธรรม

สิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้นที่ปรากฏหลักฐานในพระพุทธศาสนาเถรวาท (Man-Made Environment) โดยสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น คือ ทุกอย่างที่เกิดจากการกระทำของมนุษย์ ไม่ได้เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ เช่น อาคาร บ้านเรือน ถนน สะพาน สร้างขึ้นเพื่อความสะดวกสบายและความอยู่รอด ได้แก่ ที่อยู่อาศัย วัดวิหาร บ้านเรือน สระน้ำ เป็นต้น

สิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้นที่ปรากฏหลักฐานในพระไตรปิฎก เช่น มหาสุทฺธสนสูตร เรื่อง ธรรมโภกขณิ (ที.ม. (ไทย) 10/259/192) ได้มีการกล่าวถึงการสร้างสระน้ำไว้ด้านหน้าของปราสาท ดังมีข้อความว่า พระเจ้ามหาสุทฺธสนะทรงดำริดังนี้ว่า ทางที่ดีเราน่าจะให้สร้างสระชื่อธรรมโภกขณิไว้เบื้องหน้าธรรมปราสาท จึงรับสั่งให้สร้างธรรมโภกขณิไว้เบื้องหน้าธรรมปราสาท ด้านทิศตะวันออกและทิศตะวันตกยาว 1 โยชน์ ด้านทิศเหนือและทิศใต้กว้างถึงโยชน์ ธรรมโภกขณิก่อด้วยอิฐ 4 ชนิดคือ (1) อิฐทอง (2) อิฐเงิน (3) อิฐแก้วไพฑูรย์ (4) อิฐแก้วพลี ธรรมโภกขณิมีบันได 24 บันได

### (2) สิ่งแวดล้อมที่เป็นนามธรรม

สิ่งที่เป็นนามธรรม ได้แก่ ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา ระบบเศรษฐกิจ การเมือง การปกครองกฎหมาย เป็นต้น ประเพณีและวัฒนธรรมนั้นเกิดขึ้นจากการที่ได้ปฏิบัติเป็นวัตรหรือปฏิบัติเป็นประจำ และเป็นที่ยอมรับ จนกระทั่งเกิดทำตามกันมาในหลายยุคสมัย จึงกลายเป็นประเพณีและวัฒนธรรมขึ้น ดังปรากฏเรื่องราวใน นิสสัคคิกถ์ (วิ.มหา. (ไทย) 2/459/1) เป็นการกล่าวถึงการบัญญัติสิกขาบทหรือข้อปฏิบัติที่พระภิกษุควรกระทำ

นอกจากนี้ยังปรากฏพระวินัยบัญญัติเรื่องการไม่ใช้มือที่เปื้อนอาหารจับภาชนะน้ำดื่ม (วิ.มหา. (ไทย) 2/631/705) ทรงอนุญาตให้อุ่นภัตตาหารได้ (วิ.ม. (ไทย) 5/274/72) เป็นต้น และยังมีปรากฏในโกชนปฏิสังยุตที่ 2 (วชิรญาณวโรรส, 2538: 23) ว่าด้วยเรื่องของมารยาทในการรับประทานอาหารของพระภิกษุ เช่น เรื่องของการไม่ขูดข้าวให้แหว่ง ตักกับตักแกงให้พอดีไม่มากจนกินไป ไม่ตักข้าวแต่ยอดๆ เพราะผู้อื่นจะได้ฉันข้าวข้างล่าง ไม่ฉันข้าวคาใหญ่เกินไป ไม่โยนข้าวเข้าปาก ไม่เอานิ้วสอดไปในปาก เมื่อมีข้าวในปากจักไม่พูด ไม่ฉันโดยไม่กระพุ่มแก้มตู่ ให้ฉันแต่พอดี ไม่แลบลิ้น ไม่ฉัน

เสียงดัง ไม่เลียมมือ ไม่เลียมริมฝีปาก เป็นต้น ถือเป็นกฎข้อปฏิบัติที่ทรงตั้งไว้ เพื่อให้มีกฎเกณฑ์ในการอยู่ร่วมกันของคนหมู่มาก เมื่อมีการปฏิบัติสืบทอดกันมากทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมของพระภิกษุ ว่าด้วยมารยาทในการรับประทานอาหาร

### เป้าหมายของการดูแลรักษาความสมดุลต่อสิ่งแวดล้อมในพระพุทธศาสนา

เป้าหมายของการดูแลรักษาความสมดุลต่อสิ่งแวดล้อมในพระพุทธศาสนา มีเป้าหมาย 2 ด้าน คือ (1) เป้าหมายด้านกาย ก็คือ ปัจจัย 4 คือ อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม (2) เป้าหมายทางใจ คือ ผัสสะ 6 การมีสภาพจิตใจที่ดี ดังนี้

#### 1. เป้าหมายของการดูแลรักษาความสมดุลต่อสิ่งแวดล้อมในพระพุทธศาสนาทางกาย

เป้าหมายของการดูแลรักษาความสมดุลต่อสิ่งแวดล้อมในพระพุทธศาสนาทางกาย ก็คือ ปัจจัย 4 ได้แก่อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม มีรายละเอียดดังนี้ 1) อาหาร อาหารที่ฉันนั้นต้องเป็นอาหารที่มีคุณประโยชน์ไม่มีโทษ เพื่อให้สุขภาพร่างกายแข็งแรงทำงานได้ตามปกติ และเพื่อไปซ่อมแซมส่วนที่สึกหรอ (อาหาร บิณฑบาต) 2) ยารักษาโรค ในด้านยารักษาโรค ก็อาศัยพืชพรรณที่พบในธรรมชาติเป็นการรักษาโรคโดยใช้ตัวยา เรียกว่า รักษาด้วยเภสัชโอสถ พืชพรรณผลไม้ทั้งหลายชนิดที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติไว้ว่าพระภิกษุสามารถที่จะฉันได้ในยามวิกาล 3) ที่อยู่อาศัย แม้เมื่อมีวัดเกิดขึ้นแล้ว พระสงฆ์ก็ยังไม่ได้อยู่ประจำ ยังคงจาริกเผยแผ่ธรรมไปเรื่อยๆ แม้ในฤดูฝน ซึ่งเป็นช่วงที่ชาวบ้านกำลังปลูกพืชผลกันอยู่ พระสงฆ์ยังคงจาริกโดยไปเหยียบย่ำทำความเสียหายแก่พืชผลของชาวบ้าน พระสงฆ์ทั้งหลายจึงถูกติเตียน พระพุทธเจ้าจึงบัญญัติให้พระสงฆ์ทั้งหลายจำพรรษาในฤดูฝน ครั้นสิ้นฤดูฝนแล้วต่างก็แยกย้ายจาริกออกไปเผยแผ่ธรรม และแสวงหาที่สงบเพื่อบำเพ็ญธรรม 4) เครื่องนุ่งห่ม จีวรหรือเครื่องนุ่งห่มของพระสงฆ์มีจุดมุ่งหมายก็เพื่อปกปิดร่างกายไม่ให้อุจาดตาแก่ผู้พบเห็น จึงต้องมีทำความสะอาดหรือซักจีวร ต้มย้อม จีวรให้สะอาด นอกจากนี้ยังป้องกันอากาศร้อนหนาวเย็นด้วย ดังปรากฏใน จีวรชนกเถา ว่าด้วยน้ำย้อมจีวร กล่าวว่า ภิกษุทั้งหลาย เราอนุญาตน้ำย้อม 6 ชนิด คือ น้ำย้อมจากรากไม้ น้ำย้อมจากต้นไม้ น้ำย้อมจากเปลือกไม้ น้ำย้อมจากใบไม้ น้ำย้อมจากดอกไม้ และน้ำย้อมจากผลไม้ (วิ.ม.(ไทย) 5/344/209.)

#### 2. เป้าหมายของการดูแลรักษาความสมดุลต่อสิ่งแวดล้อมในพระพุทธศาสนาทางใจ

การดูแลรักษาความสมดุลต่อสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อสุขภาพจิตใจ โดยผ่านทางผัสสะต่างๆ นั้นเอง ดังนั้น ผลของสภาพแวดล้อมทั้งหมด ก็สามารถตัดสินที่ความรู้สึกทางใจทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดจากประสาทสัมผัส หรือสภาพแวดล้อมที่เป็นมนุษย์ก็ตาม ซึ่งคำว่า “ผัสสะ”

เป็นศัพท์ที่สามารถอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี เพราะประสบการณ์เชิงผัสสะนั้นสามารถครอบคลุมมากกว่า คำว่า ประสบสัมผัสที่วิชาวิทยาศาสตร์สมัยใหม่ได้จำกัดไว้ แค่เพียง 5 ประการ คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย แต่ในทางพระพุทธศาสนานั้น ผัสสะสัมพันธ์กับคำว่า “อายตนะ” คือ อายตนะทั้ง 6 อันมี “ใจ” เป็นส่วนที่เพิ่มเติมขึ้นจากวิทยาศาสตร์ ผัสสะ ในทางพระพุทธศาสนา หมายถึง ความกระทบ ความประจวบกันแห่งอายตนะภายใน อายตนะภายนอก และวิญญาณ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2549: 271) อธิบายให้เข้าใจง่ายๆว่า ผัสสะหรือสัมผัสทางพระพุทธศาสนามี 6 อย่าง คือ (1) จักขุสัมผัส หมายถึง ความกระทบทางตา คือ ตา+รูป+จักขุวิญญาณ (2) โสตสัมผัส หมายถึง ความกระทบทางหู คือ หู+เสียง+โสตวิญญาณ (3) ชานสัมผัส หมายถึง ความกระทบทางจมูก คือ จมูก+กลิ่น+ชานวิญญาณ (4) ชิวหาสัมผัส หมายถึง ความกระทบทางลิ้น คือ ลิ้น+รส+ชิวหาวิญญาณ (5) กายสัมผัส หมายถึง ความกระทบทางกาย คือ กาย+โผฏฐัพพะ (เช่น ร้อน เย็น อ่อน แข็ง)+กายวิญญาณ และ (6) มโนสัมผัส หมายถึง ความกระทบทางใจ คือ ใจ+ธรรมารมณ์ (สิ่งที่ใจนึกคิด)+มโนวิญญาณ

### หลักพุทธธรรมเพื่อการดูแลรักษาความสมดุลต่อสิ่งแวดล้อม

ทางพระพุทธศาสนามีหลักธรรมในการดูแลรักษาความสมดุลต่อสิ่งแวดล้อมโดยตรง คือ แนวทางการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในพระพุทธศาสนา เพื่อให้สิ่งแวดล้อมเป็นที่เหมาะสมทั้งแก่การดำรงชีวิตและบำเพ็ญธรรม สามารถสรุปหลักพุทธธรรมเพื่อดูแลรักษาความสมดุลต่อสิ่งแวดล้อม ตามหลักไตรสิกขา มีรายละเอียดดังนี้

#### 1) หลักไตรสิกขา

เป้าหมายของการดูแลรักษาความสมดุลต่อสิ่งแวดล้อมในพระพุทธศาสนา สามารถสรุปได้จากการฝึกอบรมพัฒนาตนใน 3 ระดับ กล่าวคือศีล สมาธิ และปัญญา จึงเป็นการพัฒนาองค์รวม 3 ด้าน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2549: 17) คือ

1) ศีล การดูแลรักษาความสมดุลต่อสิ่งแวดล้อมด้านปัจจัย 4 ได้แก่ การดูแลร่างกายของมนุษย์ ได้แก่ การดูแลร่างกายให้สามารถดำรงอยู่ได้ ด้วยอาหาร ซึ่งต้องใช้ปัญญาไตร่ตรองว่าอาหารชนิดใดมีโทษต่อร่างกาย และไม่มีโทษต่อร่างกาย ร่างกายจะทำงานได้เป็นปกติไม่เกิดความบกพร่องเสียหายก็ด้วยอาหารที่ไม่มีโทษ (อาหาร) การดูแลตนเองด้วยการใส่เสื้อผ้า ไม่ให้เกิดความร้อนหรือหนาว และเพื่อไม่ให้จุงจาดตาต่อผู้พบเห็นด้วยการสวมใส่เสื้อผ้าอาภรณ์ที่เหมาะสมแก่ฤดูกาล และไม่

สิ้นหรือบางจนเกินไป ดูแลร่างกายให้อยู่ในสถานที่ที่ปลอดภัย ด้วยการอยู่ในอาคารสถานที่ที่ปลอดภัย จากความร้อน ฝน แดด และสัตว์ร้าย (ที่อยู่อาศัย) การดูแลร่างกายให้มีสุขภาพที่ดี ด้วยการรักษาโรคต่างๆ (ยารักษาโรค) นอกจากดูแลเรื่องของยารักษาโรคในยามป่วยไข้แล้ว ยังต้องดูแลเรื่องของสุขอนามัยต่างๆ ด้วยดังนี้ การอาบน้ำชำระร่างกายทุกวัน การใช้ไม้สีฟัน เพื่อชำระฟัน การตัดเล็บเสมอเนื้อ การไม่ให้เล็บยาว ไม่ให้ผมยาวจะไว้ได้เพียง 2 เดือน หรือ 2 นิ้ว ไม่ให้หวดเครา ไม่ให้ขนจุก มีการซักจีวรให้มีความสะอาดเสมอ ล้างบาตรหลังฉันอาหารเสร็จแล้ว คว่ำกลางแดด การเดินจงกรม ควรฉันน้ำที่มีการกรองด้วยผ้ากรองน้ำ เป็นต้น (วชิรญาณวโรรส, 2543: 3-30)

