



วารสาร ภัณฑศาส์น

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

เล่มที่ ๒๑ ฉบับที่ ๑ มกราคม - มิถุนายน ๒๕๖๖
VOL. 21 NO. 1 JANUARY - JUNE 2023

ISSN: 1685-4063 (PRINT)
ISSN: 2697-4843 (ONLINE)



วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Mahamakut Graduate School Journal

ISSN: 1685-4063 (Print)

ISSN: 2697-4843 (Online)

ปีที่ 21 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2566 Vol. 21 No. 1 January – June 2023

กำหนดออกวารสาร: ทุก 6 เดือน (ปีละ 2 ฉบับ) จำนวนพิมพ์: On Demand

ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการและงานวิจัยของคณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไป ในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ตลอดจนแขนงวิชาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระพุทธศาสนา ปรัชญา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ การจัดการ การจัดการเชิงพุทธ จิตวิทยา บริหารธุรกิจ การบริหารการศึกษา การพัฒนาสังคม เป็นต้น
2. เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติ พระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัย และสังคม
3. เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางวิชาการให้เป็นไปตามพันธกิจของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

รูปแบบการดำเนินการกลั่นกรองบทความ

กองบรรณาธิการได้ให้ความสำคัญกระบวนการจัดทำวารสาร ตั้งแต่การคัดเลือกบทความ และจัดส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณากลั่นกรองบทความ บทความละ 2 ท่าน ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการ และในการประเมินใช้รูปแบบผู้ประเมินไม่ทราบชื่อผู้แต่งและผู้แต่งไม่ทราบชื่อผู้ประเมิน

เจ้าของวารสาร

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ถนนศาลายา-นครชัยศรี ตำบลศาลายา อำเภอ
พุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170

ที่ปรึกษา

อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

กองบรรณาธิการ

ดร.สันติราษฎร์ พวงมลิ	บรรณาธิการบริหาร
พระครูวินัยธร บุญศรี ญาณวุฑโฒ, ผศ.ดร.	กองบรรณาธิการ
พระมหาวิโรจน์ คุตติโร, ผศ.ดร.	กองบรรณาธิการ
รศ.ดร.สุวิญ รักษิตย์	กองบรรณาธิการ
ดร.กฤตสุขิน พลเสน	กองบรรณาธิการ
ดร.ศรัณย์ มะกรูดอินทร์	กองบรรณาธิการ
ดร.กิตติวัจน์ ไชยสุข	กองบรรณาธิการ
ดร.เชน เพชรรัตน์	กองบรรณาธิการและเลขานุการ
ดร.ชมพูนุช ช้างเจริญ	กองบรรณาธิการและผู้ช่วยเลขานุการ

กองบรรณาธิการภายในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พระเมธาวิเชียร, รศ.ดร.	สาขาพุทธศาสนศึกษา
พระศรีวินยาภรณ์, ดร.	สาขาพุทธศาสนศึกษา
พระครูวินัยธร บุญศรี ญาณวุฑโฒ, ผศ.ดร.	สาขาพุทธศาสนศึกษา
ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.สุมานพ ศิวารัตน์	สาขาพุทธศาสนศึกษา
รองศาสตราจารย์ ดร.จำนง คั่นจิก	สาขาพุทธศาสนศึกษา
รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ นักการเรือน	สาขาพุทธศาสนศึกษา
พระสุทธิสารเมธี, ดร.	สาขาพุทธศาสนาและปรัชญา
พระมหาบุญไทย ปุณฺณมโน, ดร.	สาขาพุทธศาสนาและปรัชญา
พระมหามหาวินทร์ ปุริสุตโต, ผศ.ดร.	สาขาพุทธศาสนาและปรัชญา
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญร่วม คำเมืองแสน	สาขาพุทธศาสนาและปรัชญา
รองศาสตราจารย์ พิเศษ ดร.สุกิจ ชัยมุสิก	สาขาการปกครอง
ดร.สมภพ ระงับทุกข์	สาขาการปกครอง
รองศาสตราจารย์ ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว	สาขาสังคมวิทยา

รองศาสตราจารย์ ดร.เดชชาติ ศรีทรัพย์
พระปริยัติสารเวที, ผศ.ดร.
พระมหาอรรงค์ จิตปุณฺณ, ดร.
รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ ภาณุจारी
รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารัตนะ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สถาพร ชันโต

สาขาสังคมวิทยา
สาขาการบริหารการศึกษา
สาขาการบริหารการศึกษา
สาขาการบริหารการศึกษา
สาขาการบริหารการศึกษา
สาขาการบริหารการศึกษา

กองบรรณาธิการภายนอก

พระสุริรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ กীরติ บุญเจือ	ราชบัณฑิต (สาขาปรัชญา)
ศาสตราจารย์ ดร.สิทธิ บุตรอินทร์	ราชบัณฑิต (สาขาปรัชญา)
ศาสตราจารย์ ดร.เต๋อณ ค่าติ	ราชบัณฑิต (สาขาปรัชญา)
ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ ดร.จำนงค์ อภิวัฒน์สิทธิ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ พิเศษ ร.ท.ดร.บรรจบ บรรณรุจิ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ ดร.วัชร งามจิตรเจริญ (ข้าราชการเกษียณ)	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ผจญ คำชูสังข์ (ข้าราชการเกษียณ)	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา ศักยภินันท์ (ข้าราชการเกษียณ)	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.โกนิญฐ์ ศรีทอง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ศุภษร	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.ประเวศ อินทองปาน	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.อาพล บุตตาสาร	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภกาญจน์ วิชานาติ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรต์ม์ แสงแก้ว	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ วัฒนะ	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติเมธี หงษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดุลย์ ทนาราช	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทัย สติมัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร	มหาวิทยาลัยนอร์ทอีสเทิร์น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธานี สุวรรณประทีป	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ดร.อำนาจ บัวศิริ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ดร.สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์	สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก (สาขาบริหารการศึกษา)

ดร.สุธี แก้วเขียว
ดร.สุชาติ คำทางชล

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (สาขาการพัฒนชุมชน)
นักวิชาการอิสระ (การไฟฟ้าฝ่ายผลิต)

ติดต่อสำนักงานกองบรรณาธิการวารสาร

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส (อาคาร B 7.1) ถนนศาลายา - นครชัยศรี ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170 โทร.0-244-6000 ต่อ 1056, 1058, 1062

การเผยแพร่ : จัดส่งให้ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

เว็บไซต์วารสาร : www.gs.mbu.ac.th, <https://so04.tci-thajp.org/index.php/mgsj/index>.

บทความวิชาการและบทความวิจัยในวารสารฉบับนี้ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนเท่านั้น
ขอสงวนลิขสิทธิ์ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความประจำปี
วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ปีที่ 21 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2566

พระศรีวินยาภรณ์, ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระสุทธิสารเมธี, ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระมหาบุญศรี ญาณวฑฺฒโน, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระมหาธีรพงศ์ จิตปัญโญ, ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.สุมานพ ศิวารัตน์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิญ รักษ์สัตย์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญร่วม คำเมืองแสน	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.อำพล บุตดาสาร	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภกาญจน์ วิชานาติ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบุญ วัฒนะ	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร	มหาวิทยาลัยนอร์ทอีสเทิร์น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติเมธี หงษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธานี สุวรรณประทีป	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรรัตน์ แสงแก้ว	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ดร.เพ็ญศรี บางบอน	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

บทบรรณาธิการ

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย นับเป็นส่วนกลไกส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษาตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.๒๕๕๘ ที่กำหนดให้คณาจารย์ตีพิมพ์ผลงานวิชาการในวารสารที่อยู่ในฐานที่ได้รับการยอมรับ และนักศึกษาต้องตีพิมพ์ผลงานของตนในวารสารหรือนำเสนอวิทยานิพนธ์หรือดุษฎีนิพนธ์ ซึ่งถือเป็นเงื่อนไขของการจบการศึกษา การจัดทำวารสารจึงมีความสำคัญอย่างมาก วัตถุประสงค์หลักเพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ และนิสิตนักศึกษาตลอดจนผู้สนใจทั่วไปได้มีโอกาสนำผลงานวิชาการและงานวิจัยในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วารสารฉบับนี้เป็น ปีที่ 21 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2566 กองบรรณาธิการได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพและมาตรฐานทางวิชาการ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับมากขึ้น ซึ่งเป็นที่น่ายินดีที่วารสารฉบับนี้ได้รับการรับรองการประเมินจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai-Journal Citation Index Centre) แล้ว โดยอยู่ในวารสารกลุ่มที่ 2 (Tier 2) และได้แนะนำในระบบการบริหารงานวารสารออนไลน์ ผ่านระบบ Thaijo ที่มีประสิทธิภาพอยู่ในขณะนี้

สำหรับบทความของคณาจารย์และนักศึกษาทั้งภายในและภายนอกที่อยู่ในวารสารฉบับนี้ได้คัดสรรตามมาตรฐานโดยได้รับการกลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับบทความ ดังปรากฏในหน้าสารบัญ บทความต่าง ๆ ครอบคลุมกลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ทุกบทความมีองค์ความรู้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน องค์กร และบุคคลผู้สนใจในการค้นคว้า สามารถนำไปประยุกต์ใช้หรือนำไปอ้างอิงตามหลักวิชาการต่อไป การจะพัฒนาสังคมจะต้องอาศัยองค์ความรู้ทางวิชาการเป็นฐานจึงจะทำการพัฒนาสังคมนั้นยั่งยืน

กองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิภายในและภายนอกที่เสียสละเวลาช่วยกลั่นกรอง และตรวจสอบความถูกต้องตามหลักวิชาการ และขอขอบคุณคณาจารย์และนักวิชาการที่สนใจส่งบทความมาอย่างต่อเนื่อง ทำให้กองบรรณาธิการได้รับโอกาสคัดสรรบทความเพื่อตีพิมพ์ในหลากหลายสาขาวิชา

เจ้าของบทความทุกท่านที่ให้ความสนใจและไว้วางใจวารสารบัณฑิตศึกษาฯ เป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ผลงาน ขอขอบคุณกองบรรณาธิการทุกท่านที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลือในรายละเอียดต่าง ๆ จนทำให้วารสารฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงตามกำหนดเวลา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าทุก ๆ บทความจะเป็นประโยชน์ต่อแวดวงวิชาการและผู้สนใจทั่วไป ทีมผู้จัดจะยังคงมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพของวารสารให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของวารสารฯ ต่อไป

ดร.สันติราษฎร์ พวงมลิ

บรรณาธิการ



สารบัญ

บทความ

หน้า

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

GOOD GOVERNANCE OF ADMINISTRATOR AND SATISFACTION OF
SCHOOL TEACHER UNDER SAMUTSAKHON PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ปริญญา ยกพล

1

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

THE PARTICIPATIVE LEADERSHIP OF ADMINISTRATOR AFFECTING
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHER IN SCHOOL
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 8

นายกิตติพงศ์ ทาปง

18

สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
ADMINISTRATOR'S COMPETENCY AND TEACHER'S HAPPINESS
IN THE SCHOOLS UNDER BANGKOK METROPOLITAN

นาวัน พิษณุวิศิษฐ์กุล

36

การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ
โดยใช้เกมการศึกษา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

DEVELOPMENT OF MATH LEARNING ACTIVITY SERIES ON ADDITION AND
SUBTRACTION BY USING EDUCATIONAL GAME FOR PRIMARY EDUCATION 2 STUDENTS

วิมลณัฐ เหมทานนท์

53

บทความ	หน้า
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ Factors Affecting Transfer of Short-Training Program Among Professional Nurses สุภาณี เขียวสม	61
นาฏยประดิษฐ์วิจัยการรำ ชุดการตานารีทรงเครื่อง THE CREATIVE DANCE RESEARCH OF DRESSUP SCENE: PARADA NAREE SONG KHRUENG นายศรายุทธ รัตนภูมิ	77
แนวคิดการรำไทยจากบทเรียนเพลงช้าเพลงเร็ว The Concept of Thai Classical Dancing Creates from “Pleng Cha Pleng Rew” สุภาวดี โพธิเวชกุล	94
ทักษะการบริหารกับการจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 The Managerial Skills and Learning Resources Management of School Under Secondary Educational Service Area Office 9 ณัฐฐนิช นัดกลิ่น	114
Attitude towards New Management Mode of Linguistic Landscape Programs in Chinese University Language Resources and its Decision Tree Analysis Bin Lu	127
The Influence of Music Education Management on the Quality of University’s Public Education in Hunan, China. Cao Jing	149

บทความ	หน้า
The Occupational Well-Being of Music Teachers in Rural Schools of Human Province Shan Li	166
การจัดกิจกรรมเสริมสร้างสติผู้ปฏิบัติธรรมสำหรับคฤหัสถ์ในสำนักปฏิบัติธรรม จังหวัดกาญจนบุรียุคฐานวิถีชีวิตใหม่ Organizing Activities for Enhancement of the Mindfulness of Dhamma Practitioners in the New Normal Era at the Dhamma Practice Center, Kanchanaburi Province มณีบุษย์ชับัน ศิริอรธ	187
แนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ ของครูโรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 Guidelines for Developing online Teaching and Learning System of Teachers in Bang pa-in School “Rachanukroh1” Under the office of Phra Nakhon Si Ayutthaya Secondary Educational Service Area กัลย์พัทธ์ เสรีชัย	203
นวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก Innovation of Personnel Management According to Sangahavathu 4 Principles of Primary School Administrators new Normal Era, Nakhon Nayok Province ชลธิชา ธรรมผล	219
การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาและการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบ SSCS ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD THE DEVELOPMENT OF PROBLEM-SOLVING AND MATHEMATICAL COMMUNICATION ABILITIES OF GRADE 6 STUDENTS USING THE SSCS LEARNING MODEL WITH COOPERATIVE LEARNING TECHNIQUES STAD สิริยา สะเดา	238

บทความ

หน้า

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

The Influence of Motivational Factors upon Decision to Study
in Educational Administration at Mahamakut Buddhist University

พระมหาธำรงค์ จตปุณฺโณ (สมาธิ)

257

บูรณาการการแก้ปัญหาโรคทางจิตด้วยพุทธจิตวิทยา

Integration of Solving Mental Problems with Buddhist Psychology

พระมหาสมศักดิ์ ธมฺมวฑฺฒโน (แพทย์หลวง)

269

การศึกษาเนื้อหาและวิธีการสอนวิชาการระเบียบวิธีวิจัยระดับมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

A study of the Content and Methods of Teaching, Master of Research
Methodology, Mahamakut Buddhist University

บุญร่วม คำเมืองแสน

278

การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนา
การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดในสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

Management of Professional Learning Communities of Administrators
Affecting the Development of Learning Management
in the 21st Century of Educational Institutions under the Bangkok
Secondary Education Service Area Office 1

อัสสกลย์ บุรุษเกิด

293

การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2

Personnel Management with Sanggahavatthu Principles
Affecting the Organization Atmosphere in Schools under the Office of
Phetchaburi Primary Educational Service Area 2

นันทศิริ แก้วแจ้ง

311

บทความ

หน้า

ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์
ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

THE EDUCATIONAL SUPERVISION OF ADMINISTORS WHICH
AFFECT DESIRED CHARACTERISTICS OF STUDENT IN SCHOOL
UNDER SAMUTSAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

เอกรัฐ บุญเพ็ญ

330

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตร
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP INTEGRATED WITH
KALYANAMITTADHAMMA PRINCIPLES OF SCHOOL ADMINISTRATORS
AFFECTINGTHE EFFECTIVENESS OF SCHOOL UNDER BANGKOK
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

นางสาวจิราพร จำปาเทศ

348

การใช้หลักภavana 4 ของประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

An Application of 4 Principles of Bhàvanà of people
in Nong Khaem Distric Bangkok

ณัฐวุฒิ กลิ่นกระปี่

367

การบริหารมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม

THE MANAGEMENT OF EARLY CHILDHOOD DEVELOPMENT
CENTER STANDARDS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL CLIMATE
UNDER THE LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION IN NAKHON PATHOM PROVINCE

สุขนิษฐา ภัคดีโชติสวัสดิ์

380

บทความ

หน้า

การพัฒนาสังคมในมิติবারมี 6

Social Development in 6 Perfections Dimensio

บุญโรจน์ เสรีวัฒนาวุฒิ

391

การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45

Using the Four Sangahavutthu Principles by Kasikorn Bank Officers

in the Office of Service and Marketing 45

ธันเทพ ภู่อำศิลป์

407

พฤติกรรมขับขี่ด้วยหลักพุทธธรรมของผู้ขับขี่ ในเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

Driving Behaviors based on Buddhadhamma Principles of the Drivers in

Thungkhru District, Bangkok

วีรรัช สุวรรณะโสภณ

423

การเสริมสร้างสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธกลุ่มบุคคล 3 วัย บนฐานพุทธธรรม

Competency Building of Buddhist Human Resources Three Age Groups

on The Basis of Buddhism

พระครูพิสัยปรีดีกิจ, ดร.สมชาย เบ็ญจวรรณ

440



การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
GOOD GOVERNANCE OF ADMINISTRATOR AND SATISFACTION OF
SCHOOL TEACHER UNDER SAMUTSAKHON PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ปริญญา ยกพล*
ดร.ศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์**

วันรับ 10 / มกราคม / 2566

ตรวจสอบ 17 / มกราคม / 2566

ตอบรับ 24 / มกราคม / 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 2) เพื่อทราบความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 80 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิต มากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิต มากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักนิติธรรมตามลำดับ

* นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

2. ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต จากมากไปน้อยดังนี้ ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต จากมากไปน้อยดังนี้ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

3. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในเชิงบวกหรือมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่คล้ายตามกัน

คำสำคัญ: การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล, ความพึงพอใจ

Abstract

The purposes of this research were to determine 1) good governance of administrator under Samutsakhon Primary Educational Service Area Office, 2) satisfaction of school teacher under Samutsakhon Primary Educational Service Area Office 3) the relationship between good governance of administrator and satisfaction of school teacher under Samutsakhon primary Educational Service Area Office. The sample of this research consisted of 80 schools in Samutsakhon primary Educational Service Area Office. The research instrument was a questionnaire regarding good governance based and satisfaction of school teacher based. The statistics used were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient

The findings revealed as follows:

1. Good governance of administrator under Samutsakhon Primary Educational Service Area Office, as a whole and each aspect, was at a high level; There were 2 highest level; ranking from the highest mean to the lowest mean : Virtue, Value principle, There 4 high; Accountability, Transparency, Participation, and Rule of Law.

2. Satisfaction of school teacher under Samutsakhon Primary Educational Service Area Office, as a whole and each aspect, When considered on a single side, at a highest level in 4 areas; ranking from the highest mean to the lowest mean : Job security, Company policy and Administration, Advancement, Responsibility, There 4 high; Interpersonal relation with Subordinate and with peers Achievement and work itself and Recognition.

3. The relationship between good governance of administrator and satisfaction of school teacher under Samutsakhon primary Educational Service Area Office was found at .01 level of statistical significance.

Keyword: Good Governance of Administrator, Satisfaction of School Teacher

บทนำ

ปัจจุบันแนวโน้มโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง สิ่งที่ปรากฏเด่นชัดที่สุดคือ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีใหม่ที่บังคับทำให้คนทั้งโลกต้องหันมาให้ความสนใจกันมากขึ้น นอกเหนือจากการส่งผลกระทบต่อคนทั้งโลกแล้ว สิ่งที่เกิดขึ้นยังมีผลต่อประเทศต่างๆ รวมถึงประเทศไทยอีกด้วย เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทุกภาคส่วนจำเป็นต้องมีมาตรการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกภาคส่วน ซึ่งระบบการศึกษาของประเทศไทยถือเป็นพื้นฐานในการผลิตบุคลากรที่จำเป็นและสำคัญ ทั้งทางด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ สติปัญญา ทักษะใหม่ๆ หลักการบริหาร ทั้งด้านมหภาค แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลต่อการพัฒนาและความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564) ดังนั้นจึงพบว่าในเวลานี้และอนาคตข้างหน้าประเทศต่างๆ กำลังให้ความสำคัญต่อคุณภาพในการบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลง และการสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับประเทศชาตินั้น ถือเป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแนวทางในการจัดระเบียบ เพื่อให้สังคมของประเทศทั้งภาครัฐภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชนของทั้งประเทศ สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข และตั้งอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรม มีการปรับวิธีคิดวิธีการบริหารของประเทศไทยใหม่ทั้งระบบ โดยกำหนดเจตนารมณ์ของแผ่นดินขึ้นมาเพื่อทุกฝ่ายในประเทศร่วมกันคิด ร่วมกันจัดการ ร่วมกันรับผิดชอบ แก้ปัญหา พัฒนานำพาแผ่นดินนี้ไปสู่ความมั่นคง ความสงบ สันติสุข มีการพัฒนาที่ยั่งยืน และก้าวไกล เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ตามมาตรา 6 ระบุว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ ประชาชนได้รับการความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ (“พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546”, ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120, ตอนที่ 100 ก (9 ตุลาคม 2546), 2.)

วัตถุประสงค์

เพื่อความสะดวกคล่องกับสภาพปัญหาและความสำคัญของงานวิจัยที่กล่าวข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้ คือ

1. เพื่อทราบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อทราบความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 2 คน คือ ผู้บริหารโรงเรียน 1 คน และครูผู้สอน 1 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้ คือ

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย และเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการศึกษาข้อมูล สถิติ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เอกสาร วารสาร บทความ ตำราทางวิชาการ จัดทำโครงร่างงานวิจัย รับข้อเสนอแนะของกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้สมบูรณ์ และขออนุมัติทำโครงร่างงานวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือ ทดสอบ ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นตรวจสอบคุณภาพ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูล

เป็นตัวอย่าง นำข้อมูลที่รวบรวมได้ มาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

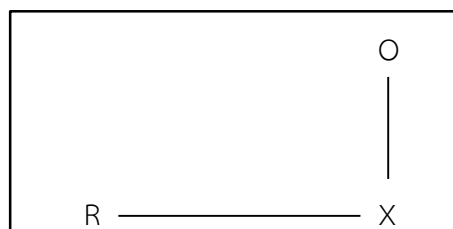
เป็นขั้นตอนนำเสนอรายงานผลการวิจัย การวิเคราะห์แปลผล และการอภิปรายผล เขียนรายงานผลการวิจัยเสนอให้ผู้ควบคุมตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมเสนอแนะและจัดส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย จึงได้กำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย/ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการสร้าง การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยและการนำเสนอ โดยมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบเป็นการศึกษาลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาพการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



เมื่อ	R	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม
	X	หมายถึง	ตัวแปรที่ศึกษา
	O	หมายถึง	ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 103 โรง ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมืองจำนวน 55 โรง สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภอกระทุ่มแบนจำนวน 19 โรง และสถานศึกษาที่ตั้งในอำเภอบ้านแพ้ว 29 โรง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มจากประชากรซึ่งได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยวิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ในตารางเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, “**Determining Sample Size for Rerearch Activities**,” Journal for Education and Psychological Measurement 3, (November,1970),603.) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 86 โรงเรียน ซึ่งการสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) จำแนกตามอำเภอ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ผู้ให้ข้อมูล

จากโรงเรียนทั้งหมดได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ได้แก่ ผู้บริหาร 1 คน และครูผู้สอน 1 คน รวมทั้งสิ้น 172 คน ดังรายละเอียดในตาราง

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

ที่	อำเภอ	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (โรงเรียน)	ผู้ให้ข้อมูล (คน)		
				ผู้อำนวยการ/ ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1.	เมืองสมุทรสาคร	55	46	46	46	92
2.	กระทุ่มแบน	19	16	16	16	32
3.	บ้านแพ้ว	29	24	24	24	48
รวม		103	86	86	86	172

ที่มา : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (สมุทรสาคร : งานข้อมูลและสารสนเทศ)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน

2. ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร (x_{tot}) ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2560 มีหลักพื้นฐานของการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งจำแนกหลักธรรมาภิบาลไว้ 6 ประการ ประกอบด้วย

2.1 หลักนิติธรรม (x_1) หมายถึง มีการกำหนดระเบียบ กฎ กติกาและการปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัดโดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ และความยุติธรรมของสมาชิก

2.2 หลักคุณธรรม (x_2) หมายถึง มีการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยันอดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ

2.3 หลักความโปร่งใส (x_3) หมายถึง มีการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กร ทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก มีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องได้

2.4 หลักการมีส่วนร่วม (x_4) หมายถึง มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแสดงความคิดเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ และการแสดงประชามติ

2.5 หลักความรับผิดชอบ (x_5) หมายถึง มีการตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะรับผลจากการกระทำของตน

2.6 หลักความคุ้มค่า (x_6) หมายถึง มีการบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมโดยการณรงคให้คนไทยมีความประหยัด ใช้อย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

3. ตัวแปรตาม ได้แก่ เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน (Y_{tot}) ตามแนวคิดของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) คือทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two factors Theory) คือปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาตัวแปร 8 ด้าน ประกอบด้วย

3.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การทำงานที่เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จดี เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความพึงพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

3.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือ หรือแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ๆ เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ทำงานเกิดความภาคภูมิใจ

3.3 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ท้าทาย ให้อยากปฏิบัติงาน ตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะกับความรู้ความสามารถและงานที่ปฏิบัติต้อง พัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน งานที่ทำความท้าทายให้อิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม

3.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำนั้น ผู้บังคับบัญชา ไม่จำเป็นต้องตรวจสอบควบคุมมากเกินไป การให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานอย่างเต็มที่

3.5 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม

3.6 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการ ความพึงพอใจต่อการบริหารงานของ องค์การและการติดต่อสื่อสารในองค์การ การกระจายและมอบหมายงาน การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

3.7 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ในการติดต่อสื่อสารที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

3.8 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อความยั่งยืนของอาชีพ และความมั่นคงขององค์การ การได้รับความคุ้มครองจากระเบียบ มีเกียรติมีศักดิ์ศรี

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งถาม รายละเอียดเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2560

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครู ตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)

แบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's rating scale) (R.Likert, **New Pattern of Management** (New York :Mcgraw-Hill, 1961). 74.) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล/ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล/ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล/ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล/ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล/ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาเครื่องมือสำหรับการวิจัย เป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครู

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างเครื่องมือ โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ และนำข้อเสนอแนะมาแก้ไขปรับปรุง

4. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งคำถามแต่ละข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60–1.00 ถือว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้ได้

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 โรงเรียนละ 2 คน รวมเป็นจำนวน 30 คน

6. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ตามวิธีวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ .881

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผ่านหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

2. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามส่งกลับทางไปรษณีย์ และด้วยตนเองในบางกรณี

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มารวบรวมจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา เพื่อคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ถูกต้อง นำมาวิเคราะห์ข้อมูล

2. จัดระเบียบข้อมูลลงรหัสแบบสอบถาม นำไปวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลของการวิจัยสามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัธยฐานเลขคณิต มากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัธยฐานเลขคณิต มากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักนิติธรรม ตามลำดับ

2. ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต จากมากไปน้อยดังนี้ ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้าในงาน ความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต จากมากไปน้อยดังนี้ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

3. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในเชิงบวกหรือมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่คล้อยตามกัน

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลจากการวิจัย พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะ ประเทศไทยให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาล รัฐได้จัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย นอกจากนี้หลักธรรมาภิบาลยังได้นำมาบรรจุไว้ในส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐการป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ ดังจะเห็นได้ว่ารัฐบาลเป็นผู้นำในการวางแผนขับเคลื่อนประเทศ ภายใต้กฎหมายเพื่อลดความเลื่อมล้ำในสังคม กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดให้มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีการบริหารการปกครองที่โปร่งใส จึงทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าเป็นหลักการบริหารจัดการที่ดี และเนื่องจากการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครมีการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมการทำงาน มีการติดตามและตรวจสอบและประเมินผลระบบการบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล ตลอดจนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในการบริหารงานของหน่วยงานจึงต้องนำหลักการของธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้มีการจัดการอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ดำเนินงานอย่างโปร่งใส รับผิดชอบ สามารถตรวจสอบได้ มีการดำเนินงานที่เป็นระเบียบ มี

ประสิทธิภาพ เสมอภาค และเป็นธรรม ทุกคนมีส่วนร่วมก่อให้เกิดความพึงพอใจในหน่วยงาน จึงเป็นเหตุผลการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัจฉราพรรณ โมรัตน์ ที่พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ทวีรัตน์ อินทรประเสริฐ ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาเป็นหน่วยงานราชการที่มีกฎระเบียบข้อบังคับในการดำเนินงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สังคมในด้านการจัดการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัย กมลวรรณ พึ่งด้วง ที่ได้ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะพงษ์ โพธิ์มี ได้ศึกษาเรื่องการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 8 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของดุจดาว จิตใส ได้ศึกษาเรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัย ราชัญ สมทบ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนชนก พรหมณศิริ และกฤษณ์ ภูริหงส์ ได้ศึกษาหลักธรรมาภิบาลกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชนพื้นที่ภาคเหนือ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าผู้บริหารมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักคุณธรรมมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมที่ถูกต้องภายในกรอบของคุณธรรมจริยธรรมไม่ใช่เพียงถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้น ปฏิบัติราชการด้วยจิตสำนึก รับผิดชอบต่อหน้าที่

อย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และเป็นไปตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ทำให้เกิดศรัทธาก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารด้านหลักคุณธรรมทำให้มีค่านิยมเลขคณิตมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ราเชนทร์ สีขิวัฒน์ ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า หลักการบริหารแบบธรรมาภิบาลของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรีใช้หลักคุณธรรมมากที่สุด รองลงมาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ หลักความคุ้มค่า หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส และหลักนิติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของกลิ่นสุคนธ์ การเร่ง และสุวรัฐ แลสันกลาง ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนารีรัตน์ จังหวัดแพร่ พบว่าความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนารีรัตน์ จังหวัดแพร่ ด้านหลักคุณธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ผู้อำนวยการยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงามโดยการรณรงค์เพื่อสร้างค่านิยมที่ดีงามให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และมีความคิดเห็นว่าผู้อำนวยการจัดให้มีระบบการร้องเรียนในการบริหารของหน่วยงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

2. ผลจากการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้เพราะผลจากที่ผู้บริหารโรงเรียนได้บริหารตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมากดังกล่าว ซึ่งการที่องค์กรให้ความสำคัญกับครูในโรงเรียน ทั้งในเรื่อง ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน และ การได้รับการยอมรับนับถือ ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสุดใจละคร ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมพร ยศสงคราม ที่ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งโดยรวมและรายด้าน

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในงานมีค่านิยมเลขคณิตมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะครูใน

โรงเรียนมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งอยู่ถือว่ามีความสำคัญ มีคุณค่ามีเกียรติและศักดิ์ศรี และเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความมั่นคง และยั่งยืน สามารถเลี้ยงชีพได้ตลอดชีวิต สังคมให้การยอมรับ ยกย่องต่อวิชาชีพครู และจะยึดมั่นในวิชาชีพนี้ต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิชญา อูรเคนทร์เนตร ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความพึงพอใจในการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความสามารถในผลงานที่ปรากฏ และได้รับการสนับสนุนให้เปลี่ยนแปลงสายงานที่สูงขึ้นด้วย การส่งเสริมให้ได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถในการดำรงหน้าที่ รวมทั้งรักและผูกพันในงานที่ทำโดยไม่คิดลาออกก่อนเกษียณอายุ ยกเว้น มีความพึงพอใจในการได้รับคัดเลือกให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งงานในระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉราพรรณ โมรัตน์ ที่ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน

3. ผลจากการวิจัย พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ ค่ามัชฌิมเลขคณิตของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทำให้ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากตามไปด้วย ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการบริหารที่ดีโดยบริหารตามหลักธรรมาภิบาลเป็นพื้นฐานอย่างมีคุณธรรม ดำเนินงานด้วยความโปร่งใส รับผิดชอบ สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกันกับความพึงพอใจของครู สอดคล้องกับงานวิจัยอุมาพร ยศสงคราม ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งโดยรวมและ

รายด้าน เป็นความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงระดับสูง สอดคล้องกับปิยพงษ์ โพธิ์มี ได้ศึกษาการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของวริศรา วงค์มุสิก ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ พบว่าทั้งในภาพรวมและรายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับอิชชกันต์ ศรีวรวิทย์ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่าระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอยู่ระดับปานกลางและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = 0.575$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรศักดิ์ พันธุระ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 4 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 4 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของนางลักษณ์ อนันทวรรณ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของก่อเกียรติ สัพโพบ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 พบว่าโดย

ภาพรวมสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของเทพศักดิ์ ไครอุบล ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านหลักนิติธรรม มีค่ามัธยฐานเลขคณิตต่ำที่สุด ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักในเรื่องการกำหนดระเบียบ กฎ กติกาและการปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัดโดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ และความยุติธรรมของสมาชิก

2. จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของครูในโรงเรียนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่ามัธยฐานเลขคณิตต่ำที่สุด ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดควรสร้างความตระหนักในเรื่องนี้แก่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน ชื่นชม และยกย่อง ชมเชยในผลงานของเพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จ

3. จากการศึกษาพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในเชิงบวกหรือมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ดำเนินงานอย่างมีคุณธรรม มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบ จัดสรรทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่า และเป็นระบบตามกฎหมาย ดำเนินงานอย่างเป็นระเบียบ มีประสิทธิภาพ เสมอภาค และเป็นธรรม ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจของครูในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยรูปแบบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน
3. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจของครูในโรงเรียนสังกัดอื่นๆ

บรรณานุกรม

- “พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546”, ใน ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120, ตอนที่ 100 ก (9 ตุลาคม 2546), 2.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ** ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564, 2.
- Abraham H. Maslow, **Motivation and Personality**, 2nd ed. (New York : Harper & Row Publisher, 1970), 210.
- Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, “**Determining Sample Size for Research Activities,**” *Journal for Education and Psychological Measurement* 3, (November,1970),603.
- R.Likert, **New Pattern of Management** (New York :Mcgraw-Hill, 1961). 74.

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

THE PARTICIPATIVE LEADERSHIP OF ADMINISTRATOR AFFECTING
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHER IN SCHOOL
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 8

นายกิตติพงศ์ ทาปัง *

ดร. สงวน อินทร์รักษ์ **

วันรับ 10 / มกราคม / 2566

ตรวจสอบ 17 / มกราคม / 2566

ตอบรับ 24 / มกราคม / 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 41 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 5 คน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คนและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 1 คน ฝ่ายปฏิบัติการ ได้แก่ ครู 3 คน รวมทั้งสิ้น 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดของมิทเชลล์และความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนตามแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีส่วนร่วม

* นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

E-mail: kubirdboy56@gmail.com โทร. 098-275-2291

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์, อาจารย์ที่ปรึกษา, ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

ในการสร้างบรรยากาศขององค์กร การมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมด้านจิตใจ

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม/ความผูกพัน

Abstract

The purposes of this research were to identify 1) the participative leadership of school administrator under the Secondary Educational Service Area Office 8 2) the organizational commitment of teacher in school under the Secondary Educational Service Area Office 8 3) the participative leadership of administrator affecting organizational commitment of teacher in school under the Secondary Educational Service Area Office 8. The sample of this study was respondents in each school: 2 administrators and 3 teachers, total of 205. The instrument of this study was the questionnaire about the participative leadership of school administrator base on the principle of Mitchell, and the organizational commitment of teacher in school based on the principle of Allen and Mayer. The Statistics used to analyze data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The Study shows that:

1. The participative leadership of school administrator under the Secondary Educational Service Area Office 8 were at the high level in the overall aspect and each aspect. Ranking from the highest arithmetic mean to the lowest were: participative climate, participative remuneration, participative decision-making and participative ego-involvement.

2. The organizational commitment of teacher in school under the Secondary Educational Service Area Office 8 was at the high level in the overall aspect and each aspect. Ranking from the highest arithmetic mean to the lowest were: continuance commitment, normative commitment and affective commitment.

3. The participative decision- making and participative remuneration affect the organizational commitment of teacher in school under the Secondary Educational Service Area Office 8 at .01 level of statistical significant.

Keyword : Participative Leadership / Organizational Commitment

บทนำ

การเข้าใจถึงกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อใช้ในการประกอบการวางแผนนโยบาย หรือยุทธศาสตร์ ด้านต่าง ๆ ในอนาคต ซึ่งในปัจจุบันมีหลายประเทศที่พัฒนาตนเองจนเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ และเป็นที่ยอมรับจากนานาประเทศ เช่น สาธารณรัฐเกาหลี มุ่งพัฒนาเครือข่ายสารสนเทศเพื่อการเป็นสังคมแห่งความรู้ สร้างสภาวะแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สาธารณรัฐสิงคโปร์ พัฒนาแรงงานที่มีทักษะ การศึกษาและภาษาดี รวมทั้งการเมืองมีเสถียรภาพ ประเทศฟินแลนด์ให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอย่างมาก รวมทั้งลงทุนทางการศึกษาสูงมากจนได้รับการจัดอันดับว่าเป็นประเทศที่ดีที่สุดในโลก มีการทุจริตน้อยที่สุด คุณภาพการศึกษาดีที่สุดในโลก จากวิธีปฏิบัติและการวางนโยบายของทั้งสามประเทศมีลักษณะที่แตกต่างกัน จำแนกได้เป็น 2 ขั้ว คือ ขั้วที่ 1 มีลักษณะยืดหยุ่น ไม่มุ่งเน้นการแข่งขัน ให้อิสระในการทำงานและการตัดสินใจ ไม่มีการประเมินเพื่อตัดสิน ซึ่งเป็นลักษณะของการศึกษาในประเทศฟินแลนด์ ขั้วที่ 2 มีลักษณะการรวมอำนาจ ควบคุมและกำกับดูแลอย่างจริงจัง มีการประเมินผลเพื่อตัดสิน มุ่งเน้นการแข่งขัน ซึ่งเป็นลักษณะของประเทศสิงคโปร์และประเทศเกาหลีใต้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, รายงานผลการศึกษาศึกษาการพัฒนามาตรฐานการศึกษาของต่างประเทศ พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: 21 เซนจูรี จำกัด, 2559)), 1. จะเห็นว่าทุกประเทศต้องการผู้นำที่ดีที่จะพาประชาชนทุกคนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร หากเราย้อนกลับไปในอดีตโลกใบนี้มีผู้นำเกิดขึ้นมากมายทั้งผู้นำที่มีผู้คนยกย่องสรรเสริญในความสามารถ หลายคนได้รับการแต่งตั้งให้มีตำแหน่งเพื่อที่จะได้แสดงศักยภาพของตน เช่น นโปเลียน โบนาปาร์ต เป็นนายพลในช่วงการปฏิวัติฝรั่งเศส ดำรงตำแหน่งกงสุลเอกของฝรั่งเศส ตั้งแต่ปลายปี 1799 และได้กลายเป็นจักรพรรดิแห่งฝรั่งเศสระหว่างปี 1804 ถึง 1814 ภายใต้อาณัติพระนามว่า จักรพรรดินโปเลียนที่ 1 ทรงมีชัยและปกครองดินแดนส่วนใหญ่ของทวีปยุโรป อับราฮัม ลินคอล์น ประธานาธิบดีคนที่ 16 ของสหรัฐอเมริกาเป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องว่า เป็นประธานาธิบดีที่ยิ่งใหญ่ที่สุดคนหนึ่งของสหรัฐอเมริกา มีบทบาทสำคัญในการยุติสงครามกลางเมือง (Civil War) นอกจากนี้เขายังนำทางไปสู่การเลิกทาส สร้างความมั่นคงแข็งแกร่งให้กับรัฐบาลกลาง ตลอดจนส่งเสริมการเศรษฐกิจและการเงินให้ทันสมัย และมหาตมา คานธี เป็นผู้นำ และนักการเมืองที่มีชื่อเสียงชาวอินเดีย และศาสนาฮินดู ท่านได้สร้างแรงบันดาลใจให้กับนักต่อสู้รุ่นแล้วรุ่นเล่า และยังได้รับการขนานนามให้เป็น “บิดาแห่งประชาชาติ” ของอินเดีย นอกจากนี้ยังมีบทบาทสำคัญในการปลดปล่อยประชาชนชาวอินเดียให้พ้นจากการข่มเหงตามวิถีทางแห่งฮินสา และหลักสัตยาเคราะห์ (อहिंसा, อहिंसा, “15 สุดยอดผู้นำจากทั่วโลก ที่สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้คน มาหลายยุคหลายสมัย,”) ทั้งสามกรณีคือ

ตัวอย่างของความสำเร็จที่เกิดจากผู้นำที่กล้าสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับประเทศและสิ่งสำคัญของการเป็นผู้นำต้องสามารถดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายรวมถึงครองใจคนให้ยอมรับและนับถือในหลักการของตนได้ การเป็นผู้นำที่ดีนั้นมีหลายปัจจัยรวมกัน และภาวะผู้นำนั้นไม่ได้หมายถึงความอาวุโสหรือการมีตำแหน่งหน้าที่ แต่หมายถึงภาวะที่เกิดขึ้นจริงที่มีประโยชน์ต่อการบริหารงาน บริหารคน นำพาองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรเองควรส่งเสริมคนที่มีภาวะในความเป็นผู้นำให้ขึ้นมาเป็นผู้นำมากกว่าที่จะส่งเสริมจากความอาวุโสหรืออายุงานเป็นหลัก หากเลือกคนที่เหมาะสมจะทำให้การเป็นผู้นำมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ และองค์กรก็จะประสบความสำเร็จได้ง่ายเช่นกัน (ธาดา รัชชากิต, "ก้าวสู่การเป็นผู้นำที่ดี อย่างที่ทุกองค์กรต้องการ," เข้าถึงเมื่อ 6 เมษายน 2563.)