การทำความสะอาดที่อยู่อาศัย ดังปรากฏในกัณฑ์ที่ 14 ได้แก่ การปิดกวาดเสนาสนะที่อยู่อาศัยให้มีความสะอาดอยู่เสมอ การตามประทีป การตั้งน้ำฉันน้ำใช้ การปลูดาอาสนะไว้ให้พร้อม เหล่านี้เป็นกิจที่ทำร่วมกัน มารยาทในการฉัน การอยู่การไปเป็นต้น สอนให้มีความเกรงใจผู้อื่น ล้างเท้าก่อนเข้ามาเสนาสนะที่พักอาศัย ให้มีความใส่ใจในเรื่องของการรักษาความสะอาดด้านอนามัยเช่น ไม่ดมเสมหะลงพื้น จะขึ้นที่พักให้อวดรองเท้า ถ้าเท้าเปื้อนหรือเปียกก็ห้ามเข้าให้เช็ดให้สะอาดเรียบร้อย ให้ทำการกวาดหยากไย่อยู่เสมอ หากมีการใช้กระโถน ก็ต้องรักษาความสะอาดด้วย จัดให้มีห้องส้วมที่เหมาะสมและเพียงพอและดูแลรักษาความสะอาดเสมอ ดังนั้น ความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เรียกว่า ศีล ดังนั้น เมื่อมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในลักษณะที่ดี จะช่วยให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่ดี เช่น การรับประทานอาหารที่ดีมีประโยชน์ ไม่เกิดโทษหรือเป็นพิษต่อร่างกาย เสื้อผ้าที่ใสให้มีความพอเหมาะพอดีไม่คับหรือหลวมจนเกินไป ถ้าเสื้อผาคับจนเกินไป ก็เกิดการหายใจไม่ออก อึดอัด หรืออาจเกิดการกดทับตรงบริเวณซิบ หรือตะเข็บทำให้เกิดแผล หรือถูกกดเป็นเวลานานๆ ก็อาจทำให้เกิดเป็นซีสได้ อยู่ในสถานที่อาศัยที่มีความปลอดภัย ดูแลสุขอนามัยของร่างกาย และสุขอนามัยแวดล้อม

2) สมาธิ คือ การดูแลพัฒนาภาวะจิต หรือสมาธินี้ เป็นเรื่องที่พระพุทธเจ้าทรงเน้นในการเสริมสร้างจิตให้มีสุขภาพะต้องมีการสร้างเสริมให้เกิดจิต 3 ลักษณะ คือ (1) จิตมีความเข้มแข็ง มีความสามารถ (2) จิตมีคุณภาพ และมีคุณธรรม และ (3) จิตมีสุขภาพดีคือโปร่งโล่ง ไม่เครียด สงบ เย็น อ่อนโยน นุ่มนวล (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2549: 133) หลักในการดูแลใจให้มีสุขภาพะใน 3 ลักษณะ เป็นดังนี้ (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2539: 16) (1) หลักการดูแลใจให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การฝึกใจให้มีสมาธิเป็นอันดับแรก นอกจากนี้ ต้องฝึกสติ และวิริยะให้เกิดกับจิตตลอดเวลา จิตจึงจะมีสมรรถภาพตามที่ต้องการ (2) หลักการดูแลใจให้มีคุณภาพ ได้แก่ หมั่นฝึกใช้

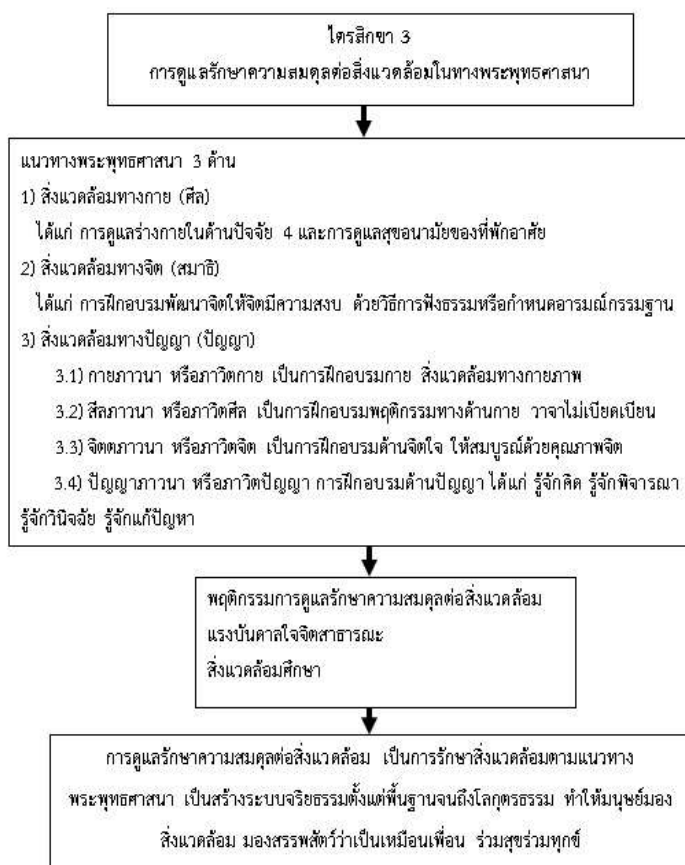
คุณธรรมหรือปลูกธรรมในใจเสมอ โดยเริ่มตั้งแต่คุณธรรมที่ทำให้จิตใจมีความประณีตงดงาม เช่นความมีเมตตา มีศรัทธา มีความกตัญญูทศเวที และ (3) หลักการดูแลใจให้มีสุขภาพ ได้แก่ การทำใจให้มีความสุข มีความบายน มีความเบิกบาน มีปิติ มีความปราโมทย์ ซึ่งวิธีการทำให้เกิดสภาวะที่เรียกว่า “สุขภาพ” มีหลายวิธีด้วยกัน เช่น การได้ทำในสิ่งที่ใจรัก และสิ่งที่ใจรักเป็นประโยชน์ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม หรือการนั่งสมาธิเพื่อให้ใจสงบเย็น ก็เป็นวิธีหนึ่ง แต่วิธีที่พระพุทธเจ้าทรงแนะนำให้พระภิกษุใช้มากที่สุด คือ “อานาปานสติ” (ขุ.ปา. (ไทย) 31/152/233) ดังนั้น การดูแลรักษาความสมดุลต่อสิ่งแวดล้อมทางด้านจิตใจ ก็เพื่อให้บุคคลมีความสุขสบายใจไม่คิดมาก ไม่มีความกังวลใจ โดยในทางพระพุทธศาสนามีวิธีที่ทำให้จิตใจสงบ เช่น การฝึกสมาธิ การฟังธรรม การสวดมนต์ การเดินจงกรม การทำบุญ 10 วิธีหรือบุญกิริยาวัตถุ 10 เป็นวิธีการแห่งความสุขที่ทำให้จิตใจสงบและมีความสุข ดังนั้นในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำรงอยู่ของชีวิต ก็ต้องมีการจัดในมิติด้านจิตใจของบุคคล กล่าวคือเมื่อบุคคลอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อจิตใจไม่หลุด การฝึกใจให้มีความสุข มีความสบายอึดเอิบ แต่วิธีที่พระพุทธเจ้าทรงแนะนำให้พระภิกษุใช้มากที่สุดวิธีหนึ่งคือ อานาปานสติ การภาวนาหรือกรรมฐานโดยใช้สติกำหนดหายใจ เข้าออก โดยได้ทรงกล่าวถึงสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การกำหนดอารมณ์กรรมฐานด้วยกายหายใจเข้าออกว่ามีลักษณะดังนี้ “ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุในธรรมวินัยนี้ ไปสู่ป่าก็ดี ไปสู่โคนไม้ก็ดี ไปสู่เรือนว่างก็ดี นั่งคู้บัลลังก์ตั้งกายตรง ดำรงสติไว้เฉพาะหน้า มีสติหายใจออก มีสติหายใจเข้า” (วิ.ม. (ไทย) 1/165/139)

3) ปัญหา คือ การดูแลสุขภาพทางปัญญาในทางพระพุทธศาสนา หมายถึง การเสริมสร้างให้ปัญญามีความเจริญก้าวหน้า โดยการพัฒนาปัญญาทางพระพุทธศาสนามี 3 ประการคือ (1) สุตมยปัญญา ปัญญาที่เกิดจากการฟัง (2) จินตามยปัญญา ปัญญาที่เกิดจากการคิด และ (3) ภาวนามยปัญญา ปัญญาที่เกิดจากการอบรม (ที.ปา. (ไทย) 11/305/271) ในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทางด้านปัญญาทางพระพุทธศาสนา ก็เพื่อให้บรรลุผลขั้นสูงสุดทางพระพุทธศาสนา นอกจากนี้ยังทำให้เห็นให้รู้ไตรลักษณ์ ยอมรับกับสิ่งที่เป็นอย่างที่มันเป็นได้ คนที่ป่วยแล้วมาภาวะของการกลัวตาย เกิดความเครียด หวาดหวั่นวิตกกังวล เกิดความเครียดเหตุเพราะยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไม่ได้ แต่ในทางพระพุทธศาสนา นั้นทำให้บุคคลสามารถยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นได้ ดังนั้น แนวทางการดูแลรักษาความสมดุลต่อสิ่งแวดล้อมภายใน เป็นการพัฒนากายกับจิตของบุคคลที่อยู่อาศัยและบุคคลที่เข้ามาใช้ประโยชน์ การฝึกอบรมพฤติกรรมทางด้านกาย ได้แก่ วาจาไม่เบียดเบียน หรือก่อความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น มีวินัยในตนเอง และประกอบอาชีพที่สุจริต มีความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะที่เกื้อกูล สร้างสรรค์และส่งเสริมสันติสุข

(2) แนวทางการดูแลรักษาความสมดุลต่อสิ่งแวดล้อมทางจิต ได้แก่ จิตตภาวนา (Emotional Development) เป็นการฝึกอบรมด้านจิตใจ ให้สมบูรณ์ด้วยคุณภาพจิต สมรรถภาพจิต และสุขภาพจิตที่ดี ได้แก่ การมีจิตใจที่มีคุณธรรม เมตตา เอื้ออาทร มีความเคารพ ความอ่อนน้อม มีความกตัญญูรู้คุณ ด้านสมรรถภาพจิตได้แก่ การมีจิตใจที่เข้มแข็ง มั่นคง เพียรพยายาม อุตสาหะ มีความรับผิดชอบ มีสติและสมาธิ ส่วนด้านสุขภาพจิตที่ดี ได้แก่ การมีจิตใจร่าเริงแจ่มใส เบิกบานสดชื่น อิ่มเอิบ ผ่องใส และสงบสุข และปัญญาภาวนา (Wisdom Development) การฝึกอบรมด้านปัญญา ได้แก่ รู้จักคิด รู้จักพิจารณา รู้จักวินิจฉัย รู้จักแก้ปัญหา และรู้จักจัดทำดำเนินการต่างๆ ด้วยปัญญาที่บริสุทธิ์ ซึ่งมองดูรู้เข้าใจเหตุผล มองเห็นสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง ไม่มีอคติเคลือบแฝง เป็นอิสระจากการครอบงำของกิเลส เป็นอยู่ด้วยความรู้เท่าทันธรรมดาของโลกและชีวิต

### องค์ความรู้ใหม่

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ได้ดังนี้



## สรุป และข้อเสนอแนะ

การดูแลรักษาความสมดุลต่อสิ่งแวดล้อมในทางพระพุทธศาสนา เป็นกระบวนการการอนุรักษ์ หรือดูแลองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนคือ ทางศีล สมาธิ และปัญญา สามารถนำมาใช้เป็นระบบในการดูแลรักษาความสมดุลต่อสิ่งแวดล้อม ให้มีความสมบูรณ์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา 3 ด้านคือ (1) สิ่งแวดล้อมทางกาย (ศีล) ได้แก่ การดูแลร่างกายในด้านปัจจัย 4 และการดูแลสุขอนามัยของที่พักอาศัย (2) สิ่งแวดล้อมทางจิต (สมาธิ) ได้แก่ การฝึกอบรมพัฒนาจิตให้จิตมีความสงบ ด้วยวิธีการฟังธรรมหรือกำหนดอารมณ์กรรมฐาน และ (3) สิ่งแวดล้อมทางปัญญา โดยอาศัยหลักภาวา 4 แบ่งเป็น 2 ด้านใหญ่ๆ คือ (1) กายภาวา หรือภาวิตกาย เป็นการฝึกอบรมกาย คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งรวมถึงสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ ได้แก่ ดิน น้ำ อากาศ แร่ธาตุ และสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์ได้สร้างหรือดัดแปลงขึ้น โดยอาศัยความรู้ทางเทคโนโลยี หรือความสามารถทางศิลปะ เช่น บ้านเรือน ถนนหนทาง สระน้ำ โรงงาน วัด โบสถ์ เป็นต้น และ (2) สีสภาวา หรือภาวิตศีล การฝึกอบรมพฤติกรรมทางด้านกาย วาจาไม่เบียดเบียน หรือก่อความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น มีวินัยในตนเอง และประกอบอาชีพที่สุจริต มีความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะที่เกื้อกูล สร้างสรรค์และส่งเสริมสันติสุข (เสวนาคบหาเป็น สังคมเป็น พูดเป็น สื่อสารเป็น ทำเป็น) โดยสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ บุคคลต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเรา (3) จิตตภาวา หรือภาวิตจิต เป็นการฝึกอบรมด้านจิตใจ ให้สมบูรณ์ด้วยคุณภาพจิต สมรรถภาพจิต และสุขภาพจิตที่ดี (ตั้งจิตเป็น วางใจเป็น ทาใจเป็น) ส่วนด้านสุขภาพจิตที่ดี ได้แก่ การมีจิตใจร่าเริงแจ่มใส เบิกบานสดชื่น อิ่มเอิบ ผ่องใส และสงบสุข (4) ปัญญาภาวา หรือภาวิตปัญญา การฝึกอบรมด้านปัญญา ได้แก่ รู้จักคิด รู้จักพิจารณา รู้จักวินิจฉัย รู้จักแก้ปัญหา และรู้จักจัดทำดำเนินการต่างๆ ด้วยปัญญาที่บริสุทธิ์ ซึ่งมองดูรู้เข้าใจเหตุผล มองเห็นสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง ไม่มีอคติเคลือบแฝง เป็นอิสระจากการครอบงำของกิเลส เป็นอยู่ด้วยความรู้เท่าทันธรรมดาของโลกและชีวิต (คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น ดับทุกข์เป็น)

## References

- คณะกรรมการแผนกตารา. (2550). *มังคลัตถทีปนีแปล เล่ม 1*. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- นิธินาถ เจริญโภคธาต. (2542). *การจัดการสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

พรสวรรค์ ดิษยบุตร. (2549). “ความหมายของสิ่งแวดล้อม”. ใน วิทยาศาสตร์ สำหรับเยาวชน ชีวิต กับสิ่งแวดล้อม (1). นนทบุรี : โรงพิมพ์สหมิตรพรินติ้ง.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2548). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอส. อาร์. พรินติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด.

\_\_\_\_\_. (2555). พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย. พิมพ์ครั้งที่ 32. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ผลิธัมม.

\_\_\_\_\_. (2539). ธรรมกับการพัฒนาชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2549). สุขภาวะองค์รวมแนวพุทธ. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สหธรรมิก จำกัด.

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2538). ธรรมะกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด.

พระศรีคัมภีรญาณ (สมจินต์ สมมาปโย). (2554). สารนิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต ประจำปี 2554. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วชิรญาณวโรรส. สมเด็จพระมหาสมณเจ้า. กรมพระยา. (2538). นวโกวาท หลักสูตรนักธรรมชั้นตรี. พิมพ์ครั้งที่ 78. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

\_\_\_\_\_. (2543). วินัยมุข เล่ม 2 (หลักสูตรนักธรรมชั้นโท). พิมพ์ครั้งที่ 31. กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ. (2530). ความรู้เรื่องสิ่งแวดล้อม. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ภาพพิมพ์.

องค์การสหประชาชาติ. (2548). 60 ความสำเร็จขององค์การสหประชาชาติ. กรุงเทพมหานคร : องค์การสหประชาชาติ.

J.A. Simpson and E.S.C. Weiner. (1999). *The Oxford English Dictionary*. Second edition V5. Clarendon Press Oxford.

## การเปรียบเทียบแนวคิดการประกันคุณภาพการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยองค์กรในประเทศกับต่างประเทศ

Comparison of the External Quality Assurance of the Basic Education  
by Domestic and Foreign Organizations

สังวาร์ วังแจ่ม Sangwan Wangcham

มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

North Chiangmai University

sungw\_edq@yahoo.co.th



Haripunchai Review 19/05/2023

Haripunchai Review 14/09/2023

### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการเปรียบเทียบการประกันคุณภาพการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยองค์กรในประเทศกับต่างประเทศ ซึ่งองค์กรในประเทศ คือสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ส่วนองค์กรต่างประเทศ คือองค์กรที่ได้รับการรับรองจากกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย องค์กร Western Association of Schools and Colleges (WASC) องค์กร Council of International Schools (CIS) องค์กร Education Development Trust (EDT) และองค์กร New England Association of Schools and Colleges (NEASC) เป็นต้น การประเมินโดยองค์กรในประเทศและต่างประเทศมีความเหมือนกัน คือการประเมินมุ่งเน้นที่คุณภาพผู้เรียน คุณภาพการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้ข้อมูลจากรายงานการประเมินตนเอง(SAR)ที่สถานศึกษาจัดส่งให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล เป็นแหล่งข้อมูลสำคัญประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ตรวจสอบได้ที่สถานศึกษา และเมื่อเสร็จสิ้นการประเมินต้องมีการนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป ส่วนความต่างของการประเมินโดยองค์กรในประเทศกับต่างประเทศ คือการประเมินโดยองค์กรต่างประเทศ สถานศึกษาต้องมีทักษะการสื่อสารในระดับสากลที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการตั้งแต่การเป็นสมาชิกรายปีขององค์กรต่างประเทศที่ประสงค์ให้มาประเมิน รวมทั้ง

ค่าใช้จ่ายในการประเมินตามกำหนดเวลาที่นัดหมายกัน ขณะที่การประเมินโดยองค์กรในประเทศ คือ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) สถานศึกษาไม่มีค่าใช้จ่ายใด ๆ

**คำสำคัญ** : การประกันคุณภาพภายนอก องค์กรภายในประเทศ องค์กรต่างประเทศ

## Abstract

The purpose of this article was to present a comparison of the quality assurance of basic education by domestic organizations and foreign organizations. The domestic organization was the Office of Nation Education Standards and Quality Assessment (ONESQA). The foreign organizations were certified by the Ministry of Education, such as, Western Association of Schools and Colleges (WASC), Council of International Schools (CIS), Education Development Trust (EDT), and New England Association of Schools and Colleges (NEASC). Assessments by domestic and international organizations were identical: assessments focus on learner quality, management quality, and organize learner-focused instruction using data from self-assessment reports (SARs) submitted by the school to the parent agency or supervisory agency as an important source of information, along with empirical data that can be verified at the school. At the end of the assessment, the results of the assessment must be developed and improved in order to achieve sustainable development. The difference between the assessment by domestic and foreign organizations was that when the assessment was done by a foreign organization, the school must have a quality international communication skills. In addition, there was a cost of implementation since the annual membership of the foreign organization that wishes to be assessed, including the cost of assessing according to the schedule of appointments. While the assessment by the domestic organization with the Office of Nation Education Standards and Quality Assessment (ONESQA) was free of charge.

**Keyword:** external quality assurance, domestic organizations, foreign organizations

## บทนำ

การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมโดยรวมว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพ หรือมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ องค์ประกอบของระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การติดตามตรวจสอบเพื่อควบคุมคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งรวมถึงการใช้ผลประเมินเป็นฐานเพื่อการพัฒนาคุณภาพในวงจรการพัฒนาใหม่อย่างต่อเนื่อง (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2563) การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการกำหนดมาตรฐานคุณภาพของผู้เรียนที่เป็นเป้าหมาย รวมทั้งมาตรฐานกระบวนการดำเนินงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่เชื่อว่าจะสามารถส่งผลให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ในระหว่างดำเนินงานจัดการศึกษาสู่เป้าหมาย สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด จำเป็นต้องมีการพัฒนากลไกในการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและรวมถึงด้านคุณภาพผู้เรียนโดยบุคคลภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งนี้สถานศึกษาต้องมีการประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานที่สะท้อนคุณภาพของผู้เรียนและกระบวนการบริหารและการจัดการและนำไปเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ยั่งยืนต่อไป ซึ่งการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการโดยองค์กรในประเทศและองค์กรต่างประเทศตามประเภทของสถานศึกษา อย่างไรก็ตามผลการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษายังพบปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขอีกหลายประการ อาทิเช่น กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาขาดความสอดคล้องกับบริบทที่แท้จริงของสถานศึกษา เนื่องจากการกำหนดมาตรฐานไม่ได้ดำเนินการโดยผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริง รวมทั้งการตรวจสอบคุณภาพยังขาดความร่วมมืออย่างจริงจังจากบุคลากรในสถานศึกษา อันเนื่องมาจากความรู้ความเข้าใจในหลักการและกระบวนการประกันคุณภาพยังไม่เพียงพอ และการกำกับติดตามผลการดำเนินงานรวมทั้งการนำผลการประเมินไปพัฒนาอย่างต่อเนื่องยังดำเนินการไม่เป็นระบบ ซึ่งปัญหานี้พบได้ทั้งการประเมินโดยองค์กรภายในประเทศและองค์กรจากต่างประเทศ ซึ่ง

การประเมินจากองค์กรทั้งสองประเภทมีทั้งความเหมือนและความต่างของหลักการ กระบวนการ และ  
วิธีดำเนินการ ดังจะนำเสนอในลำดับต่อไป

### การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การประกันคุณภาพการศึกษา ถูกตราไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 1 เมื่อปี  
พ.ศ. 2542 โดยบัญญัติไว้ในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา กำหนดให้มีการ  
ประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอกสถานศึกษา สำนักทดสอบทางการศึกษา  
กำหนดว่าการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่สถานศึกษาดำเนินการประเมิน  
คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาโดยบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีหน้าที่กำกับดูแล  
สถานศึกษานั้น และนำผลการประเมินคุณภาพภายในดังกล่าว มาใช้เป็นฐานในการวางแผนพัฒนา  
มาตรฐาน หรือพัฒนาเป้าหมาย และปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานปกติของสถานศึกษา ซึ่ง  
หมายถึงกระบวนการบริหารจัดการ และกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ  
เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน แล้วดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ควบคู่ไปกับการติดตามตรวจสอบ  
กระบวนการดำเนินงานระหว่างปฏิบัติและประเมินคุณภาพเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด  
พร้อมกับใช้ผลการประเมินนี้เป็นฐานในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ในวงจรการพัฒนาให้คุณภาพ  
สถานศึกษาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องตามลำดับ ทั้งนี้ทุกสถานศึกษาต้องพัฒนาการดำเนินงานการประกัน  
คุณภาพภายในสถานศึกษา ให้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการศึกษาปกติของสถานศึกษา โดย  
คำนึงถึงหลักการและกระบวนการสำคัญ ได้แก่ 1) หลักการมีส่วนร่วมแบบร่วมแรงร่วมใจในการ  
ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของทุกคนในสถานศึกษา 2) หลักการร่วมรับผิดชอบในผลการจัด  
การศึกษาอย่างตรวจสอบได้ คือ มีร่องรอยสารสนเทศสำหรับอธิบายคุณภาพต่อสาธารณชนที่  
สามารถตรวจสอบได้และ 3) หลักการประกันคุณภาพ ซึ่งเป็นหน้าที่ของทุกคนในสถานศึกษาที่ต้อง  
รับผิดชอบและร่วมลงมือดำเนินการทุกขั้นตอนของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา  
ทั้งนี้โดยอาศัยกระบวนการดำเนินการพัฒนาคุณภาพด้วยวงจรคุณภาพ PDCA คือมีกระบวนการ  
วางแผนกำหนดเป้าหมายคุณภาพ (Plan) ดำเนินการตามแผนควบคู่กับการติดตามตรวจสอบและ  
ประเมินคุณภาพระหว่างดำเนินงาน (Do & Check) กระบวนการนำผลการประเมินมาเป็นฐานการ  
ตัดสินใจพัฒนาหรือยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องตามลำดับ (Act) ในส่วนของการประเมิน  
คุณภาพภายนอก เป็นบทบาทหน้าที่ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

(สมศ.) จะทำหน้าที่ติดตามตรวจสอบและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ องค์กรปกครองท้องถิ่น และสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาทุกสังกัดให้ยั่งยืนต่อไป อย่างไรก็ตามการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ยังมีการดำเนินการโดยองค์กรจากภายนอกประเทศ โดยองค์กรภายนอกประเทศที่มีสิทธิประเมินคุณภาพการศึกษาในราชอาณาจักรไทยต้องได้รับการรับรองจากกระทรวงศึกษาธิการของประเทศไทยเป็นเบื้องต้น