สำหรับประเทศไทยมีแนวคิดในการสร้างผู้นำโดยใช้ประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจแบบเดิมที่ “ทำมาก ได้น้อย” ไปสู่โครงสร้างแบบใหม่ที่ “ทำน้อย ได้มาก” โดยเปลี่ยนความได้เปรียบในด้านความหลากหลายทางชีวภาพและวัฒนธรรมไปสู่ความได้เปรียบด้านเศรษฐกิจในรูปแบบใหม่ที่ใช้เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ในการขับเคลื่อนเพื่อนำประเทศไทยออกจากกลุ่มประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่กลุ่มประเทศที่มีรายได้สูง โดยใช้พลัง “ประชารัฐ” ที่มีภาคเอกชน มหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัยต่าง ๆ เป็นตัวหลัก และมีภาครัฐเป็นตัวสนับสนุน ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงตามกรอบนโยบายประเทศไทย 4.0 ผู้ที่สำคัญ คือ ผู้นำ ซึ่งจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่นเพื่อให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการขับเคลื่อนนโยบาย การมีผู้นำที่มีคุณสมบัติของผู้นำยุค 4.0 เช่น มีทัศนคติวิสัยทัศน์และทักษะในการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ดี รวมถึงมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะเป็นกลไกที่สำคัญและเป็นพลังผลักดันที่ยิ่งใหญ่ในการพัฒนาชาติไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ตามเป้าหมายของประเทศไทย 4.0 ที่ได้วางเอาไว้ต่อไปในอนาคต (สรารุณ นาแรมงาม, ผู้นำกับการขับเคลื่อนนโยบายประเทศไทย 4.0 พิมพ์ครั้งที่ 1 (นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ., ก.พ. 2562), 92)

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบการศึกษามีความสำคัญอย่างมาก เมื่อประเทศมีระบบการศึกษาที่ดีก็จะส่งผลให้ประชากรในประเทศนั้นเกิดความรู้ที่ดีสามารถนำมาใช้พัฒนาคนให้มีความสามารถที่จะใช้ประกอบสัมมาอาชีพ และเอาตัวรอดได้ พัฒนาให้มนุษย์ได้เติบโตทั้งทางด้านสมอง สติปัญญา ควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรม และสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข รวมทั้งช่วยขัดเกลาคนให้มีจิตสำนึกและคุณธรรม เป็นผู้เจริญทางปัญญาและจิตใจ ซึ่งคนเหล่านี้นอกจากจะสามารถพัฒนาตนเองแล้ว ยังส่งผลต่อสังคมและประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองและก้าวหน้าทัดเทียมอารยประเทศได้ด้วย

ปัจจุบัน ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอด กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ กระบวนการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 เน้นการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการยอมรับของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลให้การขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติประสบความสำเร็จ นอกจากนี้แผนการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาภายใต้ 6 ยุทธศาสตร์หลักที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อให้แผนการศึกษาแห่งชาติบรรลุเป้าหมายตามจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์และแนวคิดการจัดการศึกษา โดยยุทธศาสตร์ที่ 6 กล่าวถึงการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มีเป้าหมายและตัวชี้วัดที่สำคัญ คือ 6.3) ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพื้นที่ เช่น จำนวนองค์กร สมาคม มูลนิธิหรือหน่วยงานอื่นที่ เข้ามาจัดการศึกษาหรือร่วมมือกับสถานศึกษา ทั้งของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น และสัดส่วนการมีส่วนร่วมสนับสนุนการศึกษาของภาคเอกชน ภาคประชาชน และภาคีเครือข่ายเมื่อเทียบกับรัฐ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงขึ้น เป็นต้น 6.4) ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ เช่น สถานศึกษาที่มีครูเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น ครู/ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชน/ผู้ประกอบการที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น และสถานศึกษามีบุคลากรทางการศึกษาทำหน้าที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น เป็นต้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2560), 131-139) จะเห็นว่ายุทธศาสตร์ที่ 6 จะเน้นการจัดการบริหารโดยอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายทั้งภาครัฐและเอกชนได้เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน ซึ่งการที่จะทำให้ทุกส่วนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนหรือการปรับโครงสร้างโรงเรียนให้ครูผู้สอนที่มีครูเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพได้นั้นต้องเกิดจากผู้บริหารของโรงเรียนที่มีความเป็นผู้นำหรือมีภาวะผู้นำที่กล้าคิดกล้าเปลี่ยนแปลงที่จะร่วมมือการทุกภาคส่วนเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นมา ความสำคัญของปัญหา ปัญหาของการวิจัย และตอบคำถามได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย ดังนี้

1. เพื่อทราบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
2. เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
3. เพื่อทราบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อทราบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 2) เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 3) เพื่อทราบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ซึ่งประชากร ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 55 โรง กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 48 โรง ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 5 คน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน และฝ่ายปฏิบัติการ ได้แก่ ครู จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 240 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เพื่อให้การวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินงานวิจัยและระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ให้เป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุจุดหมายของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ผู้วิจัยจัดเตรียมโครงการวิจัยอย่างเป็นระบบตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย เริ่มต้นด้วยการศึกษาสภาพปัญหาและความจำเป็นที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จากตำรา

เอกสารวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศจากสื่อทั่วไปและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย จัดทำโครงร่างการวิจัย แก้ไขข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ผู้ทรงคุณวุฒิและเสนอขออนุมัติ โครงร่างงานวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยวิธีการหาความตรงเชิงเนื้อหาและตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือแล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดโดยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากโรงเรียนต่าง ๆ ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

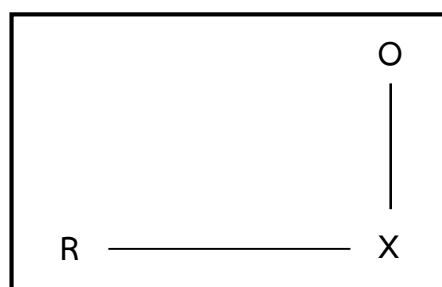
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการนำเสนอร่างรายงานผลการวิจัยต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดพิมพ์และส่งรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เสนอโครงการวิจัยต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรและขอจบการศึกษาต่อไป

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีการวิจัยที่ประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสถานการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non – experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



เมื่อ R หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 55 โรง ประกอบด้วย โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดราชบุรี จำนวน 26 โรง และโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 29 โรง (ปี 2562)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ที่ได้จากการกำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, "Determining Sample Size for Research Activities," *Journal for Education and Psychological Measurement* 3 (November 1970): 608.) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 48 โรง แล้วใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling) จำแนกตามจังหวัด

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลแต่ละโรงเรียน จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน และฝ่ายปฏิบัติการ ได้แก่ ครู จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 5 คน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามจังหวัด

เขตพื้นที่การศึกษา มัธยม	จังหวัด	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (โรงเรียน)	ผู้ให้ข้อมูล (คน)		รวม (คน)
				ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายปฏิบัติการ	
เขต 8	ราชบุรี	26	23	46	69	115
	กาญจนบุรี	29	25	50	75	125
รวม		55	48	96	144	240

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

2. ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน (X_{tot}) ตามแนวความคิดของมิทเชลล์ ได้เสนอแนวคิดที่สำคัญ 4 แนวทาง คือ

1) การมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศขององค์กร (X_1) หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดการทำงานที่ชัดเจน มีส่วนร่วมในการวางแผนตารางการทำงาน สร้างบรรยากาศอย่างเป็นกันเองด้วยสีหน้าที่ยิ้มแย้มแจ่มใส

2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_2) หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็น มีการระดมความคิดในการแก้ปัญหา และนำความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชามาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการตัดสินใจ

3) การมีส่วนร่วมด้านจิตใจ (X_3) หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถนำเสนองานตามความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองและผลัดเปลี่ยนงานตามความเหมาะสม

4) การมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงาน (X_4) หมายถึง ผู้บริหารสร้างความรู้สึกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานดี รับรู้ถึงผลตอบแทนที่ได้รับ เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำร่วมกันทั้งในเวลาและนอกเวลา มีการติดต่อประสานงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

3. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน (Y_{tot}) ตามแนวความคิดของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer) ซึ่งมี 3 แนวทาง คือ

1) ความผูกพันด้านจิตใจ (Y_1) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในแง่ที่พนักงานรู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์กร รู้สึกยึดมั่นกับองค์กร เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร การเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กร มีความเชื่อว่าสถานที่ที่ตนอยู่เป็นสถานที่ที่เหมาะสมกับตนเองทำงานและพร้อมยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Y_2) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากความพยายาม มุ่งมั่นในการทำงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของตนเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กรของบุคคลแต่ละคน เป็นการรับรู้ของบุคคลถึงผลประโยชน์ที่เสียไปถ้าเขาต้องออกจากองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Y_3) หมายถึง ความปรารถนาในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความภาคภูมิใจในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมและสมควรกระทำ ถือเป็นพันธะผูกพันที่ต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ (obligation) ในองค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็น จำนวน 1 ฉบับ เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวความคิดของ มิทเชลล์ และความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนตามแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ โดยในกลุ่มโรงเรียน เป็นผู้ตอบมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวความคิดของมิทเชลล์

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนตามแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบจัดอันดับคุณภาพของไลเคิร์ต (Likert's five rating scale) (Rensis Likert, New Pattern of Management (New York: McGraw-Hill, 1961), 74.) กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร/ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร/ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร/ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร/ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร/ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน

2. ประมวลความรู้ที่ได้จากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างแบบสอบถามภายใต้คำแนะนำและคำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

3. ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบมาปรับปรุง แก้ไข ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยมีช่วงระหว่าง 0.80 - 1.00

4. ทดลองใช้ (Try out) แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปใช้กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 แห่ง จำนวนผู้ให้ข้อมูลจำนวน 30 คน

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) (Lee J. Cronbach, Essentials of Psychological Testing, 3rd ed. (New York: Harper and Row Publisher, 1974), 1) มีค่า 0.969

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็น ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน คือ ทำหนังสือเรียนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยจัดส่งและรวบรวมแบบสอบถามโดยวิธีการส่งไปทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) จำนวน 48 โรงเรียน โรงเรียนละ 5 คน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คนและฝ่ายปฏิบัติการ ได้แก่ ครู จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 240 คน นำข้อมูลที่ได้รับกลับคืนมาจัดทำระเบียบข้อมูล ลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8” ผลปรากฏดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัธยฐานลดจากมากไปหาน้อยดังนี้ การมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศขององค์กร การมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมด้านจิตใจ ตามลำดับ

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัธยฐานลดจากมาก

ไปหาน้อยดังนี้ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านบรรทัดฐานตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 แต่ละด้าน พบว่า

3.1 การมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงาน (X_4) และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_2) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 การมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงาน (X_4) การมีส่วนร่วมด้านจิตใจ (X_3) และการมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศขององค์กร (X_1) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ความผูกพันด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 การมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงาน (X_4) และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_2) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.4 การมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงาน (X_4) และการมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศขององค์กร (X_1) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนได้เล็งเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมเนื่องจากการดำเนินการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารไม่สามารถที่จะดำเนินการได้เพียงคนเดียวจึงต้องอาศัยการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้สามารถดำเนินการบริหารให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องแสดงภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมให้กับครูได้เห็นความสำคัญและอำนวยความสะดวกให้เกิดการร่วมมือกันในการทำงาน โดยผู้บริหารสร้างบรรยากาศอย่างเป็นกันเอง ยิ้มแย้มแจ่มใส การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีแนวทางชัดเจนและอธิบายถึงเป้าหมายที่ได้วางไว้ในการบริหารโรงเรียน มีตารางการปฏิบัติงานตลอดปี

การศึกษาให้ครูได้เตรียมพร้อมในการส่งงานต่าง ๆ คอยกระตุ้นเพื่อให้ครูเห็นความสำคัญในกระบวนการทำงานที่ได้วางไว้แล้วนำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็น หากเกิดปัญหาจากการทำงานผู้บริหารให้ครูได้ระดมความคิดในการแก้ปัญหา และนำความคิดเห็นที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตัดสินใจในการดำเนินงานบริหาร เปิดโอกาสให้ครูได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยตนเอง ผู้บริหารมีการซักถามถึงความสามารถของครูและวางครูตรงตามความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งเมื่อครูได้ทำงานที่ชอบ งานที่ทำย่อมมีประสิทธิภาพ แต่หากต้องวางตำแหน่งการทำงานที่ครูมีความรู้สึกอึดอัด ผู้บริหารให้ความสำคัญในการนำเสนอปัญหาของงานและให้ครูได้เสนอความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานหรือให้ครูได้รับรู้ถึงความสามารถของตนเองในการทำงานนั้นแสดงให้เห็นว่าทำแล้วเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนมากกว่าผลเสียหรือปัญหาของตนเองที่ได้รับ หากมีโอกาสปรับเปลี่ยนงานให้เหมาะสมมีการนำงานต่าง ๆ เข้าสู่การประชุมโรงเรียนเพื่อให้ครูได้เห็นภาพรวมของงานที่ต้องรับผิดชอบและเลือกงานที่เหมาะสมกับตนโดยเริ่มจากงานสำคัญของโรงเรียน เมื่อครูได้เลือกในสิ่งที่ตนเองถนัดและสามารถทำได้ ผู้บริหารทำให้ครูรับรู้ถึงผลตอบแทนที่ครูจะได้รับโดยให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งทำให้งานที่ได้รับมอบหมายดีขึ้นจากเดิม ให้ครูได้รู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ อาจชื่นชมในที่ประชุม เมื่อครูรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำย่อมทุ่มเทการทำงานได้ทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไอรินทร์ ดอนแหยม ได้ศึกษา การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านการติดตามและประเมินผล ด้านการค้นหาปัญหาสาเหตุ ด้านการวางแผนดำเนินกิจกรรม และด้านการลงทุนและปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัช คุ่มกลาง ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เรียงจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาต่ำสุดคือ ด้านการแก้ไขปัญหา ด้านการยอมรับความคิดเห็น ด้านการวางแผน ด้านการให้คำปรึกษา ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ตามลำดับ และการสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา มี 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คือแนวทางการพัฒนาประกอบไปด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2)วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) การดำเนินการพัฒนา ส่วนที่ 2 คือ กระบวนการพัฒนา มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การเตรียมการวางแผนงาน 2) การพัฒนา 3) การปฏิบัติ 4) การประเมินผล และ 5) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

2. จากผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ที่ตั้งไว้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ คุรุมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานโดยหวังประโยชน์สูงสุด ให้เกิดกับนักเรียนเป็นสำคัญ จึงทำให้ผลที่ได้เกิดประโยชน์กับโรงเรียนด้วย เมื่อคุรุมีความทุ่มเทจึงเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร สามารถยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ หากโรงเรียนดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ จะเข้าร่วมทำกิจกรรมอย่างเต็มความสามารถของตนเอง เพราะมีความเชื่อว่าโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของการใช้ชีวิตเปรียบเสมือนเป็นบ้านหลังที่สอง จึงแสดงศักยภาพให้เห็นว่าตนเองเหมาะสมที่จะอยู่ในโรงเรียน หากทำได้ไม่เต็มที่จะรู้สึกว่าการจะไปจะพยายามให้เต็มที่มากยิ่งขึ้น ปรับปรุงและแก้ไขงานที่ทำให้ดียิ่งขึ้น เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ มีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน รักในงานที่ทำ และมีความต้องการที่จะอยู่โรงเรียนนี้ต่อไป เมื่อปฏิบัติหน้าที่จะเห็นว่าหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบสามารถทำได้ดีที่สุดในบรรดาทั้งรับรู้ถึงผลความก้าวหน้าจากการทำงาน ไม่ต้องการโยกย้ายโรงเรียนไปทีอื่นเนื่องจากตนเองได้ใช้ความพยายาม ความทุ่มเท ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ เมื่อคิดที่จะโยกย้ายโรงเรียน เกิดความรู้สึกเสียใจเนื่องจากลงแรงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพไปแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกลวัชร สุขศรีใส ได้ศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความรักดี รองลงมาคือ ความศรัทธา และความทุ่มเท สอดคล้องกับพิมพรรณ คำปา ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 โดยรวมของข้าราชการครู มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 และ ด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 เมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามอายุ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของวีรพงษ์ พวงเล็ก ได้ศึกษา การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามและความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของดยุค (Dude) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นอิสระในการทำงาน การเสริมอำนาจและการกระจายอย่างเป็นธรรม สมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของอิสระของงาน การเสริมอำนาจและการกระจายอย่างเป็นธรรมบนความผูกพันขององค์กรโดยการวิเคราะห์การถดถอยและการวิเคราะห์สาเหตุ การเพิ่มขึ้นของแต่ละตัวแปรพบว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของความผูกพันต่อองค์กรอย่างน่าสังเกต ความสัมพันธ์ของการกระจายอย่างเป็นธรรมและความสัมพันธ์ของประชากรระหว่างการเสริมอำนาจและความผูกพันต่อองค์กรมีน้อย มีความเกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของผู้อำนวยการ ตัวอย่างเช่น

ผู้อำนวยการอาจมีทัศนคติและพิจารณาในการกำหนดตารางงานและลำดับการดูแลงาน ให้คำปรึกษาถูกจ้าง การเข้าถึงวิธีการทำงานของทั้งสองฝ่ายสำหรับการประเมินของผู้บริหาร นอกจากนี้ระบบโรงเรียนควรจะต้องให้มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างเหมาะสมเพื่อเพิ่มความรู้สึกในประสิทธิภาพของตนเอง

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม ซึ่งการมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกว่าการทำงานที่มีประสิทธิภาพและรับผิดชอบงานที่ได้มอบหมาย ส่งงานตรงกำหนดเวลา จะเป็นผลที่ดีต่อการพิจารณาความดีความชอบ การได้รับความชื่นชมจากผู้บริหารจึงเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ รู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานที่ได้มอบหมายมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการประสานงานในการทำงานระหว่างผู้บริหารและครูอยู่ตลอดเวลา เมื่อเกิดปัญหาจากการทำงานครูสามารถเข้าสอบถามผู้บริหารได้ ผู้บริหารจึงเปิดโอกาสให้ครูได้ระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหา หากผู้บริหารต้องมอบหมายงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของครูจึงเกิดความเต็มใจที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายเพราะเชื่อว่าตนเองมีศักยภาพมากพอที่จะทำให้งานออกมาได้อย่างดี ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการทำงานร่วมกันและนำข้อคิดเห็นที่ได้จากการทำงานไปประกอบการตัดสินใจอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ ครูจึงเกิดความรู้สึกผูกพันกับผู้บริหารและโรงเรียนพยายามทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการพัฒนาโรงเรียน รักและปรารถนาดีต่อโรงเรียน เพราะตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการทำหน้าที่ภายในโรงเรียน ไม่เสียใจหากต้องทำงานหนักแต่จะรู้สึกเสียใจหากปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ไม่ดี ครูมักพูดกับเพื่อนร่วมงานว่าโรงเรียนแห่งนี้เป็นโรงเรียนที่น่าอยู่ ไม่ต้องการโยกย้ายไปยังโรงเรียนอื่น ๆ เพราะตนเองเหมาะสมกับงานที่ทำในโรงเรียนนี้ ทำงานอย่างตั้งใจเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานและรับรู้ว่าการปฏิบัติงานเช่นนี้จะได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ นอกจากการมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียน สิ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงคือการมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศขององค์กรและการมีส่วนร่วมด้านจิตใจเพราะจากการวิเคราะห์ผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ตัวแปรภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีลักษณะคล้ายตามกันทุกคู่ จึงเป็นส่วนช่วยสนับสนุนให้ครูเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร รักและภาคภูมิใจในโรงเรียนที่ตนเองอยู่การสร้างบรรยากาศที่ไม่เป็นทางการจะทำให้ครูรู้สึกผ่อนคลายสามารถเข้าติดต่อสอบถามผู้บริหาร สร้างความคุ้นเคยเป็นการเสริมแรงอย่างหนึ่งให้ครูได้ดำเนินงานอย่างเต็มที่ การวางแผนการทำงานโดยมีตารางการทำงานที่ชัดเจนทำให้ครูไม่เกิดความสับสนในการทำงาน สามารถเรียงลำดับความสำคัญของงานที่ทำได้ โดยการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ เกิดร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและครูเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมแรงในการทำงานได้ดีเพราะเป็นสิ่งที่ครูเลือกและตัดสินใจในการรับผิดชอบด้วยตนเอง จึงเกิดความรู้สึกทุ่มเท พยายามมากขึ้นให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จเนื่องมาจากการตัดสินใจของตนเอง เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ในการพัฒนางานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณภัทร วุฒะพันธ์และจิระประภา อัครบวร ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาปัจจัยด้านการจัดการคณะที่ส่งผลต่อความผูกพันของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย: การวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าปัจจัยในการจัดการคณะที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 4 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านอุดมการณ์ส่วนตัว (ความสมบูรณ์ของชีวิต คุณค่าและทัศนคติส่วนบุคคล ความเชี่ยวชาญของตนเอง การให้ความช่วยเหลือ และความสำนึกในหน้าที่) ปัจจัยด้านงาน (ความมีอิสระในการทำงาน คุณภาพชีวิตและการทำงาน คุณค่าของงาน การเรียนรู้และโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความท้าทายในงาน ความเจริญก้าวหน้า และค่าตอบแทน) ปัจจัยด้านองค์การ (ความยุติธรรมและความโปร่งใสขององค์การ การทำงานเป็นทีมและความร่วมมือร่วมใจ ภาวะความเป็นผู้นำและความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และการสื่อสาร) และปัจจัยด้านการจัดการ (การจัดการผลการปฏิบัติงาน การจัดการคนเก่ง และการจัดการผู้สืบทอดตำแหน่งงาน) ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อความผูกพันของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยและจากการ ทบทวนวรรณกรรมสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันของอาจารย์มหาวิทยาลัยประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านพลัง ความมุ่งมั่นในการทำงาน ปัจจัยด้านพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและปัจจัยด้านการจัดการคนเก่ง ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในการกำหนดนโยบาย และกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและ ความยั่งยืนในการบริหารจัดการต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียน ประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความเคารพนับถือ การมีส่วนร่วม ธรรมภิบาล และ ความไว้วางใจ 2) ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านการคงอยู่ 3) ผลการ วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ความเคารพนับถือ การมีส่วนร่วมและ ความไว้วางใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไปพร้อมทั้งข้อเสนอแนะสำหรับการ ทำการวิจัย เพื่อเป็นประโยชน์และแนวทางในการศึกษาครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 การมีส่วนร่วมด้านจิตใจ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหาร ควรเปิดโอกาสให้ครูได้นำเสนองานและสรุปงานที่ได้รับมอบหมายในการประชุมโรงเรียนในรอบปีการศึกษาที่ ผ่านมา ครูต้องการทรัพยากรเพิ่มเติมเพื่อช่วยให้งานที่ได้รับมอบหมายดีขึ้นหรือพบเจออุปสรรคอย่างไรในงาน

ที่ทำให้ อาจเปิดโอกาสให้ครูได้ระดมความคิดเห็น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การทำงานเป็นระบบเพื่อช่วยกันพัฒนางาน และเปิดโอกาสให้ครูได้เลือกทำงานตามความสามารถของตนเอง เพราะเป็นแรงจูงใจที่ดีที่ทำให้งานมีประสิทธิภาพและครูรักในงานที่ทำ

2. จากผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 8 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่ามัธยเลขคณิตเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างความรู้สึกถึงความก้าวหน้าของครู ให้ครูรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองเหมาะสมที่จะอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบ โดยผู้บริหารอาจเข้าไปชื่นชม ให้กำลังใจ ร่วมเสนอแนะ ช่วยพัฒนางาน ครูจะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจถึงงานที่ตนเองได้พัฒนาให้ดีขึ้น รักในโรงเรียนที่ทำงานอยู่ เกิดความจงรักภักดีต่อโรงเรียน ไม่ต้องการโยกย้ายโรงเรียนไปที่อื่น

3. จากผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน ควรเลือกเป้าหมายจากสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ร่วมตัดสินใจซึ่งเกิดจากความต้องการของพวกเขาเอง ร่วมกันดำเนินงานตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีการประชุมการทำงานร่วมกันเสมอ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นโดยตรงไปตรงมาและเป็นกันเอง ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความรู้สึกให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ถึงโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความผูกพันอยู่ในด้านบวกยอมส่งผลที่ดีต่อองค์การ ทำให้องค์การมีโอกาสประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้มาก เกิดความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาและการมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศขององค์การและการมีส่วนร่วมด้านจิตใจเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อปัจจัยอื่น
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน
3. ควรศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์การ

บรรณานุกรม

- ธาดา รัชชาภิต, "ก้าวสู่การเป็นผู้นำที่ดี อย่างที่ทุกองค์กรต้องการ," เข้าถึงเมื่อ 6 เมษายน 2563, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, รายงานผลการศึกษาการพัฒนามาตรฐานการศึกษาของต่างประเทศ พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: 21 เซนจูรี จำกัด, 2559), 1.
- ไอลเดีย,ไอลเดีย, “15 สุดยอดผู้นำจากทั่วโลก ที่สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้คน มาหลายยุคหลายสมัย,” สราวุธ นารมงาม, ผู้นำกับการขับเคลื่อนนโยบายประเทศไทย 4.0 พิมพ์ครั้งที่ 1 (นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ. , ก.พ. 2562), 92)
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค, 2560), 131-139
- Rebert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, “Determining Sample Size for Research Activities,” *Journal for Education and Psychological Measurement* 3 (November 1970): 608.
- Rensis Likert, *New Pattern of Management* (New York: McGraw-Hill, 1961), 74.

สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
ADMINISTRATOR'S COMPETENCY AND TEACHER'S HAPPINESS
IN THE SCHOOLS UNDER BANGKOK METROPOLITAN

นายสุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน*

ดร.นุชนรา รัตนศิริประภา**

วันรับ 11 / มกราคม / 2566

ตรวจสอบ 18 / มกราคม / 2566

ตอบรับ 25 / มกราคม / 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร 2) ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 57 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และ ครูจำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 114 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร ตามแนวคิดของสำนักงานสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครและความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ คุณธรรมและจริยธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี ทำงานเป็นทีมและการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

2. ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ น้ำใจดี การงานดี ครอบครัวดี จิตวิญญาณดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพดี ผ่อนคลายดีและสุขภาพเงินดี

* นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

E-mail: .kubirdboy56@gmail.com โทร. 098-275-2291

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์, อาจารย์ที่ปรึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

3. สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบค่อยๆตามกัน

คำสำคัญ : สมรรถนะของผู้บริหาร, ความสุขของครู

Abstract

The purposes of this research were to determine 1) Administrator's Competency in the school under Bangkok Metropolitan 2) Teacher's Happiness in the school under Bangkok Metropolitan and 3) the relationship between Administrator's Competency And Teacher's Happiness in the school under Bangkok Metropolitan

The sample was 57 schools under the Secondary under Bangkok Metropolitan. The 2 respondents in each school were; 1 school administrator, and 1 teachers. There were 114 respondents. The research instrument was a questionnaire about Administrator's Competency in the school under Bangkok Metropolitan and Competency based on Bangkok Metropolitan Concept, and Teacher's Happiness in the school under Bangkok Metropolitan; Institute for Population and Social Research, Mahidol University Concept. The statistical analysis was frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The finding was as follows:

1) the Administrator's Competency in the school under Bangkok Metropolitan ,overall was at a Highest level. Ranking from the highest to the lowest arithmetic mean, Moral and Ethics, Achievement Motivation, Service Mind, Team work and Expertise

2) Teacher's Happiness in the school under Bangkok Metropolitan, overall was at a Highest level. Ranking from the highest to the lowest arithmetic mean, Happy Heart, Happy work-life, Happy Family, Happy Soul, Happy Society, Happy Brain, Happy Body, Happy Relax and Happy Money.

3) The relationship between the Administrator's Competency And Teacher's Happiness in the school under Bangkok Metropolitan was at .01 level of statistical significance.

Keyword: Administrator's competency/ Teacher's Happiness

บทนำ

สังคมโลกมีลักษณะเป็นพลวัตที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองการปกครอง ทั้งนี้เพราะมีสาเหตุ ปัจจัยแวดล้อมหลายประการที่ก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลง เหตุการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้น ปัญหาในบางเรื่องอาจสิ้นสุดไปแล้ว แต่ในบางเรื่อง ยังดำเนินต่อไป สิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยที่กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและปัญหาในอนาคต ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมืองการปกครอง ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาตามลักษณะเหตุแห่งปัจจัย จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องที่มีการปรับตัวให้ทันกับก้าวอย่างแห่งการเปลี่ยนแปลง (เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว, “เมื่อThailand 4.0 ถูกขับเคลื่อนด้วย Education 2.0,” วารสารสานปัญญา 26, 12 (มีนาคม 2560): 4.) การพัฒนาประเทศไทยตามแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ผ่านมา ส่งผลให้ประเทศไทยมีระดับการพัฒนาที่สูงขึ้นตามลำดับ เศรษฐกิจไทยมีสัดส่วน ขนาดใหญ่เพิ่มขึ้น มีฐานการผลิต การบริการที่มีความเข้มแข็งและโดดเด่นมากขึ้นในหลายสาขา อีกทั้งยังมีความร่วมมือ กับมิตรประเทศที่มีความเข้มข้นและชัดเจน โครงสร้างเศรษฐกิจไทยนั้นมีความเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจและสังคมโลกมากขึ้น จึงทำให้มีความอ่อนไหว และผันผวนตามปัจจัยภายนอก ในขณะที่ความสามารถในการแข่งขันภายในประเทศ ยังขาดความต่อเนื่อง มีการปรับตัวช้า เนื่องจากภาคการผลิต ภาคการเกษตร ภาคอุตสาหกรรม ที่มีความจำเป็นต้องใช้องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม มาช่วยในการขับเคลื่อน ประกอบกับประเทศไทยนั้น ยังประสบปัญหาภายใน ในทุกๆ ด้านที่สำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง พัฒนา ได้แก่ คุณภาพคน คุณภาพการศึกษา คุณภาพบริการสาธารณะและบริการด้านสาธารณสุข ที่ยังมีความเหลื่อมล้ำสูง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา, “สรุปสาระสำคัญ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. ๒๕๖๐–๒๕๖๔,” 1-3.) การที่ประเทศไทยจะสามารถพัฒนา ก้าวข้ามความเปลี่ยนแปลงนี้ไปได้ การศึกษาถือเป็นพื้นฐานสำคัญและมีบทบาทเป็นอย่างยิ่ง เพราะการศึกษา คือ รากฐานที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ ในการพัฒนานั้นควรมองไปถึงคุณภาพ องค์ความรู้ การนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานที่เป็นสังคมพหุลักษณะ เต็มไปด้วยความหลากหลายของคน (สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์, การศึกษาในมุมมองใหม่, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI: ทีดีอาร์ไอ), เข้าถึงเมื่อ 2 เมษายน 2562, เข้าถึงได้จาก <https://tdri.or.th/2014/07/bangkokbiz-2014-07-06/>) ในการบริหารองค์กรใดๆ จะประสบกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถ ความรู้ ทักษะ ศักยภาพส่วนบุคคลที่จะช่วยให้บุคคลเหล่านั้นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนวางเอาไว้ การศึกษาจึงเป็นกระบวนการสร้างเสริม ความรู้ให้บุคคลมีคุณภาพ มีคุณสมบัติที่ดี ความเจริญเติบโตและความก้าวหน้า อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อตนเองและประเทศชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, “กรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2574,” 4.)

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันระบบการศึกษาของประเทศไทย ถือเป็นกลไกสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถและสมรรถนะของประชากรในชาติ ซึ่งเป็นกลไกและต้นทุนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้เท่าทันกับการแข่งขันในยุคของความเปลี่ยนแปลงในสังคมบริบทโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป้าหมายในการพัฒนา ด้านคุณภาพการศึกษา (Quality Education) (สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร, แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2546 – 2569), 5.) มุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนาระบบและรูปแบบ การบริหารจัดการศึกษาที่เป็นอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการด้วยความรับผิดชอบมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาและความรับผิดชอบร่วมกัน มีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาและการส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา มีสนับสนุนการจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาตามหลักประโยชน์ที่ได้รับ (Benefit principle) ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐอย่างทั่วถึง เป็นธรรม โดยกำหนดให้ ครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งได้มีการกำหนดเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ โครงสร้าง บทบาทและระบบการบริหาร จัดการศึกษา มีความคล่องตัว ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ ระบบการบริหารจัดการศึกษา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลกระทบต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนอง ตามความต้องการของประชาชนและพื้นที่ และระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจและส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพแนวทางการปฏิรูปที่สำคัญคือ ปฏิรูปผู้บริหาร ครูอาจารย์ การเรียน การสอน การวัดผลและปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจัดการให้มีคุณภาพ/ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แนวทางที่สำคัญคือ ปฏิรูปผู้บริหาร ครูอาจารย์ การเรียน การสอน การวัดผลและปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจัดการให้มีคุณภาพ/ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร ได้กำหนดให้มีการทบทวนและประเมินผล ทิศทางความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคจากการ ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560 - 2563) โดยพิจารณาในแง่ของประสิทธิภาพของตัวชี้วัดตาม แผนพัฒนาการศึกษาฯ ยังประสบปัญหาในการดำเนินงานในแง่ของการบริหารตัวชี้วัด ได้แก่ ปัญหาในการ กำหนด ตัวชี้วัดและการวางแผนโครงการ/กิจกรรมสำคัญ ปัญหาการถ่ายทอด การทำความเข้าใจและความ สอดคล้องของตัวชี้วัดกับการดำเนินงานจริงจากฝ่ายที่เกี่ยวข้องปัญหาด้านการติดตาม รายงานผลตัวชี้วัด อุปสรรคเกี่ยวกับกลไกและทรัพยากรสนับสนุนการบริหารแผนพัฒนาการศึกษาฯ ได้แก่ ปัญหาด้านโครงสร้าง การบริหารงานทางด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ปัญหาด้านนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและ ปัญหาด้านความเปลี่ยนแปลงของทิศทาง เป้าหมายและนโยบายในการพัฒนาการศึกษาของสังคม อีกทั้ง ประเด็นการพัฒนาที่ควรวางแผนและกำหนดแนวปฏิบัติสำหรับการวางแผนทางการศึกษาในอนาคต รวมทั้ง การพัฒนาระบบการบริหารการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนที่ใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการ ขับเคลื่อน (ICT & Digital base) การพัฒนาระบบการพัฒนาทักษะของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้

เกิดความพร้อมในการใช้งานของระบบเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบรรทัดฐานใหม่ของสังคม (New normal) และการให้ความสำคัญกับความต่อเนื่องและความจริงจังในการพัฒนาผู้เรียนด้านทักษะในศตวรรษที่ 21 (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๙), ข.) และมีจุดเน้นในการพัฒนาการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ ความเปลี่ยนแปลงของโลกและประเทศไทย รวมทั้งสามารถสะท้อนถึงบริบทหรืออัตลักษณ์เฉพาะของกรุงเทพมหานคร ตลอดจนมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณลักษณะที่เหมาะสมกับบริบทของกรุงเทพมหานคร

ในแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2556 - 2575) สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร กำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องได้รับการพัฒนาและแก้ไข ตลอดจนจัดลำดับความสำคัญในการลงทุนพัฒนาเมืองในระยะยาวเพื่อให้เมืองกรุงเทพมหานครก้าวสู่การเป็น “มหานครแห่งเอเชีย” ในปี พ.ศ. 2575 ประกอบด้วย 7 ด้านและมีด้านที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านมหานครปลอดภัย มีเป้าหมายให้ทุกคนมีสุขภาวะทางกายและจิต มีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี ไม่มีภาวะเจ็บป่วยจากโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง และโรคจากการประกอบอาชีพ ด้านที่ 3 ด้านมหานครสำหรับทุกคน มีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและด้านที่ 7 ด้านการบริหารจัดการเมืองมหานคร มีเป้าหมาย กรุงเทพมหานครให้บริการประชาชนด้วยความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้องและโปร่งใส โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่ทันสมัย (SMART SERVICE) เพื่อสนับสนุนนโยบายเศรษฐกิจดิจิทัล(Digital Economy) และมีการบริหารจัดการเมือง (กรุงเทพมหานคร) ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ(SMART CITY) (สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร, แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2564, กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ ส่วนนโยบายและแผนการศึกษา, (2564), 14.) เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับกำหนดนโยบายในการดำเนินงานในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครและบรรลุตามเป้าหมาย ทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญหนึ่งในนั้นคือ บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรครูนั้น ส่งต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียนโดยตรงอย่างไม่สามารถปฏิเสธได้ ปัญหาคุณภาพการศึกษาส่วนหนึ่งมาจากคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งและเป็นหัวใจที่สำคัญในการเรียนการสอน (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, สมดุลแห่งความสุขครู, มหาวิทยาลัยมหิดล, (2559), 4.)

จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้น แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนนั้น ถือเป็นหัวใจสำคัญต่อทิศทาง ความเป็นไปของโรงเรียนและบุคลากร สมรรถนะนั้นเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการบริหาร สามารถช่วยให้ผู้บริหารกำหนดทิศทางแนวทางที่ชัดเจนควบคู่ไปกับการใช้องค์ความรู้ ของการสร้างความสุขช่วยในการบริหารบุคลากร ชี้นำแนวทางในการทำงานที่ดี ที่เหมาะสม สนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ด้วยการปรับเปลี่ยนแนวความคิดและทัศนคติในการทำงาน มองโลกในแง่บวกมีความสุขในการทำงานมากเพื่อสถานที่ทำงานเปรียบเสมือนเป็นบ้านหลังที่สองและผลจากการนำใช้สมรรถนะมาใช้ในการบริหารจัดการไปปฏิบัติให้ได้ ออกมาเป็นรูปธรรมนั้น มีผลต่อการพัฒนาในระยะยาวกับองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อความสะดวกคล่องกับสภาพปัญหาและความสำคัญของงานวิจัยที่กล่าวข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อทราบความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบ 1) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร(กลุ่มกรุงธนใต้) 2) ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร(กลุ่มกรุงธนใต้) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร(กลุ่มกรุงธนใต้) โดยใช้บุคลากรในโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ประชากรมีจำนวน 70 โรงเรียนและทำการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ใช้ตารางประมาณขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้จำนวน 57 โรงเรียนและผู้ให้ข้อมูลคือ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 2) ครู จำนวน 1 คน เป็นหน่วยวิเคราะห์(unit of analysis) รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 114 คน เป็นผู้ให้ข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย ดังนั้น เพื่อให้การวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดแนวทางและรายละเอียดต่างๆ ของการวิจัยซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามขั้นตอนของการวิจัยตามกรอบที่วางเอาไว้และเพื่อให้วิธีวิจัยดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและระเบียบ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

ในขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนการจัดเตรียมโครงการวิจัยตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการศึกษาสภาพปัญหาของการวิจัย จากเอกสาร ตำรา ข้อมูล สถิติ การวิจัยของบุคคล คณะบุคคลและหน่วยงานต่างๆ รวมถึงวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อนำมารวบรวม จัดระเบียบ เรียบเรียงและสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้ โดยจัดทำเป็นโครงการ เพื่อเสนอกับอาจารย์ที่ปรึกษาและขอคำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น ความคิดเห็น ในการจัดทำโครงร่างการวิจัยต่ออาจารย์ที่

ปรึกษาในการจัดทำ หาช้อบกพร่อง เพื่อนำมาปรับแก้ไข ให้มีความสมบูรณ์ ถูกต้องครบถ้วนในเนื้อหาและรายละเอียดมากยิ่งขึ้นและนำเสนอต่อภาควิชาฯ เพื่ออนุมัติหัวข้อโครงงานวิจัยต่อบัณฑิตวิทยาลัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด โดยนำข้อสรุป ผลการชี้แนะนำมาปรับแก้ นำไปสร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือตามกรอบแนวคิด ขอบเขตการวิจัยและเครื่องมือที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ (ioc) เพื่อหาจุดบกพร่องนำมา ปรับแก้และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ต่อจากนั้นนำไปทดลองใช้ (tryout) และนำผลที่ได้จากการนำทดลองใช้ (tryout) มาปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือ โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา ต่อจากนั้นจึงจัดทำเครื่องมือที่ได้จากการปรับปรุงแก้ไข เป็นฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ในเนื้อหาของแบบสอบถามที่เก็บมาได้ นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลการวิเคราะห์ เพื่อจะดำเนินการต่อไปในขั้นตอนที่ 3 คือขั้นตอนการรายงานผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

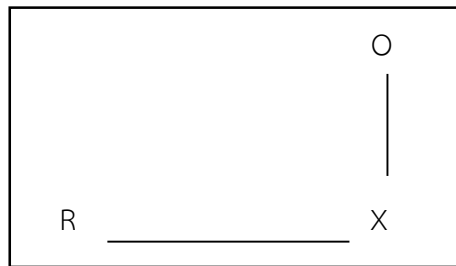
เป็นขั้นตอนการจัดทำร่างรายงานผลการวิจัย เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขในข้อบกพร่อง ตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดพิมพ์และส่งรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติจบการศึกษาตามหลักสูตร

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในครั้งนี้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย โดยเรียงตามลำดับ ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบของการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แผนแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ที่มีแผนแบบของการวิจัย ในลักษณะของการใช้กลุ่มตัวอย่างเดียว โดยการศึกษาสภาวะการ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case studies) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ 8 (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2543), 60.) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



เมื่อ R หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (กลุ่มกรุงธนใต้) มีจำนวนทั้งสิ้น 70 โรงเรียน จำแนกตามเขต ได้ดังนี้ 1)เขตทุ่งครุ รวมทั้งสิ้น 8 โรงเรียน 2) เขตบางขุนเทียน รวมทั้งสิ้น 16 โรงเรียน 3)เขตบางแค รวมทั้งสิ้น 12 โรงเรียน 4)เขตบางบอน รวมทั้งสิ้น 9 โรงเรียน 5)เขตภาษีเจริญ รวมทั้งสิ้น 13 โรงเรียน 6) เขตราชบุรีบูรณะ รวมทั้งสิ้น 6 โรงเรียน และ 7)เขตหนองแขม รวมทั้งสิ้น 6 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การกำหนดตารางประมาณขนาดตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (Robert V. Krejcie, and Daryle W. Morgan, “Determining Sample Size for Research Activities,” *Journal Educational and Psychological Measurement* 30, 3 (December 1970): 607–610.) แล้วผู้วิจัยจึงได้ใช้การสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) จำแนกแบ่งประเภทเป็น 7 เขตและใช้การสุ่มอย่างง่ายในการเลือก จากโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (กลุ่มกรุงธนใต้)

ผู้ให้ข้อมูล

กำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน คือ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 2) ข้าราชการครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 118 คน ซึ่งผู้วิจัยได้จำแนกในตาราง ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล โดยได้จำแนกตามเขตพื้นที่และขนาดของโรงเรียน ไว้ในตารางดังนี้

ตารางที่ 1 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

ที่	โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร (กลุ่มกรุงธนใต้)	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่ม ตัวอย่าง	ผู้ให้ข้อมูล		รวม
		รวม	รวม	ผู้อำนวยการ โรงเรียน	ครู	
1	เขตห้วยครุ	8	7	1	1	14
2	เขตบางขุนเทียน	16	13	1	1	26
3	เขตบางแค	12	10	1	1	20
4	เขตบางบอน	9	8	1	1	16
5	เขตภาษีเจริญ	13	11	1	1	22
6	เขตราชบุรีบูรณะ	6	5	1	1	10
7	เขตหนองแขม	6	5	1	1	10
รวม		70	59	1	1	118

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1.ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันและประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน

2.ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตัวแปรต้น (X_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารตามแนวคิดสมรรถนะของสำนักงานสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) คุณธรรมและจริยธรรม 2) การบริการที่ดี 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) ทำงานเป็นทีม 5) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.คุณธรรมและจริยธรรม (X_1) หมายถึง การครองตนและการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความสำนึกและรับผิดชอบต่อตนเองตลอดจนวิชาชีพของตน เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ

2.การบริการที่ดี (X_2) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความตั้งใจ ความพยายามความพร้อมในการให้บริการ ประชาชนและอุทิศเวลาตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

3.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_3) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานและคุณภาพงานที่กำหนดหรือให้เกินจากมาตรฐานที่กำหนด

4. **ทำงานเป็นทีม (X_4)** หมายถึง การทำงานโดยมีพฤติกรรมที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่นและมีความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

5. **การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (X_5)** หมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้เพื่อพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอีก ทั้งยังรู้จักพัฒนา ปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (สำนักงานสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร, **คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ** (กลุ่มงานระบบบริหารและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล, (2556), ข2-ข6.)

ตัวแปรตาม (Y_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับความสุขของครูตามแนวคิดของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ 1) สุขภาพดี 2) ผ่อนคลายดี 3) น้ำใจดี 4) จิตวิญญาณดี 5) ครอบครัวดี 6) สังคมดี 7) ใฝ่รู้ดี 8) สุขภาพเงินดี 9) การงานดี ดังรายละเอียดดังนี้

1. **สุขภาพดี (Happy : Y_1)** หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมการบริโภคที่ดีเหมาะสม มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง คือ ภาวะอ้วนลงพุง ออกกำลังกาย สดชื่น ดีมีเครื่องดีมีแอลกอฮอล์และความพึงพอใจต่อสุขภาพกาย

2. **ผ่อนคลายดี (Happy Relax : Y_2)** หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พึงพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเองและทำให้ชีวิตง่ายสบายๆ คือ ความพอเพียงในการพักผ่อน กิจกรรมผ่อนคลาย ความเครียด ชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวัง และการจัดการกับปัญหาในชีวิต

3. **น้ำใจดี (Happy Heart : Y_3)** หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวมและมีเมตตากับคนรอบข้าง คือ ความรู้สึกเอื้ออาทร การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์เหมือนพี่เหมือนน้อง การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนการทำงาน การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมและการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

4. **จิตวิญญาณดี (Happy Soul : Y_4)** หมายถึง การที่บุคคลมีความตระหนักถึงคุณธรรมและศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้และมีความกตัญญูรู้คุณ คือ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทาน และการปฏิบัติกิจตามศาสนา การให้อภัย การยอมรับและการขอโทษ รวมถึงการตอบแทนผู้มีพระคุณ

5. **ครอบครัวดี (Happy Family : Y_5)** หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจและอ่อนโยนกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง คือ เวลาอยู่กับครอบครัว การทำกิจกรรม กับครอบครัวและมีความสุขกับครอบครัว

6. **สังคมดี (Happy Society : Y_6)** หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน การ

ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน สังคมสงบสุขและการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

7. ใฝ่รู้ดี (Happy Brain : Y₇) หมายถึง การที่บุคคลมีความตื่นตัว กระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาและพอใจที่จะแสดง ความทันสมัยอยู่เสมอ คือ การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ การพัฒนาตนเองและโอกาสในการพัฒนาตนเอง

8. สุขภาพเงินดี (Happy Money: Y₈) หมายถึง การที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับ จ่ายและการออมเงินในแต่ละเดือน คือ การผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ การชำระหนี้เงินออมและความเพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้รับ

9. การงานดี (Happy work-life : Y₉) หมายถึง การที่บุคคลมีความสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพันและความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร คือ ความสุขต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร การได้รับการดูแลด้านสุขภาพ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน ความเหมาะสมของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงในอาชีพ ความเสี่ยงจากการทำงาน การลาออกจากงาน การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ความถูกต้องของ การจ่ายค่าจ้าง ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้างและการทำงานอย่างมีความสุข (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (นครปฐม: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด, 2555), 30-33.)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scales) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) และได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ในแบบสอบถามมีส่วนประกอบ รายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันและประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยมีคำตอบให้เลือก

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารตามแนวคิดของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความสุขของครูตามแนวคิดของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับตามแนวคิดลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale) (Rensis Likert, **New pattern of Management**, (New York: McGraw-Hill Book Company, 1961), 74.) โดยกำหนดค่าคะแนนของแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร/ความสุขของครูโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับที่ 2 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร/ความสุขของครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับน้อย มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับที่ 3 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร/ความสุขของครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับที่ 4 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร/ความสุขของครูโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับที่ 5 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร/ความสุขของครูโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

การสร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือ

ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครและได้ ขอคำชี้แนะ คำแนะนำจาก อาจารย์ผู้ควบคุมงานวิจัย มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อจัดสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดแนวคิดและกรอบการทำงานวิจัย เพื่อไปสู่การกำหนดโครงสร้างแบบสอบถามในตอนที่ 2 ประกอบด้วย สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) คุณธรรมและจริยธรรม 2) การบริการที่ดี 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) ทำงานเป็นทีม 5) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดของของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ 1) สุขภาพดี 2) ผ่อนคลายดี 3) น้ำใจดี 4) จิตวิญญาณดี 5) ครอบครัวดี 6) สังคมดี 7) ใฝ่รู้ดี 8) สุขภาพเงินดี 9) การงานดี

ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในแต่ละด้านและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบ แล้วนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(content validity) เพื่อปรับปรุง แก้ไข จุดบกพร่อง ส่วนวนการเขียนตามคำแนะนำ เพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของเนื้อหา (IOC: Index of Item – Objective Congruence) ในแบบสอบถาม โดยผลที่ได้ค่า (IOC: Index of Item – Objective Congruence) โดยมีค่า IOC ระหว่าง 0.6 – 1.00

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับแก้ แล้วนำมาทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนที่ไม่ใช่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 โรง โรงเรียนละ 2 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 30 คน

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีครอนบาค (Cronbach) (Lee J. Cronbach, *Essentials of Psychological Testing*, 3th ed. (New York: Harper & Row Publisher, 1974), 161.) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α =coefficient) โดยผลที่ได้ของค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.923

ขั้นตอนที่ 6 ปรับแก้ แบบสอบถามและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้จัดทำหนังสือถึงคณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย โดยผ่านหัวหน้าภาควิชา การบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อขอ ความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือ ขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาต เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนหรือรักษาการแทนโรงเรียนและข้าราชการครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยจะทำการติดต่อประสานกับโรงเรียนส่ง แบบสอบถามไปทางไปรษณีย์และเดินทางนำส่งแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้จัดให้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการแทนโรงเรียนและข้าราชการครูเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำข้อมูล ทั้งหมดมาเรียบเรียง จัดระเบียบข้อมูล ลงรหัสและทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อ คำนวณหาค่าสถิติดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา โดยเลือกเฉพาะฉบับที่ สมบูรณ์นำมาใช้ในการวิเคราะห์
2. นำข้อมูลมาเรียบเรียง จัดระเบียบลงรหัสข้อมูลในแบบสอบถาม ให้ค่าคะแนนและนำไปวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (ตารางค้ ทิพย์โยธา, *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*, (ภาควิชา คณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553), 23-44.)
3. นำผลวิเคราะห์เสนอเป็นตารางและบรรยาย อธิบายประกอบ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (กลุ่มกรุงธนใต้) สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (กลุ่มกรุงธนใต้) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัธยเลขคณิตมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านทำงานเป็นทีมและด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

2. ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (กลุ่มกรุงธนใต้) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดย พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัธยเลขคณิตมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ น้ำใจดี การงานดี ครอบครัวดี จิตวิญญาณดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพดี ผ่อนคลายดีและสุขภาพเงินดี

3. สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (กลุ่มกรุงธนใต้) ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยข้างต้น สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (กลุ่มกรุงธนใต้) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร(กลุ่มกรุงธนใต้) อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องเป็นบุคคลที่มีความเหมาะสมทั้งทางด้านคุณวุฒิ วัยวุฒิและประสบการณ์ ที่มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับผู้นำในยุคใหม่ ที่มีการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค วางแผนงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เปิดรับฟังแนวความคิดใหม่ๆ นำมาปรับ ประยุกต์ใช้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริฉัตร ช่อขิตได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัย พบว่า 1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยพบว่า ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร(กลุ่มกรุงธนใต้) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร(กลุ่มกรุงธนใต้) อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้ใช้ความรู้ ความสามารถ คุณธรรมและจริยธรรม การบริการที่ดี มุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำงานเป็นทีมและการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ใช้กำหนดทิศทาง เพื่อใช้เป็นแนวทางการการบริหารสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจในการทำงาน จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีทำให้ครูรู้สึกรักและผูกพันกับสถานศึกษา เพื่อร่วมงาน อีกทั้งยังทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ สวัสดิการ ผลตอบแทนและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความรู้สึกอันดีในสถานศึกษาจะช่วยลดความเครียดของครูได้เป็นอย่างดีและจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยความสุขที่เกิดขึ้นกับบุคลากรครูเป็นผลทำให้

สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขและสร้างประโยชน์ให้กับสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธารินทร์ รัชกร ,พงษ์นิมิตร พงษ์ภิญโญและพิมพ์พร จารุจิตร ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก การที่ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญความรู้สึก ความรักความผูกพันกับบุคลากรครู ทำให้ครูมีความสุขสบายใจและมีความภาคภูมิใจในการทำงานและยังทำให้บรรยากาศในที่ด้นนั้นเอื้อต่อการทำงาน ทำให้เต็มใจทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจอย่างสุดความสามารถและทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

3. สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร(กลุ่มกรุงธนใต้) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารยึดถือจริยธรรม และจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อหน้าที่มีอุดมการณ์ อุทิศความสุขส่วนตน มุ่งมั่นในการทำงานปฏิบัติตามแผนงานเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่สูงและได้บริหารงานในด้านต่างๆ ตามกฎเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด โดยผ่านการอบรมและพัฒนาแต่ละหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ อีกทั้งยึดถือและนำแนวความคิดสมรรถนะผู้บริหารข้าราชการกรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ด้าน เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของนภารัตน์ หอเจริญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ทั้งนี้ อาจเนื่องจากผู้บริหารมีภาวะการเป็นผู้นำที่ดี บริหารงานด้วยความใส่ใจให้ความสำคัญกับบุคลากรครูทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สุขภาพมีผลทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของกาซิมซาดีส (Ghasemzadeh) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันทางจิตใจของครู ความสุขของครูและองค์กร ภูมิอากาศ: การใช้แบบจำลองครูโรงเรียนสองระดับและสอดคล้องกับงานวิจัยของสภาพ พุทธิพิฏกุล ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารได้นำแนวความคิดสมรรถนะผู้บริหารของกรุงเทพมหานครเป็นแนวทางและกรอบในการทำงาน จึงส่งผลให้ระดับความสุขของครูเป็นไปในทิศทางที่ดีเช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ แนวทางในการศึกษางานวิจัยในครั้งต่อไป มีรายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร(กลุ่มกรุงธนใต้) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานทางด้านวิชาการที่มีองค์ความรู้ใหม่ๆ นำมาปรับ ประยุกต์ใช้ โดยนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดียิ่งขึ้น

2. จากการศึกษาความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (กลุ่มกรุงธนใต้) สุขภาพเงินดีมีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม จัดกิจกรรม เสริมสร้างแนวทางการบริหารการเงินให้กับบุคลากรครู พร้อมทั้งสนับสนุนให้ครูพัฒนาและเพิ่มศักยภาพให้กับตนเอง เพื่อนำไปต่อยอดในการเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนขั้นเงินเดือน

3. ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสัมพันธ์กับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (กลุ่มกรุงธนใต้) สมรรถนะของผู้บริหารด้านการบริการที่ดีมีความสัมพันธ์กับความสุขของครูด้านน้ำใจดีสูงที่สุดดังนั้นผู้บริหารกับครู ควรส่งเสริมสนับสนุน ยกกระดับด้านการบริการ โดยเน้นทางด้านความเป็นมิตรและมีอัธยาศัยที่ดี สร้างจิตสำนึกในงานด้านการบริการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ สถานศึกษาและส่วนรวมต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาและค้นคว้าและเรียบเรียงงานวิจัยข้างต้น เพื่อประโยชน์ในการค้นคว้าของผู้ที่สนใจ ผู้วิจัยขอเสนอแนะการวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารเพิ่มเติมในด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและความสุขของครูด้านสุขภาพเงินดีเพิ่มเติม

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร(กลุ่มกรุงธนใต้)

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร(กลุ่มกรุงธนใต้)

4. ควรมีการศึกษาวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูในเขตพื้นที่อื่น

บรรณานุกรม

- เกียรตินันต์ ล้วนแก้ว, “เมื่อThailand 4.0ถูกขับเคลื่อนด้วย Education 2.0,” วารสารสานปัญญา 26, 12 (มีนาคม 2560): 4.
- ดำรงค์ ทิพย์โยธา, การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS, (ภาควิชาคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553), 23-44.
- แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๙), ข.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ 8 (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2543), 60.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานয়รัฐมนตรี, “สรุปสาระสำคัญ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔,” 1-3.
- สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์, การศึกษาในมุมมองใหม่, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI: ทีดีอาร์ไอ), เข้าถึงเมื่อ 2 เมษายน 2562, เข้าถึงได้จาก <https://tdri.or.th/2014/07/bangkokbiz-2014-07->
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, “กรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2574,” 4.
- สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2546 – 2569), 5.
- สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2564, กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ ส่วนนโยบายและแผนการศึกษา, (2564), 14.
- Rensis Likert, **New pattern of Management**, (New York: McGraw-Hill Book Company, 1961), 74.
- Lee J. Cronbach, **Essentials of Psychological Testing**, 3th ed. (New York: Harper & Row Publisher, 1974), 161.

การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ
โดยใช้เกมการศึกษา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2
DEVELOPMENT OF MATH LEARNING ACTIVITY SERIES ON ADDITION AND
SUBTRACTION BY USING EDUCATIONAL GAME
FOR PRIMARY EDUCATION 2 STUDENTS

วิมลณัฐ เหมทานนท์*

รศ.พิเศษ พล.โท ดร. วีระ วงศ์สรรค์**

ดร.ธนาตล สมบูรณ์***

วันรับ 11 / มกราคม / 2566

ตรวจสอบ 18 / มกราคม / 2566

ตอบรับ 25 / มกราคม / 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ โดยใช้เกมการศึกษาสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์80/80 ศึกษาดัชนีประสิทธิผลทางการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ โดยใช้เกมการศึกษา และศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ โดยใช้เกมการศึกษา

การวิจัยเชิงทดลอง กลุ่มประชากรเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านหาดหงส์ จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ชุดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ โดยใช้เกมการศึกษาสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่2 แผนการจัดการเรียนรู้ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแบบวัดความพึงพอใจที่มีต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ โดยใช้เกมการศึกษา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ชุดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ โดยใช้เกมการศึกษาสำหรับนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 มีประสิทธิภาพ (E1/E2) เท่ากับ 81.63/85.83 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ค่าดัชนีประสิทธิผลของชุดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ โดยใช้เกมการศึกษาสำหรับนักเรียน

* นักศึกษาปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

E-mail: wimonnat2562@gmail.com โทร: 095-0353739

** อาจารย์ที่ปรึกษา ภาควิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

E-mail : weera_w123@hotmail.com

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 มีค่าเท่ากับ 0.7837 แสดงว่าเมื่อนำชุดกิจกรรมการเรียนรู้ไปใช้ สามารถพัฒนาความก้าวหน้าทางการเรียน คิดเป็นร้อยละ 78.37 และนักเรียนมีความพึงพอใจ ต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ โดยใช้เกมการศึกษา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ความสำคัญ: ชุดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เกมการศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: To develop a math learning activity series on addition and subtraction using educational games for Primary Education 2 students to be effective according to the 80/80 criteria; To study the math learning effectiveness index of Primary Education 2 students by using the math learning activity set on addition and subtraction by using educational game; and To study the students satisfaction with the math learning activity set on addition and subtraction by using educational game.

This quasi-experimental research. The population group was Primary Education 2 students at Ban Had Hong School, totaling 20 students. Research instruments were math learning activity series on addition and subtraction by using educational games for Primary Education 2 students; learning management plan; achievement test; and satisfaction measure on mathematics learning activity series on addition and subtraction by using educational game for Primary Education 2 students. The statistics used to analyze the data were the arithmetic mean, and the Standard Deviation.

The results of the research found that: An effective math learning activity series on addition and subtraction by using educational games for Primary Education 2 students, was higher than the specified threshold (E1/E2), equal to 81.63/85.83; The index of effectiveness of the math learning activity set on addition and subtraction by using educational game for Primary Education 2 students was 0.7709 when the students used the math learning activity set on addition and subtraction by using educational game for Primary Education 2 students. Educational games for Primary Education 2 students showed progress in their studies, accounted for 77.09 percent; and the students' satisfaction with the math learning activity series on addition and subtraction by using educational game for primary school Primary Education 2 students overall, was at a high level.

Keywords: Math Learning Activity Series, Educational Game

บทนำ

คณิตศาสตร์มีความสำคัญในการดำรงชีวิตประจำวันและพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ให้ดีขึ้น นอกจากนี้คณิตศาสตร์ยังทำให้เป็นคนที่มีคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับเด็ก และเยาวชนมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการศึกษาจะนำไปสู่ความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยเฉพาะปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีผลทำให้วัตถุมิมีบทบาทในการอำนวยความสะดวกแก่คนเราเพิ่มมากขึ้นในด้านการศึกษา วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนถูกนำมาใช้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ง่าย สะดวกและรวดเร็ว แต่มีผลต่อความสามารถทางการคิดคำนวณทางคณิตศาสตร์ ดังนั้นสาระคณิตศาสตร์จึงกำหนดเป็น วิชาสำคัญในการเรียนรู้ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และได้กำหนดจุดประสงค์ในหลักสูตรให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถในการคิดคำนวณ สามารถนำคณิตศาสตร์ไปใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ และในการดำเนินชีวิตให้มีคุณภาพ จึงมุ่งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ ในคณิตศาสตร์พื้นฐาน และมีทักษะในการคิดคำนวณ รวมทั้งรู้จักคิดอย่างมีเหตุผลพร้อมแสดงความคิดเห็นออกมาอย่างเป็นระบบสมเหตุสมผล รู้คุณค่าของคณิตศาสตร์ มีเจตคติที่ดีต่อคณิตศาสตร์ สามารถนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะทางคณิตศาสตร์ ที่ได้จากการเรียนคณิตศาสตร์ไปใช้ในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ และใช้ ในชีวิตประจำวัน

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง การบวก ลบ โดยใช้เกมการศึกษา เพื่อพัฒนานักเรียนด้านความรู้ ความเข้าใจในคณิตศาสตร์ขั้นพื้นฐานพัฒนาทักษะการคิดคำนวณ ทำให้ผลสัมฤทธิ์สาระคณิตศาสตร์สูงขึ้น และเพื่อให้นักเรียนเกิดเจตคติ ที่ดีต่อวิชาคณิตศาสตร์ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อหาประสิทธิภาพของการพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ โดยใช้เกมการศึกษา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80
2. เพื่อศึกษาดัชนีประสิทธิผลทางการเรียนคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ โดยใช้เกมการศึกษา
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ โดยใช้เกมการศึกษา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

วิธีการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง กลุ่มประชากรเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านหาดหงส์ จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ (1) ชุดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ โดยใช้เกมการศึกษาสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 (2) แผนการจัดการเรียนรู้ (3) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (4) แบบวัดความพึงพอใจที่มีต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ

โดยใช้เกมการศึกษา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของชุดการพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ โดยใช้เกมการศึกษา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 มีดังนี้

คะแนนระหว่างการทำทดลองโดยชุดการพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ โดยใช้ เกมการศึกษา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 (E_1) แบบภาคสนาม (1:100)							
คนที่	Pretest (30 คะแนน)	ชุดที่ 1	ชุดที่ 2	ชุดที่ 3	ชุดที่ 4	รวม	Posttest (30 คะแนน) (E_2)
1	14	8	8	9	10	35	22
2	12	9	10	8	10	37	23
3	13	9	8	7	10	34	25
4	11	10	9	9	9	37	26
5	12	8	8	8	8	32	27
6	11	7	9	7	7	30	28
7	9	8	7	6	8	29	30
8	8	9	8	7	7	31	28
9	9	7	8	7	9	31	28
10	10	4	10	8	8	30	27
11	10	6	6	9	9	30	25
12	11	8	7	8	7	30	24
13	8	7	8	7	8	30	28
14	8	9	8	8	9	34	24
15	9	8	7	6	8	29	30
16	11	7	8	8	10	33	23
17	12	8	9	9	10	36	25
18	8	9	10	9	10	38	25
19	11	10	9	8	8	35	24
20	10	10	8	4	10	32	23
รวม	207	161	152	175	81	653	515

รวมร้อยละเฉลี่ย	81.63	85.83
ประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ E_1 / E_2 เท่ากับ 81.63/85.83		

จากตารางที่ 1 พบว่า ชุดกิจกรรมที่พัฒนาขึ้น มีค่าประสิทธิภาพของกระบวนการ เท่ากับ 81.63 และค่าประสิทธิภาพของผลลัพธ์ เท่ากับ 85.83 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 80/80 แสดงว่า ประสิทธิภาพของกระบวนการของ ชุดกิจกรรมสูงกว่าเกณฑ์ ร้อยละ 2.03 และประสิทธิภาพของผลลัพธ์สูงกว่าเกณฑ์ ร้อยละ 7.29

สรุปได้ว่า ชุดกิจกรรมที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพ E_1 / E_2 เท่ากับ 81.63/85.83 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 80/80 แสดงว่าชุดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ โดยใช้เกมการศึกษา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้

ตอนที่ 2 ผลการหาดัชนีประสิทธิผลของชุดการพัฒนาทางการเรียนคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ โดยใช้เกมการศึกษา

ตารางที่ 2 แสดงการหาดัชนีประสิทธิผลทางการเรียนคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ โดยใช้เกมการศึกษา

ผลรวมของคะแนน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ก่อนเรียน)		ผลรวมของคะแนน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (หลังเรียน)		ค่าดัชนีประสิทธิผล (Effectiveness Index : E.I.)	
คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ	E.I.	ร้อยละ
207	34.50	515	85.83	0.7837	78.37

จากตารางที่ 2 พบว่า ชุดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ โดยใช้เกมการศึกษา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านหาดหงส์ ตำบลท่าข้าม อำเภอนาทะ จังหวัดชุมพร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 20 คน ก่อนเรียนด้วย ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถทำคะแนน จากการทดสอบก่อนเรียน ด้วยแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีคะแนนเต็ม 30 คะแนน ได้คะแนน รวมของนักเรียน ทั้งหมด 207 คะแนน มีคะแนนเฉลี่ย 10.35 คะแนน และหลังเรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถทำคะแนนรวมจากการทดสอบด้วยแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชุดเดิม ได้คะแนนรวมของนักเรียนทั้งหมด 515 คะแนน มีคะแนนเฉลี่ย 25.75 คะแนน หาค่าดัชนีประสิทธิผลประสิทธิภาพทางการเรียนคณิตศาสตร์ ได้เท่ากับ 0.7837 แสดงว่าหลังจากใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้เรียนมีคะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ 78.37 เป็นไปตามสมมติฐาน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ โดยใช้เกมการศึกษา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

ในการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ที่มีต่อการเรียนหลังจากการใช้ชุดการพัฒนาทางการเรียนคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ โดยใช้เกมการศึกษา ครั้งนี้ ผู้วิจัยแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยรวมดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ โดยใช้เกมการศึกษา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

รายการประเมิน		N = 20		ระดับความพึงพอใจ
		μ	S. D.	
1.	ชุดกิจกรรมทำให้นักเรียนรู้สึกสนุกสนานในการเรียนรู้คณิตศาสตร์	4.00	0.79	มาก
2.	ชุดกิจกรรมส่งเสริมให้มีการปฏิบัติกิจกรรมอย่างเต็มที่	3.90	0.91	มาก
3.	กิจกรรมแต่ละชุดน่าสนใจ เรียนรู้ได้ง่าย	3.80	0.95	มาก
4.	เนื้อหาไม่ยากหรือง่ายจนเกินไป	4.00	0.79	มาก
5.	มีรูปแบบการพิมพ์สวยงาม น่าสนใจ	4.05	0.83	มาก
6.	ชุดกิจกรรมส่งเสริมการแก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผล	3.90	1.02	มาก
7.	ชุดกิจกรรมกระตุ้นให้มีการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์	3.85	0.99	มาก
8.	ชุดกิจกรรมช่วยให้แก้ปัญหาย่อยอย่างเป็นลำดับขั้นตอน	4.15	0.81	มาก
9.	ชุดกิจกรรมส่งเสริมความเข้าใจ ในการเรียนคณิตศาสตร์	3.90	0.91	มาก
10.	ชุดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการฝึกฝนทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์	3.90	0.97	มาก
รวมเฉลี่ย		3.95	0.90	มาก

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย μ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S. D.) ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ โดยใช้เกมการศึกษา โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ชุดกิจกรรมช่วยให้แก้ปัญหาย่อยอย่างเป็นลำดับขั้นตอน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มีรูปแบบการพิมพ์สวยงาม น่าสนใจ อยู่ในระดับมาก เนื้อหาไม่ยากหรือง่ายจนเกินไป อยู่ในระดับมาก และ ชุดกิจกรรมส่งเสริมการแก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผล อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล รวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยนำแบบทดสอบ และแบบสอบถาม การเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ โดยใช้เกมการศึกษาสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ไว้ดังนี้

1. การหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ โดยใช้เกมการศึกษา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ชุดกิจกรรมที่พัฒนาขึ้น มีค่าประสิทธิภาพของกระบวนการเท่ากับ 81.63 และค่าประสิทธิภาพของผลลัพธ์ เท่ากับ 85.83 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 80/80 แสดงว่าประสิทธิภาพของกระบวนการของชุดกิจกรรมสูงกว่าเกณฑ์ ร้อยละ 2.04 และประสิทธิภาพของผลลัพธ์สูงกว่าเกณฑ์ ร้อยละ 7.29

สรุปได้ว่า ชุดกิจกรรมที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพ E_1/E_2 เท่ากับ 81.63/85.83 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 80/80 แสดงว่าชุดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ โดยใช้เกมการศึกษา สำหรับนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้

2. การหาดัชนีประสิทธิผลทางการเรียนคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ โดยใช้เกมการศึกษา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านหาดหงส์ ตำบลท่าข้าม อำเภอนาทม จังหวัดอุดรธานี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 20 คน ก่อนเรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถทำคะแนนจากการทดสอบก่อนเรียนด้วยแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีคะแนน เต็ม 30 คะแนน ได้คะแนนรวมของนักเรียน ทั้งหมด 207 คะแนน มีคะแนนเฉลี่ย 10.35 คะแนน และหลังเรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถทำคะแนนรวมจากการทดสอบด้วยแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชุดเดิม ได้คะแนนรวมของนักเรียนทั้งหมด 515 คะแนน มีคะแนนเฉลี่ย 25.75 คะแนน หาค่าดัชนีประสิทธิผลประสิทธิผลทางการเรียนคณิตศาสตร์ ได้เท่ากับ 0.7837 แสดงว่าหลังจากใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้เรียนมีคะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ 78.37

3. ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ โดยใช้เกมการศึกษา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ชุดกิจกรรมช่วยให้แก้ปัญหาอย่างเป็นลำดับขั้นตอน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มีรูปแบบการพิมพ์สวยงาม น่าสนใจ อยู่ในระดับมาก เนื้อหาไม่ยากหรือง่ายจนเกินไป อยู่ในระดับมาก ชุดกิจกรรมส่งเสริมการแก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผล อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. เมื่อทดลองใช้เกมไปแล้วควรจะได้มีการปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องที่พบขณะทดลอง เพื่อให้เกมนั้นมีประสิทธิภาพ และมีข้อผิดพลาดให้น้อยที่สุด และเกิดประสิทธิผลดีขึ้น
2. ควรเอาใจใส่ การทำกิจกรรม และควรสังเกตพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ขณะปฏิบัติกิจกรรม เพื่อกระตุ้นนักเรียนให้ตื่นตัวในการปฏิบัติกิจกรรม และคอยเสริมในส่วนที่ยังบกพร่องให้สมบูรณ์
3. การสอนโดยใช้เกมเป็นการสอนที่ให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วม และปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง ซึ่งควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สภาพความพร้อมทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติ ของนักเรียน

4. ควรมีการเสริมแรงเพื่อแสดงให้เห็นว่า ความคิดของนักเรียนมีคุณค่า และเป็นประโยชน์โดยการให้กำลังใจ กล่าวชมเชย ยกย่องขณะนักเรียนปฏิบัติกิจกรรมนั้นเสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว เพื่อให้นักเรียนมีกำลังใจในการทำกิจกรรมอื่น ๆ ต่อไป

5. ควรเสริมให้นักเรียนคิดเกมสำหรับเล่นในเวลาว่างจะมีประโยชน์ในด้านการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการเรียนเนื้อหาใหม่ ๆ ต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมคณิตศาสตร์ โดยใช้เกม เพื่อแก้ไขข้อผิดพลาดทางด้านทักษะการคิดคำนวณอื่น ๆ ต่อไป เช่น ความคงทน ความมีวินัยในตนเองความรับผิดชอบ และเจตคติที่ดีต่อวิชาคณิตศาสตร์

2. ควรมีการเลือกเนื้อหาของรายวิชาต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับกิจกรรม

3. ควรมีการศึกษาลักษณะการจัดกิจกรรมคณิตศาสตร์ โดยใช้เกมที่มีต่อทักษะด้านการคิดคำนวณในการเรียนการสอนคณิตศาสตร์เรื่องอื่น ๆ และระดับชั้นอื่น ๆ ต่อไป

4. ควรมีการปรับปรุงเกม แล้วทดลองผลการจัดกิจกรรมทางด้านอื่น เพื่อพัฒนาปรับปรุงเกมที่มีอยู่แล้วให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น

บรรณานุกรม

กชกร พัฒเสมอ. (2558). การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารระคน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เครือวัลย์ แดงโสภา. (2556). การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้เรื่อง ความหลากหลายทางชีวภาพในอ่างเก็บน้ำคลองลำกง อำเภอนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์ โรงเรียนบ้านยางลาด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2556 ได้รับทุนสนับสนุนงานวิจัยประเภททั่วไป ปีงบประมาณ 2556 มหาวิทยาลัยเพชรบูรณ์

จันทิมา เมยประโคน. (2555). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจในการเรียนวิชาศิลปะ เรื่อง การสร้างสรรค์จากเศษวัสดุ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบ 4 MAT. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (ศิลปศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ

Factors Affecting Transfer of Short-Training Program

Among Professional Nurses

สุภาณี เขียวสม*

ดร.อรนุช พงศ์พิบูลธรรม**

วันรับ 16 / มกราคม / 2566

ตรวจสอบ 27 / มกราคม / 2566

ตอบรับ 31 / มกราคม / 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะของผู้เข้าฝึกอบรม ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยความสามารถกับการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ 4) เพื่อสร้างสมการทำนายการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพจากปัจจัยคุณลักษณะของผู้เข้าฝึกอบรม ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยความสามารถ ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพสังกัดฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำนวน 2,022 คน เริ่มต้นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างและใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 330 คน เป็นพยาบาลวิชาชีพที่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม ระยะเวลาตั้งแต่ 4-15 วัน ซึ่งจัดโดยงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีระดับการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการใช้ความรู้ในการทำงานสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการใช้ทักษะในการทำงาน และด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ตามลำดับ นอกจากนี้การถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กับตัวแปรปัจจัยคุณลักษณะของผู้เข้าฝึกอบรม ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยความสามารถ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis: Stepwise) เมื่อสร้างสมการทำนายการถ่ายโอนความรู้ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลมี 3 ปัจจัย

* นักศึกษา หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และองค์กร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

E-mail lookchin627@gmail.com

** รองศาสตราจารย์, อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และองค์กร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

คือ ปัจจัยคุณลักษณะของผู้เข้าฝึกอบรม ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยความสามารถ โดยทั้งสามปัจจัยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 67 (Adjusted $R^2 = 0.67$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การฝึกอบรม, การถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรม, ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรม

Abstract

The research study aimed to 1) study knowledge transfer from the training programs provided to the professional nurses 2) study the factors influencing knowledge transfer from the training programs provided to the professional nurses 3) study the relationship between the trainees's characteristics factors, motivation factors, work environment factors and ability factors with transfer knowledge from these training programs 4) create an equation to predict knowledge transfer from these training programs based on the characteristics factors, motivation factors work environment factors and ability factors. The population in this study 2,022 professional nurses in the nursing department, King Chulalongkorn Memorial Hospital. This Quantitative research started by using the random sample approach and selected 330 professional nurses who participated in the 4-15 day training course organized by the Human Resources Development nursing department of the hospital. The research instrument was a questionnaires. Results showed that overall, there was a high level of knowledge transfer from the training. Considering each aspect, it found that the aspect of using knowledge at work was the highest, followed by the use of work skills and having a good attitude towards work, respectively. In addition, the correlation results of knowledge transfer from the overall training programs was statistically significant at .01 with the trainee's attribute variables including trainee's characteristics factors, motivation factors, work environment factors and ability factors. The correlation coefficients can perform as well as the multiple regression analysis to create the equations to predict knowledge transfer using a stepwise approach, it was found that there were three influencing factors that show statistical significant at .01 which were trainee's characteristics factors, motivation factors and ability factors. All three factors were able to predict 67% (Adjusted $R^2 = 0.67$)

Keywords: training, knowledge transfer from training, factors influencing knowledge transfer from training, professional nurse

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงขององค์กรในศตวรรษที่ 21 องค์กรถูกขับเคลื่อน และก้าวสู่การเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่าสังคมฐานความรู้ (Knowledge-Base Society) ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Base Economy) และนวัตกรรม (Innovation) ชูชัย สมธิไกร (2556) รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วภายใต้สภาพการณ์ต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมภายนอกทั้งสังคม เศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย เทคโนโลยี และการแข่งขัน สิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบโดยตรงกับธุรกิจ และองค์กรต้องปรับตัวให้สอดคล้องตามการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทั้งในภาพรวม และระดับย่อยขององค์กร (ยุวดี ศิริทรัพย์, 2560) ดังนั้นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่งในการคาดการณ์ทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ

ปัจจุบันประเทศไทยดำเนินการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (นับตั้งแต่ พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมุ่งหวังให้ประเทศมีเทคโนโลยี และนวัตกรรมที่ทันสมัยในยุคไทยแลนด์ 4.0 นี้ รัฐบาลได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ระยะเวลาตั้งแต่ พ.ศ. 2560 ถึง พ.ศ.2579 โดยประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง 2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และสร้างเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 4) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคม 5) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 6) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ผู้บริหารและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่ละองค์กรจึงต้องออกแบบกลยุทธ์การพัฒนาคนในทุกมิติให้สอดคล้องกับการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การเปลี่ยนแปลงทางกฎหมาย สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคนทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การให้การศึกษา การศึกษาดูงาน เป็นต้น (เพ็ชรี รูปะวิเชตร, 2554)

พยาบาลวิชาชีพเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของบริการด้านสาธารณสุข (กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ, 2561) ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในวิชาชีพพยาบาลจะต้องส่งเสริมการฝึกอบรม การพัฒนา และการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พยาบาลมีความรู้ที่ทันสมัย มีทักษะความชำนาญ เฉพาะด้านในวิชาชีพ มีทัศนคติที่ดีต่อบริการด้านสุขภาพ และมีความผูกพันต่อองค์กร จึงต้องดำเนินการอย่างมีแบบแผน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมทั้งมีมาตรฐานเทียบเคียงได้ในระดับสากล ซึ่งการฝึกอบรมยังเป็นวิธีการหนึ่งที่ได้รับนิยมนิยมในปัจจุบัน เมื่อมีการลงทุนในด้านการฝึกอบรม และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ย่อมมีความคาดหวังเกี่ยวกับผลตอบแทนจากการลงทุน ซึ่งเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องติดตามว่าผู้เข้าฝึกอบรมสามารถนำความรู้ (Knowledges) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitude) ที่ได้จากการเรียนรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ (Tannenbaum & Yuki, 1992) หรือเรียกว่า “การถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรม”

การถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมเป็นสิ่งที่นักวิชาการสนใจศึกษาอย่างต่อเนื่อง และนักวิชาการมักมุ่งศึกษาในปัจจัยที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนความรู้มากกว่าการศึกษาการประเมินผลการถ่ายโอนความรู้โดยตรง อาทิ เช่น Baldwin and Ford (1988) ศึกษาเรื่องการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรมในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมพบว่า การถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรมเกิดขึ้นเพียงร้อยละ 10 จากงบการลงทุนทั้งหมดเท่านั้น และ Wexley and Latham (2002) ศึกษาพบว่า การถ่ายโอนความรู้จะเกิดขึ้นทันทีภายหลังการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 40 เมื่อระยะเวลาหลังการฝึกอบรมผ่านไปแล้ว 6 เดือน การถ่ายโอนความรู้คงเหลือร้อยละ 25 และคงเหลือเพียงร้อยละ 15 เมื่อระยะเวลาผ่านไป 1 ปี นอกจากนี้ Wijk Jansen และ Lyles (2008) ศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์เพียง ร้อยละ 22 ระหว่างการถ่ายโอนความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Hutchins (2009) ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรมในองค์กร ภายหลังการฝึกอบรม 90 วัน พบว่าผู้เข้าฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ น้อยกว่า ร้อยละ 40 ต่อมานักวิชาการในรุ่นหลังจึงศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่องโดยศึกษาเชิงลึกถึงปัจจัยรายด้านที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม เช่น ปัจจัยแรงจูงใจ การออกแบบการ ฝึกอบรม ปัจจัยสภาพแวดล้อมในงาน เป็นต้น (Bates, Holton III, & Hatala, 2012; Abed, Mansur, & Saleh, 2015; Ignatavicius & Chung, 2016; Eid & Quinn, 2017; Ma, Bai, Bai, Ma, Yang & Li, 2018)

การถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยเกิดได้จากหลายปัจจัย ดังงานวิจัยของ ดารารัตน์ ศรีธรรมพินิจ (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีการถ่ายโอน การเรียนรู้จากการฝึกอบรมในหลักสูตรระยะยาวของโรงพยาบาลศิริราช พบว่าพยาบาลผู้รับการฝึกอบรมได้รับความรู้และทักษะจากการฝึกอบรมอยู่ในระดับสูง แต่ระดับการถ่ายโอนการเรียนรู้ในระดับปานกลาง นอกจากนี้คณะผู้วิจัย ได้แก่ เรมวอล นันทศุภวัฒน์, อาริวรรณ กลั่นกลั่น, นันชัย เลิศวัฒนวิลาศ, นุศร จิตวิธา และมัลลิกา อุดมสิน (2558) กล่าวถึงงานวิจัยบทเรียนจากการถ่ายโอนความรู้ภายหลังการฝึกอบรมเฉพาะทางของศูนย์บริการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยวัดระดับการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรมไปแล้ว 1 ปี พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้ในระดับสูง ขณะเดียวกันพบปัญหาในการติดตามได้ยาก เนื่องจากผู้อบรมอยู่กระจัดกระจายหลายหน่วยงาน รวมถึงภาระงานที่มากทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมไม่สามารถส่งข้อมูลย้อนกลับมาได้ครบถ้วน และการประเมินผล 360 องศา ร่วมกับหน่วยงานของผู้เข้าฝึกอบรมเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยาก ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากสำนักสรีรพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์พบว่าส่วนใหญ่ การฝึกอบรมในภาครัฐมีงบประมาณครอบคลุมเฉพาะการประเมินผลการศึกษาในระดับปฏิบัติการเท่านั้น (Siripattana Training Center, National Institute of Development Administration, 2559 อ้างถึงในนิสดารัก เวชยานนท์, 2559: 183) อย่างไรก็ตามฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ เป็นองค์กรในสังกัดของสภากาชาดไทย ซึ่งเห็นความสำคัญของการฝึกอบรม ตั้งแต่กระบวนการปฐมนิเทศ (Orientation) รวมทั้งการฝึกอบรม และการพัฒนาตามแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Training and

Development) และสนับสนุนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) ในทุกระดับ อันเป็นลักษณะเฉพาะซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมอาจแตกต่างจากองค์ภาครัฐและภาคเอกชนอื่น

ผู้วิจัยเป็นผู้ปฏิบัติงานในงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลของฝ่ายการพยาบาล จึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ เพื่อทราบปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำมาใช้ในการส่งเสริมปัจจัยเหล่านั้นในการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะของผู้เข้าฝึกอบรม ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยความสามารถกับการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ
4. เพื่อสร้างสมการทำนายการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ จากปัจจัยคุณลักษณะของผู้เข้าฝึกอบรม ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานและปัจจัยความสามารถ

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยคุณลักษณะของผู้เข้าฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์กับการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยความสามารถมีความสัมพันธ์กับการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยคุณลักษณะของผู้เข้าฝึกอบรม ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยความสามารถ สามารถร่วมกันทำนายการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพได้

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพเป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่สังกัดในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ที่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม จัดโดยงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำนวนทั้งสิ้น 2,022 คน

ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นไปตามโอกาสทางสถิติ (Probability Sampling) ด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และดำเนินการสุ่มจากประชากรโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 322 คน เนื่องจากมีพยาบาลวิชาชีพที่สังกัดในฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ผู้รับการฝึกอบรม ตั้งแต่ 4-15 วัน ขึ้นไป 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ผู้เข้าฝึกอบรมระหว่างวันที่ 5 มีนาคม 2561 ถึง วันที่ 22 มิถุนายน 2561 จำนวน 172 คน กลุ่มที่ 2 ผู้เข้าฝึกอบรมระหว่างวันที่ 8 มกราคม 2562 ถึง วันที่ 28 มีนาคม 2562 จำนวน 177 คน รวมทั้งสิ้น 349 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ได้พัฒนาจากแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย เพศ อายุระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุงานในตำแหน่ง ประเภทหน่วยงาน และการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการรับรู้การถ่ายโอนความรู้ ซึ่งผู้วิจัยนำแบบวัดการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของ ธวัช ธนสมบูรณ์ (2556) และ นภาพรณ จ้อยชาร์ตัน (2558) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.88 และ 0.95 ตามลำดับ และผู้วิจัยนำมาพัฒนาและปรับใช้ให้เหมาะสมกับงานวิจัยในครั้งนี้ เพื่อศึกษาระดับการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมจากการประเมินผู้เข้าฝึกอบรมทั้งหมด 10 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแอลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.89

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรม ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของ ณฐวรรณ เมธรุจกานนท์(2558) ซึ่งพัฒนามาจาก Yamnil (2001) ซึ่งได้แปลย้อนกลับจาก Holton และคณะ (2000) และได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงภาษาด้วยวิธีการแปลข้ามวัฒนธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.90 ผู้วิจัยจึงนำมาพัฒนาและปรับใช้ให้เหมาะสมกับงานวิจัยในครั้งนี้ โดยแบ่งโครงสร้างเนื้อหาในแบบสอบถามที่ใช้วัดการรับรู้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรม ได้แก่ 4 ปัจจัย รวมทั้งหมด 16 ด้าน และมีข้อคำถามทั้งหมด 53 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแอลฟาครอนบาคเท่ากับ 0.93

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการโดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ภายหลังจากได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ของคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยทำหนังสือเรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ขออนุมัติชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย และขออนุญาตรวบรวมข้อมูลการวิจัย

2. รวบรวมรายชื่อผู้เข้าฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร จัดโดยงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฝ่ายการพยาบาลระยะเวลา ตั้งแต่ 4-15 วัน ระหว่างวันที่ 5 มีนาคม 2561 ถึง วันที่ 22 มิถุนายน 2561 หรือระหว่าง วันที่ 8 มกราคม 2562 ถึง วันที่ 28 มีนาคม 2562

3. ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลโดยทอแบบสอบถามออกไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 349 ฉบับ และขอรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง ได้รับการตอบกลับ จำนวน 335 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 95.98 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทุกฉบับ พบแบบสอบถามที่สมบูรณ์ และนำมาวิเคราะห์ได้ จำนวน 330 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.56

4. ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์แล้วจึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อนำเสนอ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ระดับการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ และระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis)

1. การทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้เข้าฝึกอบรมกับการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานกับการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสามารถกับการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient: r)

2. การสร้างสมการทำนายการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพจากปัจจัยคุณลักษณะของผู้เข้าฝึกอบรม ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยความสามารถโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ตามข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

เพื่อทดสอบว่าตัวแปรอิสระ (Independent Variables) หรือ ตัวแปรทำนาย (Predicted Variables) ทุกตัว ต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูงเพื่อป้องกันปัญหาความสัมพันธ์ภายในตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity)

สรุปผลการวิจัย

การถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรม

ระดับการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาล จุฬาลงกรณ์ ซึ่งจัดโดยงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฝ่ายการพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมมีระดับ การถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการใช้ความรู้ในการ ทำงานสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการใช้ทักษะในการทำงาน และด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านการใช้ความรู้

การถ่ายโอนความรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ด้านการใช้ความรู้ในการทำงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ กล่าวว่า “หลังจากเข้าร่วมฝึกอบรมท่านเข้าใจวิธีการ และแนวทางต่าง ๆ ในการทำงานเพิ่มขึ้น” รองลงมา คือ ข้อที่กล่าวว่า “ท่านใช้ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น” และข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ ข้อที่กล่าวว่า “ท่านทราบถึงวิธีการ และแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน”

ด้านการใช้ทักษะในการทำงาน

การถ่ายโอนความรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ด้านการใช้ทักษะในการทำงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ กล่าวว่า “ท่านคิดว่าการฝึกอบรมช่วยให้ท่านมีทักษะ และสามารถทำงานให้ มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น” รองลงมา คือ ข้อที่กล่าวว่า “ท่านคิดว่าการฝึกอบรมช่วยเพิ่มทักษะให้ท่าน สามารถทำงานที่ท้าทายได้” และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่กล่าวว่า “ท่านสามารถทำงานได้ สำเร็จโดยใช้เวลาน้อยกว่าก่อนที่จะได้รับการ ฝึกอบรม”

ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

การถ่ายโอนความรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานโดย ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ กล่าวว่า “ท่านคิดว่าการฝึกอบรมทำให้บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่องานที่รับผิดชอบ” รองลงมา คือ ข้อที่กล่าวว่า “ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการฝึกอบรมทำให้ท่านเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่กล่าวว่า “ท่านคิดว่าการฝึกอบรม สามารถเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลให้เป็นไปในเชิงบวกต่อองค์กรได้”

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะของผู้เข้าฝึกอบรม (TC) ปัจจัย แรงจูงใจ (MC) ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน (WE) และปัจจัยความสามารถ (AB) กับการถ่ายโอนความรู้ จากการฝึกอบรม (TT) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรม

ตัวแปร	TC	MT	WE	AB	TT
TC	1.00				
MT	0.68**	1.00			
WE	0.42**	0.49**	1.00		
AB	0.54**	0.66**	0.61**	1.00	
TT	0.68**	0.79**	0.43**	0.61**	1.00

**sig<0.01

จากตารางที่ 1 สามารถอธิบายได้ว่า การถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมโดยรวม (TT) ของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กับตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจ (MT) ปัจจัยคุณลักษณะของผู้เข้าฝึกอบรม (TC) ปัจจัยความสามารถ (AB) และปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน (WE) และโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.79, 0.68, 0.61 และ 0.43 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ผู้บริหารและผู้เข้าฝึกอบรมส่วนใหญ่รับรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะของผู้เข้าฝึกอบรม ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยความสามารถกับการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า การถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กับตัวแปรปัจจัยคุณลักษณะของผู้เข้าฝึกอบรม ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยความสามารถ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.68 0.79, 0.43 และ 0.61 ตามลำดับ

การสร้างสมการทำนายการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรม

การสร้างสมการทำนายการถ่ายโอนความรู้ (TT) จากการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพด้วยปัจจัยคุณลักษณะของผู้เข้าฝึกอบรม (TC) ปัจจัยแรงจูงใจ (MT) ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน (WE) และปัจจัยความสามารถ (AB) ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β)

และการทดสอบนัยสำคัญด้วยค่า t ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรม

ปัจจัย	b	β	t
คุณลักษณะของการเข้าฝึกอบรม (TC)	0.22	0.25	5.66**
แรงจูงใจ (MT)	0.51	0.52	10.62**
สภาพแวดล้อมการทำงาน (WE)	-	-	-
ความสามารถ (AB)	0.16	0.16	3.67**

ค่าคงที่ (constant)	0.51	-	3.69**
R			0.82
R ²			0.67
Adjusted R ²			0.67
S.E.			0.27
F			224.47**

จากตารางที่ 2 เมื่อนำปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยไปหาความสัมพันธ์กับการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ ด้วยวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise) ได้ผลว่า ปัจจัยที่ส่งผลมี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยคุณลักษณะของผู้เข้าฝึกอบรม (TC) ปัจจัยแรงจูงใจ (MT) และปัจจัยความสามารถ (AB) โดยทั้งสามปัจจัยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 67 (Adjusted R² = 0.67) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนสมการพยากรณ์การถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพได้ดังนี้

$$\text{การถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรม} = 0.51 + 0.22(\text{คุณลักษณะของการเข้าฝึกอบรม}) \\ + 0.51(\text{แรงจูงใจ}) + 0.16(\text{ความสามารถ})$$

คะแนนมาตรฐาน

$$Z_{\text{การถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรม}} = 0.25Z_{(\text{คุณลักษณะของการเข้าฝึกอบรม})} \\ + 0.52Z_{(\text{แรงจูงใจ})} + 0.16Z_{(\text{ความสามารถ})}$$

จากสมการข้างต้นสามารถสรุปความหมายของสมการทำนายได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพมี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยคุณลักษณะของผู้เข้าฝึกอบรม (TC) ปัจจัยแรงจูงใจ (MT) และปัจจัยความสามารถ (AB) โดยปัจจัยคุณลักษณะของผู้เข้าฝึกอบรมมีผลต่อการถ่ายโอนความรู้ ร้อยละ 25 ปัจจัยแรงจูงใจ มีผลต่อการถ่ายโอนความรู้ ร้อยละ 52 และปัจจัยความสามารถมีผลต่อการถ่ายโอนความรู้ ร้อยละ 16

ผลการวิจัยเมื่อสร้างสมการทำนายการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพด้วยปัจจัยคุณลักษณะของการเข้ารับการฝึกอบรม ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยความสามารถ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนความรู้มี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยคุณลักษณะของผู้เข้าฝึกอบรม และปัจจัยความสามารถ โดยทั้ง 3 ปัจจัยสามารถพยากรณ์ได้ ร้อยละ 67 (Adjusted R² = 0.67) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมสามารถสรุปผลการวิจัยตามองค์ประกอบทั้ง 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรม ดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจ

ผลการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านแรงจูงใจในการถ่ายโอน 2) ด้านความคาดหวังต่อผลการทำงานเมื่อใช้ความพยายามในการถ่ายโอน และ 3) ด้านความคาดหวังต่อผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านแรงจูงใจในการถ่ายโอนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านความคาดหวังต่อผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงาน และด้านความคาดหวังต่อผลการทำงานเมื่อใช้ความพยายามในการถ่ายโอน ตามลำดับ

จากผลการวิจัยดังกล่าวจึงสามารถสรุปตามสมมติฐานได้ว่าปัจจัยแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.79 เป็นไปตามสมมติฐาน

ปัจจัยคุณลักษณะของผู้เข้าฝึกอบรม

ปัจจัยคุณลักษณะของผู้เข้าฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ 1) ด้านความพร้อมของผู้เข้าฝึกอบรม และ 2) ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ ปัจจัยคุณลักษณะของผู้เข้าฝึกอบรม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และรองลงมา คือ ด้านความพร้อมของผู้เข้าฝึกอบรม ตามลำดับ

จากผลการวิจัยดังกล่าวสามารถสรุปตามสมมติฐานได้ว่า ปัจจัยคุณลักษณะของผู้เข้าฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.68 เป็นไปตามสมมติฐาน

ปัจจัยความสามารถ

ปัจจัยความสามารถ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการรับรู้เนื้อหาการฝึกอบรมตรงกับงาน 2) ด้านการออกแบบการถ่ายโอน 3) ด้านโอกาสใช้การเรียนรู้ และ 4) ด้านความสามารถส่วนบุคคลในการถ่ายโอน สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ ปัจจัยความสามารถ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการออกแบบการถ่ายโอน รองลงมา คือ ด้านโอกาสใช้การเรียนรู้ ด้านการรับรู้เนื้อหาการฝึกอบรมตรงกับงาน และด้านความสามารถส่วนบุคคลในการถ่ายโอน ตามลำดับ

จากผลการวิจัยดังกล่าวสามารถสรุปตามสมมติฐานได้ว่า ปัจจัยความสามารถมีความสัมพันธ์กับการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.61 เป็นไปตามสมมติฐาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน 2) ด้านการแทรกแซงลงโทษจากหัวหน้างาน 3) ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน 5) ด้านการต่อต้านหรือยอมรับการเปลี่ยนแปลง 6) ด้านผลลัพธ์ส่วนบุคคลทางบวก และ 7) ด้านผลลัพธ์ส่วนบุคคลทางลบ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1) ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน รองลงมา คือ 2) ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และ 3) ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ 1) ด้านการต่อต้านหรือยอมรับการเปลี่ยนแปลง และ 2) ด้านผลลัพธ์ส่วนบุคคลทางบวก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ 1) ด้านการแทรกแซงลงโทษจากหัวหน้างาน 2) ด้านผลลัพธ์ส่วนบุคคลทางลบตามลำดับ

จากผลการวิจัยดังกล่าวสามารถสรุปตามสมมติฐานได้ว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์กับการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.43 เป็นไปตามสมมติฐาน

ข้อเสนอแนะ

จากข้อมูลผลการวิเคราะห์ และการอภิปรายผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรม: กรณีศึกษา ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สามารถจัดทำข้อเสนอแนะได้ 2 ประการ คือ ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรที่ศึกษา

1. ผลการศึกษาระดับการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมพบว่าพยาบาลวิชาชีพสังกัดฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ มีระดับการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลฯ ควรวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านการฝึกอบรมโดยพัฒนาแนวทางการถ่ายโอนความรู้ที่ชัดเจนทั้งระดับหน่วยงานและระหว่างกลุ่มงานการพยาบาล

2. องค์กรควรตระหนักถึงการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้เข้าฝึกอบรมในการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงาน โดยการสนับสนุนของผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูงมีความสำคัญต่อการถ่ายโอนความรู้ของผู้เข้าฝึกอบรมให้เห็นถึงคุณค่าของงานที่รับผิดชอบ ส่งผลต่อความสำเร็จของหน่วยงาน และผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร โดยการกำหนดกลยุทธ์การจูงใจการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรม ทั้งตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงิน เช่น การให้วันลาพัก ชั่วโม่งสะสม วันหยุด รวมไปถึงการวัดผลการปฏิบัติงานตาม Performance Management System (PMS) ที่เชื่อมโยงกับการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมโดยตรง

3. องค์กรควรสนับสนุนการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เข้ามามีใช้ในการฝึกอบรม เช่น การจัดทำระบบ E-learning การจัดเก็บความรู้จากการฝึกอบรมไว้ในส่วนกลาง เป็นต้น เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถเรียนรู้ ทบทวน แบ่งปันความรู้จากการฝึกอบรม และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและพยาบาล คนอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1. ผู้บริหารระดับต้น และระดับกลางควรตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการทั้งในระดับบุคคล ระดับงานและระดับองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารระดับต้น และระดับกลางควรคัดเลือกผู้เข้าฝึกอบรมแต่ละโครงการให้สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (Specific Competency) บริบทของหน่วยงาน และยุทธศาสตร์ขององค์กร

2. ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนของหัวหน้างานส่งผลต่อการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง ควรบอกความคาดหวังต่อการฝึกอบรมนั้น ตั้งแต่ก่อนเข้ารับการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรมควรสนับสนุนการนำความรู้มาใช้ในการทำงาน ได้แก่ การให้เวลา การให้ข้อมูลย้อนกลับ การชมเชย การให้รางวัล ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้เงิน เช่น การให้วันการกิจ ชั่วโง่งงสะสม และการวัดผลปฏิบัติงานตาม Performance Management System ที่เชื่อมโยงกับการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมโดยตรง

3. นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรม (Training Need) ให้ครอบคลุมทั้งในระดับบุคคล ระดับงาน และระดับองค์กร โดยมุ่งเน้นการออกแบบฝึกอบรมให้เกิดการถ่ายโอนความรู้ เช่น เนื้อหาความรู้ อุปกรณ์ ที่สอดคล้องกับงาน วิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ เทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมทั้งลดการสอนในรูปแบบบรรยายในห้องเรียน เน้นการฝึกปฏิบัติมากขึ้น และเพิ่มการสอน รูปแบบออนไลน์ที่ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถเข้าถึงความรู้ด้วยตนเองได้ทุกที่ ทุกเวลาอย่าง ต่อเนื่องทั้งใน Personal Computer และ Mobile Phone

4. การประเมินผลการถ่ายโอนความรู้จากฝึกอบรมควรพัฒนาการติดตามหลังฝึกอบรมในระยะเวลา 3-6 เดือน เพื่อทราบปัญหา และอุปสรรคในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานโดยต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียกับผู้เข้าฝึกอบรม

5. การนำแนวทางการจัดการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ ควรศึกษาบริบท และวัฒนธรรมแต่ละองค์กร ซึ่งอาจมีบริบท และรูปแบบการบริหารที่แตกต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการถ่ายโอนความรู้แตกต่างกันด้วย การวิจัยครั้งนี้ศึกษาใน กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์เพียงแห่งเดียว จึงไม่สามารถขยายผลวิจัยไปสู่ความเข้าใจในหน่วยงานอื่น ๆ ได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์เพียงแห่งเดียว การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการถ่ายโอนความรู้ของพยาบาลในองค์กรอื่น ๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการถ่ายโอน ความรู้จากการฝึกอบรมในองค์กรพยาบาลในประเทศไทย

2. การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบระดับการถ่ายโอนความรู้ และปัจจัยสนับสนุนการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมขององค์กรประเภทอื่น ๆ ในประเทศไทย นอกเหนือจากจากองค์กรพยาบาล

3. การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนความรู้จาก การฝึกอบรมอื่น ๆ เช่น ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร หรือปัจจัยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวมีความสำคัญต่อการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของบุคลากรในองค์กร

บรรณานุกรม

- กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ. (2561). *ความเชื่อมโยงระหว่างกันในอาเซียน(ฉบับย่อ): ASEAN CONNECTIVITY. (ฉบับย่อ): ASEAN CONNECTIVITY.* ค้นเมื่อ 13 พฤศจิกายน 2561, จาก <http://www.mfa.go.th/asean/contents/files/customize-20121218-094305-241038.pdf>
- ชูชัย สมितिไกร. (2556). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร.* พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐวรรณ เมธจุฑานนท์. (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้ ภายหลังการฝึกอบรม หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางของพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่* ค้นเมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2561 จาก <https://tcithaijo.org/index.php/cmunursing/article/view/39415/32609>
- ดาร์รัตน์ ศรีธรรมพินิจ. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมในหลักสูตรระยะยาวของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล) คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- ธวัช ธนสมบูรณ์. (2556). *การถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ: กรณีศึกษา มูลนิธิสถาบันการทูตแบบทูต. การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.* ค้นเมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2561 จาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/bitstream/handle/123456789/2027/139292.pdf?sequence=1>
- นภาพรณ จ้อยชารัตน์. (2558). *การจัดการฝึกอบรมและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรม: กรณีศึกษา สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.* ค้นเมื่อ 11 มกราคม 2561. จาก <https://go.gU/CLDicZ>

- นิสดารก์ เวชยานนท์. (2559). *การประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม: กรณีศึกษาหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับกลางของการประปานครหลวง*. ค้นเมื่อ 6 มกราคม 2561.
จาก <https://goo.gl/wBMMWW>
- เพ็ชรี รูปะวิเชตร. (2554). *เทคนิคการจัดฝึกอบรมและการจัดฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: ดวงกมลพับลิชชิง.
- ยุวดี ศิริยทรัพย์. (2560). *การวางแผนทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เรมวอล นันทศุภวัฒน์, อารีวรรณ กลั่นกลิ่น, วันชัย เลิศวัฒนวิลาส, นุศร จิตวิธา และมัลลิกา อุดมสิน. (2558). *บทเรียนจากการถ่ายโอนความรู้ภายหลังการฝึกอบรมเฉพาะทางของศูนย์บริการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. ค้นเมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2561. จาก <https://goo.gl/AWRCoS>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) (2561). *ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 -2579)*. ค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2561, จาก http://www.nesdb.go.th/article_attach/article_file_20170106131224.pdf
- Abed, H., Mansur, M., and Saleh, A., B. (2015). Effect of Organizational Culture and Business Climate Within the Work Environment on Transfer of Training from the Perspective of Workers in Palestinian Government Hospitals. Retrieved March, 20, 2018, from http://journals.ekb.eg/article_17598_da77a916a459ae7b5dda71feb663488c.pdf
- Baldwin, T., & Ford, K. J. (1988). Transfer of Training: A Review and Directions for Future Research. Retrieved May, 12, 2018, from <https://www.researchgate.net/publication/209409925>
- Bates, R., Holton III, E., F., and Hatala, J., P. (2012). A revised learning transfer system inventory: factorial replication and validation. Retrieved July, 5, 2018, from <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=adbc0797-a21a-4a96-9916-ff1cf1c2e435%40pdc-v-sessmgr01>
- Bernardin, H. (2010). *Human resource management: An experiential approach* (5th ed.). Boston, Mass.; London: McGraw-Hill.
- Eid, A., & Quinn, D. (2017). Factors predicting training transfer in health professionals participating in quality improvement educational interventions. *Peer Reviewed Journal*. Retrieved June, 2, 2018, from <https://bmcmmededuc.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12909-017-08667>
- Holton, E. F. (1996). The flawed four-level evaluation model. *Human Resource Development Quarterly*, 7(1), 5-21.