ดังนั้นระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาและการประกันคุณภาพภายนอก จึงเป็นกลไกที่มีเป้าหมายเพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งและสร้างความเชื่อมั่นต่อสังคม (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2563) ไม่ว่าจะดำเนินการโดยองค์กรภายในประเทศหรือต่างประเทศก็มีเป้าหมายเดียวกัน

### การประเมินคุณภาพภายนอกโดยองค์กรในประเทศและต่างประเทศ

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย มีการดำเนินการโดยสถานศึกษาของรัฐบาล และสถานศึกษาที่ดำเนินการโดยเอกชน ในส่วนของสถานศึกษาที่ดำเนินการโดยเอกชน มีทั้งที่ดำเนินการเพื่อเด็กไทยโดยเฉพาะ และสถานศึกษาที่มุ่งบริการทั้งคนไทยและต่างชาติซึ่งเรียกกันว่าโรงเรียนนานาชาติ ซึ่งในด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและการประเมินคุณภาพภายนอกนั้น สถานศึกษาที่สังกัดรัฐบาลและสถานศึกษาเอกชนที่จัดบริการสำหรับคนไทย การประเมินคุณภาพภายนอกดำเนินการโดยหน่วยงานที่รัฐบาลจัดตั้ง ได้แก่ สำนักงานรับรองคุณภาพและประเมินมาตรฐานการศึกษา (สมศ.) สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบ ประเภทยานาชาติ หรือที่เรียกว่าโรงเรียนนานาชาตินั้น การประเมินคุณภาพภายนอก สามารถใช้ผลการประเมินจากองค์กรต่างประเทศ องค์กรใดองค์กรหนึ่งตามที่กระทรวงศึกษาธิการให้การรับรองตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แนวปฏิบัติในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนในระบบ ประเภทยานาชาติ ฉบับลงวันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2562 โดยให้โรงเรียนในระบบ ประเภทยานาชาติ ทุกโรง ยกเว้นที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษาระดับเดียว สมัครเป็นสมาชิกขององค์กรใดองค์กรหนึ่งภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้รับใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนและเปิดดำเนินการ และต้องดำเนินการประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาจากองค์กรดังกล่าวภายในห้าปีนับแต่วันที่ เป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งองค์การจากต่างประเทศดังกล่าว ประกอบด้วย องค์กร

Western Association of Schools and Colleges (WASC) องค์การ Council of International Schools (CIS) องค์การ Education Development Trust (EDT) องค์การ New England Association of Schools and Colleges (NEASC) และ องค์การอื่นที่ได้รับการรับรองจากกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (ราชกิจจานุเบกษา, 2562)

องค์กรจากต่างประเทศที่กล่าวมามีบริบทโดยสังเขปดังนี้

1. องค์การ Western Association of Schools and Colleges (WASC) หรืออาจเรียกชื่อเต็มตามการรับรองคุณภาพคือ Accrediting Commission for Schools, Western Association of Schools and Colleges (ACS WASC) เป็นสมาคมการรับรองด้านคุณภาพทางการศึกษาทั้งระดับโรงเรียน วิทยาลัยและมหาวิทยาลัย เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงระดับโลก และเป็นหนึ่งใน 6 หน่วยงานด้านการรับรองคุณภาพการศึกษา ระดับภูมิภาคในสหรัฐอเมริกา ก่อตั้งในปี ค.ศ. 1961 สำนักงานตั้งอยู่ที่เมือง Burlingame, รัฐ California สหรัฐอเมริกา WASC ทำงานอย่างใกล้ชิดกับ Office of Overseas Schools กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐฯ และให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนทั่วโลกโดยเฉพาะในแคลิฟอร์เนีย ฮาวาย กวม เอเชีย ภูมิภาคแปซิฟิก แถบตะวันออกกลาง แอฟริกา และยุโรป นอกจากนี้ ยังขยายการให้บริการไปยังโรงเรียนของรัฐอิสระที่เกี่ยวข้องกับคริสตจักรและโรงเรียนอนุบาลและสถาบันการศึกษาผู้ใหญ่ระดับก่อนมัธยมปลาย (K-12) และระดับโรงเรียนผู้ใหญ่ มากกว่า 5,200 แห่ง WASC ทำงานร่วมกับสมาคมต่าง ๆ อีก 20 สมาคม ตลอดจนเป็นองค์กรร่วมในการรับรองคุณภาพร่วมกับองค์กรอื่น ๆ เช่น California Department of Education (CDE) นอกจากนี้ยังร่วมกับสภาโรงเรียนนานาชาติ (International Baccalaureate) กรมสามัญศึกษาของรัฐฮาวาย และ University of California ในการทำงานเกี่ยวกับข้อกำหนดของหลักสูตร (Western Association of Schools and Colleges, 2564)

2. องค์การ Council of International Schools (CIS) เป็นองค์กรระดับนานาชาติ ไม่แสวงหากำไรทำหน้าที่ประกันคุณภาพการศึกษาระดับนานาชาติ ระดับโรงเรียน วิทยาลัยและมหาวิทยาลัย ปัจจุบันมีสถาบันการศึกษาที่เป็นสมาชิกทั่วโลกรวม 1360 สถาบัน ใน 122 ประเทศ ประกอบด้วยสถาบันการศึกษาที่เป็นโรงเรียนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา รวม 740 แห่ง ระดับวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย 610 แห่ง CIS ก่อตั้งมากกว่า 40 ปี สำนักงานตั้งอยู่ที่เมือง Leiden ประเทศเนเธอร์แลนด์ (Council of International Schools, 2564)

3.องค์กร Education Development Trust (EDT) เป็นองค์กรนานาชาติที่ไม่แสวงหากำไร ก่อตั้งในปี พ.ศ. 2511 ในประเทศอังกฤษ เดิม ใช้ชื่อว่า “The Centre for British Teachers” เพื่อให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนทางวิชาการแก่ครูชาวอังกฤษที่ทำการสอนภาษาอังกฤษในต่างประเทศทั่วโลก ปัจจุบันองค์กรนี้เปลี่ยนชื่อเป็น “Education Development Trust” มีการขยายขอบเขตหน้าที่ขององค์กรในด้านการปรับปรุงปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะการส่งเสริมการสอนลักษณะใช้สองภาษาให้กับโรงเรียนของรัฐบาลในหลายประเทศ โดยมีศูนย์กลางความเป็นเลิศด้านดังกล่าว (The Centre of Excellent) และนับว่าใหญ่ที่สุด ตั้งอยู่ในประเทศบรูไน EDT มีส่วนช่วยปฏิรูปการเรียนการสอนด้านภาษาอังกฤษในประเทศที่กำลังพัฒนาหลายประเทศในแถบตะวันออกกลาง ทวีปอาฟริกา และประเทศบรูไน (Educational Development Trust, 2564)

4.องค์กร New England Association of Schools and Colleges (NEASC) เป็นองค์กรอิสระไม่แสวงหากำไร ทำงานโดยอาสาสมัคร และมีสมาชิกที่เป็นสถาบันการศึกษา กว่า 1500 แห่งทั้งในประเทศสหรัฐอเมริกาและจากนานาประเทศทั่วโลก ก่อตั้งในปีพ.ศ.2428 นับเป็นองค์กรที่เก่าแก่ที่สุดด้านการรับรองคุณภาพการศึกษา ในประเทศสหรัฐอเมริกา NEASC มีสำนักงานตั้งอยู่ที่เมือง Burlington รัฐแมสซาชูเซตส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา (New England Association of Schools and Colleges, 2564) ที่ผ่านมามีโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทยที่ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกโดยองค์กรจากต่างประเทศที่กล่าวมาเช่น Traill International School และ Bromsgrove International School Thailand รับการประเมินโดย EDT (Bromsgrove International School Thailand, 2566) The American School of Bangkok (Sukhumvit Campus) และ International Pioneers School รับการประเมินจาก WASC ส่วน Kincaid International School of Bangkok รับการประเมินจาก NEASC และ Thai Sikh International School (Samut Prakan Campus) รับการประเมินจาก CIS เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2563)

สำหรับขั้นตอนในการประเมินคุณภาพการศึกษาและเกณฑ์การประเมิน ขององค์กรในประเทศและต่างประเทศ มีดังนี้

ขั้นตอนการประเมินคุณภาพภายนอกและเกณฑ์การประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)

การประเมินของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จะทำการประเมินสถานศึกษาในรอบ 5 ปี ในปัจจุบันเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโคโรนาไวรัส 2019 สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ใช้การประเมินตามขั้นตอน คือ 1) ศึกษาจากรายงานการประเมินตนเอง (Self Assesment Report : SAR ) ของสถานศึกษาเพื่อตรวจสอบว่าสถานศึกษารายงานตามที่ปฏิบัติจริง( ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา) หรือไม่ และ 2) การประเมินเชิงประจักษ์ในสิ่งที่ระบุใน SAR เป็นการตรวจสอบ หรือประเมินข้อมูลหลักฐานตามที่ระบุใน SAR อย่างไรก็ตาม สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ดำเนินการประเมินคุณภาพภายนอกโดยใช้ข้อมูลจาก SAR ของปีที่ผ่านมา 1 ปี และการประกันคุณภาพภายนอกสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ใช้เทคนิคการ Assessment คือการตัดสินใจหรือการตัดสินใจโดยอิงผู้ประเมิน (Assessor) เป็นหลักตามเกณฑ์ที่ระบุ เมื่อสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ได้รับ SAR ของสถานศึกษา ผ่านมาจากต้นสังกัดของสถานศึกษานั้นๆ ต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ซึ่งกำกับดูแลสถานศึกษาเอกชน หรือสถานศึกษาเอกชนประเภทนานาชาติ เป็นต้น หลังจากทีหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษา พิจารณาส่งรายชื่อโรงเรียนที่มีความพร้อมในการประเมินให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา แล้ว จากนั้นก็เข้าสู่กระบวนการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งอุทุมพร จามรมาน (2564) ได้ระบุถึงวิธีการประกันคุณภาพภายนอกที่อิงเทคนิคการประเมิน 2 ระยะคือ

ระยะแรก เป็นการประเมิน SAR ของสถานศึกษาซึ่งผ่านต้นสังกัด โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีตัวชี้วัด 5 ตัวชี้วัด มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA) รวมทั้งต้องมีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานด้วย การประเมินยึดถือ 3 มาตรฐานตามต้นสังกัด และผลการประเมินมี 3 ระดับ คือ “ดี” (ใน SAR ระบุครบ 5 ตัวชี้วัด) พอใช้ (ใน SAR ระบุครบ 4 ตัวชี้วัด) และ “ปรับปรุง” (ใน SAR ระบุ 0-3 ตัวชี้วัด)

ระยะต่อมา เป็นการประเมินตามคำร้องขอของสถานศึกษา ให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ไปประเมินเชิงประจักษ์ (Site Visit) ซึ่งจะมีการนัดหมายกันล่วงหน้าว่าจะไปตรวจหลักฐาน อะไร ที่ไหน อย่างไร เวลาใด สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จะดำเนินการประเมิน 3 มาตรฐานเดิมที่ระบุใน SAR ผลการประเมินมี 5 ระดับ

กระบวนการประเมินมี 2 ระยะ คือระยะแรก เป็นการตรวจสอบหลักฐาน หรือข้อมูลตามผลการประเมิน SAR ว่ามีจริง ทำจริง หรือไม่ ผลการประเมินมี 3 ระดับ คือ

ดี หมายถึงมีหลักฐาน ข้อมูลครบ 5 ตัวชีวิต

พอใช้ หมายถึงมีหลักฐาน ข้อมูลครบ 4 ตัวชีวิต

ปรับปรุง หมายถึงมีหลักฐาน ข้อมูลครบ 0-3 ตัวชีวิต

หลังจากนั้นหากผลการประเมินของสถานศึกษาได้ระดับ “ดี” สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา จะดำเนินการประเมินให้ไ้ระดับสูงขึ้นอีก 2 ระดับคือ

ดีมาก หมายถึงมีหลักฐานข้อมูลแสดงพัฒนาการต่อเนื่องที่สูงขึ้น 3 ปี

ดีเยี่ยม หมายถึงมีผลต่อเนื่องจากระดับดีมาก และมีหลักฐาน ข้อมูลแสดงความโดดเด่น หรือ Best Practice 1 อย่าง

จากที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นว่าในการประกันคุณภาพภายนอก SAR ถือเป็นเอกสารที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับเป็นข้อมูลที่สะท้อนผลการดำเนินงานที่ใช้ในการประเมิน การเขียน SAR ที่อยู่บนพื้นฐานที่สถานศึกษาได้ดำเนินงานจริงจึงเป็นสิ่งที่สำคัญมาก รวมทั้งการมีหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อยืนยันผลงานที่สามารถตรวจสอบได้ ซึ่ง อุทุมพร จามรมาน (2564) อธิบายว่าหลักฐาน ข้อมูลเชิงประจักษ์ มี 5 ประเภท คือ คน (ได้แก่นักเรียน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชน) กรรมการ วัตถุ สื่อ และสถานที่

มาตรฐานคุณภาพที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ประเมิน มีอย่างน้อย 3 ด้าน ( Content Standard) ตามที่ต้นสังกัดระบุ คือ

- 1) มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน ผู้สำเร็จการศึกษา ผู้รับบริการ
- 2) มาตรฐานเกี่ยวกับผู้บริหาร การบริหารจัดการ
- 3) มาตรฐานเกี่ยวกับครู วิธีการสอนของครู (เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ)

ทั้งนี้ หากสถานศึกษากำหนดมาตรฐานด้านอื่นนอกเหนือจากนี้ ผู้ประเมินภายนอกสามารถปรับแนวทางการพิจารณา และเกณฑ์การประเมินให้สอดคล้องกับมาตรฐานดังกล่าวได้ โดยพิจารณาผลการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพภายในตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ตามบริบทของสถานศึกษา สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติและนโยบาย หรือจุดเน้นของหน่วยงานต้นสังกัด ที่สะท้อนคุณภาพของการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการศึกษา การพัฒนาผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน และความพร้อมของปัจจัยพื้นฐานของสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้

ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นการตรวจสอบเชิงยืนยันผลการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จะไม่มีการกำหนดมาตรฐานขึ้นใหม่ แต่เป็นการประเมินคุณภาพภายนอกตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในที่มาจากข้อตกลงร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานต้นสังกัด หากสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในของตนเองขึ้นมาและได้รับความเห็นชอบจากหน่วยงานต้นสังกัดก็สามารถนำมาใช้เป็นมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในได้

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการประเมินคุณภาพการศึกษาโดยองค์กรจากภายในประเทศสถานศึกษาต้องกำหนดมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับที่ต้นสังกัดกำหนด เมื่อพัฒนาการประกันคุณภาพมาได้ระยะหนึ่งจึงขอรับการประเมินคุณภาพภายนอกผ่านหน่วยงานต้นสังกัดและรับการประเมินตามวันเวลาที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษากำหนด

ขั้นตอนการประเมินคุณภาพภายนอกและเกณฑ์การประเมินขององค์กรต่างประเทศ

ขั้นตอนการประเมินคุณภาพภายนอกสำหรับสถานศึกษาในระบบประเภทยานาชาติ ที่ประสงค์จะเข้าสู่การขอรับรองคุณภาพจากองค์กรต่างประเทศจะมีกระบวนการหลักๆที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งในเบื้องต้นสถานศึกษาต้องสมัครเป็นสมาชิกขององค์กรที่ประสงค์จะรับการประเมินนั้น ๆ และมีขั้นตอนในการเข้าสู่ระบบการขอรับรองการประกันคุณภาพเป็นลำดับถัดไปในที่นี้จะกล่าวถึงแนวปฏิบัติขององค์กร WASC เพียงองค์กรเดียว ดังนี้ (Western Association of Schools and Colleges, 2564)

ขั้นตอนที่ 1 การส่งใบสมัคร (ผ่านทาง Website [www.acswasc.org](http://www.acswasc.org)) สถานศึกษาต้องจ่ายค่าสมัครแรกเข้าสู่การขอรับรองการประกันคุณภาพ จำนวน 500 ดอลลาร์สหรัฐ ใบสมัครต้องส่งถึงที่ WASC ภายในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ ทุกปี เพื่อจะให้ทันการเยี่ยมโรงเรียนในเดือนกันยายน (Spring Visit) ทั้งนี้ขณะเดียวกัน โรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาต้องมีคุณสมบัติ 14 ประการ คือ 1) มีสภาพเป็นสถานศึกษาตามข้อบังคับ กฎหมายของประเทศที่โรงเรียนนั้นตั้งอยู่ โดยต้องมีเอกสารที่เป็นทางการรองรับ และมีรายชื่อปรากฏอย่างเป็นทางการในฐานะโรงเรียนตามเงื่อนไขของกฎหมายของแต่ละประเทศ 2) ต้องดำเนินการเรียนการสอนอย่างน้อยสองภาคการศึกษาหรือในภาคการศึกษาที่สอง และมีนักเรียนกำลังเรียน มีครูและฝ่ายบริหารประจำการ 3) มีจำนวนนักเรียนที่ลงทะเบียนเต็มเวลาอย่างน้อย 6 คน 4) โปรแกรมการเรียนการสอนมี 2 ระดับเป็นอย่างน้อย ยกเว้นถ้ามีระดับมัธยมศึกษาอาจมีเพียงนักเรียนระดับเกรด 9 ได้ เป็นอย่างน้อย 5) มีเอกสารที่แสดงจุดมุ่งหมายของ

โรงเรียนที่ชัดเจนและมีหลักสูตรตามจุดมุ่งหมายนั้น6) มีระบบบริหารจัดการที่เหมาะสมกับทิศทางการดำเนินงานการบริหารหลักสูตรพร้อมกับมีแผนการดำเนินงาน7) มีบุคลากรในระดับหัวหน้าฝ่ายบริหารที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงาน 8) มีการจัดองค์การ มีสิ่งสนับสนุนอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน มีรายวิชาที่เปิดสอน และมีบุคลากรที่เหมาะสมกับระดับการพัฒนาของโรงเรียน 9) มีแผนงาน รวมถึงแผนที่กำหนดเป้าหมายผลลัพธ์ของผู้เรียน และมีแผนการประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น 10) มีแผนด้านการรับนักเรียนเข้า ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย 11) มีหลักสูตรที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมาย 12) มีครูผู้สอนที่มีคุณสมบัติครบถ้วน 13) มีแผนงานที่เหมาะสมในด้านต่าง ๆ นอกเหนือจากงานหลักสูตร เพื่อเป็นการเพิ่มเติมในด้านกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และ 14) มีการพัฒนาด้านการเงินอย่างต่อเนื่องและพอเหมาะเพื่อเป็นฐานความมั่นคงด้านการเงิน

ขั้นตอนที่ 2 กรอกข้อมูลของโรงเรียนให้ครบถ้วนในแบบฟอร์มเพื่อประกอบการขอรับการตรวจเยี่ยมครั้งแรก (Initial Visit Report) ผ่าน website ขององค์กรรวมทั้งเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ซึ่งการตรวจเยี่ยมฤดูใบไม้ร่วง (Fall Season) ต้องส่งถึง WASC ภายใน วันที่ 1 พฤษภาคม และสำหรับฤดูใบไม้ผลิ (Spring Season) ภายในวันที่ 1 ธันวาคม

ขั้นตอนที่ 3 การชำระค่าธรรมเนียม ค่าธรรมเนียมสำหรับการตรวจเยี่ยม WASC จะแจ้งให้ทางโรงเรียนทราบ ซึ่งใบแจ้งยอดค่าธรรมเนียม ประกอบด้วยค่าธรรมเนียมการเยี่ยมครั้งแรก (Initial Visit Fees) และค่าธรรมเนียมการบริหารจัดการ นอกจากนี้ โรงเรียนจะมีค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในระหว่างกรรมการมาเยี่ยม ซึ่งค่าธรรมเนียมการเยี่ยมครั้งแรกจำนวน 1,500 ดอลลาร์สหรัฐ ค่าสมาชิกรายปี (ระดับมัธยมศึกษา) ปีละ 1,750 ดอลลาร์สหรัฐ ค่าเดินทางของกรรมการ ค่าที่พักและอื่น ๆ ตามที่เป็นจริง

ขั้นตอนที่ 4 การเยี่ยมของกรรมการครั้งแรก (On-Site Initial Visit) กรรมการจะทำการศึกษาสารสนเทศ พร้อมทั้งรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม กำหนดวันที่เยี่ยมโรงเรียน ซึ่งเป็นความเห็นชอบร่วมกันของประธานคณะกรรมการตรวจเยี่ยม และทางโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 5 คณะกรรมการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการตรวจเยี่ยมเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการ ACS WASC คณะกรรมการจะตัดสินโรงเรียนที่ยื่นขอการรับรองการประกันคุณภาพว่า มีสถานะได้รับการรับรองการประกันคุณภาพ (Accredittation) หรืออยู่ในสถานะชะลอการรับรองการประกันคุณภาพ (Candidacy)

ขั้นตอนที่ 6 คณะกรรมการ ACS WASC จัดประชุมในช่วงปลายเดือนมกราคม หรือ เดือนเมษายน หรือ มิถุนายน และแจ้งผลการตรวจเยี่ยมของกรรมการเป็นลายลักษณ์อักษร (Notification) แก่โรงเรียน โรงเรียนจะได้รับแจ้งการชำระค่าธรรมเนียมการเป็นสมาชิกแรกเข้า ค่าธรรมเนียมสมาชิกในฐานะได้รับการรับรองการประกันคุณภาพ (Accreditation) หรือ ในฐานะสมาชิกที่ชะลอการรับรองการประกันคุณภาพ ( Candidacy) เป็นรายปีแรก และทุก ๆ ปี หลังจากนั้น

ทุกขั้นตอนของการประกันคุณภาพการศึกษาโดยองค์กรต่างประเทศที่กล่าวมา จะมีค่าใช้จ่ายเกิดขึ้น นับตั้งแต่ขั้นตอนที่เป็นการสมัครครั้งแรก การเข้าสู่ระบบการขอการรับรองการประกันคุณภาพ ค่าธรรมเนียมการเป็นสมาชิก จนถึงขั้นตอนการได้รับการรับรองคุณภาพและหลังจากการรับรอง หรือหลังจากการได้รับฐานะการชะลอการรับรองคุณภาพ ทั้งนี้เพื่อเป็นการรักษาสมาชิกภาพอย่างต่อเนื่อง อัตราค่าสมาชิกรายปีแตกต่างกันไประหว่างสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา

จะเห็นได้ว่าการประกันคุณภาพภายนอกจากองค์กรต่างประเทศจะมีมาตรฐานที่เป็นตัวชี้วัดคุณภาพด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านคุณภาพการสอน และคุณภาพการบริหารจัดการ มีขั้นตอนการดำเนินการหลายขั้นตอนตั้งแต่การสมัครเป็นสมาชิกของหน่วยงานที่ขอรับการประเมิน การติดต่อกันหมาย การรับการประเมิน รวมทั้งการติดตามผลการประเมินเพื่อรายงานต่อผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งทุกขั้นตอนที่กล่าวมาจะมีค่าใช้จ่ายเกิดขึ้นมากน้อยต่างกันไปตามองค์กรที่ขอให้มาประเมินและระดับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

### เปรียบเทียบความเหมือนและความต่างของการประเมินโดยองค์กรในประเทศและต่างประเทศ

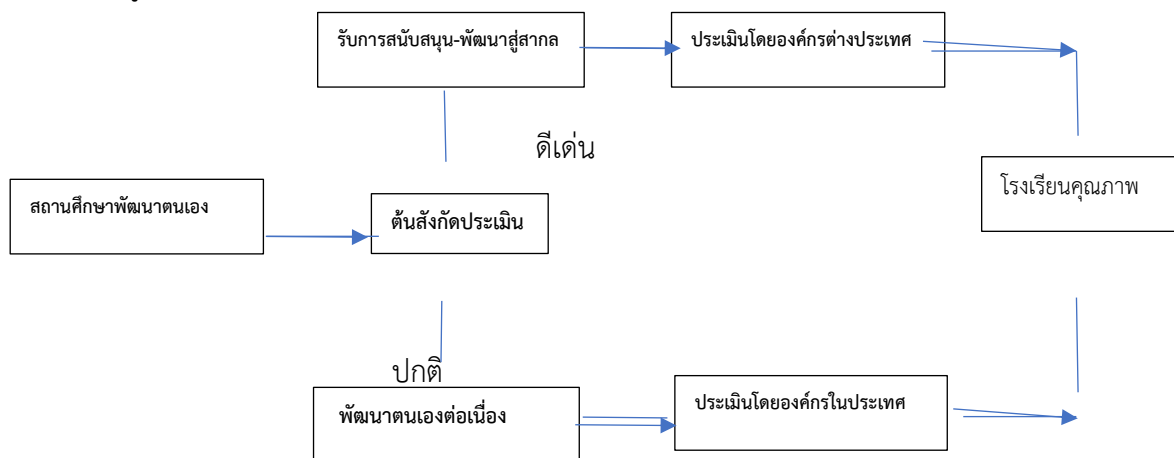
จะเห็นได้ว่าการประกันคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่รับการประเมินจากองค์กรภายในและองค์กรจากต่างประเทศ มีกระบวนการดำเนินงานและแนวปฏิบัติที่เหมือนกันและแตกต่างกัน ดังนี้

| ความเหมือน                                                                                                                                                   | ความต่าง                                                                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1) ทั้งองค์กรในประเทศและต่างประเทศต่างก็มุ่งเน้นที่คุณภาพผู้เรียน คุณภาพการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นไปตามกฎกระทรวงว่า | 1) การขอรับการประเมินจากองค์กรต่างประเทศ มีขั้นตอนการดำเนินงาน และรายละเอียดของแต่ละองค์กรหลายขั้นตอน ตั้งแต่การสมัครเป็นสมาชิกขององค์กร การ |