- Holton, E. F., Bates, R. A., & Ruona, W. E. A. (2000). Development of Generalized Learning Transfer System Inventory.
- Hutchins, H. M. (2009). In the trainers voice: A study of training transfer practices *Performance Improvement Quarterly*.
- Ignatavicius, D., & Chung, C. E. (2016). Professional development for nursing faculty: Assessing transfer of learning into practice, *Teaching and Learning in Nursing*, 11(4), 138-142. Retrieved July, 25, 2018, from doi:10.1016/j.teln.2016.05.005
- Ma, F., Bai, Y., Bai, Y., Ma, W., Yang, X., & Li, J. (2018). Factors influencing training transfer in nursing profession: a qualitative study. *BMC Med Education*, 18(1), 44. Retrieved May, 19, 2018, from doi:10.1186/s12909-018-1149-7
- Tannenbaum, S., & Yuki, G. (1992). Training and Development in work organization. *Annual review of Psychology*.
- Wexley, K. N. & Latham, G. P. (2002). *Developing and Training Human Resources in Organizations (Prentice Hall Series in Human Resources)*, 3rd Edition. Retrieved May, 1, 2018, from <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=7a54f6db-8b71-4b98-aff1-a0d976d9dfe8%40sessionmgr103>
- Wijk, R. V., Jansen, J. J., & Lyles, M. A. (2008). *Inter-and intra-organizational knowledge transfer: A meta-analytic review and assessment of its antecedents and consequences*. Retrieved July, 22, 2018, from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1467-6486.2008.00771.x>
- Yamnil, S. (2001). *Factors affecting transfer of Thailand, (Doctoral dissertation)*. Retrieved July, 2, 2017, from <http://library1.nida.ac.th/dai0/3032020.PDF>

นาฏยประดิษฐ์วิจัยการรำ ชุดการดำนาริทรงเครื่อง
THE CREATIVE DANCE RESEARCH OF DRESSUP SCENE:
PARADA NAREE SONG KHRUENG

นายศรายุทธ รัตนภูมิ*

รองศาสตราจารย์สุภาวดี โพธิเวชกุล**

วันรับ 16 / มกราคม / 2566

ตรวจสอบ 27 / มกราคม / 2566

ตอบรับ 31 / มกราคม / 2566

บทคัดย่อ

นาฏยประดิษฐ์วิจัยการรำ ชุดการดำนาริทรงเครื่อง มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างสรรค์การแสดงรำลงสร้ง กลุ่มที่มีตัวละครฝ่ายพระและฝ่ายนางลงสร้งพร้อมกัน โดยอาศัยแนวคิดการสร้างสรรค์ผลงานแบบนาฏยจารีต ด้านการรำลงสร้งในการแสดงละครรำของตัวพระและตัวนางผนวกกับการรำแบบระบำ เก็บรวบรวมข้อมูลโดย การศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ สังเกตการณ์ จากวีดีทัศน์ เทปบันทึกการแสดงผลการวิจัยพบว่า นาฏย ประดิษฐ์ชุด การดำนาริทรงเครื่อง เป็นการรำลงสร้งกลุ่มของตัวละคร 4 คน (พระ 1 คนและนาง 3 คน) การ ออกแบบองค์ประกอบการแสดง ประกอบด้วยบทร้องใช้บทพระราชนิพนธ์เรื่องอิเหนาในรัชกาลที่2 ตอน อิเหนาพา 3 นางชมสวนเมืองหมันหยาช่วงทรงเครื่องจำนวน 4 บท และประพันธ์บทเพิ่มเติม 2 บท เพลง ในช่วงเปิดตัวใช้เพลงเสมอ เพลงแขกอาหรับ 2 ชั้น ช่วงการรำลงสร้งใช้เพลงลงสร้งโทน และช่วงท้ายใช้เพลง แขกกุลิต แต่งกายยืนเครื่องพระ - นาง แบบกรมศิลปากร มีอุปกรณ์ประกอบการแสดง คือ เตี้ยง โต๊ะวาง เครื่องพระสำอางสำหรับทรงสุคนธ์ พระฉายและพัดด้ามจี้ว การออกแบบท่ารำในช่วงแรกแบ่งกระบวนท่ารำ เป็น 2 ส่วน คือ การรำออกด้วยเพลงเสมอ การรำตีบทแนะนำตัวละครก่อนเข้าที่ลงสร้ง ช่วงกลาง เป็นการรำ ตีบทบรรยายการลงสร้งทรงเครื่องของตัวพระและตัวนางประกอบด้วย ท่ารำของตัวนางร่วมตีบทเพื่อขยาย ความหมายท่ารำตามคำร้องของตัวพระ ท่ารำของตัวพระตีบทร่วมและขยายความหมายท่ารำตามบทร้องของ ตัวนาง ท่ารำตัวละครพระและนางปฏิบัติทำเดียวกัน การออกแบบท่ารำตัวละครพระและตัวละครนางปฏิบัติ แตกต่างและวิธีการรำต่อตัว ช่วงท้ายเป็นการรำเข้าฉากในรูปแบบของระบำโดยใช้พัดด้ามจี้วด้วยลีลาการรำที่ สื่อความหมายระหว่างผู้พูดและผู้ฟัง ท่ารำเกี่ยวท่ารำอื่น ๆ ออกแบบการแปรแถวและการเคลื่อนที่ จากบท

*นักศึกษาลัทธิศาสตร์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปะการแสดง คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Email: S60563806012@ssru.ac.th โทร. 096-146-9639

**รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาศิลปะการแสดง คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ร้อง การจัดกลุ่ม เคลื่อนที่ด้วยวิธีการแตะเท้า ซอยเท้า การก้าวและการเล่นเท้า การหมุ่นในทิศทางเดียวกัน และการหมุ่นทิศทางต่างกัน

คำสำคัญ : ลงสร้ง, ภารตานาริทรงเครื่อง, นาฏยประดิษฐ์

Abstract

The Creative Dance Research of Dressup Scene: Parada Naree Song Khrueng Dance aims to create Long Song group performing. Long Song is the term of reverence meaning bathing or royal bathing. In which there are a number of male and female characters are not the same when perform together based on the concept of creating the traditional dance pattern of work for Long Song dance and the principle of dance in Thai performing art. The data were collected from research documents, interviews, observations, and Long Song dance videos from Fine Arts Department. The study revealed that The Creative Dance Research of Dressup Scene : Parada Naree Song Khrueng Dance is the Long Song dance of Inao and his 3 consorts; Jintara, Mayarasami and Skarawati that combine the dance patterns of Long Song and Ra-Bum. It is separated to be 5 parts. 1) The composition for 2 lyrics used in the initial performance follows by Long Song dance in Inao. 2) Song and melody used in the performance starting from Samer song that sing Kaek Arwang at double floor to introduce the performer, Long Song Tone song in Long Song dance, and Kaek Gulit song at the end. 3) The male dressing style and the model from Fine Arts Department. 4) The dance props for 4 sets; casserole, bottle of perfume, and folding fan. 5) The dance design which separated to be 3 parts; 1) Starting with Samer song used to introduce the performer. 2) In the middle the performing used the Long Song dance of Inao and his 3 consorts consist of the dancing group of actress to explain the lyrics of the actor, the dancing of actor to explain the lyrics of the actress, the same pattern dancing of the actor and the group of actress, the different pattern dancing of the actor and the group of actress, and the pyramid of dance. 3) At the end the performance used Ra-Bum pattern with folding fan to communicate the courtship. Moreover the performance used row and movement design in Ra-BUM; grouping and multi-directional movement method. The advantage of this research is the dance pattern of creation: Long Song group performing, which can be used to perform in any other important occasion or the dissemination of knowledge about Long Song group performing for the future.

Keywords : Long Song, Parada Naree Song Khrueng, The Creative Dance

บทนำ

รำทรงเครื่องเป็นกระบวนการร่ายรำที่แสดงให้เห็นถึงขั้นตอนการอาบน้ำ การสรงพระสุคันธ์ และการแต่งองค์ทรงเครื่อง กระบวนการรำทรงเครื่องจัดเป็นการรำเพื่ออวดฝีมือการร่ายรำของผู้แสดงตัวเอกที่มีบทบาทสำคัญในละครรำ การรำทรงเครื่องหรือการรำแต่งตัว เป็นรูปแบบกระบวนการรำที่มุ่งเน้นการอาบน้ำ แต่งตัวของตัวละคร และการรำตีบทตามบทร้องหรือบทประพันธ์ บรรยายองค์ประกอบต่าง ๆ และชนิดของเครื่องแต่งกาย ได้แก่ ศิราภรณ์ พัสตราภรณ์และถนิมพิมาภรณ์ของตัวละคร การรำทรงเครื่องนี้เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “รำลงสรง”

การรำลงสรงมีอยู่หลายประเภทเรียกตามลักษณะของการแสดง และชื่อเพลงที่ใช้ร้องประกอบการรำลงสรงต่าง ๆ ซึ่งรูปแบบกระบวนการเพลงต่าง ๆ นั้นถูกเลือกให้เหมาะสมกับประเภทของการแสดง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) เพลงลงสรงที่ไม่มีเนื้อร้อง ได้แก่ ลงสรงปีพาทย์ เป็นการแสดงถึงการอาบน้ำของตัวละครโดยใช้ทำนองเพลงเพียงอย่างเดียวในการแสดงละครและโขน 2) เพลงลงสรงที่มีเนื้อร้องบรรยายถึงการอาบน้ำ การทรงพระสุคันธ์ และการแต่งกายของตัวละคร ได้แก่ 1) ลงสรงสุหร่าย ใช้กับละครในและตัวละครที่เป็นตัวพระเอกของเรื่อง 2) ลงสรงโขน ใช้กับตัวละคร เอกฝ่ายพระและฝ่ายนางในการแสดงโขน และ ละคร 3) ลงสรงมอญ ใช้ในการแสดงโขน และ ละคร 4) ลงสรงลาว ใช้ในการแสดงละครพันทางหรือกรณีที่มีประสงค์บอกเชื้อชาติตัวละคร ทั้งฝ่ายพระและนาง 5) ลงสรงแขก ใช้ในการแสดงละครพันทางหรือกรณีที่มีประสงค์บอกเชื้อชาติตัวละคร และ 6) ชมตลาด ใช้ได้กับการแสดงทุกประเภททั้งโขนและละคร โดยเฉพาะการอาบน้ำแต่งตัวของตัวนางนิยมใช้เพลงชมตลาดประกอบการแสดงทุกครั้ง (วรรณพินิจ สุขสม, 2545, หน้า 2-3)

จากการศึกษาเรื่องการรำลงสรงพบว่าการแสดงรำลงสรง ที่นำออกแสดงทั้งในการแสดงละครนอก และ ละครใน ประกอบด้วยการรำลงสรง 2 ลักษณะ คือ การรำลงสรงเดี่ยว และการรำลงสรงกลุ่ม การรำลงสรงเดี่ยว เป็นการรำลงสรงคนเดียว เพื่ออวดฝีมือและเทคนิคของผู้แสดงที่สามารถรำได้อย่างงดงาม กลมกลืนกับเพลงร้องทำนองดนตรี เช่น รำลงสรงโขนอิเหนาเพื่อยกทัพไปช่วยเมืองดาหาราบท เป็นต้น ส่วนการรำลงสรงกลุ่ม เป็นการรำลงสรงพร้อมกันของตัวละครตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งนอกจากเป็นการอวดฝีมือการร่ายรำแล้ว ยังต้องแสดงความงดงามจากองค์ประกอบอื่น ประกอบด้วยความพร้อมเพรียงเช่น การเคลื่อนไหวในการแสดงเป็นรูปแบบต่างๆของผู้แสดงทุกคนเป็นต้น ได้แก่ รำลงสรงโขนชุดสีกษัตริย์ลงสรงตอนศึกกะหมังกูหนิงในการแสดงละครในเรื่องอิเหนา เป็นต้น

บทรำลงสรงที่นำมาใช้ในการรำมักมีปรากฏในวรรณกรรมสำหรับละครรำเรื่องต่าง ๆ และบทที่สร้างขึ้นตามเหตุการณ์และจุดมุ่งหมายของเรื่อง สำหรับการรำลงสรงที่ปรากฏในบทพระราชนิพนธ์ละครรำในพระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัยพบว่า มีจุดมุ่งหมายของการอาบน้ำแต่งตัว เพื่อเดินทางไปทำกิจกรรมต่าง ๆ ของตัวละคร อาทิ การออกรบ การเดินทาง การเข้าร่วมพิธีสำคัญ และการเสด็จประพาส เป็นต้น ซึ่งบทลงสรงที่ปรากฏในวรรณกรรมสำหรับละครรำซึ่งเป็นบทพระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้าน-

นภลัยมากที่สุดเรื่องหนึ่งคือ บทละครในเรื่องอิเหนา ปรากฏบทลงสรร้องประกอบเพลงต่าง ๆ มากกว่า 60 บท ซึ่งปรมาจารย์ทางนาฏศิลป์ ได้คิดกระบวนทำรำไว้ เป็นลักษณะของการรำลงสรเดี่ยวตัวพระจำนวน 2 เพลง ได้แก่ ลงสรโชนอิเหนา และปันหยีแต่งตัว ลงสรกลุ่มจำนวน 1 ชุดการแสดงได้แก่ รำลงสรสี่กัษตรี การรำลงสรเดี่ยวตัวนางจำนวน 2 เพลง ได้แก่ วิยะดาทรงเครื่อง และดราสาทรงเครื่อง เป็นต้น

สำหรับกระบวนการเล่นการรำลงสรต่าง ๆ นั้น ได้มีการถ่ายทอดโดยปรมาจารย์ทางนาฏศิลป์ไทย และจัดแสดงโดยกรมศิลปากรสืบทอดต่อเนื่องมาทั้งยังมีการบรรจุในหลักสูตรการเรียนการสอนทักษะนาฏศิลป์ไทยในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ด้วยกระบวนทำรำที่มีความประณีตสวยงาม และมุ่งเน้นการนำเสนอลีลาท่ารำของผู้แสดงรวมถึงความรู้ กระบวนการรำที่ถูกถ่ายทอดจากบรมครู ทำให้มีผู้คิดประดิษฐ์การรำลงสรให้เกิดขึ้นใหม่ หลากหลายชุดการแสดงทั้งในการแสดง โชน ละครใน ละครนอก ละครชาตรี ในรูปแบบการรำของตัวพระ ตัวนาง ตัวยักษ์ ตัวลิง เป็นจำนวนมาก ซึ่งยังคงมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือการรำรำเพื่ออวดฝีมือ และกล่าวถึงการแต่งกายของตัวละคร มีทั้งการนำบทดั้งเดิมที่ปรากฏในวรรณกรรมนำมาประดิษฐ์ทำรำขึ้นใหม่ตามบทร้องที่ ปรับปรุงขึ้นใหม่และ การประพันธ์บทร้องขึ้นใหม่ตามแนวความคิดการรำลงสรในรูปแบบต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับแนวคิดที่ผู้สร้างสรรค์กำหนดไว้

การรำลงสรในแต่ละประเภทที่พบในบทละครเรื่องอิเหนา พระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย นั้นพบว่าการรำลงสรเดี่ยว การรำลงสรคู่ และการรำลงสรกลุ่ม ล้วนแล้วแต่เป็นลักษณะที่เป็นตัวละครฝ่ายนางลงสรแต่งตัวพร้อมกัน หรือ ตัวละครฝ่ายพระลงสรแต่งตัวพร้อมกัน แต่ยังไม่ปรากฏการแสดงรำลงสรที่ตัวละครทั้งฝ่ายพระและฝ่ายนางรำลงสรพร้อมกันทั้งที่บทละครในเรื่องอิเหนา ปรากฏมีบทลงสรประเภทนี้อยู่หลายตอน จากการศึกษาบทวรรณกรรมเรื่องอิเหนาพบว่า มีเหตุการณ์การอาบน้ำแต่งตัวเป็นกลุ่มตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเป็นจำนวนมากถึง 26 บท แบ่งเป็น

การลงสรอาบน้ำระหว่างตัวละครฝ่ายนางกับนาง จำนวน 6 บท

การลงสรอาบน้ำระหว่างตัวละครฝ่ายพระกับพระ จำนวน 10 บท

การรำลงสรอาบน้ำระหว่างตัวละครฝ่ายพระและฝ่ายนางแบบใช้เนื้อร้องเดียวกัน จำนวน 6 บท ทั้งมีการแบ่งบทร้องบรรยายแยกฝ่ายพระและฝ่ายนางอีกจำนวน 5 บท

สำหรับการรำลงสรที่สืบทอดต่อกันมาและการประดิษฐ์ขึ้นใหม่ในรูปแบบละครใน พบว่า ปรากฏในรูปแบบการรำเดี่ยวที่เป็นลักษณะการลงสรแบบเดิม เช่น รำลงสรโชนอิเหนา ปันหยีแต่งตัว การรำลงสรที่สร้างสรรค์ขึ้นใหม่ได้แก่ ย่าหรีนทรงเครื่อง และสุหรานางลงสร เป็นต้น ส่วนรูปแบบการรำลงสรคู่ที่เป็นลักษณะการลงสรที่สร้างสรรค์ขึ้นใหม่ เป็นการลงสรของตัวนางได้แก่ มาหยารัศมีและสะการะวาตีแต่งตัว เป็นต้น ส่วนรูปแบบการรำลงสรแบบกลุ่มที่เป็นลักษณะการลงสรแบบเดิม ได้แก่ รำลงสรโชนสี่กัษตรี ซึ่งเป็นการรำลงสรของตัวละครฝ่ายพระ โดยรำไปพร้อม ๆ กันในท่าทางเดียวกันและนับจากการรำลงสรแบบกลุ่มชุดนี้ยังไม่พบว่ามีมีการสร้างสรรค์การรำลงสรแบบกลุ่มขึ้นอีกเลย โดยเฉพาะการรำลงสรเป็นกลุ่มที่ตัวละครพระและนางมีจำนวนไม่เท่ากัน

ด้วยเหตุผลนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในกระบวนการประดิษฐ์ทำจำลองแบบกลุ่มในละครใน เรื่อง อีเหินา พระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย รัชกาลที่ 2 ซึ่งเป็นวรรณกรรมที่ใช้แสดงละครในบ่อยครั้งที่สุด เนื่องจากบทพระราชนิพนธ์มีความงามด้านวรรณศิลป์ใช้ถ้อยคำประพันธ์ที่งดงาม ทำให้เรื่องอีเหินาได้เป็นวรรณคดีไทยที่ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางตลอดมา เมื่อ พ.ศ. 2459 ว่าเป็นยอดบทละครจำ เพราะเป็นหนังสือที่แต่งดีพร้อม ทั้งเนื้อความ บทกลอน และกระบวนการที่จะเล่นละคร (วิเชียร เกษประทุม, 2553, หน้า 10) ผู้วิจัยจึงค้นบทพระราชนิพนธ์ในเหตุการณ์ที่อีเหินาชวนนางจินตะหรา นางมาหยารัศมี และนางสการะวาตีไปชมสวนเมืองหมันหย้า เนื่องด้วยบทลงสรนี้ เป็นบทที่ตัวละครฝ่ายพระและฝ่ายนางจำนวนไม่เท่ากันจำลองสรพร้อมกัน อีกทั้งผู้วิจัยพบว่าการจำลองแบบกลุ่มในรูปแบบของการจำลองร่วมกันทั้งฝ่ายพระและฝ่ายนางยังไม่เคยมีปรากฏมาก่อน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีแนวคิดการสร้างสรรคการจำลองสรของตัวละครพระและนางที่มีจำนวนของแต่ละฝ่ายไม่เท่ากันของฝ่ายพระคือ อีเหินา กับฝ่ายนาง คือ นางจินตะหรา นางมาหยารัศมี และนางสการะวาตี ในตอน อีเหินาชวน 3นางไปชมสวนในรูปแบบละครใน

นอกจากนี้ ในการจำลองสรที่มีอยู่มักจะดำเนินเป็นขั้นตอน คือเริ่มจากการจำลองเข้าสู่เวที ต่อด้วยกระบวนการจำลองสรซึ่งอาจเริ่มด้วยการอาบน้ำ การประพรมเครื่องหอม หรือการแต่งตัวและจบด้วยการจำลองออกจากเวทีหรือจำลองเข้าโรง ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าในบทลงสรสำหรับอีเหินาและสามนางเป็นการเดินไปชมสวนหลังการลงสรทรงเครื่องเรียบร้อยแล้ว ดังนั้นระหว่างการเดินทางแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างชายหญิง ทั้งการแสดงความรัก ความเกรงใจและสร้างความเท่าเทียมในการแสดงท่าทีของอีเหินากับสามนางให้เห็นถึงความสุขของตัวละครทั้งสี่ ผู้วิจัยจึงเพิ่มการแสดงในลักษณะระบำในช่วงนี้ ทำให้การสร้างสรรคการแสดงชุดนี้มีแตกต่างไปจากการจำลองสรที่เคยมีปรากฏและอาจเป็นวิธีหนึ่งที่สร้างความน่าสนใจให้กับการจำลองสรอีกวิธีหนึ่งได้ เนื่องจากการศึกษาด้วยการสืบเสาะองค์ความรู้เกี่ยวกับการจำลองสรทั้งแบบเดี่ยวและแบบกลุ่มจากศิลปินผู้ทรงคุณวุฒิด้านนาฏศิลป์ไทย ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดนั้นมาออกแบบการแสดงชุดใหม่ ตอนอีเหินาพานางจินตะหรา นางมาหยารัศมี และนางสการะวาตี ออกไปชมสวนโดยตัวละครทั้ง 4 จำลองสรพร้อมกัน และต่อท้ายด้วยการจับระบำของตัวละครที่ประกอบด้วยตัวละครที่มีจำนวนไม่เท่ากันของทั้งฝ่ายพระและฝ่ายนาง ซึ่งยังไม่เคยพบว่ามีปรากฏมาก่อน โดยใช้ชื่อชุดว่า ภารตานาริทรงเครื่อง เพื่อเป็นการสร้างสรรคการแสดงจำลองสรกลุ่มที่มีตัวละครฝ่ายพระและฝ่ายนางลงสรพร้อมกันชุดใหม่ในวงการนาฏศิลป์ไทยสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อสร้างสรรคการแสดงจำลองสรกลุ่มที่มีตัวละครฝ่ายพระและฝ่ายนางลงสรพร้อมกัน ชุด ภารตานาริทรงเครื่อง

วิธีดำเนินการวิจัย/การสร้างสรรค์

นาฏยประดิษฐ์ ชุด ภารตานารีทรงเครื่อง เป็นการวิจัยเพื่อสร้างสรรค์การจำลองละครในแบบการจำลองหมู่ของพระ นาง โดยอาศัยแนวคิดการสร้างสรรค์ผลงานแบบนาฏยจารีตการจำลองละครรำของตัวพระและตัวนางผนวกกับรูปแบบระบำ ดำเนินการสร้างสรรค์งานแบ่งเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นเตรียมการ เป็นขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้ จากเอกสาร หนังสือ เอกสาร บทความ สิ่งตีพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แหล่งข้อมูลบุคคล วิทยุทัศน์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ คัดเลือกข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องเป็นการเตรียมข้อมูลเบื้องต้นเพื่อใช้ในการกำหนด แนวคิด และออกแบบการแสดง โดยมีรายละเอียดดังนี้

การศึกษาจากเอกสารมีแหล่งข้อมูลที่มาจาก หนังสือ เอกสาร บทความ สิ่งตีพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแสดงละครในและการจำลอง

การศึกษาวิทยุทัศน์เกี่ยวกับการจำลอง แต่งตัว รูปแบบการจำลองของตัวพระและตัวนางทั้งแบบเดี่ยวและแบบกลุ่ม จากการสัมภาษณ์ การศึกษาจากวิทยุทัศน์การจำลองแบบต่าง ๆ ดังนี้

- 1) จำลองสรโท น อีเหนา แสดงโดย อ. เวณิกา บุณนาค ศิลปินแห่งชาติละครพระ ปี พ.ศ.

2558

- 2) จำลองสรท้าวมาลีวราช แสดงโดย อ.ดร.ธีรเดช กลิ่นจันทร์ นาฏศิลปิน กรมศิลปากร

- 3) จำลองสรสีกษัตริย์ ผลงานการสืบทอดทำรำของนางศิริวัฒน์ ดิษยนันท์ ศิลปินแห่งชาติ

สาขาศิลปการแสดง (นาฏศิลป์ไทย)

- 4) ดรสาทรงเครื่อง ผลงาน นางนพรัตน์ หวังในธรรม ผู้เชี่ยวชาญด้านนาฏศิลป์ไทย

- 5) วียะดาทรงเครื่อง ผลงาน นางรติวรรณ กัลยาณมิตร ผู้เชี่ยวชาญด้านนาฏศิลป์ไทย

- 6) ย่าหรันทรงเครื่อง ผลงาน รองศาสตราจารย์สุภาวดี โพธิเวชกุล แสดงโดย นักศึกษาชั้นปีที่

3 คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

- 7) มหยารัศมีสการะวาทิแต่งตัว ผลงาน ผศ.ดร.ผกามาศ จิรจรรุภัทร แสดงโดย นักศึกษาชั้น

ปีที่ 3 คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากแบบสัมภาษณ์และการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง โดยผู้วิจัยนัดหมายกับผู้ให้ข้อมูลหลักล่วงหน้าในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการ จัดบันทึก บันทึกเสียง โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและไม่มีโครงสร้าง แหล่งข้อมูลบุคคล ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 ท่าน

- 1) นางพัชรา บัวทอง อดีตนาฏศิลปินชำนาญการของสำนักงานการสังคีตกรมศิลปากร

- 2) ผศ.ดร.ขวัญใจ คงถาวร รองคณบดีคณะศิลปนาฏดุริยางค์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

- 3) นายสุชีพ เพ็ชรคล้าย ดุริยางคศิลปิน สำนักงานการสังคีต กรมศิลปากร

การสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วมโดยการชมการแสดงสดจากเทปบันทึกการแสดงรำลงสรในโอกาสต่าง ๆ และบันทึกข้อสังเกตต่าง ๆ ในการชมเทปบันทึกการแสดงของแต่ละชุดเพื่อใช้ในการคัดเลือกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

แบบสัมภาษณ์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ รูปแบบการแสดงละครในองค์ประกอบการแสดงละครใน ขั้นตอนและวิธีการแสดงละครใน กระบวนการทำรำต่าง ๆ และการลงสรของตัวละคร ลักษณะเฉพาะของการลงสร วิธีการรำลงสร ขนบของการรำลงสรในละครใน

แบบสังเกตการณ์ ด้วยวิธีการสังเกตการณ์ในสถานการณ์จริงและวีดิทัศน์บันทึกการแสดงของกรมศิลปากร โดยสังเกตการณ์ในประเด็น ได้แก่ รูปแบบกระบวนการรำลงสร การเคลื่อนที่ การเล่นท่า กระบวนการรำลงสร (ท่าหลัก ท่าขยาย)

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยกำหนดให้มีผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจำนวน 3 ท่าน มีเกณฑ์ในการเลือกคำถามที่มีคุณภาพ โดยการคัดเลือกข้อคำถามในประเด็นต่าง ๆ จากความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเห็นตรงกันอย่างน้อย 2 ท่าน

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาโดยใช้วิธีการสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulate) พิจารณาแหล่งข้อมูล บุคคล คัดเลือกข้อมูลที่สอดคล้องและตรงกัน คัดเลือกข้อมูลนำมาเรียบเรียงในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแนวคิดหลักและการออกแบบองค์ประกอบการสร้างสรรค์ มาใช้ในการสร้างสรรค์นาฏยประดิษฐ์ ชุด การดำนารีทรงเครื่อง

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการสร้างสรรค์นาฏยประดิษฐ์ ชุด การดำนารีทรงเครื่องนำข้อมูลที่ได้จากวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 ที่มีการเก็บข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ด้วยระเบียบวิธีการวิจัย แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เลือกส่วนที่เกี่ยวข้องนำมาออกแบบนาฏยประดิษฐ์ ชุด การดำนารีทรงเครื่อง

ผลการสร้างสรรค์

การสร้างสรรค์นาฏยประดิษฐ์ ชุด การดำนารีทรงเครื่อง ดำเนินการเป็นลำดับ ดังนี้

กำหนดแนวคิดและรูปแบบการแสดง

ผู้วิจัยมีแนวคิดในการสร้างสรรค์การแสดงชุดนี้ในแบบนาฏยจารีตของการรำลงสรและการรำแบบระบำร่วมกัน กำหนดให้เป็นการรำลงสรกลุ่มที่มีจำนวนตัวพระและตัวนางไม่เท่ากัน ในลักษณะการรำลงสรแบบกลุ่มตามจารีตการรำลงสรอย่างละครใน เป็นการรำประกอบเพลงบรรเลงและบทร้อง โดยกำหนดให้ ผู้แสดงทั้งหมดรำตามลักษณะและลีลาอย่างละครใน แสดงลีลาท่ารำการเปิดตัวละครเล่าเรื่องความเป็นมาของการรำลงสร การลงสรทรงสุคนธ์ การทรงเครื่อง และเมื่อทรงเครื่องเสร็จเดินทางไปยังจุดมุ่งหมายในรูปแบบของระบำโดยใช้พัดเป็นอุปกรณ์ประกอบการแสดง แบ่งออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้

ช่วงแรก เป็นการเปิดตัวผู้แสดงทั้ง 4 เรียงลำดับยศศักดิ์ ได้แก่ อีเหนา นางจินตะหรา นางมาหยาธิรมี และ นางสการะวาตี โดยกำหนดให้ผู้แสดงทั้ง 4 ออกมาปรากฏตัวจากทางด้านขวาของเวทีตามจารีตการแสดงละครรำไทยต่อด้วยการรำของตัวละครพระ (อีเหนา) เพื่อแนะนำตัวเองและตัวละครนางทั้ง 3 พร้อมทั้งบอกจุดมุ่งหมายของการลงสรงทรงเครื่องในครั้งนี้

ช่วงกลาง เป็นการรำลงสรง การทรงพระสุคันธและการทรงเครื่องด้วยการรำตีบท บรรยายวิธีการอาบน้ำ การทาแป้ง การอธิบายเครื่องแต่งกายของตัวละครและตัวนางตามลำดับ ซึ่งในแต่ละลำดับมักเริ่มต้นด้วยบทบรรยายสำหรับตัวละครก่อนแล้วจึงเป็นบทบรรยายการทรงเครื่องของตัวนางสลับกันจนจบช่วงนี้

ช่วงท้าย เป็นการเดินไปอุทยานของตัวละครทั้ง 4 โดยผู้วิจัยกำหนดให้การแสดงช่วงนี้เป็นการแสดงในรูปแบบระบำของตัวละครพระ 1 และตัวละครนาง 3 ในลักษณะของการหยอกเย้าตัวนางของตัวละครพระ โดยใช้พัดเป็นอุปกรณ์ประกอบการแสดง

2) การออกแบบองค์ประกอบ

ผู้วิจัยออกแบบองค์ประกอบการแสดง ชุด การตานารีทรงเครื่อง ดังนี้

- การออกแบบเพลง ผู้วิจัยเลือกนำมาใช้ในการสร้างสรรค์ ชุดการตานารีลงสรง ประกอบด้วย

ช่วงที่ 1 -เพลงเสมอ เป็นเพลงหน้าพาทย์ใช้สำหรับการเปิดตัวนักแสดง แสดงถึงการมาถึงที่ลงสรง ใช้เป็นเพลงแรกในการแสดง

-เพลงแขกอาหวังสองชั้น เป็นเพลงที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะของตัวละครซึ่งเป็นตัวเอกของเรื่องแนะนำตัวละคร และบรรยายถึงจุดประสงค์ของการลงสรงครั้งนี้

ช่วงที่ 2 เพลงลงสรงโทน เป็นเพลงที่ใช้ร้องบรรยายถึงการลงสรง ทรงสุคันธ ทรงเครื่องของตัวละคร โดยบทร้องบอกถึงการแต่งกายของพระและนางสลับกัน

ช่วงที่ 3 เพลงแขกกลิต ใช้บรรเลงช่วงท้ายของการแสดงเป็นการเดินไปชมสวนโดยใช้พัดประกอบท่ารำด้วยลีลาหยอกเย้าระหว่างตัวละครและตัวนาง

- การออกแบบบทร้อง ผู้วิจัยดำเนินการเลือกบทลงสรงในบทพระราชนิพนธ์เรื่องอีเหนาในรัชกาลที่ 2 ตอนอีเหนา นางจินตะหรา นางมาหยาธิรมีและนางสการะวาตีลงสรงเพื่อไปชมสวนจำนวน 4 บทและประพันธ์บทร้องเพิ่มเติมจำนวน 2 บท เพื่อให้เหมาะสมกับการแสดงและเป็นไปตามหลักการของการรำลงสรงในช่วงแนะนำตัวละคร โดยศึกษาฉันทลักษณ์บทละคร และบทเดิม ตรวจสอบแก้ไขความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ปรับปรุงแก้ไขบรรจุเพลงร้องและดนตรี ดังนี้

ปีพาทย์ทำเพลงเสมอ

ร้องเพลงแขกอาหวังสองชั้น

เมื่อนั้น

พระสุริยวงศ์ เทวัญ อสัญญา

ประทับเรียง เคียงสาม กัลยา

เนาใน หมั่นหย้า ธาณี

ร้องเพลงแขกอาหวังชั้นเดียว

จึงตรัสชวน นารี เป็นที่รัก

พี่ใครจัก ประพาสา ชมสวนศรี

ว่าพลาง ย่างเยื้อง จรลี

ไปยังที่ สรงสนาน สำราญกาย

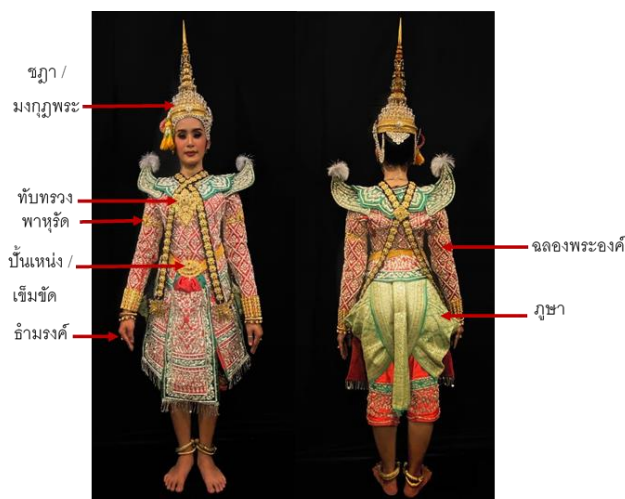
ร้องเพลงลงสรงโทน

พระทรงสุคนธารในพานทอง	นางผัดพักร์ผิวผ่องส่องพระฉาย
พระทรงภูษายกกระหนกลาย	นางนุ่งลายก้านขดงดงาม
พระสอดใส่ฉลององค์โอภาส	นางห่มตาดเรืองรองทองอร่าม
พระทรงปั้นเหน่งสายประจำยาม	โฉมงามคาดเข็มขัดรัดองค์
พระทรงทับทรวงดวงกุดั่น	นางใส่สร้อยสุวรรณตันหยง
พระสอดสวมพาหุรัดกระหวัดวง	นางทรงทองกรแก้วประพาฬ
พระทรงอำมรงค์เรืองระยับ	นางใส่แหวนประดับมุกดาหาร
พระทรงขมาแก้วสุรกายจัน	เยวมาลย์ทรงมงกุฎพระบุตรี ฯ

ปีพาทย์บรรเลงเพลงแขกกลิตชั้นเดียว

- การแต่งกายยืนเครื่องพระและนางแบบกรมศิลปากร ซึ่งต้องมีชนิดของเครื่องแต่งกายที่ปรากฏในบททรงเครื่องครบถ้วน ดังนี้

1. เครื่องแต่งกายตัวพระ กำหนดให้เป็นสีแดงอย่างตัวละครอิเหนาของกรมศิลปากร ประกอบด้วย



ภาพที่ 1 เครื่องแต่งกายยืนเครื่องพระบทบาทอิเหนาในการแสดงละครรำของกรมศิลปากร

ที่มา: ศราวุธ รัตนภูมิ (2563)

ศิราภรณ์ ได้แก่ มงกุฎพระ ทัดดอกไม้มัดแดงด้านขวา ห้อยอุบะ

พัสดราภรณ์ ได้แก่ เสื้อพระแขนยาวติดอินทรีนุ สนับเพลลา กุษา กรองคอ ห้อยหน้า ห้อย

ข้าง รัตสะเอว

ถนิมพิมพาภรณ์ ได้แก่ สังวาล ตาบทิศ ตาบหลัง ทับทรวง เข็มขัด กำไลแฉง ลูกไม้ปลายมือ แหวนรอบ กำมรงค์ กำไลข้อเท้า

2. เครื่องแต่งกายตัวนาง กำหนดให้ตัวละครทั้ง 3 ตัว มีสีของเครื่องแต่งกายที่แตกต่างกัน โดยให้นางจินตะหราใส่ผ้าห่มนางสีเขียว นางมาหยารัศมีใส่ผ้าห่มนางสีเหลือง และนางสการะวดีใส่ผ้าห่มนางสีม่วง ประกอบด้วย



ภาพที่ 2 เครื่องแต่งกายยืนเครื่องสำหรับตัวนาง

ที่มา: ศราวุธ รัตนภูมิ (2563)

ศิราภรณ์ ได้แก่ รัดเกล้าหยอด

พัสดราภรณ์ ได้แก่ ผ้าห่มนาง นวมคอ ภูเขา เสื้อในนาง

ถนิมพิมพาภรณ์ ได้แก่ ทับทรวง สะอึ่ง เข็มขัด กำมรงค์ กำไลข้อเท้า

การกำหนดสีเครื่องแต่งกายตัวนาง ให้นางจินตะหราแต่งกายสีเขียวขลิบแดง นางมาหยารัศมีแต่งกายสีเหลืองขลิบแดงและนางสการะวดี แต่งกายสีม่วงขลิบเหลือง

- อุปกรณ์การแสดง ในขั้นตอนการอาบน้ำ ประพรมเครื่องหอมและการแต่งกาย ประกอบด้วยอุปกรณ์ดังต่อไปนี้

เตียงไม้สลักลวดลายไทย 2 เตียง ใช้สำหรับให้ตัวละครนั่งทรงพระสุคันธ์เตียงละ 2 ตัวละคร

โต๊ะขนาดเล็กที่มีความสูงมากกว่าเตียงจำนวน 4 ตัว วางขนานข้างเตียงทั้งทางด้านซ้าย และทางด้านขวาสำหรับวางพระฉาย

พระฉายหรือกระจก 4 บาน กรอบติดด้วยไม้ลงรักปิดทอง ด้านบนฉลุลวดลายไทยโปร่ง ด้านล่างฉลุลวดลาย

พานเครื่องพระสำอาง 4 ชุด กระหนะลายลงรักปิดทอง วางอยู่บนเตียงติดกับโต๊ะวางพระฉาย ใช้สำหรับวางเครื่องพระสำอาง ประกอบด้วย ผอบใส่แป้งกระแจะจันทร์ ขวดน้ำอบน้ำปรุง มีลักษณะเป็น คนโท ขนาดเล็ก

พัตด้ามจั่ว ปิดทองคำเปลวที่ด้ามห้อยประดับด้วยฟู่สีแดง ใช้สำหรับให้ตัวละครถือแสดงประกอบท่ารำในช่วงสุดท้ายหลังจากทรงเครื่อง แล้วเสด็จไปชมสวน

- การออกแบบท่ารำ ใช้จารัตินิยมทางนาฏศิลป์ไทย การรำตีบท การรำอย่างละครและการรำอย่างระบำ มาใช้เป็นข้อมูลหลักในการออกแบบท่ารำโดยมีแนวทางในการออกแบบ ประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญ คือ

1. การเลือกใช้ท่ารำพื้นฐานทางนาฏศิลป์ไทย การรำตีบทบรรยายการรำลงทรงเครื่อง โดยใช้ชนบจารัตละครในที่ปรากฏในการแสดงรำลงทรงชุดอื่น ๆ ในรูปแบบของท่าหลักและท่าขยายมาใช้ในการรำในช่วงของการอธิบายเครื่องแต่งกาย

2. การออกแบบท่ารำขึ้นใหม่ในรูปแบบของระบำ โดยใช้กระบวนการแปรแถว การเคลื่อนไหว ทิศทางและระดับ มาผสมผสานเพื่อออกแบบกระบวนการท่าระบำ รวมถึงการออกแบบท่ารำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวละครฝ่ายพระและฝ่ายนาง การใช้ท่ารำเหมือนและแตกต่าง การใช้ท่ารำแต่ละกลุ่มนักแสดง

3. การออกแบบท่ารำที่ใช้อุปกรณ์การแสดงในรูปแบบของระบำหมู่ ยึดแนวทางการใช้อุปกรณ์ในรูปแบบดั้งเดิม และการออกแบบใหม่

ผู้วิจัยนำแนวความคิดหลักของการรำละครใน และแนวทางในการออกแบบท่ารำมาใช้ตามช่วงการแสดงที่กำหนดไว้ในแนวคิดสามารถแบ่งท่ารำ นาฏยประดิษฐ์ ชุด การดำนาริทรงเครื่อง ได้ออกเป็น 3 ช่วงตามแนวคิด ดังนี้

ช่วงแรก เป็นการเปิดตัวผู้แสดง โดยอาศัยแนวคิดโครงสร้างกระบวนการรำลงทรง ที่ช่วงแรกเป็นการปรากฏตัวผู้แสดง การเคลื่อนที่เดินทางมาที่ลงทรงและบรรยายถึงจุดประสงค์ของการรำลงทรง มีกระบวนการท่ารำ 2 ส่วน ส่วนแรก คือ การรำออกในเพลงเสมอ ยึดรูปแบบการออกแบบท่ารำโดยอาศัยแนวคิดเดิม เลือกใช้ท่ารำทางนาฏศิลป์ไทยที่แสดงถึงการเคลื่อนที่ในรูปแบบเพลงเสมอ มีจำนวน 18 ท่ารำ และส่วนท่ารำตีบท ตามบทบรรยายการแนะนำตัวละครและจุดประสงค์ในการลงทรง ก่อนเข้าที่ลงทรง ใช้รูปแบบวิธีการรำตีบทบรรยายตามคำร้องสื่อความหมาย มีจำนวน 14 ท่ารำ

ช่วงกลาง เป็นการรำตีบทบรรยายการลงทรง ทรงเครื่อง ของตัวพระและตัวนางสลับกัน เริ่มจากการรำบรรยายการลงทรงเครื่องของตัวพระในวรรคแรกของบทประพันธ์ สลับการลงทรงเครื่องของตัวนางในวรรคสองของบทประพันธ์ สลับกันเช่นนี้วน 4 บท จนครบ โดยเรียงลำดับบรรยายเครื่องแต่งกายทีละส่วน เรียงเสมือนการแต่งกายจริง จากส่วนเครื่องแต่งกาย เครื่องประดับ และ เครื่องประดับศีรษะในขั้นตอนสุดท้าย ออกแบบท่ารำในรูปแบบท่าหลักที่บรรยายเครื่องแต่งกาย และท่าขยายในการบรรยายความวิจิตร งดงาม ลักษณะของเครื่องแต่งกายนั้น ๆ สื่อความหมายแสดงถึงกริยาการสวมใส่ การบรรยายความงดงาม มีการแปรแถว การตั้งซุ่ม ในการร้องบรรยายด้วยเพลงลงทรงโทน มีท่ารำจำนวน 100 ท่ารำ แสดงท่า

รำหลัก จำนวน 18 ท่ารำ แบ่งออกเป็นท่ารำหลักตัวพระจำนวน 10 ท่ารำ ท่ารำหลักตัวนาง 8 ท่ารำ ท่ารำหลักประกอบด้วยท่าที่ใช้สำหรับบรรยายเครื่องแต่งกายบอกตำแหน่งเครื่องแต่งกาย ได้แก่

ตัวพระ(วรรคแรก)	ตัวนาง(วรรค 2)
ท่าทรงภูษา	ท่าทรงผ้านุ่ง
ท่าฉลององค์	ท่าห่มตาด
ท่าทับทรวง	ท่าสวมสร้อย
ท่าพาหุรัด	ท่าสวมทองกร
ท่าสวมอำมรงค์	ท่าทรงมงกุฏ

การรำตีบทเป็นการสื่อความหมายประกอบด้วยท่ารำหลักเพื่อบอกตำแหน่งของเครื่องแต่งกาย ตัวพระและตัวนางสลับกันแล้ว ยังมีท่ารำขยายเพื่อบรรยายลักษณะและความงดงามของเครื่องแต่งกาย ประกอบการเคลื่อนที่ ระดับของท่ารำ การตั้งซุ้ม มีจำนวนท่ารำจำนวน 74 ท่ารำ และเมื่อร้องจบ 2 วรรคดนตรีจะรับ 1 ครั้ง มีท่ารำจำนวน 8 ท่ารำ การเคลื่อนที่และแปรแถวทำด้วยวิธีการ รึงช้อยเท้า การเล่นเท้า การเดิน มีการปฏิบัติทั้งในท่าคู่และท่าเดี่ยว โดยใช้แนวคิดในการออกแบบท่ารำ ดังนี้

- ท่ารำของตัวนางร่วมตีบทเพื่อขยายความหมายท่ารำตามคำร้องของตัวพระ มีจำนวนทั้งสิ้น 9 ท่ารำ แบ่งออกเป็นท่ารำตีบทร่วม จำนวน 5 ท่ารำ ได้แก่ ท่าทรงภูษา ลายกนก ฉลององค์ พระทรงทับทรวง พระทรงอำมรงค์ และท่ารำตัวละครนางขยายท่ารำตัวพระ มีจำนวน 4 ท่ารำ ในท่าขยาย คือ ตีบทร่วมขยาย ลักษณะ รูปแบบของเครื่องแต่งกายตัวพระ



ภาพที่ 3 ท่ารำในคำร้องฉลององค์

ที่มา: ศราวุธ รัตนภูมิ (2563)

- ท่ารำของตัวพระตีบทร่วมและขยายความหมายท่ารำตามบทร้องของตัวนาง มีจำนวนท่าทั้งหมด 12 ท่ารำ ตีบทร่วมในท่ารำหลักของตัวนาง จำนวน 8 ท่ารำ ในคำร้อง ส่องพระฉาย นางนุ่งลายก้านขด นางห่มตาด คาดเข็มขัด นางใส่สร้อย ทองกร นางใส่แหวน ทรงมงกุฏ และการตีบทร่วมในส่วนขยายท่ารำหลัก จำนวน 4 ท่ารำ ในคำร้องว่า “เรื่องรอง รัดองค์ ประดับ พระบุตรี”



ภาพที่ 4 ทำรำในคำร้องแก้วประพาฬ

ที่มา: ศรายุทธ รัตนภูมิ (2563)

- ทำรำตัวละครพระและนางปฏิบัติท่าเดียวกัน มีจำนวนทั้งหมด 6 ท่ารำ เป็นท่ารำขยายลักษณะเครื่องแต่งกายทั้งพระและนาง ออกแบบให้มีความแตกต่าง 4 วิธี คือ 1 การปฏิบัติท่ารำที่เหมือนกัน 2 การปฏิบัติในท่ารำเดียวกันแต่ให้ระดับที่แตกต่างกัน 3 การปฏิบัติท่ารำที่เหมือนกันแต่ใช้วิธีการจัดกลุ่มเข้าซุ่มเข้าด้วยกัน 4 การปฏิบัติท่ารำที่เหมือนกันแต่ใช้การเข้าซุ่ม จัดกลุ่มและการให้ระดับที่ต่างกัน



ภาพที่ 5 ทำรำในคำร้องดงาม

ที่มา: ศรายุทธ รัตนภูมิ (2563)

- การออกแบบท่ารำตัวละครพระและตัวละครนางปฏิบัติแตกต่างกัน มีจำนวนท่ารำ 6 ท่ารำ เลือกท่ารำจากแม่ท่าต่าง ๆ ในเพลงช้าเพลงเร็ว แม่บท มาใช้แสดงขณะที่อีกฝ่ายกำลังแสดงท่ารำในบทของตนเอง



ภาพที่ 6 ทำรำในคำร้องพระสวดสวม พาหุรัต

ที่มา: ศรายุทธ รัตนภูมิ (2563)