| ความเหมือน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | ความต่าง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>ด้วยการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ซึ่งสถานศึกษาต้องดำเนินการประกันคุณภาพภายในให้มีประสิทธิภาพเพื่อส่งให้การประกันคุณภาพภายนอกมีประสิทธิภาพต่อไปด้วย</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <p>ขอรับการประเมินรวมไปถึงการรายงานหลังเสร็จสิ้นการประเมิน สถานศึกษาจึงต้องมีทักษะการติดต่อสื่อสารระดับสากลที่มีคุณภาพ รวมทั้งมีการวางแผนการดำเนินงานที่รัดกุม ตั้งแต่แรก ในขณะที่การรับการประเมินจาก สมศ.สถานศึกษาไม่ต้องติดต่อประสานงานกับสมศ. โดยตรงแต่อย่างใด แต่ สมศ.จะเป็นฝ่ายประสานมายังต้นสังกัดและสถานศึกษาเอง</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <p>2) การจัดทำ SAR และการจัดส่งให้หน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลเพื่อรับการประเมินจากองค์กรทั้งภายในและองค์กรต่างประเทศ เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่สถานศึกษาต้องดำเนินการให้จริงจัง ตรงตามที่เป็นปฏิบัติ เพื่อให้องค์กรที่มาประเมินสามารถค้นหาหลักฐานจากการปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นเอกสารหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ตรงกับการปฏิบัติจริง โดยหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล จะทำหน้าที่ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือและแนะนำการจัดทำรายงานดังกล่าวแก่สถานศึกษา</p> <p>3) หลังจากรับการประเมินทั้งจากองค์กรในประเทศหรือต่างประเทศเรียบร้อยแล้ว องค์กรที่ทำหน้าที่ประเมินจะต้องส่งผลการประเมินพร้อมกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาเพื่อให้สถานศึกษานำไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องต่อไป</p> | <p>2)การขอรับการประเมินจากองค์กรต่างประเทศ จะมีค่าใช้จ่ายมากในระดับหนึ่งซึ่งสถานศึกษาที่จะขอรับการประเมินต้องมีความพร้อมด้านการเงินด้วยแต่ในกรณีของ สมศ. ไม่ปรากฏค่าใช้จ่ายใด ๆ สถานศึกษาจะมีค่าใช้จ่ายเฉพาะเป็นค่าดำเนินงานของสถานศึกษาตามที่เป็นจริงเท่านั้น</p> <p>3) การที่สถานศึกษาได้รับการรับรองคุณภาพการศึกษาจากองค์กรต่างประเทศซึ่งเป็นหน่วยงานสากลที่มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับ และเชื่อถือได้ เป็นการสร้างชื่อเสียงสู่โรงเรียนในระดับสูง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกโรงเรียนนานาชาติของผู้ปกครอง จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่โรงเรียนนานาชาติเลือกที่จะรับการประเมินจากองค์กรต่างประเทศ ในขณะที่โรงเรียนประเภทอื่นๆมุ่งสร้างจุดดึงดูดโดยการสร้างผลลัพธ์ให้เป็นที่ประจักษ์ เช่นด้านคุณภาพ</p> |

| ความเหมือน | ความต่าง                                                                            |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
|            | ผู้เรียนให้เป็นปัจจัยจูงใจแก่ผู้ปกครองแทนการมีผลการรับรองคุณภาพจากหน่วยงานระดับสากล |

องค์ความรู้ใหม่



สถานศึกษาที่มีผลการพัฒนาระดับดีเด่นควรได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการรับรองคุณภาพจากองค์กรต่างประเทศเพื่อส่งเสริมมาตรฐานสู่สากล สำหรับโรงเรียนปกติควรได้รับการพัฒนาให้มีผลการดำเนินงานที่ก้าวหน้ายิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่ก้าวสู่โรงเรียนมาตรฐานสากลต่อไป

### ข้อสังเกตจากการประเมินคุณภาพภายนอก

การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่ว่าจะเป็นการประเมินจากองค์กรในประเทศหรือจากต่างประเทศ มีผลการดำเนินการที่สะท้อนจากองค์กรต่างๆ พบว่าสถานศึกษายังมีปัญหาที่ต้องได้รับการบริหารจัดการให้ดีขึ้น ดังนี้ (มาหะมะบาคอรี มาซอ , 2564)

1) การดำเนินการด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา สถานศึกษาขาดความร่วมมือและการวิเคราะห์ความต้องการจากผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหารไม่ได้รู้ความคิดและความต้องการของนักเรียนและชุมชน ทำให้มาตรฐานไม่เหมาะสมและไม่ครอบคลุมกับความเป็นจริงของสถานศึกษา การกำหนดมาตรฐานที่ไม่ชัดเจนและไม่ครอบคลุมทำให้กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาขาดความสอดคล้องกับบริบท และการดำเนินงานไม่ชัดเจน

2) ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ยังมีปัญหาการขาดความรู้และความเข้าใจที่เพียงพอของผู้บริหาร ครู และบุคลากร เกี่ยวกับแนวทางการประเมิน

คุณภาพภายในและภายนอก ยังไม่สามารถนำข้อมูลผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษานั้นพบว่าผู้บริหารสถานศึกษายังติดตามงานไม่ต่อเนื่องและขาดการดำเนินงานที่เป็นระบบ ทำให้การประกันคุณภาพในโรงเรียนไม่ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมอย่างเพียงพอ นอกจากนี้ผู้บริหารยังไม่ได้ชี้แจงให้ครูเข้าใจความสำคัญของการประกันคุณภาพภายในและภายนอกอย่างชัดเจน

### สรุปและข้อเสนอแนะ

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นว่าการประกันคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษาของรัฐหรือสถานศึกษาเอกชน ประเภททั่วไป จะมีองค์กรภายในที่รัฐจัดตั้งขึ้นคือสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ.)เป็นหน่วยที่ทำหน้าที่ประเมินคุณภาพตามมาตรฐานและวิธีการที่เป็นที่ทราบและยอมรับของทุกฝ่าย เมื่อสมศ.ประเมินคุณภาพของสถานศึกษาใดๆแล้ว จะแจ้งผลการประเมินให้สถานศึกษานำไปพัฒนาการจัดการศึกษาให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป ส่วนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบประเภทนานาชาติหรือที่เรียกว่าโรงเรียนนานาชาติ นั้น อาจเลือกองค์กรต่างประเทศองค์กรใดองค์กรหนึ่งตามทำายประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องแนวปฏิบัติในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนในระบบ ประเภทนานาชาติ พ.ศ.2562 และเมื่อสถานศึกษาได้รับการประเมินจากหน่วยงานต่างประเทศแล้ว สถานศึกษาต้องรายงานผลการประเมินต่อหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลและ สมศ. ตามลำดับ แต่ถ้าการขอรับการประเมินจากองค์กรต่างประเทศ ไม่อาจดำเนินการในระยะเวลาที่มีอยู่จำกัดได้ สถานศึกษาอาจขอรับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาก่อนได้

### ข้อเสนอแนะ

จากวิธีดำเนินการประกันคุณภาพภายนอก ทั้งการรับการประเมินจากองค์กรภายในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งปัญหาการประกันคุณภาพการศึกษาที่กล่าวมา มีข้อเสนอแนะเพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การประเมินคุณภาพภายนอกทั้งจากองค์กรในประเทศและต่างประเทศเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด มีข้อเสนอแนะดังนี้

1.การได้รับการรับรองคุณภาพการศึกษาจากองค์กรต่างประเทศเป็นการเพิ่มเครดิตให้สถานศึกษาที่ได้รับการรับรอง รวมทั้งเป็นการเพิ่มประสบการณ์แก่บุคลากรทุกฝ่าย และเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพทุกด้านของสถานศึกษา แต่มีค่าใช้จ่ายค่อนข้างมาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ได้แก่ สำนักงานรับรองคุณภาพและประเมินมาตรฐานการศึกษาและต้นสังกัด ควรสนับสนุนงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย สำหรับสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ เช่น โรงเรียนมาตรฐานสากล หรือโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นระดับชาติและนานาชาติที่ประสงค์จะรับการรับรองคุณภาพจากองค์กรต่างประเทศ สามารถขอรับการประเมินได้

2.หน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยการสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องความสำคัญของการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการสนับสนุนและส่งเสริมคุณภาพการศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการติดตามผลการดำเนินงานแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ ให้สามารถพัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้การประกันคุณภาพภายนอกมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

3.สถานศึกษาต้องดำเนินการประกันคุณภาพภายในให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งผลให้คุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ มีการเตรียมความพร้อมในการรับการประเมินคุณภาพทั้งจากองค์กรในประเทศหรือต่างประเทศ โดยการสื่อสารสู่ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเพื่อการมีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานทุกขั้นตอน รวมทั้งมีการระดมความคิดจากผู้เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงและปรับเปลี่ยนมาตรฐานการศึกษาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษาและชุมชนในทุกระดับ เพื่อให้กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

## References

- มาหะมะบาคอรี มาซอ. (2564). การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3. *การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2562). เล่ม 136 ตอนพิเศษ 47 ง. 22 กุมภาพันธ์ 2562 หน้า 28.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2563). *แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.(2563). *ประกาศเรื่อง การรับรองวุฒิการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในระบบ ประเภทนานาชาติ พ.ศ.2563* (เพิ่มเติมครั้งที่ 2). ประกาศวันที่ 10 กันยายน 2563.

อุทุมพร จามรมาน. (2564). *การประเมินคุณภาพภายนอกในสถานการณ์ COVID-19 ในห้องเรียนการเรียนรู้ดิจิทัล*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล <http://krukob.com/web/boook/>. [29 ธันวาคม 2564].

Bromsgrove International School Thailand. (2566). *School Information Handbook*. [ออนไลน์] แหล่งข้อมูล : <https://www.bromsgrove.ac.th/wpcontent/uploads/2019/10/arent-handbook-TH.pdf>. [2 กรกฎาคม 2566].

Council of International Schools. (2564). *About CIS*. [ออนไลน์] แหล่งข้อมูล : <https://cois.org/about-cis>. [6 กุมภาพันธ์ 2564].

Educational Development Trust. (2564). *About Us*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.educationdevelopmenttrust.com/about-us>. [2 กุมภาพันธ์ 2564].

New England Association of Schools and Colleges. (2564). *What is “ACE”?*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล <https://www.neasc.org/ace/what-is-ace/>. [3 กุมภาพันธ์ 2564].

Western Association of Schools and Colleges. (2564). *ACS WASC Commission* [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล <https://acswasc.org/about/acs-wasc-commission/>. [3 กุมภาพันธ์ 2564].

## คำแนะนำ

### สำหรับผู้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร มจร. ตรีภณชัยปริทรรศน์

กองบรรณาธิการได้กำหนดระเบียบการส่งต้นฉบับไว้ให้ผู้เขียนยึดเป็นแนวทางในการส่งต้นฉบับ สำหรับการตีพิมพ์ลงในวารสาร มจร. ตรีภณชัยปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน วิทยาเขตเชียงใหม่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และกองบรรณาธิการสามารถตรวจสอบต้นฉบับก่อนการตีพิมพ์เพื่อให้วารสารมีคุณภาพสามารถนำไปใช้อ้างอิงได้

#### 1. การเตรียมต้นฉบับ มีรายละเอียดดังนี้

**1.1 ขนาดของต้นฉบับ** พิมพ์หน้าเดียวบนกระดาษสันขนาด B5 (JIS) โดยเว้นระยะห่างระหว่างขอบกระดาษด้านบนกับด้านซ้าย 2.0 ซม. ด้านขวากับด้านล่าง 1.5 ซม.