- การรำต่อตัวของตัวละคร 2 ตัวละคร จำนวน 1 ท่ารำ ได้แนวคิดจากการแสดงสัญลักษณ์อุ้มสมปรากฏในคำร้องเพลงลงสรงโชนที่ 7 วรรค 2 ที่ว่า นางใส่แหวนประดับมุกดาหาร



ภาพที่ 7 ทำรำ มุกดาหาร ออกแบบท่ารำด้วยวิธีรำต่อตัวในคำร้องว่า “มุกดาหาร”

ที่มา: ศรายุทธ รัตนภูมิ (2563)

ช่วงท้าย เป็นการรำเข้าฉากของตัวละคร ในรูปแบบของระบำหมู่ ผสมผสานการตีบทในดนตรี แสดงถึงความสัมพันธ์ตัวละคร ใช้อุปกรณ์ประกอบการแสดง คือ พัด มีจำนวน 45 ท่ารำ มีแนวคิดในการออกแบบท่ารำ คือ

- การออกแบบท่ารำตีบทในทำนองสื่อความหมายระหว่างผู้พูดและผู้ฟังจำนวน 6 ท่ารำ



ภาพที่ 8 ท่ารำ “ป้องกัน” ออกแบบท่ารำหมายถึงการมองการขึ้นชม

ที่มา: ศรายุทธ รัตนภูมิ (2563)

- การออกแบบท่ารำเกี่ยว แสงถึงการชมสวนเกี่ยวพาราสีของตัวละคร แสดงท่าทาง



ภาพที่ 9 ท่ารำ “ท่ารำเกี่ยว” ออกแบบท่ารำหมายถึงการเกี่ยวพาราสี หยอกล้อระหว่างคู่

ที่มา: ศรายุทธ รัตนภูมิ (2563)

- การชักชวนกันขึ้นชม การชวนกันดู การหยุดชมสวน การชมสวนและการหยอกล้อกันในแบบชายหญิง บรรยากาศร้อน การหยุดพัก การพัดคลายร้อน



ภาพที่ 10 ท่ารำ “การหยุดชมสวน” ออกแบบท่ารำหมายถึงการการหยุดพักเพื่อคลายร้อนและชมสวน

ที่มา: ศรายุทธ รัตนภูมิ (2563)

- ท่ารำอื่น ๆ แสดงถึงการสรุปท่าในแต่ละช่วง ในท่ายืน และท่ารำ และใช้สำหรับการเคลื่อนที่เปลี่ยนแถว หรือการเคลื่อนที่เข้าฉาก ท่ารำไม่สื่อความหมาย



ภาพที่ 11 ท่ารำ การออกแบบท่ารำด้วยแม่ท่าที่ไม่ได้สื่อความหมายสำหรับการเคลื่อนที่เข้าสู่ฉาก

ที่มา: ศรายุทธ รัตนภูมิ (2563)

การออกแบบการแปรแถวและการเคลื่อนที่ มีจำนวนรูปแบบแถวทั้งสิ้น 23 รูปแบบมีแนวคิดในการออกแบบแถวดังนี้

- การออกแบบแถวโดยคำนึงถึงบทร้องเป็นหลัก คำนึงถึงตำแหน่งของตัวละครในบทถัดไป กำหนดแถวที่ตัวละครนั้นต้องแสดง จึงมากำหนดการเคลื่อนที่

- การจัดกลุ่ม กำหนดตำแหน่งในท่าหลักที่ตัวละครควรปฏิบัติคือ ตรงกลาง ด้านหน้ามุมซ้ายหรือมุมขวา อยู่ในระดับการยืน มีตัวนางล้อม หรือนั่ง ตัวนางมี 3 ตัวละคร ตำแหน่งอาจไม่จำเป็นต้องอยู่ด้านหน้าตลอด

- การออกแบบแถวจากเนื้อร้อง คือ เนื้อร้องประจำยาม ออกแบบตั้งซุ่ม 4 ทิศ ต้นหยง จัดซุ่ม 3 แถว เพื่อสื่อสารลายดอกพิกุล การเข้าวัง เพื่อส่งเสริมความหมายคำ ในคำว่า กระหวัดวง

- การเคลื่อนที่ด้วยวิธีการเตะเท้า ซอยเท้า การก้าว การเล่นเท้า การหมุน ในทิศทางเดียวกัน และการหมุนคนละทิศทาง

จากการสร้างสรรค์นาฏยประดิษฐ์ เป็นการสร้างสรรค์การรำลงสร้างในรูปแบบกลุ่มพระ - นางที่ลงสร้างพร้อมกัน ในรูปแบบการรำลงสร้างผสมผสานรูปแบบของระบำ เป็นการทดลองสร้างสรรค์การรำลงสร้างในรูปแบบใหม่ ซึ่งแต่เดิมการรำลงสร้างนั้นมุ่งเน้นการรำอวดฝีมือของผู้แสดงที่แสดงลีลาท่ารำการรำลงสร้างของตัวละครนั้น ๆ การสร้างสรรค์นี้จึงเป็นมิติใหม่ของการสร้างสรรค์ที่มีการนำรูปแบบของระบำเข้ามาร่วมในการแสดงแต่อย่างไรก็ตามพบว่า ถึงแม้ว่าเป็นการสร้างสรรค์แนวใหม่แต่ต้องแยกส่วนให้มีความชัดเจน การศึกษากระบวนการรำลีลาเฉพาะของตัวละครเป็นส่วนสำคัญสำหรับการแสดง ตัวโอหนา ต้องมีลีลาและกลวิธีในการรำรำเฉพาะลักษณะของตัวละคร ในช่วงของการรำลงสร้างนั้นพบว่า ต้องสร้างสรรค์ให้อยู่ในกรอบของจารีต

การรำลงสรง ลีลาท่ารำต้องแสดงให้เห็นกระบวนการขั้นตอนที่ชัดเจน ในท่ารำหลักคือ ตำแหน่งของเครื่องแต่งกายต้องใช้กระบวนการท่าที่เฉพาะเจาะจง แต่ในส่วนท่ารำขยายนั้นสามารถประดิษฐ์ท่ารำให้เกิดความวิจิตรตรงตามความหมายของคำร้องได้ ทั้งการเคลื่อนที่ไม่ควรเคลื่อนที่เร็วมากจนเกินไป แต่ควรเคลื่อนที่ในแบบการเล่นเท้า อีกทั้งการออกแบบท่ารำของตัวละครควรคำนึงยศถาบรรดาศักดิ์ของตัวละครและรายละเอียดเฉพาะของตัวละครก็เป็นสิ่งที่ผู้วิจัยละเลยไม่ได้ อย่างเช่น “กริช” ซึ่งเป็นอาวุธประจำตัววีเณรนั้นควรประกอบเครื่องแต่งกายในฉากด้วย ข้อควรคำนึงในการสร้างสรรค์คือต้องยึดวัตถุประสงค์ของการสร้างสรรค์เป็นหลัก แม้จะมีการผสมผสานรูปแบบการรำหลายแนวก็ตาม แต่เมื่อกำหนดแนวคิดหลักให้ยึดกรอบการรำแบบนาฏยจารีตเป็นหลัก จึงควรแบ่งสัดส่วนในการสร้างสรรค์ให้ชัดเจนให้เป็นไปตามกรอบจารีตตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นกระบวนการสร้างสรรค์การรำลงสรงหมุ่นี่จึงเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างสรรค์ที่ผสมผสานการรำหลายแนวที่ยังไม่พบว่ามีมาแต่ก่อน จึงนับว่ามีประโยชน์ต่อวงการนาฏศิลป์ในการเริ่มรูปแบบการรำลงสรงหมุ่นี่รูปแบบหนึ่งในชุด ภารตานารีลงสรงในวงการนาฏศิลป์ไทย

อภิปรายผล

นาฏยประดิษฐ์ ชุด ภารตานารีทรงเครื่อง เป็นการสร้างสรรค์การรำลงสรงทรงเครื่องของพระนางที่มีจำนวนไม่เท่ากันรำร่วมกันโดยผสมผสานรูปแบบการแสดงรำอวดฝีมือและการรำแบบระบำ ซึ่งผู้วิจัยแบ่งประเด็นอภิปรายผล ดังนี้

การออกแบบท่ารำและการออกแบบแถวของตัวละคร 4 ตัว ด้วยการใช้ท่ารำหลัก และท่ารำขยายตามจารีตการรำลงสรง เน้นการแสดงท่ารำหลักของตัวละครแต่ละตัวละครที่บรรยายในกลุ่มพระ และกลุ่มนาง แต่ในด้านการแสดงท่ารำขยายที่ประดิษฐ์ขึ้นนั้นออกแบบให้ตัวละครอีกฝ่ายแสดงท่ารำบรรยายลักษณะ कामของเครื่องแต่งกายร่วมกัน เช่น ตัวพระรำในท่ารำขยายของตัวนาง และตัวนางรำในท่าขยายของตัวพระหรือเป็นการรำติดบทอื่น ๆ เพื่อให้การแสดงน่าสนใจและกำหนดให้ตัวละครที่ไม่ได้แสดงท่ารำนั้นเคลื่อนที่หรือทำท่ารำอื่นดึงดูดความสนใจของคนดู

อีกทั้งในการออกแบบท่ารำไม่จำเป็นต้องเริ่มตามลำดับบทร้องได้ แต่สามารถออกแบบท่ารำสลับหรือย้อนต้นขึ้นมาได้ ดังที่ผู้วิจัยใช้วิธีการประดิษฐ์ท่ารำโดยเริ่มจากท่ารำที่บรรยายเครื่องแต่งกายซึ่งเป็นท่ารำหลักแต่ละประเภทก่อน จากนั้นจึงประดิษฐ์ท่ารำขยายต่อจากท่ารำหลัก หรือ ประดิษฐ์ทำย้อนไปในบทร้องก่อนหน้าให้มีความสัมพันธ์กัน โดยออกแบบท่าเชื่อมให้กลมกลืนกันและปรับท่ารำหลักที่คิดไว้ก่อนให้สัมพันธ์กับท่าเชื่อมที่คิดใหม่นั้นเอง

นาฏยประดิษฐ์ชุด ภารตานารีทรงเครื่อง เป็นการแสดงบทบาทสลับระหว่างชายหญิง จึงต้องคำนึงถึงความโดดเด่นและน่าสนใจของตัวละครที่กำลังทำบทบาทในคำร้องของตน ต้องมีความเป็นเอกภาพทางนาฏศิลป์ไทย มีความขัดแย้งของตัวละครในด้านเพศ คือ ตัวพระและตัวนาง การจัดภาพบนเวทีต้องให้เห็นความเป็นเอกภาพของความขัดแย้งที่กลมกลืน ใช้วิธีการประสานความกลมกลืนด้วยวิธีการแบ่งกลุ่มเล็ก กลุ่มใหญ่ คำนึงถึงความสมดุลในการจัดซุ่มและแปรแถวมาร่วมใช้ประสานความขัดแย้ง การรวมกลุ่มของตัวพระ

และตัวนาง การใช้ระดับมาร่วมใช้ในการสร้างความกลมกลืนเป็นเอกภาพให้ผู้ชมดูไม่ขัดตา หรือรู้สึกอึดอัดไม่เข้ากัน การเลือกใช้สีเครื่องแต่งกายให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ช่วยส่งเสริมความกลมกลืนบนเวที

ผู้วิจัยกำหนดการวางตัวละครสำคัญ ยศศักดิ์ ความโดดเด่น ตำแหน่ง ให้สัมพันธ์กับบทร้อง เมื่อบทของตัวละครใดสำคัญตัวละครนั้นต้องถูกกำหนดให้อยู่ในตำแหน่งที่น่าสนใจและโดดเด่น เช่น ตรงกลาง ริมซ้ายหรือขวา นอกจากตำแหน่งที่ผู้วิจัยกำหนดแล้วนั้น ยังใช้เรื่องยศถาบรรดาศักดิ์ ระดับ สูง ต่ำ มากำหนดความน่าสนใจและความโดดเด่นร่วมด้วย 3 ระดับ คือ ระดับล่าง ระดับกลาง ระดับสูง ในรูปแบบของท่ารำโดย การนั่งคุกเข่า นั่งตั้งเข่า ยืน เมื่อต้องการให้ตัวละครใดโดดเด่น ตัวละครนั้นต้องอยู่ในระดับสูงและเป็นจุดศูนย์กลาง

การสร้างจุดสนใจและความโดดเด่นนี้ส่งผลกระทบต่อการเคลื่อนไหว เมื่อต้องการให้ตัวละครเด่นในบทบาทของตัวละคร บทกำหนดให้มีการแสดงท่ารำสลับไปมา กับตัวพระและตัวนาง ทำให้ความสนใจและความโดดเด่นของตัวละครต้องสลับไปมา การเคลื่อนที่จึงมีตลอดในทุกครั้งที่ขึ้นการร้องวรรคใหม่ หากเป็นการรำลงสระเดี่ยวหรือคู่ จะไม่พบการเคลื่อนไหวมากนัก แต่นิยมทำท่าหนึ่ง หันซ้ายหรือขวา หมุนรอบตัวเองเท่านั้น แต่เมื่อบทกำหนดสลับพระนางจึงทำให้เกิดการเคลื่อนที่มาก ซึ่งขัดกับลักษณะการแสดงละครในที่เน้นความประณีต นิ่ง สง่างาม หากเคลื่อนที่มากเกินไปทำให้มีความซุกซนวุ่นวาย การแสดงสร้างสรรค์ชุดนี้จึงต้องออกแบบการเคลื่อนที่ให้น้อยที่สุดและสามารถสร้างความโดดเด่นของตัวละครได้ด้วย โดยให้เคลื่อนที่ช้า ๆ แบบหมู่คณะเคลื่อนที่ในท่ารำ ใช้วิธีการเดินขยับที่ไปตามลำดับคล้ายกับการหมุนของเข็มนาฬิกาที่หมุนไปที่ละเล็กละน้อย การเล่นเท้า ไม่นิยมวิ่งซอยเท้ามากนักจะทำให้ท่ารำดูไม่สง่างาม และการเคลื่อนไหวแบบนี้ ผู้วิจัยต้องมีการคิดเห็นล่วงหน้าถึงการกำหนดจุดตำแหน่งของตัวละครที่ชัดเจนว่าจะไปอยู่ในจุดใด และจะเคลื่อนที่ไปด้วยวิธีใดที่สามารถทำให้พระ และ กลุ่มนางเคลื่อนที่ไปด้วยกันได้อย่างช้าและสง่างาม จึงใช้การเคลื่อนที่โดยการหมุนในลักษณะทิศทางเดียวกันให้กลมกลืน หรือแบ่งกลุ่มเคลื่อนที่ตรงข้ามให้ขัดแย้งกัน

บรรณานุกรม

วรรณพินี สุขสม, (2545). **ลงทรงโขน : กระบวนท่ารำในการแสดงละครในเรื่องอิเหนา.**

วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานาฏศิลป์ไทย บัณฑิตวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิเชียร เกษปทุม, (2553). **เล่าเรื่องอิเหนา.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.

แนวคิดการรำไทยจากบทเรียนเพลงช้าเพลงเร็ว

The Concept of Thai Classical Dancing Creates from “Pleng Cha Pleng Rew”

สุภาวดี โพธิเวชกุล*

สวภา เวชสุรกัญ**

วันรับ 16 / มกราคม / 2566

ตรวจสอบ 27 / มกราคม / 2566

ตอบรับ 31 / มกราคม / 2566

บทคัดย่อ

เพลงช้าเพลงเร็วเป็นแบบฝึกหัดรำไทยขนาดยาวสำหรับการเริ่มต้นฝึกเป็นนาฏศิลป์ไทยมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยาจนถึงปัจจุบันซึ่งแฝงองค์ความรู้เกี่ยวกับการรำไทยไว้อย่างอัศจรรย์ บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดการรำไทยจากการรำเพลงช้าเพลงเร็วซึ่งเป็นการรำเข้ากับทำนองเพลงที่มีจังหวะช้า (เพลง 2 ชั้น) ต่อด้วยการรำกับทำนองเพลงที่มีจังหวะเร็วขึ้น (เพลงชั้นเดียว) จากการศึกษาเอกสารการสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์และการปฏิบัติการรำ พบว่า การฝึกรำเพลงช้าเพลงเร็วหรือ “รำเพลง” เข้ากับทำนอง “เพลงสร้อยสน” ในเพลงช้าและ “เพลงแม่วอนลูก” ในเพลงเร็วนั้นได้แสดงแนวคิดการรำในเชิงไวยากรณ์หรือหลักการรำไทยตั้งแต่เริ่มต้นจากท่าทางองคพยของร่างกายผู้รำ 8 ส่วนได้แก่ ศีรษะ ลำตัว ไหล่ แขน มือ นิ้วมือ ขาและเท้า นำมาผสมกันเป็นท่ารำ ท่าทางดังกล่าวแบ่งออกเป็น 5 แบบ ได้แก่ แบบมือที่ใช้ในการรำไทย แบบท่าลำตัว แบบท่าศีรษะและไหล่ แบบท่าแขน มือและนิ้วมือและแบบท่าขาและเท้า ท่ารำไทยที่เกิดขึ้นแสดงโครงสร้างท่ารำสำคัญ 2 ลักษณะ คือ โครงร่างหลักเพื่อวิเคราะห์ลักษณะแขนและมือ กับโครงสร้างรองเพื่อวิเคราะห์ลักษณะของขาและเท้า ที่สำคัญคือการร้อยเรียงท่ารำที่เกิดขึ้นให้ต่อเนื่องเชื่อมโยงด้วยวิธีการเชื่อมท่ารำ 2 แบบ คือ วิธีการเชื่อมท่ารำเริ่มต้นไปสู่ท่ารำใหม่ และวิธีการเชื่อมท่ารำไปสู่ท่าเป้าหมายซึ่งมักเป็นท่ารำที่เคลื่อนที่ไปด้านหลัง ด้านหลังหรือเป็นวงในเพลงช้าและการทำซ้ำกระบวนท่ารำในเพลงเร็ว แนวคิดดังกล่าวสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือสร้างสรรค์การแสดงชุดใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเสมอมาจนถึงปัจจุบัน

คำสำคัญ : แนวคิดการรำไทย เพลงช้าเพลงเร็ว บทเรียนเริ่มต้นนาฏศิลป์

* นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชานาฏศิลป์ไทย คณะศิลปกรรมศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

** ศาสตราจารย์ประจำภาควิชานาฏศิลป์, คณะศิลปกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ที่ปรึกษา

Abstract

“Pleng Cha and Pleng Rew” or Quick & slow rhythm songs have been the exercises of dancing training for beginners of Thai classical dancers which maintain some amazing tactics since Ayuthaya period until now. Here, We suppose to study about these quick and slow level steps via some script, interviewing, observing and practicing and we have found that the song called “Soy-son” & “Mae-wan-luuk” help us to be trained process of movement of our eight parts of physical as head, body, shoulders, arms, hands, fingers, legs and feet combining to become dancing patterns such as both hands, body movement, head & shoulders, arms hands & fingers, and legs & feet. Finally, we have found two important parts of dancing patterns that are “hands&arms” also “legs&feet”. The more necessary thing is how to combine them together harmoniously becoming a new style dancing. In conclusion, all knowledges that we have got could be used to develop and create some new attractive classical dance so far.

Keyword: Thai Classical dancing Concepts, quick and slow songs, lessons of beginner dancing artist.

บทนำ

สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ กล่าวว่า “การฟ้อนรำเป็นหลักของวิชาละคร (รำ) เพราะฉะนั้นผู้เป็นครูแต่ก่อนจึงคิดแบบรำเป็นท่าต่าง ๆ ตั้งชื่อบัญญัติไว้เรียกเป็นตำรา แล้วคิด ร้อยกรอง ทำรำต่าง ๆ นั้นเข้าเป็นกระบวนสำหรับรำเข้ากับเพลงปี่พาทย์เรียกว่า “รำเพลง” อย่างหนึ่ง อีกอย่างเข้ากับ บทร้องเรียกว่า “รำใช้บท” บรรดาผู้ที่ฝึกหัดเป็นละครมักฝึกหัดตั้งแต่วัยเด็ก ครูให้หัดรำเพลงก่อนแล้วจึงรำใช้บท เมื่อรำได้แล้วครูจึง “ครอบ” ให้ ซึ่งหมายถึงอนุญาตให้เล่นละครได้ แต่นั้นไปจึงนับว่าเป็นละคร (สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ, 2546, หน้า 255) รำเพลงที่กล่าวถึงนี้นับเป็นพื้นฐานของการฝึกหัดรำไทยที่ทุกคนที่รับบทเป็นตัวละครพระและนางต้องฝึกหัดเหมือนกันเรียกกันว่า “รำเพลงช้าเพลงเร็ว” เป็นการฝึกรำเข้ากับทำนองดนตรีและจังหวะไม่มีการขับร้อง

คุณค่าของการรำเพลงช้าเพลงเร็วนี้ ครูอาคม สายาคม ได้กล่าวไว้ในหนังสือศิลปะละครรำหรือคู่มือ นาฏศิลป์ไทยความว่า “การรำเพลงช้าเพลงเร็วจะต้องรำอยู่เสมอเปรียบเสมือนเป็นยาหม้อใหญ่ที่กินไม่รู้จักหมด เป็นที่เอื้อมระอาเป็นที่สุด แต่มีคุณค่ามหาศาล เพราะทำรำเป็นส่วนมากมักจะอยู่ในเพลงช้าเพลงเร็ว การจะเป็นนักรำที่ดีได้จะต้องผ่านการกินยาหม้อใหญ่คือต้องรำเพลงช้าเพลงเร็วมาอย่างน้อยเป็นร้อยจบขึ้นไปจึงจะรำได้ดี” (ธนิต อยู่โพธิ์, 2516, หน้า 137) และครูสุวรรณี ชลานุเคราะห์ กล่าวไว้ในหนังสือเล่มเดียวกันความว่า “แก่นสำคัญที่สุดของการเป็นละครที่ดีก็คือความแม่นยำในทำรำเพลงช้าและเพลงเร็ว” (เล่มเดียวกัน : 113)

การรำเพลงช้าเพลงเร็วเป็นการรำต่อเนื่องกันตามทำนองเพลงบรรเลงจำนวน 3 เพลงที่มีอัตราความเร็วของเพลงต่างกัน ได้แก่ เพลงช้า (อัตรา 2 ชั้น) เพลงเร็ว (อัตรา 1 ชั้นหรือชั้นเดียว) และเพลงลา (อัตรา 2 ชั้น) สำหรับเพลงช้าเพลงเร็วซึ่งเป็นบทเรียนแรกในการฝึกหัดรำไทยใช้ทำนองเพลงช้า เพลงเร็วและเพลงลา บรรเลงต่อเนื่องกันรวมเวลาประมาณ 40.55 นาที (จากวิธีทัศน์รำเพลงช้าเพลงเร็วสำหรับใช้ฝึกนักเรียนสาขาละครของวิทยาลัยนาฏศิลป์, 2564) แยกเป็นเพลงช้า 22.20 นาที เพลงเร็ว 18 นาทีและเพลงลา 0.35 นาที อย่างไรก็ตามทำนองเพลงช้าเพลงเร็วสามารถยืดหยุ่นในเรื่องความยาวของเพลงตามผู้รำได้ กล่าวคือในการรำท่าช้าแบบต่อเนื่องอาจลดหรือเพิ่มจังหวะได้ตามต้องการแต่กระบวนท่ารำต้องครบถ้วน โดยกำหนดให้การรำเพลงช้าต้องจบในท่ารำกระบี่สี่ท่าและเพลงเร็วต้องจบด้วยท่าสาย 2 แขนแล้วต่อยด้วยเพลงลาจึงถือว่าเสร็จสิ้นกระบวนรำเพลงช้าเพลงเร็ว ทั้งนี้การรับรู้ถึงท่ารำสุดท้ายของแต่ละเพลงเป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากท่ารำดังกล่าวเป็นสัญญาณให้นักดนตรีในวงสามารถเปลี่ยนเป็นเพลงเร็วและเพลงลาได้โดยไม่ต้องนัดหมายล่วงหน้า

การฝึกรำเพลงช้าเพลงเร็วมีความสำคัญสำหรับผู้เริ่มฝึกหัดรำไทยเป็นอันมาก เพราะนอกจากเป็นการสร้างความเข้าใจในการใช้ร่างกายในการรำที่ต้องใช้ความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ของร่างกายในขณะรำแล้ว ผู้ฝึกหัดยังสามารถเข้าใจหลักการหรือไวยากรณ์รำไทยรวมถึงการพัฒนาฝีมือของผู้ฝึกหัดไปพร้อมกับการผ่านการฝึกปฏิบัติซ้ำ ๆ นอกจากนี้ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางานนาฏศิลป์ต่อไปอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาแนวคิดการรำไทยจากเพลงช้าเพลงเร็วซึ่งเป็นแบบฝึกแรกของการเป็นนาฏศิลปิน

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. การศึกษาเอกสารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการรำไทยจากเพลงช้าเพลงเร็ว
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และแบบสังเกตการณ์ในประเด็นที่เกี่ยวกับรำไทยในทุกแง่มุมโดยเฉพาะวิธีการฝึกปฏิบัติ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านรำไทย การสังเกตการณ์ (Observation) ทั้งแบบมีและไม่มีส่วนร่วมจากวิธีทัศน์การรำเพลงช้าเพลงเร็วของวิทยาลัยนาฏศิลป์ โดยครูเวณิกา บุณนาค ศิลปินแห่งชาติและผู้เชี่ยวชาญด้านนาฏศิลป์ไทย สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์รวมถึงประสบการณ์ของผู้วิจัยที่ผ่านการเรียนและการสอนรำไทยเป็นเวลากว่า 40 ปี
4. การตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยวิธีสามเส้า และนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูลตามประเด็นที่วางไว้แล้วจึงวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านั้นตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ผลการวิจัย

เพลงช้าเพลงเร็วในทางดนตรีจัดเป็นเพลงจำพวกเพลงเรื่อง หมายถึง การนำเพลงหลายเพลงนำมาบรรเลงติดต่อกันซึ่งมีอยู่หลายประเภท เช่น เพลงช้าเรื่องสร้อยสนเป็นเพลงเรื่องจำพวกเพลงช้าที่มีลักษณะของเพลงแสดงถึงความเรียวร้อย สงบเสงี่ยมและสง่างาม แต่เมื่อถึงช่วงเพลงเร็วจังหวะจะกระชั้นถี่ขึ้นในลักษณะกระฉับกระเฉง อัตราจังหวะของเพลงช้าเรื่องสร้อยสนนี้ใช้การบรรเลงแต่ละช่วงเพลงมีอัตราจังหวะลดหลั่นกันลงไปจากอัตรา 2 ชั้นไปถึงชั้นเดียว ดังนั้นการบรรเลงเพลงช้าเรื่องสร้อยสนเริ่มบรรเลงด้วยเพลงจังหวะช้าแล้วเร็วขึ้น เปลี่ยนจังหวะให้กระฉับกระเฉงขึ้นในช่วงสองไม้และถอนจังหวะเปลี่ยนเป็นอัตราจังหวะชั้นเดียวแล้วค่อย ๆ เร่งจังหวะเร็วขึ้นในช่วงท้ายเพลงเร็วแล้วลงด้วยเพลงลา

การบรรเลงเพลงช้าสำหรับรำนั้นผู้บรรเลงอาจเลือกเพลงใดเพลงหนึ่งในเพลงเรื่องประเภทเพลงช้ามาบรรเลงได้ และต้องบรรเลงเพลงเร็วต่อท้ายด้วยเสมอโดยไม่จำเป็นต้องบอกไว้ในบท ถ้าเป็นการเดินจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งเพลงช้าเพลงเร็วมักจะจบด้วยเพลงลา 2 ชั้นทุกครั้งไปแสดงว่าการเดินสิ้นสุดลงและถึงจุดหมายแล้ว นอกจากนี้จะเน้นการเดินเข้าโรงอาจบรรเลงเพลงเชิดต่อจากเพลงช้าเพลงเร็วได้

การบรรเลงเพลงช้าเพลงเร็วที่ใช้สำหรับฝึกหัดรำไทยตามหลักสูตรนาฏยศิลป์ไทยนั้น นิยมใช้เพลงช้าเรื่องสร้อยสนซึ่งประกอบด้วยเพลงสร้อยสน 2 ท่อน ๆ ละ 8 จังหวะหน้าทับปรบไก่และเพลงพวงร้อย 2 ท่อน ๆ ละ 6 จังหวะหน้าทับปรบไก่ เมื่อหมดทำรำเพลงช้าแล้วออกเพลงเร็วด้วยเพลงแม่วอนลูกและเพลงลูกวอนแม่ ส่วนการฝึกทำเพลงช้าเพลงเร็วในเบื้องต้นนั้นผู้รำมีการร้องเลียนเสียงทำนองเพลงสร้อยสนท่อน 1 เพียง 4 จังหวะหน้าทับเท่านั้นโดยร้องหมุนเวียนซ้ำหลายเที่ยวจนหมดทำรำเพลงช้า เมื่อออกเพลงเร็วจะร้องเลียนทำนองแม่วอนลูกท่อน 1 เพียงท่อนเดียววนซ้ำจนหมดทำรำเช่นเดียวกัน

ประวัติการทำเพลงช้าเพลงเร็ว

การทำเพลงช้าเพลงเร็วกล่าวกันว่ามีมาแต่สมัยกรุงศรีอยุธยาและได้จดจำสืบทอดกันมาจนถึงปัจจุบันนี้ ทำรำดั้งเดิมคงไม่แตกต่างไปจากทำรำปัจจุบัน เข้าใจว่าปรมาจารย์ในสมัยต้นกรุงรัตนโกสินทร์กำหนดให้เป็นแบบฝึกหัดแม่ท่าเบื้องต้นของนาฏยศิลป์ละครฝ่ายตัวพระและตัวนาง เมื่อเปิดการเรียนการสอนหลักสูตรนาฏยศิลป์ไทยขึ้นในโรงเรียนนาฏดุริยางคศาสตร์ (พ.ศ.2477) เพลงช้าเพลงเร็วได้นำมาจัดเป็นบทเรียนสำคัญในประเภทเพลงฝึกหัดการรำไทยเบื้องต้นที่เรียกว่า “รำเพลง” โดยเฉพาะผู้ฝึกหัดที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นตัวละครพระและตัวละครนางต้องผ่านการฝึกทำเพลงช้าเพลงเร็วก่อนเสมอ (วิทยาลัยนาฏศิลป์, 2526, หน้า 77)

นอกจากนี้ สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพได้กล่าวถึงการรำเพลงไว้ในตำราฟ้อนรำ ความว่า “ใครจะหัดเป็นละครต้องหัดรำเพลงก่อนอย่างอื่น เพราะบรรดาทำรำของละครอยู่ในเพลงช้าเพลงเร็ว ใครรำเพลงได้ก็ได้อีกว่าฟ้อนรำได้ตามตำรา ในการเล่นละครนั้น ถ้าเมื่อใดประสงค์จะอวดฝีมือตัวละครก็ให้รำเพลง แสดงว่าตัวละครนั้นเป็นผู้รู้ตำราอย่างเช่นการนำเพลงช้าเพลงเร็วมาใช้เป็นเครื่องวัดคุณภาพของนักรำละครไทยด้วย ดังหลักฐานปรากฏเมื่อครั้งพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระราชดำริจะหัดละครข้าหลวงขึ้นใหม่ โปรดให้หาตัวเจ้าจอมมารดาวาดกลับเข้ามาในวัง เหล่าตำราวงหลวงออกไปตามตัว

เจ้าจอมมารดาวาดถึงแพ้วดมณฑปที่อยุธยา บรรดาครูละครพากันทักท้วงว่าดำไปจนผิดตัว แต่ครั้นเมื่อให้ท่านลองเข้ารำเพลง เพื่อทดลองดูว่ายังจำบทบาทท่ารำไว้ได้สักเพียงไร ก็ลงมติก้นในหมู่ครูบาอาจารย์ว่ารับให้เป็นพระเอกได้ (พระวรวงศ์เธอกรมหมื่นพิทยลาภพฤฒิยากร, 2507, หน้า 8)

การฝึกหัดเพลงช้าเพลงเร็วนั้น ได้แพร่หลายออกไปจากละครหลวงตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 4 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ เนื่องจากในรัชกาลนี้เกิดละครเอกชนหลายสำนัก ทำให้ท่ารำเพลงช้าเพลงเร็วมีความแตกต่างกันไปบ้างในรูปแบบลีลาท่ารำตามความสามารถของผู้รับการฝึกหัด สำหรับท่ารำเพลงช้า เพลงเร็วตัวพระที่ใช้ในหลักสูตรการสอนนาฏศิลป์ไทยในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในปัจจุบันนี้ได้รับถ่ายทอดจากพระยานัฏกานฤกษ์ ประมาจารย์ของกรมมหรสพในรัชกาลที่ 6 โดยครูมูล ยมะคุปต์ เป็นผู้นำมาฝึกหัดนักเรียน ส่วนท่ารำของตัวนาง หม่อมต่วน(ศุภลักษณ์) ภัทรนาวิก นางตัวเอกของละครคณะวังบ้านหม้อ หรือละครคณะเจ้าพระยา เทเวศร์วงศ์วิวัฒน์ (ม.ร.ว.หลาน กุญชร) เป็นผู้นำมาฝึกถ่ายทอดให้แก่ นักเรียน ตั้งแต่เริ่มก่อตั้งโรงเรียนนาฏดุริยางคศาสตร์ เมื่อปี พ.ศ. 2477 (วิทยาลัยนาฏศิลป์, 2526, หน้า 77)

การรำเพลงช้าเพลงเร็วจะยาวหรือสั้นขึ้นอยู่กับการรำแต่ละครั้ง ผู้บรรเลงปี่พาทย์ต้องรู้ว่าหมดท่ารำตรงไหนแล้วจึงออกเพลงเร็ว หรือเปลี่ยนเป็นเพลงเร็วเมื่อถึงท่าที่นัดกันไว้และเมื่อถึงท่ารำสายผู้บรรเลงจะหาทางลงแล้วออกเพลงได้ทันที การใช้เพลงช้าเรื่องสร้อยสนแล้วออกเพลงเร็วแม่วอนลูกและเพลงลูกวอนแม่นี้เป็นการคัดเลือกเพลงช้าและเพลงเร็วมาใช้ในการรำเพลงช้าเพลงเร็วได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกันทั้งท่ารำและท่วงทำนองดนตรี ท่วงทำนองของเพลงสร้อยสนและเพลงแม่วอนลูกมีระดับเสียงกลาง ๆ ไม่สูงมากนักเหมาะแก่การร้องของผู้ฝึกหัดรำ รวมทั้งท่วงทำนองของดนตรีมีสำนวนกลอนที่จำง่ายทำให้มีความสะดวกในการร้องไปพร้อมกับการฝึกหัดรำ (วีระชัย มีบ่อทรัพย์, ม.ป.ป., น.60-61)

การรำเพลงช้าเพลงเร็วเป็นเพลงราชานาฏยาที่ใช้ฝึกผู้เรียนรำไทยอย่างจริงจัง แต่อย่างไรก็ตามเพลงช้าเพลงเร็วได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในโอกาสอื่น เช่น ตัดให้สั้นลงเพื่อใช้ในการรำแก้บน รำถวายมือในพิธีไหว้ครู ใช้สอนผู้สนใจฝึกรำไทยระยะสั้น ใช้แสดงต้อนรับแขก สานิตท่ารำและเลือกท่ารำในเพลงช้าเพลงเร็วมาปรับปรุงใช้ต่อทำระยะบำ เป็นต้น นอกจากนี้เพลงช้าเพลงเร็วยังจัดเป็นตัวชี้วัดฝีมือการรำตามมาตรฐานรำไทยและการเรียนรำไทยที่ต้องเริ่มจากการฝึกหัดรำเพลงช้าเพลงเร็วตามลำดับ

สำหรับประโยชน์ของการฝึกหัดเพลงช้าเพลงเร็ว ครูมูล ยมะคุปต์ ผู้เชี่ยวชาญการสอนละครพระได้กล่าวไว้ว่า เพลงช้าเพลงเร็วเป็นการฝึกหัดที่เป็นขั้นตอนมีระเบียบแบบแผน ฝึกให้มีระเบียบวินัย เป็นแม่แบบของผู้รักษาศิลปวัฒนธรรมของชาติ นอกจากนี้การฝึกเพลงช้าเพลงเร็วยังให้ประโยชน์เฉพาะสำหรับผู้ฝึกหัดรำไทยหลายประการ ได้แก่ การทำให้ผู้ฝึกเกิดทักษะสามารถใช้ส่วนต่าง ๆ ของร่างกายตั้งแต่การตั้งเอน ตั้งไหล่ ทรงตัว ตั้งนิ้วและการออกท่ารำไทยที่ต้องประสานสัมพันธ์ทุกส่วนของร่างกายตั้งแต่เริ่มรำจนจบ ซึ่งนับเป็นการออกกำลังกายให้ร่างกายมีความแข็งแรง ไม่เหนื่อยง่าย สามารถฝึกหัดรำต่อเนื่องได้เป็นระยะเวลาประมาณ 40-45 นาทีในการรำแต่ละครั้ง (วิทยาลัยนาฏศิลป์, 2526: 79-80) ทั้งยังเป็นการพัฒนาฝีมือการรำให้ผู้ฝึกหัดเป็นผู้ที่รำได้อย่างงดงาม มีลีลานุ่มนวล สง่างามภูมิ สามารถฟังและวิเคราะห์เพลงดนตรีตามจังหวะหน้าทับได้ถูกต้องแม่นยำ สามารถนำแนวทางการรำมาพัฒนาและออกแบบท่ารำในชุดรำอื่น ๆ ได้อย่างกว้างขวาง ที่

สำคัญคือทำให้ผู้ฝึกหัดรู้หลักการรำไทยตั้งแต่ลักษณะท่าทางขององค์พยางค์ของผู้รำไทย การผสมท่ารำและโครงสร้างท่ารำ วิธีเชื่อมท่ารำให้ต่อเนื่องกันอย่างสนิทสนม

การฝึกหัดรำเพลงช้าเพลงเร็ว

ในการฝึกหัดรำเพลงช้าเพลงเร็วได้แบ่งการฝึกออกเป็น 3 ขั้นตอน และทุกขั้นตอนล้วนมีความสำคัญสามารถทำให้ผู้ฝึกหัดใช้ร่างกายอย่างรำไทยได้ถูกต้องและสัมพันธ์กันแล้วยังเกิดความเข้าใจจังหวะและทำนองดนตรีมากขึ้นและพร้อมที่จะเข้าใจและคุ้นเคยกับเพลงที่ใช้ฝึกหัดต่อ ๆ มาอีกด้วย ดังจะได้กล่าวถึงลักษณะการฝึกหัด 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การฝึกหัดรำด้วยการร้องบอกจังหวะอย่างง่าย ๆ และต่อเนื่องจนจบกระบวนการรำเพลงช้าว่า “จะ/ โจง จะ/ ทิง โจง/ ทิง/” แบ่งออกเป็น 4 จังหวะย่อย สำหรับฝึกรำเพลงเร็วว่า “ดู้บ ทิง ทิง” แบ่งออกเป็น 2 จังหวะย่อย ผู้ฝึกหัดใช้ร้องช้า ๆ ในการฝึกรำ อนึ่ง การที่ครูใช้การร้องบอกจังหวะในการฝึกรำเพลงช้าเพลงเร็วในขั้นตอนแรกนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ฝึกหัดเข้าใจจังหวะอย่างง่าย ๆ ตลอดช่วงการต่อท่ารำโดยไม่ต้องพะวงกับการร้องที่ยากเกินไปและให้ผู้ฝึกเน้นที่การฝึกร่างกายในการรำเพียงอย่างเดียวซึ่งทำให้การฝึกท่ารำมีคุณภาพมากขึ้นได้ ทั้งยังทำให้ผู้ฝึกหัดรำกับจังหวะให้ถูกต้องซึ่งเป็นเรื่องสำคัญยิ่งในการรำไทย

ขั้นตอนที่ 2 การฝึกหัดรำพร้อมกับการร้องทำนองเพลงที่เรียกว่า “โล่นอย” ตั้งแต่ต้นจนจบด้วยตัวเอง การ “โล่นอย” หมายถึง การผันเสียง “นอย” ให้สูงหรือต่ำตามทำนองเพลงสร้อยสนในเพลงช้าและเพลงแม่วอนลูกในเพลงเร็ว การ “โล่นอย” นี้ช่วยให้ผู้ฝึกคุ้นเคยกับทำนองเพลงซึ่งมีท่วงทำนองช้าในเพลงช้าและท่วงทำนองเร็วในเพลงเร็วซึ่งสามารถสร้างความเข้าใจทำนองดนตรีได้ง่ายขึ้น

การร้องเลียนเสียงทำนอง หรือ “โล่นอย” นี้เริ่มหลังจากฝึกรำด้วยการร้องบอกจังหวะเพลงช้าและเพลงเร็วได้จนครบกระบวนการแล้ว ครูจึงให้ฝึกร้อง “โล่นอย” เพื่อฝึกรำเพลงช้าเพลงเร็วเป็นขั้นตอนต่อมา

ขั้นตอนที่ 3 เป็นการฝึกรำเข้าทำนองดนตรี ในปัจจุบันใช้การบันทึกเสียงการบรรเลงจากวงปี่พาทย์เป็นทำนองเพลงเพื่อใช้เปิดเสียงเพลงขณะฝึกรำ

ในการรำเพลงช้าและเพลงเร็วที่ประกอบด้วยท่ารำจำนวนมาก เริ่มจากรำเพลงจังหวะช้า(เพลง 2 ชั้น) ด้วยการนั่งรำแล้วกรายลุกขึ้นยืนรำแบบอยู่กับที่และเคลื่อนที่สลับกัน จากการรำอยู่กับที่จนถึงรำเคลื่อนที่หรือท่าช้าท่าต่อเนื่องในแต่ละครั้งจัดเป็น 1 ชุดการรำ ยกเว้นรำชุดสุดท้ายของเพลงช้าจบด้วยท่าหนึ่งเพื่อรำเพลงเร็วต่อในท่าเดียวกัน สำหรับเพลงเร็วเริ่มจากการใช้ตัวตามจังหวะที่เร็วขึ้น (เพลงชั้นเดียว) ส่วนใหญ่เป็นท่าที่ใช้ฝึกการทำท่ารำที่เคลื่อนไหวมืออย่างช้า ๆ แต่ใช้เท้าเร็วในจังหวะเดียวกันและต้องจบกระบวนการนั้นพร้อมกันในรูปแบบต่าง ๆ แบ่งออกเป็นกระบวนการรำชุดในเพลงช้า เพลงเร็วและเพลงลา ลักษณะเช่นนี้ตามตำรานาฏยศาสตร์โดยกรมมุนีได้กล่าวว่าเป็น “รำชุด หรือ องค์หาระ” หมายถึงการพ้อนรำที่ใช้क्रमหรือท่ารำจำนวนหนึ่งปฏิบัติต่อเนื่องกันด้วยการเคลื่อนไหวมีชื่อเรียกตามจำนวนการใช้क्रमที่แตกต่างกันรวม 32 ชุดหรือองค์หาระ ซึ่งแต่ละชุดประกอบด้วยक्रमตั้งแต่ 4 – 12 ท่า (กรมศิลปากร, 2541, น.155-175) สำหรับการปฏิบัติท่ารำของอินเดียตามตำรานาฏยศาสตร์นี้ พบว่า ท่ารำหรือक्रमเริ่มจากหน่วยย่อยของร่างกายตั้งแต่ มือ แขน เท้า

ชา ลำตัว ศีรษะ แต่ละหน่วยมีวิธีการออกท่าทางแตกต่างกัน และเมื่อนำท่าทางของหน่วยย่อยของร่างกายเหล่านั้นมาผสมกันหน่วยละ 1 ท่า จะได้ท่ารำที่หลากหลายโดยมีชื่อเรียกท่ารำเฉพาะเพื่อให้เกิดความเข้าใจและปฏิบัติได้ตรงกัน ท่ารำเหล่านี้เมื่อนำมาเรียงร้อยต่อเนื่องด้วยการเชื่อมท่าในแบบต่าง ๆ จะเกิดเป็นท่ารำใหม่อยู่เสมอ ลักษณะเช่นนี้ปรากฏเป็นทฤษฎีการปฏิบัติท่ารำในการแสดงนาฏศิลป์ต่างชาตรวมทั้งนาฏศิลป์ของไทยด้วย

กระบวนรำชุดในเพลงช้า มีลักษณะท่ารำที่เคลื่อนไหวเพื่อเปลี่ยนท่ารำไปอย่างช้า ๆ จากท่ารำหนึ่งไปยังอีกท่ารำหนึ่งที่เชื่อมต่อการเคลื่อนไหวกึ่งของร่างกายจากจุดเริ่มต้นไปสู่จุดสิ้นสุดของแต่ละท่านั้น ๆ เป็นการเรียงร้อยท่ารำที่มีทั้งแบบเคลื่อนไหวอยู่กับที่และเคลื่อนตัวไปตามพื้นที่ว่างของเวที ทั้งนี้เพื่อเชื่อมต่от่ารำไปสู่ท่าที่เป็นจุดหมายสำคัญในแต่ละชุดท่ารำซึ่งมักเป็นกระบวนท่ารำที่ต้องทำซ้ำๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งพบว่าในเพลงช้ามีรำชุดจำนวน 5 ชุดและในแต่ละชุดประกอบด้วยจำนวนท่ารำแตกต่างกันไป ดังนี้

กระบวนรำชุดที่ 1 ชุดท่ากรายเป็นการร่ายอยู่กับที่ประกอบด้วยท่ารำจำนวน 5 ท่า ได้แก่ ท่าวางมือ กล่อมตัวตั้งวงล่าง ถวายบังคม ม้วนจีบวงล่าง ท่ากรายขึ้นยืนและท่ากรายเคลื่อนที่ (ท่าช้า) ก้าวเท้าไปด้านหน้า และถอยไปด้านหลัง

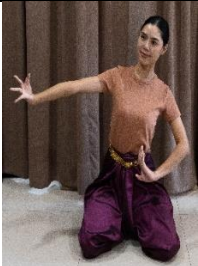
กระบวนรำชุดที่ 2 ชุดท่าส่ายแขนเดียว ประกอบด้วยท่ารำจำนวน 8 ท่า ได้แก่ ท่าสอดสร้อย ช้ายวงล่างกับขวาแบหงายแขนตึงด้านข้าง สอดสร้อย(ช้า) ส่ายแขนเดียวอยู่กับที่ สอดสร้อย(ช้า) จีบหงายงอ-ตึงมือแบระดับศีรษะกับมือจีบคว่ำแขนตึงย้อนตัว บัวชูฝึก สอดสร้อย(ช้า)ส่ายแขนเดียวเคลื่อนที่ และชะนีรำไม้

กระบวนรำชุดที่ 3 ชุดท่าส่าย 2 แขน ประกอบด้วยท่ารำจำนวน 11 ท่า ได้แก่ ท่าบัวชูฝึก รำกระบี่ชะนีรำไม้ ล่อแก้วขึ้นเท้า สอดสร้อย บัวชูฝึก(ช้า) ตั้งมือแขนตึงด้านหน้า วาดแขน 2 ข้างมือแบหงายกลางอัมพรย้อนตัว ประไลยวาท ชะนีรำไม้(ช้า) ส่าย 2 แขนเคลื่อนที่และท่าจีบหงาย 2 มือระดับชายพก

กระบวนรำชุดที่ 4 ชุดท่าสะบัดมือ ประกอบด้วยท่ารำจำนวน 9 ท่า ได้แก่ พรหมสี่หน้า ตั้งมือแขนตึง กลางอัมพรต่อเนื่อง ชะนีรำไม้ กลางอัมพร(ช้า) บัวชูฝึก ลงวง จีบหงายกระทบจังหวะหมุนตัว หนุมาน และสะบัดมือต่อเนื่อง

กระบวนรำชุดที่ 5 ชุดรำกระบี่สี่ท่าประกอบด้วยท่ารำจำนวน 12 ท่า ได้แก่ ท่าจีบหงายแขนตึงด้านหน้ากับวงล่าง กระหวัดเกล้า สอดสร้อย จีบคว่ำด้านข้างกับจีบหลัง ท่าร้อยดอกไม้ ท่าเปลื้องมือตบเท้า กระหวัดเกล้า(ช้า) กลางอัมพร ประไลยวาท มือวงและมือจีบแขนตึง ท่าประไลยวาท ม้วนมือจีบแบหงายด้านข้างกับวงล่าง รำกระบี่กระทุ้งเท้าหลัง สอดสร้อย(ช้า) และท่ารำกระบี่(ช้า)ตัวตรงซึ่งเป็นท่าสุดท้ายของการรำเพลงช้าเพื่อเข้ารำเพลงเร็วในท่าเดียวกัน

ตารางที่ 1 ตัวอย่างท่ารำชุดในการรำเพลงช้า

ชื่อชุดท่ารำ	ตัวอย่างท่ารำชุดในการรำเพลงช้า		
1.ชุดท่ากราย			
	ถวายเป็นมงคล	ท่าเริ่มกรายเพื่อลุกขึ้น	ท่ากราย(ต่อเนื่อง)
ชื่อชุดท่ารำ	ตัวอย่างท่ารำชุดในการรำเพลงช้า		
2.ชุดท่ารำสายแขนเดียว			
	สายแขนเดียวอยู่กับที่	จีบหางยอ-ตั้ง	สายแขนเดียวเคลื่อนที่ (ในภาพเป็นการฉายเท้า)
3.ชุดท่ารำสาย 2 แขน			
	บัวชูฝึก	สอแก้วชยันเท้า	สาย 2 แขนเคลื่อนที่
4. ชุดท่ารำสะบัดมือ			
	กลางอัมพร	लगव	สะบัดมือ(ต่อเนื่อง)
5.ชุดท่ารำกระปี่สีท่า			
	สอสร้อยช้อยเท้า	ประไลยวาท	รำกระปี่สีท่า(ท่าจบ)