**1.2 รูปแบบอักษรและการจัดวางตำแหน่ง** ใช้รูปแบบอักษร TH Sarabun PSK พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด โดยใช้ขนาด ชนิดของตัวอักษร รวมทั้งการจัดวางตำแหน่งดังนี้

##### 1.2.1 ขนาดกระดาษ ประกอบด้วย

1. ชื่อเรื่องต้นฉบับของผู้เขียน ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา ตำแหน่งตรงกลางกระดาษ

2. เลขหน้า ขนาด 14 ชนิดตัวธรรมดา ตำแหน่งตรงกลางด้านล่าง

**1.2.2 ชื่อเรื่อง** (ภาษาไทย) ขนาด 18 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

**1.2.3 ชื่อเรื่อง** (ภาษาอังกฤษ) ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

**1.2.4 ชื่อผู้เขียนไทย-อังกฤษ** ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ  
ได้ชื่อเรื่อง (ในกรณีที่มิอาจารย์ที่ปรึกษาให้ลงชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาด้วย)

**1.2.5 ที่อยู่หรือหน่วยงานสังกัดของผู้เขียน** ขนาด 16 ชนิดตัวปกติ ตำแหน่งตรงกลางใต้ชื่อผู้เขียน พร้อมภาษาอังกฤษด้วย

**1.2.6 หัวข้อของบทความย่อไทย/อังกฤษ** ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดซ้ายหน้ากระดาษ

**1.2.7 เนื้อหาบทความย่อภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ** ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 1 แท็บ (Tab) จากขอบกระดาษด้านซ้าย และพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน

**1.2.8 หัวข้อของคำคีย์เวิร์ด ภาษาไทย** ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดซ้าย หน้ากระดาษใต้บทคัดย่อภาษาไทย

**1.2.9 หัวข้อของคำคีย์เวิร์ด ภาษาอังกฤษ** ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดซ้าย หน้ากระดาษใต้บทคัดย่อภาษาอังกฤษ

**1.2.10 หัวข้อเรื่อง** ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย

**1.2.11 หัวข้อย่อ** ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ระบุหมายเลขหน้าหัวข้อย่อโดยเรียงตามลำดับหมายเลขตำแหน่งเว้น 1 Tab จากขอบกระดาษด้านซ้าย

**1.2.13 เนื้อหา** ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ และพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน

**1.3 จำนวนหน้าต้นฉบับ** ควรมีความยาวประมาณ 10-17 หน้า

## 2. การเรียงลำดับเนื้อหาต้นฉบับ

เนื้อหาภาษาไทยที่มีคำศัพท์ภาษาอังกฤษ ควรแปลเป็นภาษาไทยให้มากที่สุด (ในกรณีที่คำศัพท์ภาษาอังกฤษเป็นคำเฉพาะที่แปลไม่ได้ หรือแปลแล้วไม่ได้ความหมายชัดเจนให้ทับศัพท์ได้) และควรใช้ภาษาที่ผู้อ่านเข้าใจ ชัดเจน หากใช้คำย่อต้องเขียนคำเต็มไว้ครั้งแรกก่อนเนื้อหาต้องเรียงลำดับดังนี้

**2.1 ชื่อเรื่อง** (title of the article) ควรสั้น และกะทัดรัด ความยาวไม่ควรเกิน 100 ตัวอักษร ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยขึ้นก่อน

**2.2 ชื่อผู้เขียน** เป็นภาษาไทย และตัดคำนำหน้านามออกทั้งหมด

**2.3 ที่อยู่** ระบุชื่อหน่วยงาน หรือสถาบัน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

**2.4 บทคัดย่อ** (Abstract) เขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เขียนสรุปสาระสำคัญของเรื่อง อ่านและเข้าใจง่าย ความยาวไม่ควรเกิน 350 คำ โดยให้นำบทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อน บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (Abstract) ซึ่งแปลจากบทคัดย่อภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ ต้องมีเนื้อหาตรงกัน ใช้อักษรตัวตรง

**2.5 บทนำ** (Introduction) เป็นส่วนกล่าวนำโดยอาศัยการปริทรรศน์ (Review) ข้อมูลจากรายงานวิจัย ความรู้และหลักฐานต่างๆ จากหนังสือหรือวารสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา และกล่าวถึงเหตุผลหรือความสำคัญของปัญหาในการศึกษาครั้งนี้ สมมติฐานของการศึกษา ตลอดจนวัตถุประสงค์ของการศึกษาให้ชัดเจน

2.6 **วัตถุประสงค์ (Objective)** ให้ชี้แจงถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา

2.7 **วิธีดำเนินการวิจัย (Methods)** กล่าวถึงรายละเอียดของวิธีการศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา และวิธีการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล

2.8 **ผลการวิจัย (Results)** เป็นการเสนอสิ่งที่ได้จากการวิจัยเป็นลำดับอาจแสดงด้วยตาราง กราฟ แผนภาพประกอบการอธิบาย ทั้งนี้ถ้าแสดงด้วยตาราง ควรเป็นตารางแบบไม่มีเส้น ขอบตาราง ด้านซ้ายและขวา หัวตารางแบบธรรมดา ไม่มีสี ตารางควรมีเฉพาะที่จำเป็น ไม่ควรมีเกิน 5 ตาราง สำหรับรูปภาพประกอบควรเป็นรูปภาพขาว-ดำ ที่ชัดเจนและมีคำบรรยายได้รูป กรณีที่จำเป็นอาจใช้ภาพสีได้ และภาพประกอบ (Figure) และตาราง (Table) ควรมีเท่าที่จำเป็น โดยพิมพ์หน้าละ 1 ภาพ หรือ 1 ตาราง สำหรับคำบรรยายภาพและตารางให้พิมพ์ได้ภาพหรือตาราง

2.9 **อภิปรายผล (Discussion)** เป็นการอภิปรายผลจากข้อมูลที่ได้มาจากการวิเคราะห์ของผู้นิพนธ์นำมาเปรียบเทียบกับผลการทดลองของผู้อื่น เพื่อให้มีความเข้าใจหรือเกิดความรู้ใหม่ที่เกี่ยวกับงานวิจัยนั้น รวมทั้งข้อดี ข้อเสียของวิธีการศึกษา เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ๆ ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์

2.10 **องค์ความรู้จากการวิจัย (Body of knowledge)** ความคิดรวบยอด หลักการ วิธีการ ที่อยู่ในตำรา อยู่ในห้องสมุด ซึ่งอยู่ภายนอกตัวบุคคล ที่สั่งสมกันมาเพื่อให้คนรุ่นหลังได้เรียนรู้ โครงสร้างความรู้ หมายถึง ความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล ที่เกิดจากการเรียนรู้ของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งไม่ได้ลอกเลียนมาจากองค์ความรู้ แต่ผู้เรียนต้องสร้างขึ้นมาจากตนเอง เป็นความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ เมื่อพัฒนาโครงสร้างความรู้ต่อไปก็สามารถสร้างผลงานเป็นองค์ความรู้ให้คนอื่นค้นคว้าได้

2.11 **สรุปผลและข้อเสนอแนะ (Conclusion)** และข้อเสนอแนะ (Recommendation) เป็นการสรุปผลที่ได้จากการวิจัย ควรมีการอภิปรายผลการวิจัยว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หรือไม่เพียงใด และควรอ้างทฤษฎีหรือเปรียบเทียบกับผลการทดลองของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องประกอบ เพื่อให้ผู้อ่านเห็นด้วยตามหลักการ หรือคัดค้านทฤษฎีที่มีอยู่เดิม รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงการนำผลไปใช้ประโยชน์ และการให้ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต หรือ

**เอกสารอ้างอิง (References)** เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด และแนวทางการอ้างอิงแนวการเขียนตำราของมหาวิทยาลัย และการอ้างอิง คัมภีร์ทางพระพุทธศาสนาให้ใช้ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยใช้รูปแบบการอ้างอิงตามมาตรฐานสากลมีรูปแบบการอ้างอิงแบบ APA (American Psychological Association)

## การอ้างอิงแบบ APA

### 1. หนังสือ

#### 1.1 คัมภีร์พระไตรปิฎกหรือหนังสือสำคัญพิมพ์เป็นชุด

ให้อ้างชื่อย่อคัมภีร์. เล่ม/ข้อ/หน้า. และให้วงเล็บคำว่า (บาลี) ไว้หลังคำย่อในกรณีที่ใช้พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลีหรือวงเล็บคำว่า (ไทย) ไว้หลังคำย่อในกรณีที่ใช้พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ตัวอย่างเช่น (ขุ.ชา. (บาลี) 27/855/191).

#### 1.2 หนังสือทั่วไป

(ผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์ : หน้า). ตัวอย่างเช่น

พระเทพโสมภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2544 : 38).

(Venerable Dr. W. Rahula, 2004 : 69)

### 2. วารสาร

ผู้เขียน, เล่มที่หรือปีที่ (ฉบับที่): หน้า. ตัวอย่างเช่น

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, 3 (1) : 14-28.

K.N., Jayatileke, 77 (1): 10-15.

### 3. วิทยานิพนธ์

ชื่อผู้วิจัย, ปีที่พิมพ์. ตัวอย่างเช่น

สามารถ บุญรัตน์, (2557).

### 4. สัมภาษณ์

สัมภาษณ์ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์, ตำแหน่ง (ถ้ามี), วัน เดือน ปี ตัวอย่าง

สัมภาษณ์ พระเทพโสมภณ, (18 กรกฎาคม 2557).

### 5. เว็บไซต์

พระธรรมโกศาจารย์ (ศ.ดร.ประยูร ธมฺมจิตฺโต), (7 กันยายน 2555).

### 6. ภาษาอังกฤษ

(Maslow Abraham, 1970 : 58)

## การเขียนเอกสารอ้างอิง

### 1. ภาษาไทย

#### (ก) ข้อมูลชั้นปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

#### (ข) ข้อมูลทุติยภูมิ

##### 1) หนังสือ

จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์. (2544). *สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

##### 2) วารสาร

ผู้เขียน. “ข้อบทรความ”. ชื่อวารสาร. ปีที่ (ฉบับที่), (เดือน) : หน้า ตัวอย่างเช่น  
สามารถ บุญรัตน์. “พฤติกรรมภาวะผู้นำกับการสร้างความสุขวิถีพุทธในองค์กร.. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. 9 (1), 224-243.

##### 3) วิทยานิพนธ์

สามารถ บุญรัตน์. (2557). “การบริหารการพัฒนาบทบาทสตรีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ตอนบน”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต (สาขารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

##### 4) สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์, (วัน เดือน ปี). ตำแหน่ง ตัวอย่าง

ชวน หลีกภัย. (19 พฤษภาคม 2541). นายกรัฐมนตรี. สัมภาษณ์.

Ross, R. 1980, May 5. Associate Director, Cornell University Libraries. Interview.

##### 5) เว็บไซต์

พระธรรมโกศาจารย์ (ศ.ดร.ประยูร ธมฺมจิตฺโต). *ธรรมประกาศโนบาย*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.buddhismth.com/index.php?lay=show&ac=article&id=538970572&Ntype=9> [7 กันยายน 2566].

### 2. ภาษาอังกฤษ

Maslow Abraham. (1970). *Motivation and Personnality*. New York : Harper and Row Publishers.

### 3. ประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

วารสาร มจร หริภุญชัยปริทรรศน์ ตีพิมพ์บทความประเภทต่างๆดังนี้

1. **บทความพิเศษ** บทความทางวิชาการพิเศษ ที่เสนอเนื้อหาความรู้วิชาการอย่างเข้มข้นและผ่านการอ่านและพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้นๆ มีกลุ่มเป้าหมายเป็นนักวิชาการ/วิชาชีพ
2. **บทความทางวิชาการ** ที่เสนอเนื้อหาความรู้ วิชาการไม่เข้มข้นนัก เน้นกลุ่มเป้าหมายเป็นประชาชนทั่วไป
3. **บทความวิจัย** (Research article) ได้แก่ รายงานผลงานวิจัยใหม่ที่เป็นประโยชน์ ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดๆ มาก่อน
4. **บทความปริทรรศน์** (Review article) เป็นบทความที่รวบรวมความรู้จากตำรา หนังสือ และวารสารใหม่ หรือจากผลงานและประสบการณ์ของผู้มีพหุวิชาเรียบเรียงขึ้น โดยมีการวิเคราะห์วิจารณ์เปรียบเทียบกัน
5. **ปกิณกะ** (Miscellany) ได้แก่ บทความทบทวนความรู้ เรื่องแปลก ย่อความจากวารสารต่างประเทศ การแสดงความคิดเห็น วิจารณ์ แนะนำเครื่องมือใหม่ ตำราหรือหนังสือใหม่ที่น่าสนใจ หรือข่าวการประชุมทั้งระดับชาติและระดับนานาชาติ

### 4. การส่งต้นฉบับ

ผู้เขียนส่งต้นฉบับที่พิมพ์ตามข้อกำหนดของรูปแบบวารสาร มจร. หริภุญชัยปริทรรศน์ ได้ที่ <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JMHR/submissions>

### 5. การตรวจสอบบทความและพิสูจน์อักษร

ผู้พิมพ์ควรตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของบทความที่วารสารกำหนด ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องแน่นอนพร้อมทั้งพิสูจน์อักษรก่อนที่จะส่งบทความนี้ให้กับบรรณาธิการ การเตรียมบทความให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสารจะทำให้การพิจารณาตีพิมพ์มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และทางกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความจนกว่าจะได้แก้ไขให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสารก่อน

## 6. การอ่านประเมินต้นฉบับ

ต้นฉบับจะได้รับการอ่านประเมิน โดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ภายนอกและภายในมหาวิทยาลัย ในสาขาวิชานั้น ๆ ไม่น้อยกว่า 3 ท่าน ต่อเรื่อง และส่งผลการอ่านประเมินคืนผู้เขียนให้เพิ่มเติม แก้ไข หรือพิมพ์ต้นฉบับใหม่แล้วแต่กรณี