กระบวนรำชุดในเพลงเร็ว เป็นการรำเพลงในจังหวะที่เร็วขึ้น (ชั้นเดียว) มีจุดประสงค์เพื่อฝึกการใช้ตัว* เนื่องจากลักษณะท่ารำที่เคลื่อนไหวเพื่อเปลี่ยนท่ารำหรือรำซ้ำท่ารำเดียวกันต่อเนื่องทั้งท่าคู่⁺และท่าเดี่ยว⁺โดยส่วนใหญ่มีการใช้ตัวประกอบกับท่ามือและเท้าหลายแบบ กระบวนรำเพลงเร็วเริ่มจากการใช้ตัวในท่ารำสุดท้ายของเพลงช้าแล้วเชื่อมท่ารำต่อไปจนถึงการรำท่าซ้ำแบบต่อเนื่องทั้งท่าคู่หรือท่าเดี่ยวเป็นชุด ๆ สำหรับรำชุดในเพลงเร็วพบว่ามีจำนวน 4 ชุด ดังนี้

กระบวนรำชุดที่ 1 ชุดท่าเปลื้องมือถัดเท้าประกอบด้วยท่ารำจำนวน 9 ท่า ได้แก่ รำกระบี่ เคล้ามือฉายเท้าและย่อเท้าเคลื่อนที่ จีบหางยักกับตั้งมือระดับชายพก จีบหางชายพกและจีบหลัง ร่ายว์ จีบหางชายพกและจีบหลัง(ซ้ำ) ชะนีร่ายไม้ สอดสร้อย รวมมือจีบและมือแบด้านหน้าถัดเท้าเคลื่อนที่และอยู่กับที่ ท่าเปลื้องมือถัดเท้าอยู่กับที่ด้านข้างขวา ตีไหล่ สอดสร้อย (กระบวนท่าซ้ำ)รวมมือจีบและมือแบด้านหน้าถัดเท้าเคลื่อนที่และอยู่กับที่ ท่าเปลื้องมือถัดเท้าอยู่กับที่ด้านข้างซ้าย(ท่าคู่) ตีไหล่ สอดสร้อย

กระบวนรำชุดที่ 2 ชุดท่าสายแขนเดียวกับมือตั้งระดับไหล่ ประกอบด้วยท่ารำจำนวน 8 ท่า ได้แก่ สอดมือถัดเท้าเคลื่อนที่ ลงวง ข้างประสานงา วาดแขนจีบออกเป็นมือแบด้านข้าง ตั้งมือแขนตั้งด้านข้าง กลางอัมพรตบเท้าหมุนตัวจีบสอดมือแบกับตั้งมือแขนตั้งเล่นเท้า สายแขนเดียวกับตั้งมืออและตั้งแขนประเท้าต่อเนื่องอยู่กับที่ (กระบวนท่าซ้ำ) กลางอัมพรตบเท้าหมุนตัว เล่นเท้าและประเท้าต่อเนื่องอยู่กับที่ร่วมกับสายแขนเดียวกับตั้งมืออและตั้งแขน (ท่าคู่หรือท่ารำเดียวกันรำ 2 ครั้งด้านขวาและซ้าย) กลางอัมพรตบเท้า

กระบวนรำชุดที่ 3 ชุดท่าสาย 2 แขน ประกอบด้วยท่ารำจำนวน 10 ท่า ได้แก่ กลางอัมพรก้าวหน้า ถอยหลัง วาดแขนฉายเท้า สาย 2 แขนย่อเท้า จีบหาง 2 มือระดับชายพก มือแบหางแขนตั้งด้านหน้า มือตั้งแขนตั้งด้านหน้า วาดแขนมือแบหางด้านข้าง สาย 2 แขนหมุนตัวและโย้ จีบหางม้วนมือออกเป็นแบหางแขนตั้งด้านข้าง กระต่ายตองแร้วกล่อมตัวกระทุ้งเท้าหมุนตัว

กระบวนรำชุดที่ 4 ชุดท่ารำสายเคลื่อนที่ ประกอบด้วยท่ารำจำนวน 4 ท่า ได้แก่ ใช้ตัวจีบหางด้านหน้า กังหันร่อนสะบัดมือถัดเท้าขวาอยู่กับที่ (ซ้ำ)กังหันร่อนสะบัดมือถัดเท้าซ้ายอยู่กับที่ (ท่าคู่) รำสาย 2 แขนถัดเท้าเคลื่อนที่ขึ้น-ลงทางขวาและซ้าย ท่าชักแป้งจบด้วยรำสาย

* ใช้ตัว เป็นคำศัพท์ทางรำไทย หมายถึงการเคลื่อนไหวลำตัวส่วนบนโดยการกอดเกลียวข้างขวาและซ้ายสลับกันพร้อมกับลักคอ ขณะที่ต้องทรงตัวตรงกันไม่ให้ลำตัวตั้งแต่เอวลงไปส่ายไปมา

2 ท่าคู่ เป็นคำศัพท์ที่ใช้เรียกการปฏิบัติกระบวนท่ารำซ้ำกัน 2 ครั้งด้วยการเปลี่ยนทิศการรำหรือเปลี่ยนข้างจากรำทางขวาแล้วต่อยุทธรำทางด้านซ้ายเป็นคู่กัน

+ ท่าเดี่ยว เป็นคำศัพท์ที่ใช้เรียกการรำท่าหนึ่งแล้วเปลี่ยนเป็นท่ารำต่อไปที่ไม่ซ้ำกัน

ตารางที่ 2 ตัวอย่างท่ารำชุดในการรำเพลงเร็ว

ชื่อชุดท่ารำ	ตัวอย่างท่ารำชุดในการรำเพลงเร็ว		
1.ชุดท่าเปลื้อง มือถัดเท้า			
	เกล้ามือ	รำยั่ว	เปลื้องมือถัดเท้าซ้าย
2.ชุดท่าส่ายแขน เดียวกับมือตั้ง ระดับไหล่			
	ข้างประสานงา	สอดสูงตบเท้า	ส่ายแขนเดียว กับมือตั้งระดับไหล่
ชื่อชุดท่ารำ	ตัวอย่างท่ารำชุดในการรำเพลงเร็ว		
3.ชุดท่าส่าย 2 แขน			
	ส่าย 2 แขนย่อเท้า	มือแบแขนตึงด้านข้าง	ส่าย 2 แขนโย้ตัว
4.ชุดท่ารำส่าย เคลื่อนที่			
	ก้มหันร่อนถัดเท้า	รำส่าย 2 แขน	รำส่าย(ท่าจบเพลงเร็ว)

กระบวนรำชุดในเพลงลา เพลงลาเป็นเพลงขนาดสั้นต่อเป็นเพลงสุดท้ายในชุดรำเพลงช้าเพลงเร็ว มีท่ารำซ้ำจำนวน 2 ท่าคือ ท่าลาและม้วนมือลงนั่ง ท่ารำไม่ซ้ำคือท่าถวายเป็นมงคล

แนวคิดการรำละครไทยจากเพลงช้าเพลงเร็ว

แบบฝึกท่าเพลงช้าเพลงเร็วนี้แม้เป็นแบบฝึกเบื้องต้นก็ตาม แต่ตลอดกระบวนการได้แทรกหลักการไว้เป็นแนวคิดหรือความคิดที่เป็นแนวทางในการรำละครไทยไว้เกือบทั้งหมด หลักการที่กล่าวถึงนี้หากเทียบกับหลักการทางภาษาที่ถือเป็นไวยากรณ์แล้วน่าจะนับหลักการรำว่าเป็นไวยากรณ์รำไทยได้เช่นเดียวกัน เพราะรำไทยเป็นเครื่องมือสื่อสารกับผู้ชมเช่นเดียวกับภาษาหากแต่ใช้ในการแสดงเท่านั้น

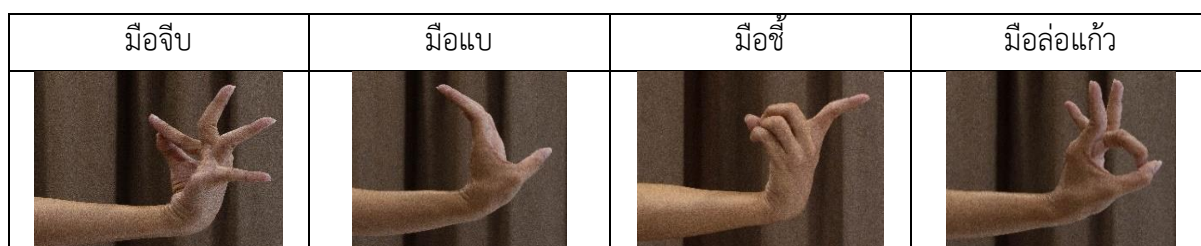
ไวยากรณ์มาจากคำว่า วैयाกรณ ในภาษาสันสกฤตและคำว่า เวैयाกรณ ในภาษาบาลี พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานได้อธิบายว่า ไวยากรณ์เป็นคำนาม หมายถึง วิชาภาษาว่าด้วยรูปคำและระเบียบในการประกอบรูปคำให้เป็นประโยค (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556, น.1135) โดยทั่วไปใช้คำนี้ในศาสตร์เกี่ยวกับภาษาที่ใช้สื่อสารระหว่างมนุษย์ซึ่งมีจำนวนตัวอักษรหรือพยัญชนะและสระในการผสมกันให้เป็นคำ เป็นประโยคหรือเป็นข้อความเพื่อสื่อสารกับกลุ่มคนที่เข้าใจในภาษาเดียวกัน ในภาษาไทยหมายถึง เสียงที่มนุษย์เปล่งออกมาเพื่อสื่อความหมายระหว่างมนุษย์ ระบบเสียงในภาษาไทยมี 3 ชนิด คือ เสียงสระ เสียงพยัญชนะและเสียงวรรณยุกต์ เสียงในภาษาไทยทั้งระบบนี้เมื่อเปล่งเสียงออกมาพร้อมกันสามารถสื่อความหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างได้เป็นรูปต่าง ๆ ได้แก่ รูปคำหรือพยางค์ รูปวลี รูปประโยค ด้วยหลักการนี้การฟ้อนรำจึงนับเป็นเครื่องมือสำหรับสื่อสารอย่างหนึ่งในการแสดงละครทำให้เข้าใจหมายรู้เรื่องราวที่ผู้แสดงต้องการสื่อกับผู้ชมนั่นเอง

ดังนั้นรำไทยนอกจากการเป็นศิลปะประเภทหนึ่งที่คนไทยสร้างขึ้นและพัฒนามากกว่า 700 ปีที่ให้เรื่องราว สะท้อนความเชื่อ วิถีชีวิตพร้อมกับให้ความบันเทิงกับชนชาติไทยสืบมานั้น วัตถุประสงค์หนึ่งของศิลปะรำไทยนั้นคือการสื่อสารเรื่องราวในการแสดงให้ผู้ชมเข้าใจและติดตามการแสดงนั้น ๆ โดยใช้องค์ประกอบของผู้รำแสดงท่าทางต่าง ๆ ทั้งที่มีเนื้อเรื่องหรือไม่มีเนื้อเรื่องให้เข้าใจและติดตามเนื้อเรื่องหรือบทราตรลอดการแสดง ดังนั้น การสื่อสารในการรำไทยจึงนับเป็นภาษาหนึ่งที่มีหลักและวิธีในการสร้างกระบวนการอย่างเป็นระบบด้วยการผสมท่าทางขององค์ประกอบแต่ละส่วนของผู้รำมาเป็นการรำและวิธีเชื่อมต่อท่ารำร้อยกรองให้เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง เมื่อการฟ้อนรำมีจุดประสงค์เช่นเดียวกับภาษา ฉะนั้นหลักและวิธีการที่ผู้รำสื่อสารกับผู้ชมนั้นควรเรียกได้ว่าเป็นไวยากรณ์ที่เกิดจากแนวคิดในการรำไทย” ที่ควรศึกษาอย่างมีหลักการเพื่อแสดงถึงวิธีการสร้างกระบวนการรำไทยเพื่ออธิบายให้กับผู้สนใจทั้งในและนอกวงการรำไทยได้

แนวคิดในการรำไทยที่ปรากฏในการรำเพลงช้าเพลงเร็วแบ่งออกเป็น 5 ประการ ได้แก่ แบบท่าขององค์ประกอบในการรำไทยแบบหลวง โครงสร้างท่ารำไทย วิธีการเชื่อมท่ารำ วิธีการเคลื่อนไหวอย่างรำไทยทั้งแบบเคลื่อนที่และไม่เคลื่อนที่รวมถึงพลังงานในการรำไทย แต่ในบทความนี้ได้นำเสนอการวิเคราะห์เป็นเบื้องต้น 3 ประการ ดังนี้

1. **แบบท่าขององคาวพยพในการรำไทยแบบหลวง** การรำไทยเป็นศิลปะที่ใช้องคาวพยพของร่างกายมนุษย์นำเสนอผลงานละครที่สืบทอดมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา ดังนั้นการใช้องคาวพยพหรือส่วนต่าง ๆ ของร่างกายที่จำเป็นในการรำไทยทั้ง 8 ส่วน ได้แก่ ลำตัว ศีรษะ ไหล่ แขน มือ นิ้วมือ ขาและเท้า นั้น ต้องคำนึงถึงแบบแผนการจัดวางตำแหน่งแต่ละส่วนของร่างกายให้ถูกต้อง โดยคำนึงถึงความแตกต่างทางร่างกายของมนุษย์แต่ละคนด้วย แบบท่าขององคาวพยพในการรำไทยแบบหลวงนั้นแบ่งออกเป็นกลุ่มท่าได้ 5 กลุ่ม คือ แบบมือที่ใช้ในการรำไทย แบบท่าลำตัว แบบท่าศีรษะและไหล่ แบบท่าแขน มือและนิ้วมือ แบบท่าขาและเท้า ดังนี้

1.1 **แบบมือที่ใช้ในการรำไทย** หมายถึง ท่าทางหรือแบบของมือที่ใช้ในการรำไทย สำหรับการรำไทย “มือ” นับเป็นสิ่งสำคัญมากอย่างหนึ่ง เพราะมือทำให้ท่ารำเกิดความงามในเชิงของทัศนศิลป์ เช่น เกิดลายเส้นที่แข็งแรง อ่อนไหว ลายของการม้วนมือ สะบัดมือ คลายมือรวมถึงการเคลื่อนมือไปยังทิศทางและระดับต่าง ๆ ด้วยพลังที่ต่างกัน อีกทั้งมือยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการสื่อสาร สร้างอารมณ์ความรู้สึกไปยังผู้ชมอีกด้วย ท่าทางหรือแบบของมือที่ใช้ในการรำไทยมี 4 แบบหลักที่นำมาพลิกแพลงใช้ในการรำไทยทั้งแบบรำกับทำนองเพลงและรำกับบท คือ



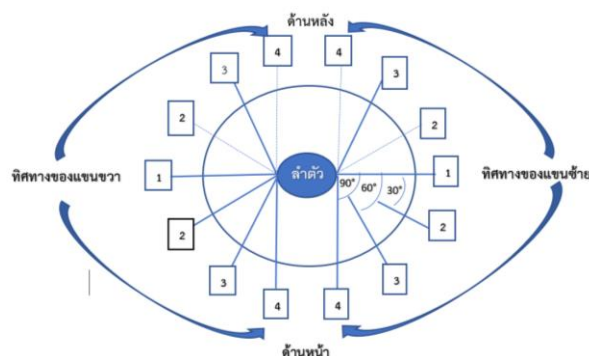
ภาพที่ 1 แบบมือที่ใช้ในรำไทย

สำหรับท่าทางหรือแบบของมือที่ใช้ในการรำเพลงช้าและเพลงเร็ว ล้วนพบว่ามีการใช้มือ 3 แบบ คือ มือจีบ มือแบและมือล่อแก้ว ท่ามือเหล่านี้นำมาใช้ผสมกับท่าเท้าและการใช้ลำตัวในการรำตามตำแหน่งทิศทางและระดับต่าง ๆ อย่างรำไทย ทำให้ท่ารำเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งยังแจ่มแจ้งรายละเอียดตามบทหรือตามความคิดของนาฏยศิลปินในอดีตเพื่อสร้างความสนใจและติดตามชมการรำอย่างต่อเนื่อง

1.2 **แบบท่าลำตัว** หมายถึงการตั้งตัวท่อนบนตั้งแต่ศีรษะลงมาถึงก้นกบโดยใช้ขาและเท้าทั้ง 2 ข้างหรือข้างเดียวรับน้ำหนักของร่างกายทั้งซีกขวาและซ้ายให้เกิดความสมดุล ขณะที่ร่างกายส่วนบนมีการอ่อนตัวไปทางขวาหรือซ้ายระหว่างการรำ เรียกว่าภาษาละครว่า “การทรงตัว” การทรงตัวเป็นสิ่งสำคัญมาก จัดเป็นสามัญลักษณ์อย่างหนึ่งของการรำไทยแบบหลวงสำหรับตัวละครทุกประเภทต้องปฏิบัติตั้งแต่เริ่มรำจนการแสดงนั้นจบลงซึ่งถ้าผู้รำขาดการทรงตัวที่ดีทั้งที่ผู้รำคนนั้นสามารถรำได้ถูกต้องในด้านท่าทางตำแหน่งและทิศทางแล้วก็ตามแต่การรำนั้นจะดูอ่อนด้อยลงไปทันที ดังตัวอย่างการทรงตัวในแบบตัวพระที่ใช้ผู้หญิงแสดงซึ่งสามารถนำไปอธิบายการทรงตัวของตัวละครประเภทอื่นได้

1.3 แบบท่าศีรษะและไหล่ หมายถึง การใช้ท่าทางศีรษะและไหล่ของผู้รำที่กำหนดลักษณะและตำแหน่งต่าง ๆ ไว้ในการรำไทย ซึ่งมีทั้งแบบท่าหนึ่งและแบบเคลื่อนไหวโดยใช้ความสัมพันธ์ระหว่างใบหน้าไหล่และเกี้ยวข้างทำให้เกิดแบบท่าทางของศีรษะไหล่ และลำตัว สำหรับแบบท่าศีรษะและไหล่ที่ใช้ในการรำเพลงช้าและเพลงเร็ว ลามี 5 แบบ ได้แก่ ศีรษะตรง เอียงศีรษะ ลักคอก กล่อมหน้าและตีไหล่ ทั้งนี้เพื่อใช้สร้างกระบวนการรำที่มีความหลากหลายน่าสนใจมากขึ้น

1.4 แบบท่าของแขน มือและนิ้วมือ หมายถึง ท่าทางของแขนในทิศทางและระดับต่าง ๆ เมื่อรวมกับแบบมือหลายลักษณะ เกิดเป็นแบบท่าของแขนและมือที่ใช้ในการรำไทย สำหรับการรำเพลงช้าและเพลงเร็ว ลา ประกอบด้วยแบบท่าของแขนซึ่งเป็นตัวกำหนดทิศทางและระดับของมือกับแบบท่าของมือที่ใช้ในการรำลักษณะต่าง ๆ ซึ่งพลิกแพลงมาจากท่ามือทั้ง 3 แบบ คือ มือแบ มือจีบ และมือล้อแก้ว เมื่อนำท่าทางของแขนและลักษณะของมือมาผสมรวมกันแล้วเป็นแบบท่าของแขนและมือที่ใช้ในการรำเพลงช้า เพลงเร็ว ลา จำนวนมาก สำหรับการศึกษาแบบท่าของแขนและมือในการรำไทยจำเป็นต้องอาศัยความรู้เรื่องทิศทางและระดับของแขนและมือที่ใช้ในรำไทยซึ่งมีผลทำให้ท่ามือเกิดการเปลี่ยนแปลงไปตามกระบวนการในชุดการแสดงหนึ่ง ๆ ดังนี้



ภาพที่ 2 ทิศทางของแขน (เส้นทึบ) ด้านหน้า ด้านข้างและด้านหลังที่ใช้ในการรำไทย

ทิศทางของแขนในการรำไทย(จากภาพ) ด้วยเส้นทึบจากด้านข้างไปด้านหน้า 4 ตำแหน่ง และด้านหลัง 1 ตำแหน่งในแต่ละข้าง (เส้นประคือทิศทางที่ไม่ได้นำมาใช้ในการรำไทย) ในแต่ละตำแหน่งมีวิธีใช้แขนต่างกันอยู่บ้าง ได้แก่

- ตำแหน่งทิศทางด้านข้างถึงด้านหน้า แบ่งออกเป็น 4 ทิศทางทั้ง 2 ข้าง ดังนี้

ตำแหน่ง 1 ใช้กับแขนตั้งเป็นแกนแนวนอนระดับไหล่ เช่น การตั้งมือแขนตั้งด้านข้างระดับไหล่

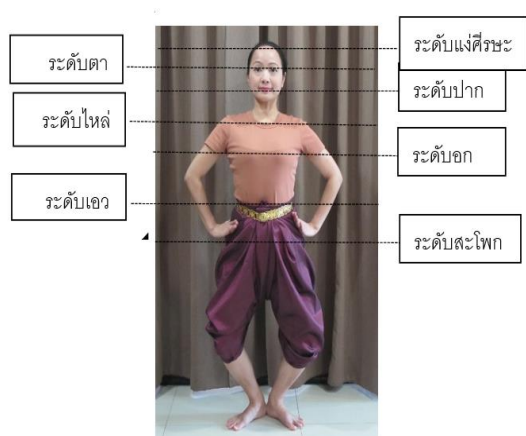
ตำแหน่ง 2 ใช้กับแขนตั้งและงอทำมุมประมาณ 30° กับแกนแนวนอน เช่น ท่าตั้งวงบนระดับแง่ศีรษะตั้งวงกลางระดับไหล่และตั้งมือแขนตั้งระดับไหล่

ตำแหน่ง 3 ใช้กับแขนทำมุมประมาณ 60° กับแกนแนวนอน เช่น ตั้งวงในท่าโบก ตั้งวงในท่าพิสมัย เรียงหมอน

ตำแหน่ง 4 ใช้กับแขนยื่นไปด้านหน้าทำมุมประมาณ 90° กับแกนแนวนอนใช้กับท่าแขนและมือหลายระดับทั้งตั้งแขนและงอแขน เช่น งอแขนตั้งมือทำวงล่าง งอแขนมือจีบตะแคงระดับอกและงอแขนตั้งวงระดับปาก

- ตำแหน่งทิศทางด้านข้างถึงด้านหลัง มีใช้อยู่ตำแหน่งและระดับเดียวคือ ตำแหน่งที่ 3 แขนตั้งระดับสะโพก ได้แก่ จีบหางแขนตั้ง มือแบคว่ำแขนตั้ง

ระดับของมือในการรำไทยกำหนดให้ฝ่ามือและนิ้วมือเป็นจุดวางระดับของร่างกายที่เกิดขึ้นในการรำไทย เกิดขึ้นด้วยข้อต่อตรงหัวไหล่ทำให้เกิดการพับแขนส่วนบนกับลำตัวและข้อต่อตรงข้อศอกทำให้เกิดการพับแขนส่วนบนกับส่วนล่าง การงอหรือการพับแขนเริ่มตั้งแต่การตั้งแขน งอแขนจนถึงพับลำแขนส่วนล่างขึ้นมาเป็นมุมฉากที่ข้อศอกมีที่ใช้ 3 ด้าน คือ ด้านหน้า ด้านข้างและด้านหลัง แต่ละด้านมีระดับที่ใช้แตกต่างกันอยู่บ้าง ดังภาพแสดงระดับต่อไปนี้



ภาพที่ 3 การกำหนดตำแหน่งระดับของมือ
ที่ใช้ในการรำไทย

ระดับของมือตามเส้นแสดงระดับจากภาพข้างบนนี้ เมื่ออยู่ในทิศทางต่างกัน มีการใช้ระดับของแขนและมือเหมือนและต่างกัน ดังนี้

ด้านหน้า ใช้แขนและมือ 4 ระดับ คือ ระดับเอว อก ปากและตา

ด้านข้าง ใช้แขนและมือ 3 ระดับ คือ ระดับเอว ไหล่และแกศรีษะ

ด้านหลัง ใช้แขนและมือ 1 ระดับ คือ ระดับสะโพก

จากลักษณะมือ ตำแหน่งของทิศทางและระดับตามที่กล่าวมาข้างต้น สามารถจัดทำทางของแขนและมือลักษณะต่าง ๆ อย่างอย่างรำไทย ได้แก่ แบบท่าทางของแขนและมือที่ใช้ในการรำไทย ลักษณะมือแบ มือจีบที่อยู่ด้านหน้าและด้านข้าง กับมือจีบและมือแบที่ใช้ด้านหลังลำตัว ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ตัวอย่างแบบท่าแขนและมือที่ใช้ในการรำไทย

ด้านหน้า	ระดับเอว	ระดับอก	ระดับปาก	ระดับศีรษะ
มือแบตั้ง				

ด้านข้าง	ระดับเอว	ระดับไหล่		ระดับศีรษะ
		งอแขน	ตึงแขน	
มือแบ หงาย 1 ข้าง				
ด้านหลัง มือจีบ/มือแบแขนตึง				

ข้อสังเกต 1. ในการรำผู้รำใช้แขนส่วนบนควบคุมทิศทางและระดับของแขนร่วมกับแขนส่วนล่างที่ใช้ควบคุมระดับของแขนและมือ

2. ในการใช้แขนและมือ หากผู้รำตั้งแขนขึ้นและงอแขนเล็กน้อย จะเห็นลำแขนเป็นวงโค้ง แต่ถ้าพลิกแขนให้ท้องแขนหงายขึ้น จะเห็นลำแขนเป็นเหลี่ยม อาจเป็นมุมป้านหรือมุมฉากได้

1.5 แบบท่าขาและเท้า ซึ่งเป็นส่วนรับน้ำหนักของลำตัวที่แสดงท่ารำด้วยแขนและมือ แบบท่าทางของขาและเท้าสำหรับตัวพระในการรำเพลงช้าและเพลงเร็วมีอยู่หลายแบบเพื่อนำไปผสมกับท่าของแขนและมือ เกิดเป็นท่ารำที่หลากหลาย สำหรับแบบท่าทางของขาและเท้าที่ใช้ในการรำเพลงช้าและเพลงเร็วและการรำชุดอื่น ๆ ด้วยแบ่งออกเป็น

-การใช้ขาและเท้าแบบอยู่กับที่ ได้แก่ นั่งคุกเข่า นั่งตั้งเข่า ฉายเท้า ก้าวข้าง วางส้นเท้า จรดเท้า ผสมเท้าตรง ผสมเท้าเหลื่อม ยกเท้า และกระดกเท้า

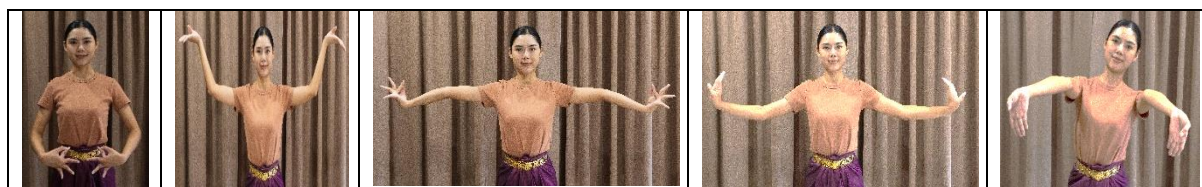
-การใช้ขาและเท้าอยู่กับที่หรือเคลื่อนที่ ได้แก่ ก้าวหน้า ถัดเท้าเคลื่อนที่ ขยับเท้าเคลื่อนที่ ซอยเท้า

2. รูปแบบโครงสร้างท่ารำไทย

โครงสร้างท่ารำไทยที่เกิดจากการเคลื่อนไหวร่างกายแต่ละส่วนให้ได้ลักษณะ ระดับและทิศทางตามแบบแผนของรำไทยแบบหลวงมีอยู่หลายรูปแบบแบ่งออกเป็นกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มโครงสร้างท่ารำหลักและกลุ่มโครงสร้างท่ารำรอง ดังนี้

2.1 โครงสร้างท่ารำหลัก หมายถึง โครงสร้างท่ารำที่ใช้แขนและมือทั้ง 2 ข้างในการรำ พบว่าทุกท่ารำไทยต้องใช้แขนและมือประกอบกันเป็นท่ารำต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการยืนรำหรือนั่งรำก็ตาม จึงนับว่าท่ารำที่ใช้แขนและมือเป็นเรื่องสำคัญในการรำไทย เพราะการรำไทยผู้รำใช้ท่าทางของมือสื่อสารกับผู้ชมโดยใช้เป็นอุปกรณ์หลักในการส่งสารให้กับผู้ชมตลอดการแสดง ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงลักษณะ ทิศทางและระดับของแขนและมือทั้ง 2 ข้างในการรำสามารถจัดแบ่งโครงสร้างท่ารำออกเป็น 2 แบบ คือ โครงสร้างท่ารำแบบมือ 2 ข้างเหมือนกันและโครงสร้างท่ารำแบบมือ 2 ข้างต่างกัน ดังนี้

1) โครงสร้างท่ารำแบบมือ 2 ข้างเหมือนกัน หมายถึง โครงสร้างท่ารำที่ใช้แขนและมือ 2 ข้าง ท่าทางเหมือนกันประกอบเป็นท่ารำ แบ่งเป็นโครงสร้างท่ารำด้านหน้า 3 ระดับ ได้แก่ ระดับเอว ระดับอก และระดับศีรษะ โครงสร้างท่ารำด้านข้าง 2 ระดับ ได้แก่ ระดับไหล่และระดับศีรษะ รวมถึงโครงสร้างท่ารำด้านหลัง 1 ระดับ คือ ระดับสะโพก ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 4 โครงสร้างท่ารำแบบแขนและมือ 2 ข้างเหมือนกัน

2) โครงสร้างท่ารำแบบมือ 2 ข้างต่างกัน หมายถึง โครงสร้างท่ารำที่ใช้มือ 2 ข้าง ท่าทางต่างกันลักษณะใดลักษณะหนึ่งประกอบเป็นท่ารำเดียวกัน เช่น แบบมือเหมือนกันแต่ต่างระดับ แบบมือต่างกันในระดับเดียวกัน แบบมือและระดับต่างกันทั้งนี้ท่ารำทั้ง 3 แบบยังมีความสัมพันธ์กับทิศทางของแขนอีกด้วย ดังยกตัวอย่างโครงสร้างท่ารำแบบมือ 2 ข้างต่างกันทั้ง 3 แบบแยกตามทิศทางของมือในการรำ ต่อไปนี้

			
มือเหมือนกันแต่ ระดับมือต่างกัน	แบบมือต่างกัน แต่อยู่ระดับเดียวกัน	ต่างทั้งระดับและแบบมือ	

ภาพที่ 5 โครงสร้างท่ารำแบบแขนและมือ 2 ข้างต่างกัน

2.2 โครงสร้างท่ารำรอง เป็นโครงสร้างท่าของขาและเท้าที่ใช้ในรำไทยเป็นส่วนประกอบสำคัญ แม้ว่าขาและเท้าสื่อความหมายของท่ารำได้ไม่ชัดเจนเท่าแขนและมือก็ตาม แต่ขาและเท้าช่วยประกอบท่ารำให้ครบสมบูรณ์ รวมถึงการเสริมรายละเอียดของท่ารำให้เพิ่มขึ้น ทั้งยังทำให้ท่ารำเกิดการเคลื่อนที่เปลี่ยนแปลงไปยังทิศทางต่าง ๆ ได้ แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่

1) โครงสร้างท่าเท้ารับน้ำหนัก 2 ข้างเท่ากัน ในการรำไทยใช้โครงสร้างนี้ในท่ายืนมีเพียง 1 ท่า คือ การผสมเท้าตรง

2) โครงสร้างท่ารำใช้เท้ารับน้ำหนักข้างเดียว ในการรำไทยมีใช้ในท่ายืน ได้แก่ กระดกเท้าและยกเท้า

3) โครงสร้างท่ารำแบบใช้เท้า 2 ข้างรับน้ำหนักไม่เท่ากัน ได้แก่ ท่ายืนผสมเท้าเหลื่อม ก้าวหน้า ก้าวข้าง จรดเท้า วางส้นเท้า ซอยเท้า ถัดเท้า ขยับเท้าและย่อเท้า

จากการศึกษาโครงสร้างท่าเท้าในการรำไทย พบว่าการใช้เท้าในการรำไทยส่วนใหญ่เป็นแบบการใช้เท้าทั้ง 2 ข้างรับน้ำหนักไม่เท่ากันซึ่งมีอยู่ 2 แบบคือการใช้เท้า 2 ข้างรับน้ำหนักไม่เท่ากัน กับท่าเท้ารับน้ำหนักข้างเดียว สำหรับการใส่เท้ารับน้ำหนัก 2 ข้างไม่เท่ากันยังแบ่งออกเป็นการรับน้ำหนักที่ละข้างแบบเคลื่อนที่และแบบไม่เคลื่อนที่อีกด้วย

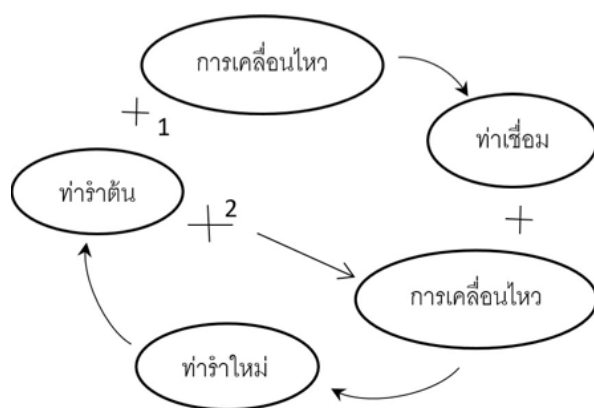
3. วิธีการเชื่อมท่ารำ การเชื่อมท่ารำเป็นอีกหลักการหนึ่งที่สำคัญในการรำไทย เนื่องจากการเชื่อมท่ารำเป็นตัวจักรสำคัญในการจัดการท่ารำจำนวนหนึ่งให้ต่อเนื่องเป็นลำดับต่าง ๆ ตลอดการแสดงครั้งหนึ่ง ๆ โดยการเชื่อมท่ารำตั้งแต่ท่าเริ่มต้นไปยังท่าต่อไปจนถึงท่าสุดท้ายของการแสดงเช่นเดียวกับการเขียนหนังสือที่ต้องการการผสมคำ การเชื่อมความประโยคต่าง ๆ ให้ต่อเนื่องเป็นข้อความไปจนถึงเป็นเรื่องราว การเชื่อมท่ารำแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 การเชื่อมท่ารำแบบเดียว หมายถึง การเชื่อมท่ารำต้นไปสู่ท่ารำใหม่เพียงครั้งเดียวและท่ารำใหม่นี้กลายเป็นท่ารำเริ่มต้นเพื่อเปลี่ยนเป็นท่ารำใหม่อีกไปตามจำนวนครั้งที่ผู้สร้างต้องการ การเชื่อมท่ารำแบบเดียว มี 2 วิธีคือ

วิธีที่ 1 การเชื่อมท่ารำด้วยการใช้ท่าเชื่อม หมายถึง จากท่ารำเริ่มต้นได้เคลื่อนไหวส่วนต่าง ๆ ของร่างกายเพื่อเปลี่ยนลักษณะ ทิศทางและระดับของแขนและมือไปยังท่ารำหนึ่งเรียกว่า “ท่าเชื่อม” ก่อนแล้วจึงเคลื่อนไหวส่วนของร่างกายที่ต้องการเปลี่ยนอีกครั้งหนึ่งไปยังท่ารำใหม่และท่ารำใหม่นี้จะกลายเป็นท่ารำเริ่มต้นของท่ารำใหม่เป็นวงจรหมุนเวียนกลายเป็นกระบวนการท่ารำตั้งแต่ต้นจนจบการแสดง

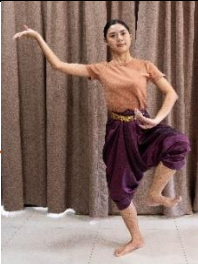
วิธีที่ 2 การเชื่อมท่ารำด้วยการเคลื่อนไหวส่วนต่าง ๆ ของร่างกายเพื่อเปลี่ยนลักษณะ ทิศทางและระดับของแขนและมือกลายเป็นท่ารำใหม่โดยไม่ต้องผ่านท่าเชื่อมใดใด

การเชื่อมท่ารำทั้ง 2 วิธี เขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 6 ระบบการเชื่อมท่ารำต้นไปยังท่ารำใหม่ 2 วิธี

แบบที่ 2 การเชื่อมท่ารำไปสู่ท่ารำเป้าหมาย หมายถึงในการรำไทยประเภทรำเพลงอย่างเพลงช้าเพลงเร็ว พบว่า ในกระบวนการรำชุดหนึ่ง ๆ มักปรากฏการเชื่อมท่ารำแบบเดียว (ตามข้อ 1 ทั้ง 2 วิธี) เพื่อเปลี่ยนท่ารำต้นเป็นท่ารำใหม่ตั้งแต่ 2 ท่าขึ้นไปเพื่อนำไปสู่ท่ารำเป้าหมายในแต่ละการรำชุด จากการศึกษาวิธีเชื่อมท่ารำในเพลงช้าเพลงเร็วมักเริ่มด้วยการเชื่อมท่ารำแบบเดียวจำนวนหนึ่งเพื่อนำไปสู่ท่ารำเป้าหมายซึ่งหมายถึงกระบวนการที่ต้องรำซ้ำต่อเนื่องเพื่อเคลื่อนที่ไปด้านหน้า เคลื่อนที่ถอยหลัง เคลื่อนที่เป็นวงหรือกระบวนการท่ารำซ้ำต่อเนื่อง 2 ครั้งโดยรำด้านขวาครั้งหนึ่งและด้านซ้ายอีกครั้งหนึ่งแบบที่เรียกว่า “รำท่าคู่” ยกเว้นรำชุดที่ 5 ในเพลงช้าที่จบด้วยท่าหนึ่งเพื่อเข้าสู่เพลงเร็วในท่าเดียวกัน ดังได้แสดงวิธีการเชื่อมท่ารำตามตารางต่อไปนี้

การเชื่อมท่ารำแบบท่ารำเดี่ยว								
วิธีที่ 1 การเชื่อมท่า รำด้วยท่ารำ		→		→				
	1 ท่าเริ่มต้น		2 เชื่อมด้วยท่ารำ		3 ท่ารำใหม่			
วิธีที่ 2 การเชื่อมด้วย การเคลื่อนไหว ไหว		→		→		→		
	1 ท่าเริ่มต้น		2 เชื่อมด้วยการเคลื่อนไหวไหว			3 ท่ารำใหม่		
การเชื่อมท่ารำไปสู่ท่ารำเป้าหมายที่เป็นการรำซ้ำต่อเนื่องพร้อมกับการเคลื่อนไหวและเคลื่อนที่ถอยหลัง								
		→		→		→		
ท่ารำเริ่มต้น	ครั้งที่ 1 ฉายเท้าซ้ายยกไปวางด้านหลัง			ครั้งที่ 2 ฉายเท้าขวายกไปวางด้านหลัง				
	ท่าส่ายแขนเดียวเคลื่อนที่ถอยหลัง โดย ฉายเท้าซ้ำ 2 ครั้ง และฉายเท้าเร็ว 4 ครั้ง							
	→		→		→		→	
ต่อด้วยการย่อเท้าต่อเนื่องทุกจังหวะย่อย				เชื่อมไปสู่ท่าชะนีรำไม้ด้วยการเคลื่อนไหว				

ข้อสังเกต ในการเปลี่ยนเป็นท่ารำใหม่แต่ละครั้งนั้นมักใช้วิธีการเชื่อมท่าที่ต่างกันออกไปแม้ว่าท่ารำเริ่มต้นหรือท่ารำใหม่จะเหมือนกันก็ตาม นั้นหมายถึง ในการรำชุดหนึ่ง ๆ หากต้องการใช้ท่ารำซ้ำผู้สร้างงานต้องพยายามสร้างความใหม่ให้เกิดขึ้นเสมอ จึงไม่นิยมใช้การเชื่อมท่าซ้ำกันแต่ใช้วิธีเชื่อมท่ารำที่หลากหลายเพื่อสร้างความใหม่ให้เกิดขึ้นในกระบวนรำแม้ว่าท่ารำจะซ้ำกันก็ตาม

สรุป

แนวคิดการสร้างทำรำไทยเป็นระบบประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ทำทางแบบรำไทยจากองค์ประกอบของผู้รำ การเคลื่อนไหว ทิศทางและระดับ เมื่อนำมาผสมรวมกันได้ทำรำ 1 ทำซึ่งเมื่อร้อยเรียงทำรำให้ต่อเนื่องด้วยวิธีเชื่อมทำรำจะได้กระบวนการที่สัมพันธ์ต่อกันเป็นชุดการแสดงที่น่าสนใจปรากฏเป็นโครงสร้างทำรำไทยในเพลงช้าเพลงเร็วทั้งโครงสร้างทำรำหลักและรองที่ต้องขับเคลื่อนด้วยการเคลื่อนไหวและพลังงานของผู้ออกแบบและผู้รำ วิธีการนี้ผู้ออกแบบทำรำได้นำมาใช้สร้างชุดการแสดงใหม่ ๆ ได้ไม่รู้จักจบ ทำให้รำไทยมีพัฒนาการเพิ่มพูนชุดการแสดงใหม่ ๆ ได้ตรงกับที่ต้องการ และอีกประการหนึ่งแนวคิดการรำไทยนี้ยังนำไปใช้อธิบายวิธีรำไทยอย่างมีหลักการโดยไม่ต้องอาศัยทฤษฎีตะวันตกและตะวันออกมาวิเคราะห์ทำรำไทยอย่างที่เคยเป็นมาเช่นในอดีต

บรรณานุกรม

- กรมศิลปากร. (2541). **นาฏยศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 2**. กรุงเทพฯ: กองวรรณกรรมและประวัติศาสตร์ กรมศิลปากร.
- ดำรงราชานุภาพ, สมเด็จพระยา. (2546). **ละครพ็อนรำ**. กรุงเทพฯ: มติชน.
- ธนิต อยู่โพธิ์. (2516). **ศิลปะละครรำหรือคู่มือนาฏศิลป์ไทย**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ในงานฉลองพระชนมายุครบ 6 รอบของพระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าเฉลิมพลทิฆัมพร 29 เมษายน 2516.
- พิทยลาภพฤฒิยากร, พระเจ้าวรวงศ์เธอ กรมหมื่น, (2507). **ประวัติทำวรวงศ์จันทร์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ของสมาคมสังคมศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554**. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- วิทยาลัยนาฏศิลป์. (2526). **คุณานุสรณ์ในการเสด็จพระราชดำเนินพระราชทานเพลิงศพนางลมุล ยมะคุปต์**. กรุงเทพฯ: ประยูรวงศ์.
- วีระชัย มีบ่อทรัพย์. (ม.ป.ป.). **หลักและวิธีการสอนโขน(พระ)เบื้องต้น เพลงช้าเพลงเร็ว**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยนาฏศิลป์สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม.
- สุภาวดี โพธิเวชกุล. (2552). **การแก้ไขทำทางในการปฏิบัติทำรำให้ได้มาตรฐานนาฏศิลป์ไทยแบบหลวง**. กรุงเทพฯ : คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ทักษะการบริหารกับการจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

The Managerial Skills and Learning Resources Management of School
Under Secondary Educational Service Area Office 9

ณัฏฐนิช นัดกลิ่น*

ดร.สงวน อินทร์รักษ์**

วันรับ 16 / มกราคม / 2566

ตรวจสอบ 27 / มกราคม / 2566

ตอบรับ 31 / มกราคม / 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 2) การจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จำนวน 52 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน และครู 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 104 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ตามแนวคิดทักษะการบริหารของกริฟฟินและการจัดการแหล่งเรียนรู้ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการบริหารเวลา ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะด้านการตัดสินใจและทักษะด้านการวินิจัย

2. การจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ จัดทำหน่วยการเรียนรู้บูรณาการระดับชั้น วัตถุประสงค์ตามสภาพจริง จัดกิจกรรมการเรียนรู้บูรณาการเทคโนโลยีจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมความเชี่ยวชาญ พัฒนาสมรรถนะตามสาขาวิชาชีพและสำรวจความต้องการ

* นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์, อาจารย์ที่ปรึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

3. ทักษะการบริหารกับการจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 9 มีความสัมพันธ์กันในระดับมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

คำสำคัญ: ทักษะการบริหาร, การจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to determine 1) the managerial skills of school under secondary educational service area office 9 2) leaning resources management of school under secondary educational service area office 9 3) The managerial skills and leaning resources management of school under secondary educational service area office 90. The sample group consisted of 52 schools under secondary educational service area office 9. The respondent from each school consisted of a school director and a teacher, with a total of 104 respondents. The research instrument was an opinionnaire based on Griffin's concept of managerial skills and learning resources management according to the concept of the Office of the Basic Education Commission (OBEC). The statistical analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The finding of this research was as follows:

1) The managerial skills of school under secondary educational service area office 9, overall and in each aspect were at a high level. Ranking by arithmetic mean from maximum to minimum were Technical skills, Conceptual Skills, Communication skills. Time management skills, Interpersonal skills, Decision-making skills, and Diagnostic skills.

2) Leaning resources management of school under secondary educational service area office 9, Overall and each aspect is at a high level. Ranking by arithmetic mean from maximum to minimum were Create an integrated learning unit at the grade level, Measure results Evaluate according to actual conditions, Organize learning activities to integrate, Learning management technology, Organize specialization activities, Develop competencies according to professional fields, and Explore needs.

3) The relationship between the managerial skills and leaning resources management of school under secondary educational service area office 9 was found at .01 level of statistical significance.

Keyword: The Managerial Skills, Learning Resources Management

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกภายใต้สังคมที่เป็นพลวัต ทำให้มีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา รุนแรง และรวดเร็วในทุกมิติ ทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยี ผลจากการเปลี่ยนแปลงที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนมากที่สุดมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าไปเป็นอย่างมาก มีส่งผลกระทบต่ออิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง เศรษฐกิจ การเมืองของโลกทำให้ประเทศต่างๆ ที่พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการเชื่อมโยงระหว่างกันเพิ่มมากขึ้น มีความรู้สิ่งใหม่ๆ มากมายเกิดขึ้น จากสิ่งที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อสังคมไทย ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทุกภาคส่วนที่ต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อยุคสมัย ทั้งต่อกระบวนการการจัดการศึกษาของสังคมไทยอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งการศึกษานั้นถือปัจจัยพื้นฐานการวิวัฒนาการของทุกสังคมมาอย่างยาวนาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสิ่งสำคัญต่อการ สร้างโอกาส สร้างความได้เปรียบให้ทุนทางปัญญามีคุณภาพสูง เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิต คุณภาพการศึกษา การแข่งขัน การสร้างมูลค่าเพิ่มในสิ่งต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่มีรากฐานมาจากการศึกษาทั้งสิ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ.2560-2564, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ:), 1-2.) ประเทศไทยจึงมีแผนการศึกษาแห่งชาติ เป็นแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ที่ได้นำไปเป็นกรอบและแนวทางการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับพลเมืองทุกช่วงวัยให้บรรลุผลตามเป้าหมาย การมุ่งเน้นการประกันโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา การพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานการศึกษา การศึกษาเพื่อการมีงานทำและสร้างงานได้ ภายใต้บริบท เศรษฐกิจ สังคมของประเทศและของโลกที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งมีความเป็นพลวัต ภายใต้สังคมแห่งปัญญา (Wisdom-Based Society) สังคมแห่งการเรียนรู้ (Lifelong Learning Society) และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Supportive Learning Environment) ส่งผลให้ประชาชนสามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค), 3.)

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 27 วรรคหนึ่งที่บัญญัติไว้ว่า “ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อ” และในวรรคสองที่ว่า “ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในวรรคหนึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จึงได้ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนมีการจัดหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยกำหนดและสอดคล้อง ให้มีการสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทาง

เศรษฐกิจ สังคมสภาพแวดล้อมความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้า จึงเป็นปัญหาเป็นแรงจูงใจที่ต้องมีการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของคนในชาติให้เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้อย่างเท่าเทียม การยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานระดับสากล สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ใช้แนวคิดในการพัฒนาคนและพัฒนาสังคมควบคู่กันอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาไปที่กลุ่มเด็กและเยาวชน ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีความรู้ความสามารถที่เท่าเทียมระดับนานาชาติมีศีลธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมที่ดีงาม เป็นผู้มีความเป็นผู้นำ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและสืบทอดความเป็นชาติ ศาสนา ภูมิปัญญาและวัฒนธรรม การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าเทียบเท่าอารยประเทศ ดังนั้นเด็กและเยาวชนควรได้รับการเรียนรู้และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9, แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ, (สุพรรณบุรี: สพม.9, 2563), 114-122.)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) มีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ มีความมั่นคงประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติที่ยั่งยืน การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติจะมุ่งเน้น การสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมโดยประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศคือพัฒนาคนในทุกมิติ ในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่งและมีคุณภาพการปฏิรูปที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เป็นประเด็นหนึ่งที่รัฐบาลให้ความสำคัญ มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา โดยการปรับเปลี่ยนครูยุคใหม่เปลี่ยนแปลงจากบทบาทของผู้สอนมาเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ บทบาทของผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง เรียนรู้ร่วมกัน เรียนรู้จากเทคโนโลยีสารสนเทศและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินยุทธศาสตร์ของการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ได้แก่ TEPE online, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้ตระหนักและเห็นความจำเป็นในเรื่อง พัฒนาครูให้จัดการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning) ด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อพัฒนาส่งเสริม พัฒนาช่วยเหลือครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นคนดี คนเก่งและมีคุณภาพตามเป้าหมายของการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

ในด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์กล่าวไว้ในบทนำว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับ การพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและใน

ทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่งและมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรมและเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทักษะสื่อสารและอนุรักษ์ความเป็นท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอด มีทักษะที่เป็นเลิศ เป็นนักคิดนวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้มีนโยบายในการพัฒนางานแนะแนวในสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมแนะแนวตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสร้างความเข้มแข็งด้านงานแนะแนวในสถานศึกษา ซึ่งกิจกรรมแนะแนวเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเอง รู้รักษ์สิ่งแวดล้อม รู้รักชุมชนท้องถิ่น สามารถคิดตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดเป้าหมายวางแผนชีวิต ทั้งด้านการเรียนและด้านอาชีพสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูเข้าใจและรู้จักผู้เรียนทั้งยังเป็นกิจกรรมที่ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครอง ในการมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียน ดังนั้นเพื่อเป็นการสนองนโยบายดังกล่าว (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9, แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ, (สุพรรณบุรี: สพม.9, 2563), 136-137.)

วัตถุประสงค์

เพื่อสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความสำคัญของงานวิจัยที่กล่าวข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
2. เพื่อทราบการจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

สมมุติฐานของการวิจัย

เพื่อสอดคล้องกับข้อคำถามของงานวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมุติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 อยู่ในระดับปานกลาง
2. การจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 อยู่ในระดับปานกลาง
3. ทักษะของการบริหารมีความสัมพันธ์กับการจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1.ทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 2.การจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 3.ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการจัดการแหล่งเรียนรู้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยใช้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คนและ 2) ครู 1 คน รวมจำนวน 112 คน ดังนั้นเพื่อให้การวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดแนวทางและรายละเอียดต่างๆ ของการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย และเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมโครงการวิจัย

ในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาสภาพปัญหา นิยาม ความสนใจ ความต้องการ ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา บทความ ข้อมูลสถิติต่างๆ รวมถึงรายงานของหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารกับการจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 เพื่อนำมารวบรวมและเรียบเรียงโครงร่างการวิจัยและเสนอขอความเห็นชอบต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอโครงร่างการวิจัยต่อภาควิชา เพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติโครงร่างวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามโครงการวิจัย

ผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลและพัฒนา ทดสอบ ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นซึ่งได้รับการตรวจคุณภาพเรียบร้อยแล้วไปสำรวจกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและอภิปรายผล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

ขั้นตอนนี้เป็นการรายงานผลการวิจัยนำเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะจัดพิมพ์วิทยานิพนธ์และส่งรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ ต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากรเพื่อขออนุมัติจบการศึกษาตามหลักสูตร

ระเบียบวิธีวิจัย

เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แผนแบบงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบเป็นการศึกษาลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวะการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



เมื่อ	R	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม
	X	หมายถึง	ตัวแปรที่ศึกษา
	O	หมายถึง	ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 61 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 32 โรงเรียนและจังหวัดนครปฐม จำนวน 29 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้ตารางประมาณขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (Robert V. Krejcie, and Daryle W. Morgan, “Determining Sample Size for Research Activities,” *Journal for Educational and Psychological Measurement*. 3, (November 1970): 607.)

จากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จำนวน 61 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง 56 โรงเรียน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling) โดยจำแนกตามจังหวัด โดยแบ่งประเภทเป็นจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 29 โรงเรียนและจังหวัดนครปฐม จำนวน 27 แห่ง

ผู้ให้ข้อมูล

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามจังหวัดโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

จังหวัด	ประชากร (โรง)	กลุ่มตัวอย่าง (โรง)	ผู้ให้ข้อมูล(คน)		รวม
			ผู้อำนวยการ โรงเรียน	ครู	
สุพรรณบุรี	32	29	1	1	58
นครปฐม	29	27	1	1	54
รวม	61	56	2	2	112

ตัวแปรที่ศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันและประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน
2. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตัวแปรต้น (X_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบพื้นฐานของทักษะการบริหารตามแนวคิดของกริฟฟิน (Griffin) ประกอบด้วย 7 ตัวแปรย่อยคือ 1) ทักษะด้านเทคนิค 2) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ทักษะด้านมนุษยภาพ 4) ทักษะด้านการวินิจฉัย 5) ทักษะด้านการสื่อสาร 6) ทักษะด้านการตัดสินใจ 7) ทักษะด้านการบริหารเวลา

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) จำนวน 1 ฉบับ จำแนกออกเป็น 3 ตอน แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) มีส่วนประกอบดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันและประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารสถานศึกษา (X_{tot}) ตามแนวคิดของกริฟฟิน (Griffin) ประกอบด้วย 7 ตัวแปรย่อยคือ 1) ทักษะด้านเทคนิค 2) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ทักษะด้านมนุษยภาพ 4) ทักษะด้านการวินิจฉัย 5) ทักษะด้านการสื่อสาร 6) ทักษะด้านการตัดสินใจ 7) ทักษะด้านการบริหารเวลา

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา (Y_{tot}) ตามแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ประกอบด้วย 7 ตัวแปรย่อยคือ 1) สำรวจความต้องการ 2) จัดทำ

หน่วยเรียนรู้บูรณาการระดับชั้น 3) จัดกิจกรรมการเรียนรู้บูรณาการ 4) จัดกิจกรรมความเชี่ยวชาญ 5) วัดผลประเมินผลตามสภาพจริง 6) พัฒนาสมรรถนะตามสาขาวิชาชีพ 7) ใช้เทคโนโลยีจัดการเรียนรู้แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นชนิดจัดลำดับคุณภาพ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) (Rensis Likert, **New pattern of Management**, (New York: McGraw-Hill Book Press, 1961), 74.)

โดยกำหนดค่าคะแนนของแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับที่ 5 หมายถึง ทักษะการบริหาร/การจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับที่ 4 หมายถึง ทักษะการบริหาร/การจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับที่ 3 หมายถึง ทักษะการบริหาร/การจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับที่ 2 หมายถึง ทักษะการบริหาร/การจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับที่ 1 หมายถึง ทักษะการบริหาร/การจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เพื่อขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. นำหนังสือขอความร่วมมือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงเรียนและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามทั้งทางไปรษณีย์ ส่งแบบสอบถามทางออนไลน์และนำส่งด้วยตนเอง

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งทางไปรษณีย์ ทางออนไลน์และด้วยตนเอง ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ.2564 ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ.2564 และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คือจากสถานศึกษาจำนวน 52 โรงเรียนจำนวนทั้งสิ้น 104 ฉบับ คิดเป็น 92.86 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยให้สถานศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการหาค่าสถิติดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาแล้ว โดยเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์
2. จัดทำตารางแจกแจงคะแนน (tally sheet) เพื่อลงรหัส กรอกคะแนนให้สอดคล้องกับแผนการวิเคราะห์ข้อมูลและระเบียบวิธีทางสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

3. นำข้อมูลที่ได้ไปคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารกับการจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9” ปรากฏผลการวิจัย ดังนี้

1. ทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมโนภาพ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการบริหารเวลา ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะด้านการตัดสินใจและทักษะด้านการวินิจฉัย

2. การจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อย ดังนี้ จัดทำหน่วยเรียนรู้บูรณาการระดับชั้น วัตถุประสงค์ ประเมินผลตามสภาพจริง จัดกิจกรรมการเรียนรู้ บูรณาการ เทคโนโลยีจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมความเชี่ยวชาญ พัฒนาสมรรถนะตามสาขาวิชาชีพ และสำรวจความต้องการ

3. ทักษะการบริหารกับการจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การสื่อสารที่ทันสมัยทำให้เข้าถึงข้อมูล ทำให้ผู้บริหารนำชุดความรู้ใหม่ๆ มาปรับปรุง สร้างเสริมกับทักษะ ความรู้เดิม ปรับให้เหมาะสมกับบริบทในการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน อีกทั้งข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 ที่กล่าวถึงมาตรฐานการปฏิบัติงาน ที่กำหนดคุณลักษณะการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ที่รวมทั้งให้ผู้บริหารต้องฝึกฝนทักษะและความชำนาญให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยา ทองยัง ได้ศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้ ทักษะผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทักษะของผู้บริหารด้านความรู้ความคิด ทักษะของผู้บริหารด้านการศึกษาและการสอน ทักษะของผู้บริหารด้านเทคนิค ทักษะของผู้บริหารด้านมนุษยและทักษะของผู้บริหารด้านมโนภาพและสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญส่ง กรุงชาติ ได้ศึกษา ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 ดังนี้ 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกพบว่า ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านเทคโนโลยี และดิจิทัลทักษะด้านการตัดสินใจสัมฤทธิ์ ทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญและสอดคล้องกับงานวิจัยของเอสเทอร์ แวน ลาร์ (Ester van Laar) ได้ศึกษา ตัวกำหนดทักษะในศตวรรษที่ 21 และทักษะดิจิทัลในศตวรรษที่ 21 สำหรับคนทำงาน: การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยการศึกษานี้ พบว่า ให้ความสำคัญกับปัจจัยกำหนดของทักษะในศตวรรษที่ 21 และทักษะดิจิทัลในศตวรรษที่ 21 มีการตรวจสอบทักษะต่อไปนี้: เทคนิคข้อมูลการสื่อสารการทำงานร่วมกันการคิดเชิงวิเคราะห์ความคิดสร้างสรรค์และทักษะการแก้ปัญหา เพื่อให้เข้าใจถึงความแตกต่างในระดับทักษะเหล่านี้ของคนงานเราจำเป็นต้องทราบปัจจัยที่กำหนดระดับทักษะของแต่ละคน มีการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อให้ภาพรวมที่ครอบคลุมของการศึกษาเชิงประจักษ์ในการวัดตัวกำหนดทักษะ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ามีความต้องการอย่างมากในการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยกำหนดทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ในบริบทดิจิทัลแทบจะไม่มีการศึกษาปัจจัยกำหนดความคิดสร้างสรรค์และการคิดเชิงวิพากษ์ นอกจากนี้ปัจจัยกำหนดที่ระบุไว้ของการศึกษาทักษะในศตวรรษที่ 21 ยังจำกัดอยู่ที่ปัจจัยกำหนดบุคลิกภาพและจิตใจโดยละเอียดอย่างเช่นปัจจัยกำหนดทางสังคม เช่น การสนับสนุนทางสังคม แม้ว่าการศึกษาทักษะดิจิทัลจะมีความหลากหลายมากกว่า แต่ส่วนใหญ่ครอบคลุมปัจจัยทางประชากรและเศรษฐกิจและสังคม

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริม ทักษะการบริหารกับการจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่าทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ทักษะด้านการวินิจฉัย มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนาความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพปัญหา ทั้งภายในภายนอกสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนตรงประเด็นและสามารถนำการวิเคราะห์ปัญหามาจัดทำกำหนดกลยุทธ์ แนวทางการปฏิบัติให้ออกมาอย่างเป็นรูปธรรม

2. จากการวิจัยพบว่า การจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ด้านสำรวจความต้องการ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นโรงเรียนควรมีแนวทางระบบการจัดเก็บรวบรวมแหล่งฐานข้อมูลกลาง ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา ที่สามารถบูรณาการการสืบค้นได้จากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งจะนำมาใช้ประโยชน์ได้ตลอดเวลาและมีการจัดทำโปรแกรมการเรียนรู้ตามความสามารถของผู้เรียน

3. ผลการวิจัยพบว่าทักษะการบริหารกับการจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิตสูงสุด ดังนั้นควรส่งเสริมทักษะด้านการสื่อสารให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงออก เพื่อให้ผู้บริหารเข้าใจ รับทราบความคิดของบุคลากรภายในสถานศึกษาและควรจัดกิจกรรมเน้นให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างไม่มีอคติ ถ่ายทอดความรู้ ทักษะการสื่อสารให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและควรส่งเสริมการจัดทำเครื่องมือวัด ประเมินผลที่เป็นมาตรฐานให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ในทุกกิจกรรมและจัดทำรายวิชาให้สอดคล้องกับการส่งเสริมอาชีพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาและค้นคว้าและเรียบเรียงงานวิจัยข้างต้น เพื่อประโยชน์ในการค้นคว้าของผู้ที่สนใจผู้วิจัยขอเสนอแนะการวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยทักษะการบริหารที่ส่งผลกับการจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาเพิ่มเติม
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องทักษะการบริหารที่ส่งผลกับการจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9
4. ควรมีการศึกษาวิจัยทักษะการบริหารกับการจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

บรรณานุกรม

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9, แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ,(สุพรรณบุรี: สพม.9, 2563), 114-122.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9, แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ,(สุพรรณบุรี: สพม.9, 2563), 136-137.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ.2560-2564, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ:), 1-2.)
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค), 3.
- Robert V. Krejcie, and Daryle W. Morgan, “Determining Sample Size for Research Activities,” **Journal for Educational and Psychological Measurement.** 3, (November 1970): 607.
- Likert’s Rating Scale, (Rensis Likert, **New pattern of Management**, (New York: McGraw-Hill Book Press, 1961), 74.

Attitude towards New Management Mode of
Linguistic Landscape Programs in Chinese University
Language Resources and its Decision Tree Analysis

Bin Lu*

Fuangfa Amponstira**

วันรับ 16 / มีนาคม / 2566

ตรวจสอบ 27 / มีนาคม / 2566

ตอบรับ 31 / มีนาคม / 2566

Abstract

In order to survey the attitudes towards the different social participants of intelligent collaboration program on linguistic landscape in Chinese university language resources and university technology resources, and find effective methods and applied path to develop new management mode in Chinese university language education and professional training quality of foreign language majors, this article is to carry out attitude survey towards new management mode, namely Government-Industry-University-Research management mode.. And it describes the hierarchical comprehensive evaluation index for the construction of quality monitoring system on linguistic landscape with two steps: 1) the first step is to use analytic hierarchy process (AHP) to decompose the quality monitoring of linguistic landscape into multi-level and multi-dimensional index system, model and quantify the implementation process of quality monitoring, and to construct the first and second-class index system to solve the current problems of quality monitoring and quality improvement; 2) the second step is to use Decision tree(DA) analysis to view the evaluation and suggestions of experts in relevant fields on various indicators at all levels from collect feedback results, ensure scientific and reasonable determination of quality monitoring indicators through supplement and scientific revision. The conclusion is that: 1) The new management mode of linguistic landscape programs will benefit the education quality of foreign language majors and improve their

* Ph.D. Candidate, Management, School of Management, Shinawatra University

Email : 2423905702@qq.com

** Ph.D., Management Lecturer, School of Management, Shinawatra University.

Email: fuangfa.a@siu.ac.th

service function for the society development. 2) The new management mode will benefit the government department on language technology resources, linguistic technology platform, intelligent collaboration and talents mapping of local city development.

Key words: Education management mode, University language resources, Intelligent collaboration, Analytic hierarchy process, Decision tree analysis

Introduction

According to the current problems of foreign language education in Chinese university management, including administrative domination management, lacking of innovative scientific model and so on, many previous research results concentrated in the macro analysis on the requirements of education management reform and strategy initiatives mostly, but the practical reform method in universities management reform on foreign language education, the specific implementation steps and standards, especially the new management mode which carry out Government-Industry-University-Research cooperation program to improve teaching quality management have not been specifically discussed. This article aims to promote the innovation of foreign language education management in Chinese universities with the implementation methods and pilot design of experimental research through the new program management mode of quality monitoring system on linguistic landscape. The research methods are designed by survey investigation and experimental research on the construction path and applied method of quality monitoring system on linguistic landscape, and analyzes the purpose, plan, steps, methods, assessment and evaluation of experimental research on education management mode, namely Government-Industry-University-Research management mode, which is based on the development and diversification of university language resources and foreign language students' evaluation training program.

Government-Industry-University-Research Management Mode is a matter of new management mode in Chinese university students training programs, which covers at least four elements in collaboration development, namely local government departments, local companies or enterprises, university students and teachers and scientific researchers. Through the implementation construction of new management mode of "Government-Industry-University-Research", three aspects of student training, scientific research, and industrial transformation are organically integrated, giving full play to their respective advantages, using scientific research to drive discipline construction and program innovation of student

professional training, and using language industrial transformation to give full play to the value of scientific research achievement of Chinese university language resources.

Research Questions

1) What's the attitude towards effective methods and applied path to develop this new education management mode of Chinese university language resources?

2) What's the attitudes towards contribution of experimental research on quality monitoring system of linguistic landscape in management and development of Chinese university language resources from analytic hierarchy process analysis and decision tree analysis?

3) What's the attitudes towards the new management reform of Government-Industry-University-Research mode among these different participants in responses comparison on students training programs of Chinese university language resources?

Conceptual Framework

Literature Review

Collaboration is an activity that individuals cooperate with each other in order to achieve a certain goal or improve work efficiency. Similar to the word "intelligent collaboration" is the word "collaborative intelligence", the following are main aspects of this perspective.

Intelligent collaboration.

In the coming 5G era, online resources will become the foundation of existence for each cell of local city, not only local companies but also local universities. The core feature of future organizations is people-centered intelligent collaboration, and the premise of intelligent collaboration is online resources. Human centered intelligent collaboration includes the intelligent collaboration among people, people and things. Among them, the intelligent collaboration between people is actually to create a deep integration of communication and collaboration in one field, eliminate irrelevant information and improve concentration. The intelligent cooperation of people and things is to turn tedious into simple. The problems of university language resources are neglected their statement which is too lower among the social participants and their fast developing period which can benefit the local city

development. This research is to call for notice on intelligent collaboration of university language resources.

Intelligent collaboration in education research.

In education level, it is proposed to cultivate intelligent economy, build intelligent society and intelligent education, especially with some new policies and measurement, such as New Generation of Artificial Intelligence Development Plan of the State Council in 2017, and Education Informatization 2.0 Action Plan in 2018, which proposes to promote intelligent education and explore new ubiquitous, flexible and intelligent education and teaching environment construction and application mode vigorously. Intelligent education is to adapt to the development of education in the intelligent environment. With the development of information technology, especially intelligent technology, it has become another practice hot spot of "Internet plus" education reform (Yuan Gao, Ronghuai Huang, 2017). Intelligence education is not only to use artificial intelligence technology to assist education, but also to cultivate students' individual intelligence development. In the era of artificial intelligence, intelligence will eventually evolve into a hierarchical structure of "machine intelligence plus human" human-machine cooperative intelligence (HISHMC) dominated by human life. That is, the basis of human-computer cooperation, such as computational thinking, collaborative support, computational intelligence, perceptual intelligence, cognitive intelligence, collaborative interface and intelligent environment. This intelligent environment is including intelligent system, intelligent platform, intelligent media, and this research is a matter of intelligent monitoring system on linguistic landscape quality. And collaborative subject covers cognitive intelligence, emotional intelligence, interest intelligence and innovation intelligence. In the era of intelligent education, the professional form of university teachers will involve human-computer collaborative work from different levels. The teachers will focus on the professional ability that highlights the characteristics of society life (Yonghai Zhu, Hui Liu, et al., 2019), provide high-end society service quality; promote the intelligent education of human-computer collaboration, explore the overall meaning of life quality. University teachers and students will jointly understand the life practice to form a new professional form level in university resources management. Therefore, in addition to the application in teaching, intelligent collaboration is also reflected in the university's intelligent applications such as classification and recommendation of language technology resources and university intelligent technology resources.

Research Methodology

This survey study on Government-Industry-University-Research management mode which aims at investigating the different attitudes towards the construction of quality monitoring system on linguistics landscape among social participants in Chinese university resources, and reaching social cognition on the applied construction methods of sustainable development of university education training of linguistic landscape program, quality monitoring system on linguistic landscape from the perspective of education management.

Survey research

Based on the construction of linguistic landscape quality monitoring, this study adopts two rounds of attitude survey. The first attitude survey mainly aims at the attitudes of different social groups of Government-Industry-University-Research mode community towards the quality of local linguistic landscape, as well as the views and suggestions on the construction of quality monitoring system of linguistic landscape in Chinese university, and test this experimental research on new management mode is acceptable or not; the second survey mainly visited and investigated representatives of different social groups about the construction of quality monitoring system of linguistic landscape, such as the function, effectiveness, content, index and path of the construction quality monitoring system, obtained the survey data, and established the relevant index system after analysis and collation, to survey the attitude and construction method of intelligent collaboration in new management reform mode.

Decision tree analysis

This study is demonstrated that the potential benefits and risks among the social participants survey by decision tree analysis approach. With systematical and appropriate data and figures, it can effectively show where linguistic landscape program in university language resource is most needed, and it will be helpful for future adjustment on university education management and policy making of government department. The decision tree analysis will be demonstrated in part 4 from the different participants, such as government department, local companies and local universities.

Data Analysis and Discussion

This study analyzes and explains the data of experimental research of Government-Industry-University-Research management mode in foreign language education of Chinese university with Item Objective Congruence (IOC) calculate data and draw the Decision Trees

(DT) Analysis which are undertaken and sampled by field investigation. These two activities cover the bulk of the quantitative survey research and qualitative survey research. The first, is an quantitative survey distributed to 520 individuals of different backgrounds who participate in improving the translation quality of linguistic landscape in new management mode. The second, is a series of feedbacks form face-to-face interviews with 80 informants of representatives of different levels, government departments and social fields at the national conference on linguistic landscape. And this experimental research provides the implementation of pilot training program for language resources management in Chinese university foreign education, which cover the two fields, namely translation data resources of linguistic landscape and intelligent collaboration of Chinese university technology resources on monitoring quality system of linguistic landscape. The following are the data and its analysis:

Correlation Analysis

Table 3. Working Unit Distribution of Participants

	Classification	Frequent	Percent
Working unit	Government departments	55	10.6%
	Local Enterprises	49	9.4%
	Linguistic Landscape researchers	101	19.4%
	Local universities	315	60.6%
	Total	520	100%

Table 3 shows the working units distribution of the participants. According to the data of Table 3, it can be seen that the participants of government departments accounts for 10.6%; the participants of local enterprises accounts for 9.4%; the participants of landscape researchers accounts for 19.4%; the participants of local universities accounts for 60.6%. This study is to cover the different aspects which will be involved in this new management mode.

Table 4. Correlation between Working Unit and Total Score

Correlations			
		Working place	Total Score
Working unit	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	520	
Total Score	Pearson Correlation	.105 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.017	
	N	520	520

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Table 4 shows the characteristics of correlation between working unit and total score, and the correlation is 0.105. In other words, Information from Table 4 revealed that there is less positive correlation between the people who have different working units and the total score towards city linguistic landscape. The research results from the test, therefore, accepted the earlier hypothesis which stated that there is less positive correlation between the people who have different working units and the total score towards city linguistic landscape. And the most important factor is the great concern for the translation quality of linguistic landscape of local city. The great concern of linguistic landscape translation quality does not come from the relevance of working unit but the deep responsibility on mission of local city development.

Table 5. Test of Homogeneity of Variance from Four Groups

Test of Homogeneity of Variance					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Total Score	Based on Mean	2.433	3	516	.064
	Based on Median	1.669	3	516	.173

Based on Median and with adjusted df	1.669	3	508.253	.173
Based on trimmed mean	2.390	3	516	.068

The Table 5 above shows the results of variance homogeneity test for four groups of data. As the figures 1, 2, 3 and 4 above show that the four groups of data are roughly normal distribution (Sig.=0.064), which is greater than 0.05, indicating that the four groups of data have homogeneous variance.

Table 6. ANOVA of Participants' Total Score from Four Groups

ANOVA					
Total Score					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	23297.184	3	7765.728	4.113	.007
Within Groups	974350.747	516	1888.277		
Total	997647.931	519			

Table 6 shows the results of one-way ANOVA of the four groups. It can be seen from the table that there is a significant difference in the mean of the four groups of data (Sig. = 0.007 < 0.05), which indicates that there are differences in the attitudes of participants with different working units towards the linguistic landscape. But specifically, which groups have significant differences in attitude need to be compared, as shown in the following table:

Table 7. Multiple Comparisons of Participants' Total Score from Four Groups

Multiple Comparisons				
Dependent Variable: Total Score				
(I) 1. Working unit	(J) 1. Working unit	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval

			Mean Difference (I-J)			Lower Bound	Upper Bound
LSD	Government departments	Local Enterprises	2.43265	8.53631	.776	-14.3375	19.2028
		Linguistic landscape researchers	6.51287	7.28204	.372	-7.7932	20.8190
		Local universities	-9.41905	6.35034	.139	-21.8948	3.0567
	Local enterprises	Linguistic landscape researchers	4.08022	7.56519	.590	-10.7821	18.9426
		Local universities	-11.85170	6.67314	.076	-24.9616	1.2582
	Linguistic landscape researchers	Local universities	-15.93192 [*]	4.96894	.001	-25.6938	-6.1701
Bonferroni	Government departments	Local Enterprises	2.43265	8.53631	1.000	-20.1755	25.0408
		Linguistic landscape researchers	6.51287	7.28204	1.000	-12.7734	25.7991
		Local universities	-9.41905	6.35034	.832	-26.2377	7.3996
	Local enterprises	Linguistic landscape researchers	4.08022	7.56519	1.000	-15.9559	24.1164
		Local universities	-11.85170	6.67314	.458	-29.5253	5.8219
	Linguistic Landscape researchers	Local universities	-15.93192 [*]	4.96894	.009	-29.0920	-2.7718

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Table 7 is a multiple comparison of the total scores of participants' attitudes towards linguistic landscape from four groups of different working units. It can be seen from the table that there is a significant difference between the personnel from linguistic landscape researchers and those from local universities (Sig. < 0.05). And the absolute value of the

difference between local universities and the other three groups is the largest. Therefore, the total score of the attitude of the participants from local universities to linguistic landscape researcher is higher than that of the other three groups, which indicates that in addition to local universities should pay attention to the understanding and management of linguistic landscape research group, the other three types of working groups should also be paid attention to.

In addition to the basic information of the participants may have a certain impact on the linguistic landscape, the questions may also have a certain correlation. As the previous part has analyzed the correlation between the participants' basic information such as gender, age and major and their conception to the linguistic landscape, this part will make a correlation analysis on the correlation between the five part of questions, and the results are as follows: “Concept” refers to a survey of individual understanding of linguistic landscape concept; “government departments” refers to study on social behavior of tourism administration departments related to linguistic landscape and the construction of local city image; “local universities” refers to linguistic landscape programs involve the research of social behavior in relevant local universities; “local Enterprises” refers to linguistic landscape programs involve the research of social behavior of related enterprises; “Attitude toward translation quality of linguistic landscape on national tourism” refers to the study of quality monitoring indicators, such as translation quality, standard, evaluation, strategy and guarantee system of tourism linguistic landscape in following table.

Table 8. Correlation Analysis between Concept and Four Part of Questions

Correlations				
		Concept	Government departments	Local universities
				Local Enterprises
				Attitude toward translation quality of linguistic landscape on national tourism
Concept	Pearson Correlation	1		
	Sig. (2-tailed)			
	N	520		

Government departments	Pearson Correlation	.675**	1			
	Sig. (2- tailed)	.000				
	N	520	520			
Local universities	Pearson Correlation	.626**	.789**	1		
	Sig. (2- tailed)	.000	.000			
	N	520	520	520		
Local Enterprises	Pearson Correlation	.579**	.795**	.859**	1	
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000		
	N	520	520	520	520	
Attitude toward translation quality of linguistic landscape on national tourism	Pearson Correlation	.549**	.594**	.750**	.699**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	520	520	520	520	520

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Table 8 is the result of correlation analysis on the correlation between the questions. It can be seen from the table 3 that there is a significant positive correlation between the participants' understanding of the concept of linguistic landscape and their attention to the social behavior of tourism administration departments related to linguistic landscape programs (Pearson Correlation=0.675 > 0.6); the correlation between the participants' understanding towards the concept of linguistic landscape programs involve the research of social behavior in relevant local universities is 0.626, which is bigger than 0.6. In other words, there is a significant positive correlation between them; the correlation between the participants' understanding towards the concept of linguistic landscape programs involve the

research of social behavior of related enterprises is 0.579 ($0.579 > 0.4$), that is to say, there is a significant positive correlation; the correlation between the participants' understanding towards the concept of linguistic landscape and the attitude toward translation quality of linguistic landscape programs is 0.549, which is more than 0.4, so there is a significant positive correlation.

In different part of questions, the correlation between the linguistic landscape programs involve the research of social behavior in relevant local universities and study on social behavior of government departments related to linguistic landscape programs is 0.789; the correlation between linguistic landscape programs involve the research of social behavior of related local enterprises and study on social behavior of government departments related to national tourism linguistic landscape is 0.795; the correlation between the attitude toward translation quality of linguistic landscape and social behavior of government departments related to linguistic landscape programs is 0.594. In addition, the correlation between linguistic landscape programs involve the research of social behavior of related local enterprises and linguistic landscape programs involve the research of social behavior in relevant local universities is 0.859; the correlation between the attitude toward translation quality of linguistic landscape and linguistic landscape programs involve the research of social behavior in relevant local universities is 0.750; the correlation between the attitude toward translation quality of linguistic landscape and linguistic landscape programs involve the research of social behavior of related enterprises is 0.699. That is to say, Government-Industry-University-Research management mode is of the system and monolithic, and this is main reason why it should be carried out new education management mode of society participants and invite all kinds of participants who are in great concern of translation quality of linguistic landscape in local city.

Analytic Hierarchy Process Analysis

This study is to realize the institutionalized, standardised and informationized mode of new education management in Chinese university language resources by surveying the different attitudes on linguistic landscape program which will improve the translation quality of local city image by the analytic hierarchy process (AHP) method. The focus, criteria and alternatives are described in the following data and figures.

Table 9 Responsibility and Authority Hierarchy of Linguistic Landscape Quality

Number	Program Participation Role	Program Participation Function Description
1	Subject of Foreign Language Major in Local Universities	A. Enterprise managers make overall plans for teaching practice activities, curriculum models and assessment methods, implement specific implementation plans, demonstrate and implement, summarize and report. B. Teachers and students should study the school policy and deployment plan seriously, strictly enforce all teaching links, ensure the quality and efficiency of participating in the project, and take cultivating national talents as their own duty.
2	Government Department	A. Make overall planning and construction of cooperation office of colleges and universities, make various preparations for intelligent diagnosis for famous 5A scenic spots, and formulate coordinated development plans and implementation plans for all parties of government, industry, university and research institute. B. Employ linguistic landscape expert team for on-site assessment and evaluation. C. Release annual analysis report of linguistic landscape quality monitoring system. D. Improve the quality revision of tourist attractions signs.
3	Linguistic landscape Quality Monitoring Enterprise Team	A. Overall planning for the construction of linguistic landscape big data monitoring system. B. Make overall arrangements for teachers and students to participate in linguistic landscape quality monitoring data collection.
4	Linguistic Landscape Expert Team	A. Make overall arrangements for teachers and students to participate in the design and process of the integration of linguistic landscape, teaching and evaluation. B. Training teachers and students to carry out linguistic landscape data collection work. C. Discussion on key issues of linguistic landscape quality monitoring.

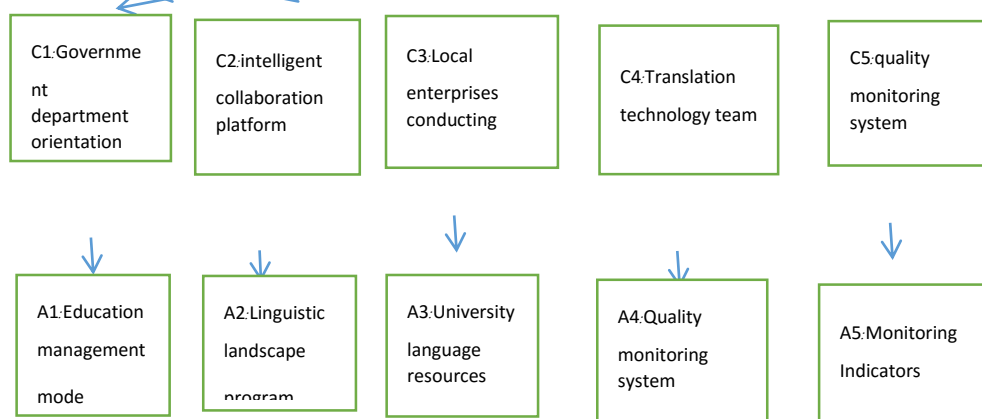
Table 10 Evaluation Index System of Quality Monitoring Program on Linguistic Landscape

Primary Indicators	Secondary Indicators	Main Observation Points	Monitoring Methods	Notes
Translation quality of linguistic landscape	1. Nonstandard	Mixed collocation of Pinyin and English; Chinglish;	linguistic landscape APP; Photographic collection	The on-site app data collection and monitoring,
	2. Wrong translation	translation error; Habitual expression error; Historical and cultural inconsistency	linguistic landscape APP; Photographic collection	real-time upload and regular sampling test
	3. Omission of translation	Missing translation of place names; Cultural omission; Omission of idiomatic expressions	linguistic landscape APP; Photographic collection	are carried out by teachers and students of foreign
	4. Mistranslation	Writing errors; Pragmatic errors; Cultural Misunderstanding	linguistic landscape APP; Photographic collection	language major in Colleges and universities
	5. Number of signs	Number, classification and language of signs in scenic spots	linguistic landscape APP;	The government's

Linguistic landscape signs	6. Sign appearance 7. Placement position 8. Language combination	Color, shape and design of signs in scenic spots Location, orientation and function of signs in scenic spots Multilingual, Bilingual, Chinese location	Photographic collection	tourism department is mainly engaged in intelligent mapping and data collection
linguistic landscape big data construction	9. linguistic landscape corpus 10. linguistic landscape big data 11. Tourism big data 12. Big data of revision of linguistic landscape translation specification	Multilingual, Tourism, parallel corpus Special big data of linguistic landscape Tourism linguistic landscape big data Guide to tourism translation and public signs	Special construction of big data	Based on the collaborative construction of big data enterprises and university linguistic landscape research team
linguistic landscape quality monitoring system	13. Collaborative development team of linguistic landscape quality monitoring 14. Collaborative team of linguistic landscape data acquisition 15. linguistic landscape quality monitoring and evaluation team 16. linguistic landscape quality monitoring and evaluation team	Government, industry, university and research institute coordinate to monitor linguistic landscape plan, scheme and its implementation process Plan, scheme and implementation effect of collaborative monitoring of linguistic landscape by government, industry, University and Research Institute Coordinated development of government, industry, University and Research Institute Coordinated development of government, industry, University and Research Institute	The government, the university and the research institute coordinate to organize and manage the data collection and analysis	Mainly implement and execute by technical team
linguistic landscape quality monitoring and evaluation management model	17. Political model 18. Diversified mode 19. Fuzzy mode 20. Dynamic mode	The relationship, relevance, goal consistency and cooperation among the government, industry, University and research parties at all levels linguistic landscape translation, teaching, technology research and development, big data, artificial intelligence diagnosis, evaluation platform linguistic landscape quality monitoring is characterized by integration, interdisciplinary, cross-cultural and cross platform Dynamic monitoring management plan, implementation and process, dynamic monitoring standardization construction	Data collection and analysis of management science	It is mainly composed of linguistic landscape quality monitoring research team and university foreign language education management research team

Focus:

New management mode of
linguistic landscape
program in university

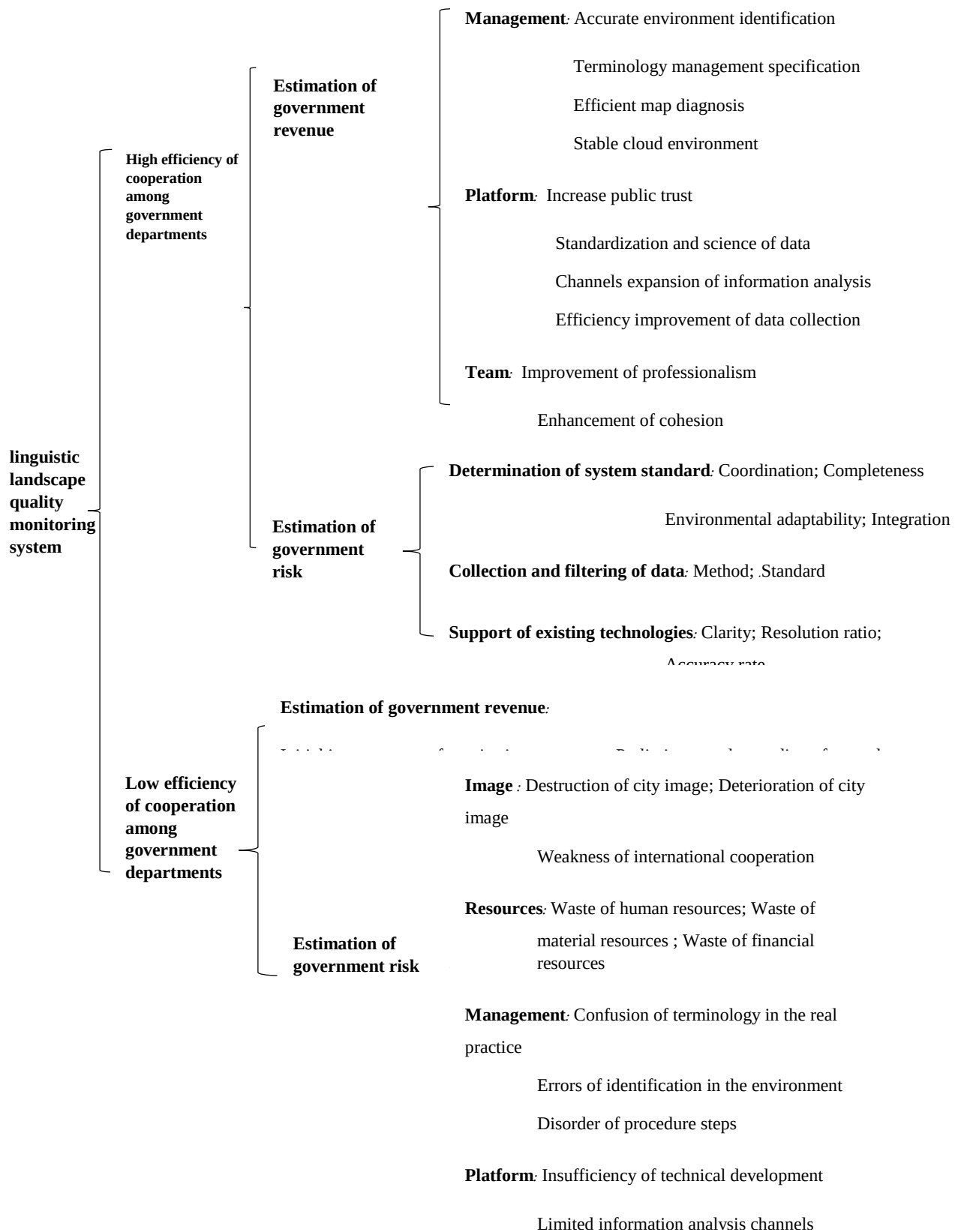
Criteria:**Alternatives: Decision Tree Analysis**

The mode of decision tree is constructed based on the data of participants who are involved in this linguistic landscape program of university language resources, so as to identify the priority relationship of the data categories of government departments. And the mode can provide an operational method for the university's carrying out the linguistic landscape program of intelligent collaboration platform.

For foreign language education managers in universities, when the cooperation efficiency of Government-Industry-University-Research is high, the estimated income is reflected in the improvement of talent training, professional quality and image; in terms of management, with the establishment of linguistic landscape quality detection system, the training scheme and training efficiency will be improved and improved. The estimated risk is shown in the real implementation effect on how to coordinate the inherent concept with the coordinated development of diversification.

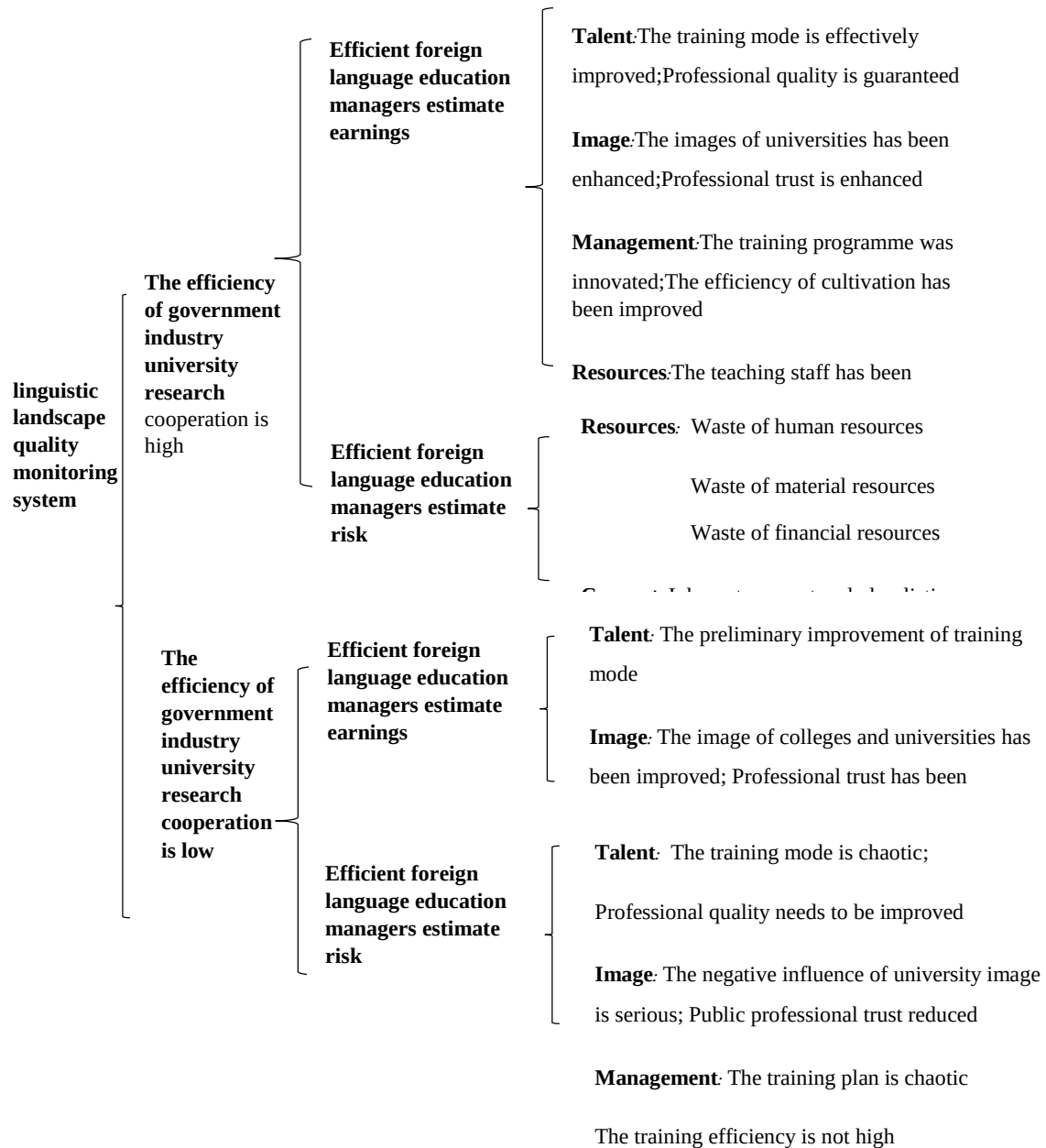
The decision tree analysis is as the following:

Figure 2 Decision Tree Analysis of Government Department



The first description is the analysis of government's estimated benefits or revenue and estimated risk. If the government departments have high efficiency in the construction of quality monitoring system on linguistic landscape, and the estimated revenue is embodied in management, platform, team and system levels. It is likely to construct the SOP mode which is the main contribution of pilot research and form the standardized procedure. In terms of management, the construction of quality monitoring system on linguistic landscape can make the environment of the scenic spot be identified accurately, and the use of terms in the scenic spot can be more standardized. And with the development and improvement of science and technology, Intelligent Diagnosis and Big Data storage and analysis are compared with traditional artificial monitoring, recognition and analysis, to a large extent, are more objective, scientific and efficient, and more effective on efficient mapping diagnosis and more stable Cloud Computing access environment. The construction of quality monitoring system on linguistic landscape can more scientifically monitor problems such as improper use of scenic area environmental terms. Therefore, on the quality monitoring system platform, it can increase the public's trust on collaborative program. Because of the acquisition of Big Data and the establishment of database, it can make the data arrangement more standardized and scientific, broaden the information analysis channels, and at the same time, the information collection and publication efficiency can also be improved and get the corresponding promotion.

Figure 3 Decision Tree Analysis of Local Universities



For foreign language majors in universities education management, when the cooperation efficiency of Government-Industry-University-Research mode is high, the estimated income is reflected in the improvement of talent training, professional quality and image; in terms of management, with the establishment of linguistic landscape quality detection system, the training scheme and training efficiency will be improved. The estimated risk is shown in how to coordinate the inherent concept with the coordinated development of diversification.

When the efficiency of Government-Industry-University-Research is low, the estimated income performance is that the talent training mode and image are initially improved, the estimated risk performance is that the talent training mode is chaotic and the professional quality is still to be improved; the image will lead to the reduction of public professional trust, which will have a negative impact. In management, the training program will be confused, resulting in low training efficiency, and finally lead to the waste of human, material and financial resources.

Conclusion

The foreign language education of Chinese university need the new management mode which can lead the major to the bright future in this new time. The university language resources is very important new production force and new resource which is another symbol of integrated solid. The questions and doubts on foreign language students' competence, can be solved by the new education experiment research on language data technology. The government, enterprises, research institutes and universities cooperate with each other and form the language data team. These linguistic landscape program can adjust the out-of-date cultivation management and evaluation mode after experimental survey research. Among this Government-Industry-University-Research mode, if the four teams cooperate with each other deeply and efficiently, the estimated income of enterprises is greater than the estimated risk. The estimated income of local enterprises or companies is reflected in resources, systems and management. Because of the government's attention to the activities on the improvement of linguistic landscape quality and its monitoring system, local enterprises and companies will be broadened in the access to financial support, but also can make the development of technology faster and more efficient; in the monitoring system, enterprises in the use of terminology can be scientifically and objectively led and guided, the program can be more standardized, but also can be more scientific and efficient in the map diagnosis. And according to management, due to the use of Big Data and cloud computing, the results of the quality monitoring of the linguistic landscape can also be relatively high public trust, and fault regulation can be more timely.

Model of University Program Management. The foreign language education in Chinese university should carry on language resources programs which is not only benefit to teachers and students, but also benefit to the development of society and local city. So the new pilot

program of university language program is available to the reform implementation and all kind of policies or guidelines' revision. The improvement of foreign language education quality of linguistic landscape research can also use questionnaires, interviews, etc. to understand the motivation of landscape producers, readers' attitudes and feelings. The results of these ancillary methods can be used as evidence or research model for future research, allowing researchers to avoid unilateral or categorical conclusions in linguistic landscape analysis. Especially, this research came from the pilot research program supervised by provincial government departments, the research achievements and SOP mode of intelligent collaboration program can be shared in in different area of country. In addition to the research mode on data collection, linguistic landscape program can also use questionnaires, interviews, etc. to understand the motivation of landscape producers, readers' attitudes and feelings. The results of these ancillary methods can be used as evidence for research, allowing researchers to avoid unilateral or categorical conclusions in linguistic landscape analysis. Because of the creation of linguistic landscapes is difficult or difficult to access in many cases, these research modes are not commonly used at present, how to construct the analysis unit has established a unified opinion or common agreement on linguistic landscape planning, is the biggest challenge facing the linguistic landscape research. There are many types and quantities of language signs, and how to establish an analysis unit becomes a difficult point. Linguistic landscape research on quality monitoring system can be shared by the different tourism cities if the analysis unit or quality monitoring standards can be reached an common agreement. This research make the common understanding of different social groups to construct new multi-platform on quality monitoring system of linguistic landscape.

Reference

- Aiestaran, J., Cenoz, J. and Gorter, D. (2010). Multilingual Cityscapes: Perceptions and Preferences of the Inhabitants of the City of Donostia-San Sebastián. In E. Shohamy, E. Ben-Rafael and M. Barni (eds) *Linguistic Landscape in the City* (pp. 219-234). Bristol, Buffalo, Toronto: Multilingual Matters.
- Backhaus, P. (2006). Multilingualism in Tokyo: A Look into the Linguistic Landscape. In D. Gorter (ed) *Linguistic Landscape: A New Approach to Multilingualism* (pp. 52-66). Clevedon, Buffalo, Toronto: Multilingual Matters.