## 7. ลิขสิทธิ์

ต้นฉบับที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสาร มจร. ตรีภุมขัยปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถือเป็นกรรมสิทธิ์ของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ห้ามนำข้อความทั้งหมดหรือบางส่วนไปพิมพ์ซ้ำ เว้นเสียแต่จะ ได้รับอนุญาตจากวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน เป็นลายลักษณ์อักษร และเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายลิขสิทธิ์ ผู้พิมพ์ทุกท่านต้องลงลายมือชื่อในแบบฟอร์มใบมอบลิขสิทธิ์ บทความให้แก่วารสาร พร้อมกับบทความต้นฉบับที่ได้แก้ไขครั้งสุดท้าย นอกจากนี้ ผู้พิมพ์ทุกท่านต้องยืนยันว่าบทความต้นฉบับที่ส่งมาตีพิมพ์นั้น ได้ส่งมาตีพิมพ์เฉพาะในวารสาร มจร. ตรีภุมขัยปริทรรศน์ เพียงแห่งเดียวเท่านั้น

## 8. ความรับผิดชอบ

เนื้อหาต้นฉบับที่ปรากฏในวารสาร มจร. ตรีภุมขัยปริทรรศน์ เป็นความรับผิดชอบของผู้เขียน ทั้งนี้ไม่รวมความผิดพลาด อันเกิดจากเทคนิคการจัดพิมพ์

## 9. การติดต่อโฆษณาและการสมัครสมาชิก

การติดต่อโฆษณา การสั่งซื้อ และการเป็นสมาชิกวารสาร มจร. ตรีภุมขัยปริทรรศน์ กรุณาติดต่อ “หัวหน้ากองบรรณาธิการวารสาร มจร. ตรีภุมขัยปริทรรศน์” วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่ 192 หมู่ 2 ถนนลำพูน-ป่าซาง ตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน 51000 โทรศัพท์ 053 – 563163 ต่อ 100 Fax ต่อ 105 e-mail : mcuharipunchai@gmail.com อัตราค่าวารสาร กำหนดออกรวบรวมปีละ 2 ฉบับ จำหน่ายราคาฉบับละ 150 บาท ไม่รวมค่าส่ง อัตราค่าสมาชิก ปีละ 200 บาท

## 10.อัตราค่าตีพิมพ์

การลงตีพิมพ์ในวารสาร มจร. หรือวิทยุชัยปริทรรศน์ (Journal of MCU Haripunchai Review) ผู้เขียนหรือผู้วิจัยจะต้องชำระค่าใช้จ่ายจำนวน 3,500 บาทต่อ 1 ผลงานโดยโอนเข้าชื่อบัญชีวารสาร หรือวิทยุชัยปริทรรศน์ ธนาคารกรุงไทย เลขบัญชี 511-3-06403-3 พร้อมแนบสลิปมาด้วย

### หลักเกณฑ์ในการลงตีพิมพ์ต้นฉบับของวารสาร มจร. หรือวิทยุชัยปริทรรศน์

1. ต้นฉบับที่ผู้เขียนส่งมาเพื่อการพิจารณาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดวารสารหนึ่งมาก่อน
  2. ต้นฉบับที่ผู้เขียนส่งมาเพื่อการพิจารณาต้องไม่อยู่ในระหว่างเสนอขอตีพิมพ์ในวารสารอื่น
  3. เนื้อหาในต้นฉบับควรเกิดจากการสังเคราะห์ความคิดขึ้น โดยผู้เขียนเองไม่ได้ลอกเลียนหรือตัดทอนมาจากผลงานวิจัยของผู้อื่น หรือจากบทความอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือปราศจากการอ้างอิงที่เหมาะสม
  4. ผู้เขียนต้องเขียนต้นฉบับตามรูปแบบคำแนะนำที่กำหนด
  5. ผู้เขียนได้แก้ไขความถูกต้องของเรื่องที่ส่งมาตีพิมพ์ ตามข้อเสนอของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) อย่างน้อย 3 ท่าน ทั้งภายในและภายนอกแล้ว
- หลังจากผู้เขียนได้แก้ไขบทความเรียบร้อยแล้ว กองบรรณาธิการตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

## แบบฟอร์มการส่งต้นฉบับเพื่อพิจารณานำลงในวารสาร มจร. หริภุญชัยปริทรรศน์

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

1. ข้าพเจ้า (นาย/นาง/น.ส.).....

2. วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุด.....ตำแหน่งวิชาการ(ถ้ามี).....

3. สถานภาพผู้เขียน ☐ อาจารย์ในสถาบันการศึกษา (ชื่อสถาบัน).....โปรแกรม..... คณะ..... ☐ บุคคลทั่วไป  
(ชื่อหน่วยงาน) .....

4. ขอส่งต้นฉบับ (Original Article) เรื่อง

.....  
.....

5. ชื่อผู้เขียนร่วม (ถ้ามี)

.....

6. ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้สะดวกเลขที่..... ถนน.....

แขวง/ตำบล.....เขต/อำเภอ.....

จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....

โทรศัพท์.....โทรศัพท์มือถือ.....โทรสาร.....

E-mail.....

7. สิ่งที่ส่งมาด้วย ☐ แผ่นดิสก์ข้อมูลต้นฉบับ ชื่อแฟ้มข้อมูล.....☐ เอกสารพิมพ์ต้นฉบับ จำนวน 2 ชุด

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ยังไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน และไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น

ลงนาม.....ผู้เขียน

(.....)

วันที่...../...../.....

ลงนาม.....อาจารย์ที่ปรึกษา (ถ้ามี)

(.....)

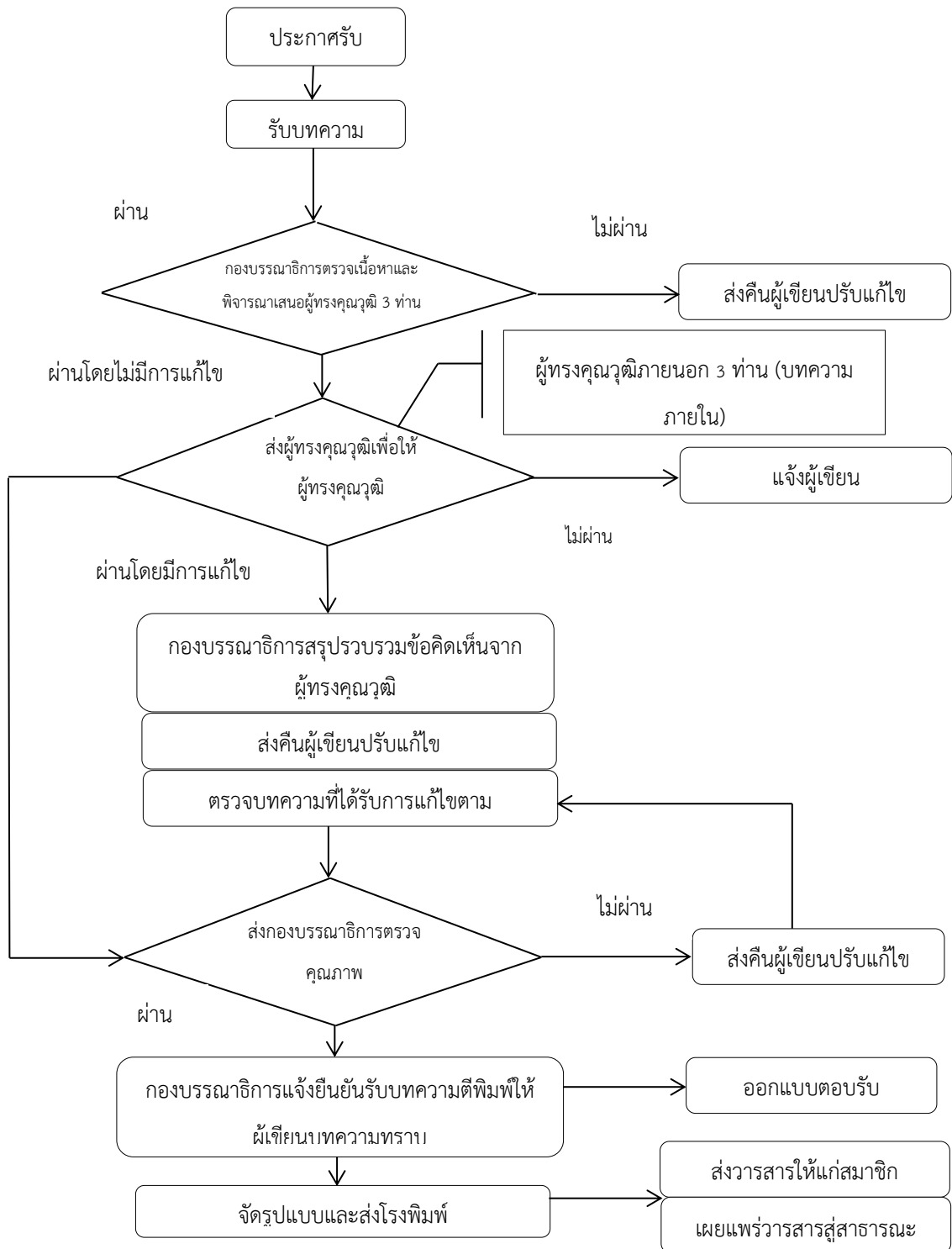
วันที่...../...../.....

### กระบวนการจัดทำวารสาร มจร. ทรียุชชัยปริทรรศน์

วารสาร มจร. ทรียุชชัยปริทรรศน์ เป็นวารสารทางวิชาการที่มีวัตถุประสงค์มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการผลิตผลงานทางวิชาการและงานวิจัยสาขาวิชา ศาสนา ปรัชญา พระพุทธศาสนา ครุศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ เพื่อให้บริการทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนาแก่สังคม เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนแนวคิดทางพระพุทธศาสนา เพื่อสนับสนุนให้เกิดวารสารทางวิชาการกลางของมหาวิทยาลัย ในการเผยแพร่บทความวิชาการและบทความวิจัยแก่ผู้บริหาร คณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัยและนิสิต นักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ในมิติทางด้านศาสนา ปรัชญา พระพุทธศาสนา ครุศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ซึ่งเปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำดังต่อไปนี้

1. ประกาศรับต้นฉบับจากคณาจารย์หรือนักวิจัย ช่วงที่ 1 พ.ย.-ม.ค., ช่วงที่ 2 พ.ค.-ก.ค.
2. กองบรรณาธิการวารสารฯ รับบทความตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของต้นฉบับและพิจารณาเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน
3. กองบรรณาธิการวารสารฯ จัดส่งต้นฉบับให้ผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ในสาขาวิชานั้นๆ อ่านประเมินต้นฉบับไม่น้อยกว่า 3 ท่าน ต่อเรื่อง
4. ส่งให้ผู้เขียนแก้ไขตามผลการอ่านประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review)
5. กองบรรณาธิการวารสารฯ ตรวจสอบคุณภาพบทความและจัดทำเนื้อหาต้นฉบับวารสาร มจร. ทรียุชชัยปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
6. กองบรรณาธิการแจ้งยืนยันรับบทความให้ผู้เขียนบทความทราบ
7. ดำเนินการจัดพิมพ์
8. กองบรรณาธิการวารสารฯ ดำเนินการเผยแพร่วารสารฯ

## ขั้นตอนการดำเนินงานของวารสาร มจร. ตรีภุชชัยปริทรรศน์



### ติดต่อประสานงาน

วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน วิทยาเขตเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
192 หมู่ที่ 2 ถนนลำพูน-ป่าซาง ตำบลต้นธง อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน 51000  
โทรศัพท์ 053 – 563163 ต่อ 100 Fax ต่อ 105  
e-mail: [mcuharipunchai@gmail.com](mailto:mcuharipunchai@gmail.com)  
ผศ.ดร.สามารถ บุญรัตน์ ผู้ประสานงานประจำวารสาร ฯ มือถือ 089-2909775



## ใบตอบรับการเป็นสมาชิก

ที่.....

วัน.....เดือน.....ปี.....

กราบนมัสการ / เรียน บรรณาธิการวารสาร มจร. หริภุญชัยปริทรรศน์

ข้าพเจ้า (ชื่อภาษาไทย).....

(ชื่อภาษาอังกฤษ) .....

ที่อยู่ (ที่สามารถติดต่อได้) .....

.....

E – Mail.....เบอร์โทรศัพท์..... โทรสาร.....

มีความประสงค์จะขอรับสมัครเป็นสมาชิกวารสาร มจร. หริภุญชัยปริทรรศน์

( ) สมาชิกประเภทรายปี 300 บาท (จำนวน 2 เล่ม)

( ) เล่มละ 150 บาท

พร้อมนี้ ข้าพเจ้าได้ส่ง

( ) เงินสด

( ) ธนาณัติ (ส่งจ่าย.....)

( ) ตัวแลกเงินไปรษณีย์

( ) แคชเชียร์เช็ค ในนาม.....

โปรดนำส่งวารสารหริภุญชัยปริทรรศน์

สถานที่ติดต่อ [ ] ที่บ้าน [ ] ที่ทำงาน [ ] เลขที่.....ถนน.....หมู่ที่

.....ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์

.....โทรศัพท์.....โทรศัพท์เคลื่อนที่.....โทรสาร

.....E-Mail.....

(สำหรับเจ้าหน้าที่)

คำบารุงปี พ.ศ.....

ลงชื่อ.....

เลขที่ใบเสร็จ.....

( )

ลงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ลงบัญชีแล้ว.....