- Ben-Rafael, E. (2009). A Sociological Approach to the Study of Linguistic Landscapes. In E. Shohamy and D. Gorter (eds) *Linguistic Landscape: Expanding the Scenery* (pp. 40-54). New York: Routledge.
- Ben-Rafael, E., Shohamy, E., Amara, M. H. and Trumper-Hecht, N. (2006). *Linguistic Landscape as Symbolic Construction of the Public Space: The Case of Israel*. In D. Gorter (ed) *Linguistic Landscape: A New Approach to Multilingualism* (pp. 7-30). Clevedon, Buffalo, Toronto: Multilingual Matters.
- Cong Zhang, Xiaoyi Fan, et al. (2019). Edge computing enabled smart grid. *Big data*, 5 (02): 64-78.
- Dagenais, D., Moore, D., Sabatier, C., Lamarre, P. and Armand, F. (2009). *Linguistic Landscape and Language Awareness*. In E. Shohamy and D. Gorter (eds) *Linguistic Landscape: Expanding the Scenery* (pp. 253-269). New York: Routledge.
- Durk Gorter (2006) Introduction: The Study of the Linguistic Landscape as a New Approach to Multilingualism *International Journal of Multilingualism* (3 (1) : 1 - 6) <https://doi.org/10.1080/14790710608668382>.
- Feng Xie, Yanrui Liu and et al. (2019). Design and implementation of Mobile Intelligent Collaborative Office System Based on wechat public platform. *Mobile application*, (12):73-75.
- Geoff Mulgan. (2018). *Big Mind: How Collective Intelligence Can Change Our World*. Princeton University Press.
- Gorter, D. (2006a). Introduction: The Study of the Linguistic Landscape as a New Approach to Multilingualism. In D. Gorter (ed) *Linguistic Landscape: A New Approach to Multilingualism* (pp. 1-6). Clevedon, Buffalo, Toronto: Multilingual Matters.
- Gorter, D. (2006b). Further Possibilities for Linguistic Landscape Research. In D. Gorter (ed) *Linguistic Landscape: A New Approach to Multilingualism* (pp.81-89). Clevedon, Buffalo, Toronto: Multilingual Matters.
- Icek Ajzen (1993). *Attitude Theory and The Attitude-behavior Relation*. New directions in Attitude measurement. Walter de Gruyter Berlin, Newyork 1993:42-51.
- Kallen, J. (2009). *Tourism and Representation in the Irish Linguistic Landscape*. In E. Shohamy and D. Gorter (eds) *Linguistic Landscape: Expanding the Scenery* (pp. 270-283). New York: Routledge.

- Kallen, J. and Ní Dhonnacha, E. (2010). Language and Inter-language in Urban Irish and Japanese Linguistic Landscapes. In E. Shohamy, E. Ben-Rafael and M. Barni (eds) *Linguistic Landscape in the City* (pp. 19-36). Bristol, Buffalo, Toronto: Multilingual Matters.
- Landry, R. and Bourhis, R. Y. (1997). Linguistic Landscape and Ethnolinguistic Vitality: An Empirical Study. *Journal of Language and Social Psychology*, 16 (1), 23-49.
- Lawrence, C. B. (2012). The Korean English linguistic landscape. *World Englishes*, 31 (1), 70-92.
- Hefa Lv (2004). Chinese-English Translation of Public Signs, *Chinese Science & Technology Translators Journal*, (1).
- Li Yang. (2017). The change of cognition, thinking and behavior by artificial intelligence. *Exploration and contention*, (10): 16-18.
- Manca, E. (2008). From phraseology to culture: qualifying adjectives in the language of tourism. *International Journal of Corpus Linguistics*, 13(3): 368-385.
- intelligence and librarians . *Library work research*, 4 (9): 290.
- Mengmeng An, Xiumei Fan and Hanyu Cai. (2020). Research on intelligent cooperative control of traffic lights based on fog computing and reinforcement learning. *Application Research of Computers*, (2):465-469.
- Peng Zhang, Kai Zhao, and et al. (2020). Research on intelligent cooperative operation network of missile-artillery integrated weapon system. *Journal of Gun Launch and control*, (1):66-70.
- Rong Chai. (2020). Design and Implementation of Library Bibliographic Collaborative Intelligent Recommendation System. *Microcomputer Applications*, 36(4): 133.
- Samit Kumar Das, Ujjwal Kumar Halder, Bapi Mishra and Debabrata Debnath. (2014). Study on Relationship between Attitude towards Education and Academic Achievement in Secondary Level Minority Students. *Indian Streams Research Journal*. Volume 4. Issue 10. Nov 2014.

The Influence of Music Education Management on the Quality of University's Public Education in Hunan, China.

Cao Jing*

Dr. Manoch Prompanyo**

วันรับ 16 / มีนาคม / 2566

ตรวจสอบ 27 / มีนาคม / 2566

ตอบรับ 31 / มีนาคม / 2566

Abstract

The research objective was 1) to study the relationship between the Music Education Management factors and the quality of public music education in Universities, 2) to study the Music Education Management factors effected to the quality of public music education in Universities, and to design the management model of public music education in Universities. Online questionnaires were the tool to collecting data from 400 samples. Research Statistical included frequency, mean, percentage, standard deviation, t- test, ANOVA, and multiple regression analysis. IOC was conducted by 5 experts, value equal 1.0. Cronbach's Alpha average value was 0.888, the KMO value of the samples were 0.929. The approximate chi-square value of Bartlett's sphericity test was 15182.498, and the significance level sig value was 0.00, less than 0.05, indicating this questionnaire had good validity.

Result of this research found: the multiple regression analysis was Customer Satisfaction of Huagu Opera Troupe (Y1) be able from Constant value (0.122)+ Resource Allocation of the Troupe (X2), Customer Demand (X5), Internal Staff Management (X1), The Troupe's Ability to Integrate Resources (X3), The Impact of National Policy (X6), and Marketing Promotion of the Troupe (X4), respectively, Satisfaction Forecasting at 39.60% at statistical significant level =0.01, other factors could be forecast at 60.10%.

Keywords: Music Education Management; the Quality of University; Public Education.

* Ph.D. Candidate, Management, School of Management, Shinawatra University

Email: 352924334@qq.com

** Ph.D., Management, School of Management, Shinawatra University, Thailand. Email:Manoch.p@siu.ac.th

Research Questions

The research questions of this were as follows: 1) What is the relationship between Music Education Management and the quality of public music education in Universities?, 2) What is the effect of factors to the quality of public music education in Universities?, and 3) What kind of Educational Management Model should the public music education in Universities adopt?

Research Objective

The research objective was 1) to study the relationship between the Music Education Management factors and the quality of public music education in Universities, 2) to study the Music Education Management factors effected to the quality of public music education in Universities, and to design the management model of public music education in Universities.

Scope of Research

This quantitative research analyzed all independent variables related and effected to the quality of public music education in Universities. Scope of research included: Scope of Content: This research studied factors related and effected to the quality of public music education in Universities, Hunan Province, China. There are 13 public universities and colleges.

Table 1: University's Name, Authorities in Charge, and Location.

Name	Authorities in Charge	Location
Central South University (CSU)	Ministry of National Education	Changsha
Hunan University (HU)	Ministry of National Education	Changsha
Hunan Normal University (HNU)	Hunan Educational Department	Changsha
Changsha University of Science and Technology (CRUST)	Hunan Educational Department	Changsha
Central South University of Forestry and Technology (CSUFT)	Hunan Educational Department	Changsha
Hunan Agricultural University	Hunan Educational Department	Changsha
Hunan University of Technology and Business (HUTB)	Hunan Educational Department	Changsha
Hunan University of Chinese Medicine (HUCM)	Hunan Educational Department	Changsha
Hunan University of Technology (HUT)	Hunan Educational Department	Zhuzhou
Xiangtan University (XTU)	Hunan Educational Department	Xiangshan
Hunan University of Science and Technology (HUST)	Hunan Educational Department	Xiangshan
Nahua University (NHU)	Hunan Educational Department	Hengyang
Jishou University (JSU)	Hunan Educational Department	Jishou

Source: Hunan Educational Department, 2019.

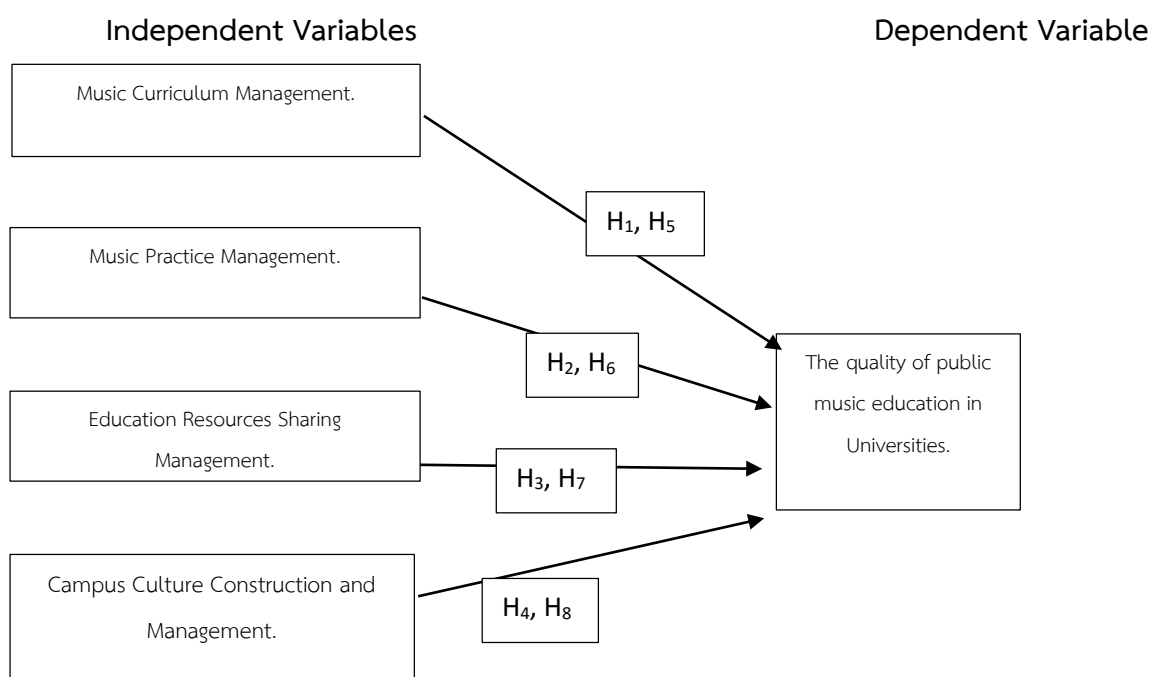
Population and Sampling Size: Hunan Senior Students in 13 public universities and colleges was among 86,918 students in 2019, Authors applied W.G. Cochran's Sampling Size Calculation Formula to compute, there were 400 samples, and increasing for error, equal 500 samples, used the non-probabilities sampling for collecting data by questionnaires and divided in only senior students all 13 Universities. Returned and completely all for calculated in this research 461 questionnaires.

Scope of Variables: The Independent variables were the Music Curriculum Management, Music Practice Management, Education Resources Sharing Management, Campus Culture Construction and Management. The Dependent variable was the quality of public music education in Universities.

Scope of Time: The Current research started the first process on 2019, and completely finished on August, 2021.

Research Limitation: Because of the COVID-19 Pandemic context, authors designed the data collecting by online questionnaires for safety all in live and property and followed by the healthy hygienic regulation of Hunan Provincial Announcements.

Conceptual Framework



Source: Authors, 2019.

Research Hypothesis:

H₁ :The Music Curriculum Management had positive relation with the quality of public music education in Universities, in average level.

H₂ : The Music Practice Management had positive relation with the quality of public music education in Universities, in average level.

H₃ : The Education Resources Sharing Management had positive relation with the quality of public music education in Universities, in average level.

H₄ : The Campus Culture Construction and Management had positive relation with the quality of public music education in Universities, in average level.

H₅ :The Music Curriculum Management had positive effected to the quality of public music education in Universities, in average level.

H₆ : The Music Practice Management had positive effected to the quality of public music education in Universities, in average level.

H₇ : The Education Resources Sharing Management had positive effected to the quality of public music education in Universities, in average level.

H₈ : The Campus Culture Construction and Management had positive effected to the quality of public music education in Universities, in average level.

Research Result

In this part, demographic analysis, in term of gender, 277 samples were female, accounting for 60.09%, and 184 samples were male, accounting for 39.91%, respectively.

Descriptive Analysis:

Though, in term of Music Curriculum Management, 117 samples selected Public Music Curriculums, accounting for 25.38%, 344 samples did not selected. Their reason, included 1st “Do not notice the curriculum” was 159 samples, accounting for 46.22%, 2nd “Limited Enrollment and Failed the Curriculum” was 109 samples, accounting for 31.69%, 3rd “Dislike Music Learning”, 33 samples, accounting for 9.59%, and finally “Do not Select for Fear of Failing the Curriculum!” was 20 samples, accounting for 5.81%, respectively.

Term of Music Practice Management, 163 samples answered the Music Department and University occasionally encourage students to participate in music practice activities, accounting for 35.35%, 117 samples answered the Music Department and University often encourage students to practice in music practice, 82 samples answered the Music Department and University always encourage students in music practice activities, 77 samples answered they did not know, accounting for 16.70%, and 26 samples answered the Music Department and University have never encourage in music practice activities, respectively.

Term of Education Resources Sharing Management, 144 samples answered the Education Resources Sharing Management should be improve, accounting for 31.24%, 105 samples answer the Education Resources Sharing Management should link with universities' activities and events, 88 samples answer the Education Resources Sharing Management should respond the change of Globalization and World context, 80 sample answered the Education Resources Sharing Management should apply local music instructions in their curriculums, and 44 samples answered the Education Resources Sharing Management should have the alternative music instructions, as well as, the Millennium Age, respectively.

Term of The Campus Culture Construction and Management, 224 sample answer "Do not know whether the University often organizes music groups to perform on campus", accounting for 48.59%, 161 samples answered "Do not know whether the University often invites music groups from outside to perform on campus", accounting for 34.92%, 36 samples answered Universities rarely of never invite music groups from outside the school to perform on campus, accounting for 7.81%, 21 samples answered the Universities rarely invite or organize music groups from outside the school to perform on campus, accounting for 4.56%, and 19 samples answered the Universities should publish the special events and music festivals in campus, accounting for 4.12%, respectively.

Term of analysis of the influence of Music Curriculum Management on the quality of public music education, first from the perspective of the gains of electives, the survey result show the among 117 samples who had taken the public music curriculum, accounting for 25.37%, 61 samples answered they gained a lot from the electives public music curriculum, accounting for 13.23%,

Table 1: Analysis of Demographic Factors

Demographic Factors	Total (n=400)	Percentage
1.Gender		
-Female	231	42.25
-Male	169	57.75
2.Age		
-Under 20 years old	20	5.00
-21-30 years old	67	16.75
-31-40 years old	95	23.75
-41-50 years old	150	37.50
-51 years old and above	68	17.00
3.Educational Level		
-High School or Below	207	51.75
-Bachelor Degree	164	41.00
-Master Degree	20	5.00
-PhD	7	1.75
-PhD or Above	2	0.50
4.Career Professional		
-Head of State Agencies, Party Organization, Enterprises, and Institutions	67	16.75
-Professional Skill Worker	72	18.00
-Office Staff and related personnel	20	5.00
-Commercial and Service personnel	57	14.25
-Agriculture, Forestry, animal husbandry, and fishery production personnel	9	2.25
-Production and transportation equipment operator and related personnel	12	3.00
-Solider	5	1.25
-Housewife/Work at home	158	39.50
5.Monthly Income (Yuan)		
-3,000 or less	96	24.00
-3,001-6,000	162	40.50
-6,001-9,000	75	18.75
-9,001-12,000	39	9.75
-Over 12,001	28	7.00
6.Living Area		
-Xiangdong Zone (Changsha, Zhuzhou, Xiangtan)	96	24.00
-Xiangzhong Zone (Shaoyang, Loudi, Yiyang)	95	23.75
-Xiangnan Zone (Chenzhou, Yongzhou, Hengyang)	85	21.25
-Xiangbei Zone (Changde, Yueyang)	63	15.75
-Xiangxi Zone (Xiangxi Autonomous Prefecture, Huaihua Zhangjiajie),	61	15.25

In term of Watching Reasons the Huagu Opera frequency analysis (Free Opinion), 230 Ideas of 651 were Hometown Customs/Traditional, accounting for 35.30%, 155 Ideas wanted

to support the inheritance and development of National Intangible Culture of their Hometown, 134 Ideas were love and appreciated Huagu Opera Art, accounting for 20.60%, and 132 Ideas were preferred experience Hunan National Culture, accounting for 20.30%, respectively.

In term of Watching Frequency, found 241 samples from 400 had ever watched from time to time, accounting for 60.30%, 1-8 times per month watching had 108 samples, accounting for 27.00%, between 6 times or more had 27 samples, accounting for 6.80%, and 3-4 times per month had 24 samples, accounting for 6.00%, respectively.

In term of Awareness Level about Huagu Opera in Hunan Province, found almost of samples answered average level, at 205 samples, accounting for 51.30%, 84 samples answered know it well, accounting for 21.00%, 57 samples answered just heard of it, accounting for 14.30%, 38 samples answered know it very well, accounting for 9.50%, and 16 samples answered never heard of it, accounting for 4.00%, respectively.

In term of knowledge of Huagu Opera Troupe in Hunan Province, Found almost of sample were average level, at 179 samples, accounting for 44.80%, 98 samples answered just heard of it, accounting for 24.50%, 69 samples answered know it well, accounting for 17.30%, 31 samples answer well known of it, accounting for 7.80%, and 23 samples answered never heard of it, accounting for 5.80%, respectively.

Inferential Analysis of Huagu Opera and Troupe in Hunan Province

Table 2: Mean, S.D., Level of factors, and position ranking of factors to Customer Satisfaction to Huagu Opera Troupe, Hunan Province.

Customer Satisfaction to Huagu Opera Troupe	Mean	S.D.	Level	Ranking
1. Internal Staff Management	2.91	0.94	average	2
2. Resource Allocation of the Troupe	2.38	0.97	poor	5
3. Troupe's Ability to Integrate Resources	2.87	0.93	average	3
4. Marketing Promotion of the Troupe	2.98	0.96	average	1
5. Customer Demand	2.77	0.88	average	4

In term of Internal Staff Management, overall result found: almost answered on average level, mean = 2.91, S.D.=0.94, at No.2 position ranking.

In term of Resource Allocation of the Troupe, overall result found: almost answer on poor level, mean=2.38, S.D.=0.97 at No.5 position ranking.

In term of Troupe's Ability to Integrate Resources, overall result found: almost answered on average level, mean=2.87, S.D.=0.93 at No.3 position ranking.

In term of Marketing Promotion of the Troupe, overall result found: almost answered on average level, mean=2.98, S.D.=0.96 at No.1 position ranking.

In term of Customer Demand, overall result found: almost answered on average level, mean=2.74, S.D.=0.88 at No.4 position ranking.

Hypothesis Testing and Result

Through the independent variable calculated by t-Test on Gender Factors, there was no significant difference in this factor, the sig value did not reach the significant level. ($P>0.05$)

Through the independent variable calculated by ANOVA on Age Factors, there was no significant difference in this factor, the sig value did not reach the significant level. ($P>0.05$)

Through the independent variable calculated by ANOVA on Educational level Factors, there was no significant difference in this factor, the sig value did not reach the significant level. ($P>0.05$)

Through the independent variable calculated by ANOVA on Occupation Factors, there was no significant difference in this factor, the sig value did not reach the significant level. ($P>0.05$)

Through the independent variable calculated by ANOVA on Monthly Income Factors, there was no significant difference in this factor, the sig value did not reach the significant level. ($P>0.05$)

Through the independent variable calculated by ANOVA on Resident Area Factors, there was no significant difference in this factor, the sig value did not reach the significant level. ($P>0.05$)

Multiple Regression Analysis

The multiple regression analysis was Customer Satisfaction of Huagu Opera Troupe (Y_1) be able from Constant value (0.122)+ Resource Allocation of the Troupe (X_2), Customer Demand (X_5), Internal Staff Management (X_1), The Troupe's Ability to Integrate Resources (X_3), The Impact of National Policy (X_6), and Marketing Promotion of the Troupe (X_4), respectively, Satisfaction Forecasting at 39.60% at statistical significant level = 0.01, other factors could be forecast at 60.10%, and conditional standard error of measurement = 0.046

$$Y_1 = 1.796 + 0.466X_2 + 0.420X_5 + 0.392X_1 + 0.377X_3 + 0.348X_6 + 0.326X_4$$

Factors effected to Customer Satisfaction of Huagu Opera Troupe in Hunan Province	Customer Satisfaction				
	B	SE _b	Beta	t	Sig.
Constant	1.796	0.142		11.319	.000
Internal Staff Management (X_1)	0.396	0.046	0.392	8.510	.000
Resource Allocation of the Troupe (X_2)	0.435	0.044	0.446	9.934	.000
The Troupe's Ability to Integrate Resources (X_3)	0.384	0.047	0.377	8.113	.000
Marketing Promotion of the Troupe (X_4)	0.321	0.047	0.326	6.884	.000
Customer Demand (X_5)	0.454	0.049	0.420	9.241	.000
The Impact of National Policy (X_6)	0.356	0.048	0.048	7.417	.000
R=0.677, R ² =0.396, Adjusted R ² =0.046, SE=0.479, F=55.405*, Sig=0.00					

* Statistical significant level = 0.01

Discussion

For the Customer Satisfaction of Hunan Huagu opera and its troupes, how can the Huagu opera troupes exert their efforts through effective and scientific management? Rooted in a practical review of the development of the Hunan Huagu opera troupe and observations on the peculiarities of the theater performance group management, the author brought forth suggestions and specific measures to promote the scientific effectiveness of the management of the Huagu opera troupe. The background of the scientific and effective management of Huagu opera troupe which is discussed by this article is set in an organized performance group. Therefore, the results of the effectiveness of management are presented in this organization and all discussions, analysis, research and sorting are carried out in such a system environment. Recommendations and specific measures will be given below, which can be divided into three levels.

Enhancement of the Training and Classification Management of Troupe Employees

Employee training is a key link in cultivating and forming common values and enhancing cohesion. There are generally two ways to build a team of talents: one is by introduction and the other is by self-cultivation. The artists of the Huagu opera need be professional actors who enter a troupe through various selections. They are no longer in the role of students and have to complete various tasks according to the needs of troupes. In this sense, they are no longer just independent individuals, but also an indispensable backbone for the development of troupes. Therefore, troupes need to organize training regularly. On the one hand, it can convey the values of a troupe to employees and develop a good code of conduct so that employees can consciously work in accordance with the regulations, thereby forming a good and harmonious working atmosphere. On the other hand, by hiring famous Huagu Opera artists or inviting outstanding Huagu Opera seniors for professional training, troupes can deepen actors' understanding of Huagu Opera. In addition, Huagu Opera actors also need to make continuous progress and improvement after taking up their posts, so that their professional knowledge and technical capabilities can reach a higher level of a troupe's norms to meet future needs.

Nowadays, the actors of folk Huagu opera troupes generally come from various regions. They have become a culturally integrated team, within which different genres and different voices are all on the same stage and in the same script. As a result, it is difficult for actors and audiences to distinguish which region's Huagu opera is being performed. Therefore, in order to maintain the special charm of the local Huagu opera, the classified management of a troupe's actors is also very important.

Hunan Huagu Opera Troupes is mainly composed of actors and administrative staff. Actually, actors include Huagu opera actors, dancers, band players and stage artists. They are vital parts of a troupe who are direct participants in artistic production and the main body and management object of a troupe. According to the market value-oriented classification standards, the actors can be divided into: core actors, unique actors, general actors and auxiliary actors. Among them, core actors refer to high-value and top actors who have special and hard-to-replace professional skills, while these skills can make outstanding contributions to the development of a troupe. Unique actors mean low-value and scarce actors who master high-level and professional skills which are difficult to master, but have little influence on the

development of a troupe. General actors are valuable and low-scarce actors who have professional skills that can make a certain contribution to a troupe, but they are easily available in the labor market. Auxiliary actors are low-value and low-scarce actors who only master ordinary professional skills and are easily available in the labor market. The management of these four types of actors needs to be different. It has to maximize the contribution of the core actors. To this end, troupes can appropriately authorize them to encourage them to participate in troupes decision-making and achieve work autonomy. In addition, troupes can set up a high salary system for outstanding core actors by means of assessment to retain talents. For unique actors, troupes need to establish long-term cooperative relations with them, strengthen communication and maintain good cooperative relations. Therefore, troupes need to pay reasonable compensation for the professional skills of the actors based on their performance. Regarding the management of general actors, it is necessary to examine the professional skills of the actors around the role needs of troupes, clarify their responsibilities, strictly implement troupes management system and adopt a unified standard salary system within a troupe. For auxiliary actors, a troupe can use short-term contracts, temporary employment, etc. for management. And the salary standard needs to be determined according to the market.

Optimization of the Resource Allocation of Troupes

Currently, the resource allocation of many Huagu Opera troupes in Hunan Province is still operating in the old mode, which lags far behind the changes in the market and is at a relatively backward level. Frankly speaking, one of the most important reasons is that the current resource allocation of troupes is not flexible. Thus, the optimization of the existing resources of troupes to adapt to market changes has become an important issue that a troupe must deal with and solve for its survival and development.

To solve this problem, troupes should base themselves on current resources and analyze the problems existing in the current resource allocation. In the allocation of human resources, the main task is to optimize the allocation of human resources and improve the quality of personnel, as well as to establish a restraint mechanism and an operating mechanism adapted to the reward mechanism. In the end, human resources can be fully utilized to achieve the goal of optimization. In order to achieve the optimization of a troupe's repertoire resources, it is necessary to start based on the extent to which the existing repertoire resources can satisfy the market. It needs to analyze whether the existing repertoire resources

can meet the needs of current and future consumers. For repertoires that do not meet consumer demand, a troupe needs to negotiate and choose a solution. For repertoires that do not meet consumer demand, troupes need to discuss and select solutions. This step can make full use of human resources and also help troupes to find a precise development position in the consumer market. Troupes need to develop and utilize musical score resources and pay attention to the creation, preservation and editing of musical scores. Carrying forward the national spirit should be the cornerstone of the musical notation innovation of Huagu Opera. The survival and development of national music in modern society needs to rely on innovative forms to adapt to modern people's aesthetic standards and meet modern people's cultural needs. Of course, related innovations have to respect objective laws, grasp the limits of artistic innovation and stick to the origin of national culture. In this way, troupes have inherited the spirit of folk music, which can transform the contradiction between artistic innovation and cultural persistence into the vitality of the development of national music. Generally speaking, there are traditional methods and Internet methods for preservation and editing. On the one hand, the traditional way of editing musical notation requires hand-drawn cursive notation and manual typesetting, which takes a long time and consumes a lot of fund. On the other hand, online score editing has realized the digitization of scores, which fundamentally eases the complexity of score editing and allows young people to better participate in it. In addition, it can improve efficiency to a certain extent, which makes notation and revision work easier.

Through the optimization and reasonable allocation of resources, the Huagu troupes can be more flexible in order to react quickly in the ever-changing environment and win market recognition in the fierce competition.

Enrichment of Promotion Channels of Troupes

Marketing is the most direct and effective way to improve the popularity of a troupe, and it is also the fastest way to open up the market. If the publicity work can be done in a way acceptable to the public, Hunan Huagu Opera will be well known by more people.

Marketing promotion must do the following:

- 1. Targeted Market Research:** Market research should try to find out the situation of competitors, clarify the core competitiveness of a troupe, and know the preferences and needs of consumers in time, so as to make a relatively accurate analysis of the consumer market.

2. Elaborate Activity Planning: The staff engaged in the cultural propaganda of a troupe can regularly organize various competitions or performances to attract the masses in the form of prizes and honors, so as to enhance the people's enthusiasm for participation. Innovation reward mechanism can also be set up to encourage people to actively participate in innovation. Open the public voting channel, and the flower drum opera works with high votes will be performed and rewarded.

3. Full Use of Digital Network: In today's digital and intelligent era, we should make use of the advantages of network information technology to enable Hunan Huagu Opera culture to find a new breakthrough in the Internet wave.

For example, a special website on Hunan Huagu Opera was set up on the Internet to let more people learn about Hunan Huagu Opera conveniently and quickly. Combining the singing style of Hunan Huagu Opera with the elements of pop music, adding the way of pop arrangement to create works, which are distributed on music apps such as NetEase CloudMusic, QQ Music and Kugou Music, attracting more young consumers. Combine the plot of the story in Hunan Huagu Opera with digital virtual technology and deduce it into a form that can be accepted by the public quickly, such as 3D cartoon. Hunan Huagu Opera will be closely integrated into a new hot spot, and will be adapted to create music, which will be spread on popular platforms such as Tik Tok, Zanjiao, WeChat and Weibo.

4. Potential Consumer Cultivation: Troupes need to cherish the excavation and utilization of potential Huagu Opera students and consumers. School education has a profound impact on the growth path of young people. Therefore, a troupe can rely on the education industry and regularly carry out activities such as "drama on campus" within campus, in which troupes can invite famous actors of troupes or inheritors of Hunan Huagu Opera to the campus to spread the its culture. In addition, schools can design teaching plans, methods and models according to the learning needs of students and develop special Hunan Huagu Opera teaching materials. Such as:

Music appreciation class: to teach the Huagu Opera culture and let students experience the unique charm of Huagu Opera.

Vocal music class: to hire outstanding Huagu Opera actors from this troupe to teach Huagu Opera face to face on campus.

Instrumental music class: to let students experience the rhythm of Huagu Opera performance.

Dance class: to learn the body rhyme of Huagu Opera

Art class: to experience the roles of Huagu Opera with different makeup

5. Broadening of the Tourism Consumer Market: Relevant departments can try to plan the protective tourism route of Hunan Huagu Opera, in order to attract more opera lovers to pay attention to Hunan Huagu Opera and expand the Hunan Huagu Opera tourism market. What's more, relevant departments can invite local Huagu Opera troupes or Huagu Opera performing arts companies to jointly create Huagu Opera theme modes, such as theme parks, festivals, museums, digital virtual, and Huagu Opera character experience games.

Research Significance

Compared with foreign countries, Chinese scholars started late in the study of artistic troupe, and relatively few studies on opera troupe. The author summarizes the existing research literature and finds that the domestic scholars' research on the flower drum opera focuses on the creative features, singing style, representative repertoire, historical culture, stage deduction, and the dressing of the Huagu Opera. The research on the Huagu Opera Troupe is relatively rare, also mainly study the problems and countermeasures in the development of a particular troupe, only a small number of scholars use a combination of statistics, management, and musicology to systematically analyze the influencing factors of development and management of Hunan Huagu Opera Troupe. In addition, taking the Hunan Huagu Opera Troupe as the research object to constructs the influencing factor model of the development of Hunan Huagu Opera Troupe through the empirical research on the factors affecting the development of Hunan Huagu Opera Troupe. At the same time, the thesis discusses the development path of Hunan Huagu Opera Troupe with the actual case analysis. This provides a theoretical model framework for future scholars to study the factors and paths of the development of other literary and artistic troupes, enriching the relevant theories of literary and artistic troupes.

Reference

- Caiwu Fu. (2013). Art Performance Group Management (Master’s thesis). Wuhan: Hubei People’s Publishing House.
- Chen Jie. (2011). The performing arts market: this year’s great efforts. Beijing Business News, p.26.
- Dajing Xie. (2012). Art Management(Master’s thesis). Beijing: Law Publishing House.
- Dajing Xie. (2007). Management and Operation of Performing Arts(Master’s thesis). Shanghai: Shanghai Music Publishing House.
- Fenggan and Kunli. (2019). The Close View of the Media of Art——On the Paradigm of Media Environment in the Study of Art Communication. Journal of Southeast University (Philosophy and Social Science), p.5, 107-115, 150-151.
- Hualong Wang & Jun Sang. (2018). Investigation on the inheritors of Jinghe opera in Jiangnan Plain and protection measures. Chinese Culture Forum, p.3.
- Huaisheng Qiu & Liuyuan Lu. (2016). A Brief Discussion on the New Trends of Local Opera and the Development of Cultural Industry——Taking Shanxi as an Example. Journal of Shanxi University (Philosophy and Social Science Edition), 39(2), p.141-144.
- Hui Zhou. (2017). Exploration and Construction of Modern Narrative Mode of Opera Stage by Directors (Master’s thesis). Shanghai Theatre Academy, Shanghai province, China.
- Jiajia Lui, Yan Zhang. (2020). Analysis of Inheritance Value and Protection Principle of Hunan Huagu Opera: Base on Media Integration Background. Proceeding of 2020, 2nd International Conference on Humanities, Cultures, Arts, and Design (ICHCAD 2020), p.1-14.
- Junjie Zhang. (2014). Research on Inheritance and Development of Wu Opera in a Pluralistic Pattern (Master’s thesis). Shandong University, Shandong province, China.
- Lingdi Lv. (2019). Research on the Intangible Heritage Opera Inheritors in Northern Anhui and the Protection Countermeasures——Taking Fuyang as an Example. Journal of Huaihua University.
- Lu Zhao. (2014). Investigation and Research of Jincheng Ming Feng Opera Troupe (Master’s thesis). Shanxi Normal University, Shanxi province, China.
- P. Agid, J. Tarondeau. (2010). The Management of Opera: An International Comparative Study. New York: Palgrave Macmiian.

- Pan Shi. (2015). Research on Music Educational Inheritance of Yiyang Huagu Opera (Master's thesis). Guangxi Normal University, Guangxi province, China.
- Paula Marincola, Robert Storr, Kathy Halbreich, Dave Hickey. 2001. Curating Now: Imaginative Practice, Public Responsibility, India: Philadelphia Exhibitions Initiative.
- Qi Yin, Chen Hengzhe, Yan X.i (2011). 'Made in China' theatrical art gradually enters the international market. China Radio International, p.13.
- Shen Li. (2016). Human as the Core Issue: Rethinking the Protection and Inheritance of Intangible Cultural Heritage. Journal of Beijing Dance Academy, 05, p.49-53.
- Shengmin Wang. (2013). Promotion of Drama Advertising on Drama Consumption in Modern Shanghai : Using Meilanfang ' s Performing Advertisement in " Declaration " as the Research Subject. Modern Advertising, 6 , p.44-50.
- Su Zhenhua. (2020). An Analysis of the "Discourse" of the Inheritor of Jinghe Opera. Music Exploration, 3, 23-29.
- Wang Liyuan. (2011). Private troupes struggle with talent issues while state-owned troupes look forward to branding. China Daily, 22.
- Xia Hong. (2020). Thoughts on the Development of Contemporary Quyi Art under the Background of Integration of Culture and Tourism. Variety Show, p.5, 8-9.
- Xin Huang. (2014). Preliminary exploration on the development and operation Status of Contemporary Private Troupes in China (Master's thesis). Chinese Academy of Arts.
- Ya Wang. (2015). Investigation Report of Pu Troupe in Wen Xi County (Master's thesis). Shanxi Normal University, China.
- Yanqing Zhang. (2014). Research on Shanxi opera market (Master's thesis). Shanxi normal university. Doctoral Dissertation.
- Yanwen Xu. (2010). Research on the Status Quo, Problems and Countermeasures of Changsha Huagu Opera Class (Master's thesis). Central South University.
- Yicheng Chen & Tingxin Wang. 2020. The Enlightenment of Hamlet of the British National Theatre's Version on the Integration of Art Media in the Live Stream Theatre Industry. Hundred Schools In Arts, 2, 109-113.
- Yongbei Zhu. (2018). The Main Problems and Development Ideas of the Inheritance of Huagu Opera in Hunan Province. Contemporary Music, (12), 16
- Yongbei Zhu. (2018). The Inheritance Value and Protection Principle of Huagu Opera in Hunan Province. Music World. 53-56

- Yong Zhou. (2017). Urban Space Expansion and Cultural Connotation Inheritance of Huagu Opera in Hunan Province. *City Journal* 38 (11/06). 84-85.
- Yongyuan Jia. (2012). Research on the Operation Mode of Commercial Opera (Master's thesis). Yunnan Art University, Yunnan Province, China.
- Yuanjiao Pu & Zhiyong Yan. (2014). Evolutionary Paradigm and Protection Strategy: The Chinese Dimension of Intangible Cultural Protection in the Process of Urbanization. Tianjin People's Publishing House, 264-270.
- Yuanshi Wang & Zongcai Qin. (2015). Research on the Promotion of Urban Residents' Local Opera Cultural Consumption. *Cultural Industry Research*, 3, 59-67.
- Yuanshi Wang & Zongcai Qin. (2015). On the Promotion of Urban Residents' Local Opera Cultural Consumption-A Case Study on Hefei Lu Opera. *Cultural Industry Research*, 3, 59-67.
- Zheng Wang. (2011). 2003-2010: Transformation of the Management Mode of Private Troupes in Taizhou (Master's thesis). Hangzhou. Zhejiang Normal University.
- Zheng Zheng. (2008). Research on the survival status of folk professional troupes of Gezi opera in southern Fujian Xiamen (Master's thesis). Xiamen University.
- Zheng Jie. (2011). Route map for reform points to increased rate of enterprise reform for state-owned art troupes. *Beijing Business News*, 23.

The Occupational Well-Being of Music Teachers in Rural Schools of Hunan Province

Shan Li*

Dr. Manoch Prompanyo**

วันรับ 19 / มีนาคม / 2566

ตรวจสอบ 28 / มีนาคม / 2566

ตอบรับ 31 / มีนาคม / 2566

Abstract

Teachers' occupational well-being is crucial to teachers' work performance and hence the students' learning outcomes. In recent years, music education in rural schools has been attached great importance in China. This research attempts to probe into the occupational well-being of music teachers in rural schools of Hunan Province. Specifically, this research aims to achieve the following research objectives: 1) the six dimensions of occupational well-being of music teachers in rural primary and secondary schools; 2) the relationship between the demographic characteristics of teachers and teacher's occupational well-being. 3) the relationship between the internal/external factors and the teacher's occupational well-being. This research combines both quantitative and qualitative research. For quantitative research, Survey questionnaire used as the research instrument. Independent t-test, One-Way ANOVA and Multiple Regression are deployed. For qualitative research, One-to-one, semi-structured interviews have been conducted, with all the interviews were recorded and transcribed. Population in this research are the music teachers in rural primary and secondary schools of Hunan Province, which is around 7000. According to Taro Yamane formula, the sample size of the quantitative research should be over 378. This research received 410 valid samples based on the data analysis results, the study found that: 1) Among all the six components of occupational well-being, Occupational self-acceptance has the highest score. Job growth has the lowest score. 2) Demographic factors including age, education level,

* Ph.D. Candidate, Management, School of Management, Shinawatra University

Email: 1366546917@qq.com

** Ph.D., Management, School of Management, Shinawatra University.

Email: manoch.p@siu.ac.th

professional title, teaching age and income level are significantly related to occupational well-being. 3) A multiple regression model could be established, with an adjusted R square of 0.676, which includes the following factors: personal factor (Age), internal factors (work enthusiasm, perceived self-efficacy), and external factors (school administration, workload, satisfaction with salary, the position of music discipline in school). From the in-depths interviews, the study summarizes the five major underlying reasons that lead to low level of occupational well-being, as well as two underlying reasons that contribute to high level of occupational well-being. Furthermore, this research gives a preliminary conclusion on how the factors may influence on the six dimensions of occupational well-being based on all the analysis above, this research also provides new insights as well as recommendations that can help improve the occupational well-being of music teachers in rural schools.

Keywords: Occupational well-being; Music teachers; Rural schools; Management strategy.

Introduction

Music education as an important approach for cultural inheritance in China. In recent years, the trend of globalization has shown a trend of rapid development, and the pace of cultural exchanges and cooperation between countries around the world has been accelerating. In this context, seeking domestic cultural resources has become a basic strategy for promoting sustainable cultural development. Chinese government has launched a range of national policies to enhance cultural confidence, stimulate cultural prosperity, and reinforce cultural inheritance. In 2017, the General Office of the State Council issued the document "Opinions on the Implementation of the Inheritance and Development Project of Chinese Excellent Traditional Culture", which stressed the great importance of cultural inheritance and provided a series of detailed measures. Culture is mainly transmitted by education, as stated by the document, "it is important to infuse excellent Chinese culture into all aspects of moral education, art education, social practice education and so forth" (Xinhua News Agency, 2017). Until the year of 2019, the Chinese government has established 1484 demonstration bases of cultural heritage among all the primary and secondary schools (China Education News, 2019). Music is an important part of Chinese culture. In inheriting the national culture, music education in schools has its important value. On the one hand, school music education is an important carrier for inheriting the traditional culture of the Chinese nation. In school music

education, there will be some repertoires containing national spirit. The national spirit is very contagious to elementary and secondary school students. It can not only promote the tenacious, self-confident and upward consciousness of elementary school students, but also cultivate their patriotic feelings (Pan & Sun, 2021). On the other hand, regional music culture is a musical language unique to a certain region, which has strong regional characteristics and integrates local customs and local culture. Introducing regional music culture into school music education is an inheritance of traditional culture and regional characteristics. (Meng, 2018)

New educational reform in China reveals strong support for aesthetic education in schools. Recently, the General Office of the Central Committee of the Communist Party of China and the General Office of the State Council have issued the "Opinions on Further Reducing the Burden of Students' Homework and Off-campus Training in Compulsory Education" (Xinhua News Agency, 2021). Required by the policy, schools should reduce the burden of main subjects such as Chinese, mathematics, etc., while giving stronger support for moral, aesthetics, and physical education so as to promote the all-round development of students. The subject of music, as an important part of aesthetic education in school, thus has been given strong policy support in this year. Since the new policy was just issued in this July, the effect of policy implementation still remains to be seen in the future.

The significance of teacher's occupational well-being. Teachers are dedicated professionals who pass their knowledge on to new generations. They play an important role in instructing students to obtain new knowledge and skills, nourish souls, and cultivate personalities. Thus, a teacher's well-being is crucial to a student's well-being and development. Furthermore, a teacher also plays a disseminator's role in transmitting human culture. They shoulder important responsibilities regarding the development of the whole human society. The stronger the sense of a teacher's occupational well-being, the higher the degree of their working enthusiasm. A teacher is not merely a "teacher", but also an "educator" who contributes to China's educational development and talent cultivation.

Increasing attention is given to rural teachers. In the context of rapid economic growth and New Curriculum Reform, teachers in rural primary and secondary schools have been experiencing many new challenges. Compared to teachers in urban areas, teachers in rural areas who have fewer resources have to play multiple roles and bear heavy burdens. They are under high pressure and facing tough situations in terms of salaries, workload, as well as

physical and mental health. All these challenges make it hard for rural teachers to have a strong sense of well-being. As stated by Lan Ye, “Without the improvement of the life quality of teachers, it is hard to reach high-quality education.” (Ye, 2013) The whole society should pay more attention to the occupational well-being of teachers in rural areas.

The occupational well-being of music teachers faces tough situations. In order to promote all-round development of students, new requirements are given to music teachers. However, their social position hasn't been improved simultaneously, as expectations grow higher and higher. Compared to major subjects that are included in College Entrance Examinations such as Mathematics, Chinese, and etc., music subject is regarded as one of the “less important” subjects. Hence, music teachers become a “disadvantaged group”. Currently, the improvement of occupational well-being of music teachers in rural areas are impeded by a range of obstacles. For example, teaching facilities in rural primary and secondary schools lag far behind; poor communication between parents and teachers; and so forth. In addition, attracted by higher income, it has become a real dilemma that increasing number of rural teachers have been flowing to urban areas.

Strong policy support for the construction of the rural teacher's group. In June 2015, General Office of the State Council (2015) issued Rural Teacher Support Program 2015-2020, which stated, “The construction of the teacher's group in rural areas should be placed at the strategic position. We should focus on the most crucial and imperative tasks and attempt to build a high-quality and dedicated teacher group in rural areas by 2020.” With no doubts, we should be student-centered and care for their well-being. However, we should also pay close attention to the occupational well-being of teachers. Only when teachers are full of enthusiasm, maintain positive attitude and pursue continuous professional development, can they be able to cultivate talents desired by the future.

Statement of the Problem

Through reviewing relevant research findings, it can be found that teachers' occupational well-being is crucial to their work performance and thus impact on students' learning outcomes. The occupational well-being of teachers in rural schools have attracted many researchers' attention. Many researchers have investigated the status quo of and different factors affecting teachers' occupational well-being in rural schools. For example, poor

rural economic conditions lead to insufficient teaching conditions; poor school administration hampers teachers' career development; professional fatigue drains some teachers' initial passion for this career; the social environment gives the teachers in rural primary and secondary schools much pressure. These factors all affect the occupational well-being of rural teachers. In addition, the relationship between teachers and students, and teachers' relationship with other people in the school, have also become factors that affect teachers' occupational well-being.

However, the existing research does not pay enough attention to the occupational well-being of music teachers in rural primary and secondary schools. Most of the existing researches focus on the teacher group of major subjects that are included in College Entrance Examination. The position of music in basic education and the particularity of the music teachers in rural primary and secondary schools need further research. Empirical analysis should be done by acquiring data. In this way, this research intends to enrich the existing theories, and provide more realistic improvement strategies.

Research Questions

This study focuses on the occupational well-being of music teachers in rural primary and secondary schools. The main research questions include:

Q1: What is the status quo of occupational well-being of music teachers in rural schools?

Q2: Do the demographic characteristics have an impact on the occupational well-being of music teachers in rural schools?

Q3: Do the internal factors have impact on the teacher's occupational well-being?

Q4: Do the external factors have impact on the teacher's occupational well-being?

Research Objectives

This study focuses on the occupational well-being of music teachers in rural primary and secondary schools, trying to understand its status quo, problems, influencing factors, and exploring the profound reason for the lack of well-being. Strategies are also proposed to improve their occupational well-being. The specific research objectives are as follows:

O1: To investigate into the six dimensions of occupational well-being of music teachers in rural primary and secondary schools.

O2: To explore the relationship between the demographic characteristics of teachers and teacher's occupational well-being.

O3: To explore the relationship between the internal factors and the teacher's occupational well-being.

O4: To explore the relationship between the external factors and the teacher's occupational well-being.

Scope of Research

1. Scope of Contents: This research explores theories of teacher's occupational well-being in fields like education, psychology, economics, and management. The study focuses on the occupational well-being of music teachers in primary and secondary schools in rural areas of Hunan Province.

2. Scope of Variables: This study uses a combination of quantitative research and qualitative research. In terms of quantitative research, relevant data will be collected through questionnaire survey. And single factor analysis of variance and regression analysis are used to explore the status quo and influencing factors of rural teachers' occupational well-being in primary and secondary schools. As for qualitative research, interviews are conducted to investigate the deeper reasons for the fact that music teachers in rural primary and secondary school lack occupational well-being. Quantitative research mainly includes the following independent variables and dependent variables.

Independent Variables

The independent variables mainly include the demographic characteristics of teachers and the influencing factors of teachers' occupational well-being. Among them, the demographic variables of teachers include gender, age, professional title, teaching age, education, and administrative positions.

In this research, the factors that affect teachers' occupational well-being include internal factors and external factors. Among them, internal factors include work enthusiasm and perceived self-efficacy; external factors include school administration, environment and facilities, opportunities for career development, the position of music discipline at school, workload, and satisfaction with salary, policy support, and social recognition.

The factors summarized above are derived from a range of previous researches. From the perspective of external influence factors, it involves social status, social support, school management, interpersonal relationship, and national policy. However, some studies have shown that teachers' own access to well-being is an important internal factor.

Jiang (2006) investigated the occupational well-being of primary school teachers in Suzhou, and found that the influencing factors of teachers' occupational well-being could be divided into 8 dimensions, including: colleague relationship, sense of effectiveness, student relationship, work enthusiasm, leadership relationship, career motivation, work emotion and physical health. The results favor interpersonal and spiritual well-being, and weaken the materiality of well-being compared with other studies. Tong (2009) summarized the influencing factors of teachers' occupational well-being from two aspects: increasing and decreasing the occupational well-being of teachers. He believes that the success of the students' growth and progress, work and development, interpersonal harmony, stable working conditions, the love of teachers, parents and the leadership of the support and the affirmation, reasonable expectations and good attitude leads to teachers' occupational well-being gain, and mental pressure is too big, poor physical and mental conditions, students of poor, less to get a sense of achievement, school management, income and pay a mismatch leads to happiness attenuation or even disappear. Zheng (2016) believes that teachers' occupational well-being is largely subjective, while people's subjective emotions are influenced by professional, personal, organizational and social factors. Among them, professional actors include the working status and treatment of education objects; Personal factors include professional attitude, teaching ability and self- expectation; Organizational factors include school management mode, leadership attitude and interpersonal relationship; Social factors include parents' evaluation, social status and social requirements and expectations for teachers. Li (2007) demonstrated from the theoretical level that the factors affecting teachers' well-being mainly include the subjective and objective factors, among which the subject factors include teachers' physical and mental health, moral accomplishment, happiness ability and scientific research ability. The objective factors are family, school and society. Liu et al. (2014) pointed out that teachers generally believe that occupational income, colleague relationship and working environment are important factors affecting teachers' occupational happiness. Wang et al. (2019) analyzed demographic factors, personal resources and work resources (school environment, support and social recognition).

To sum up, there are many and complex factors influencing teachers' occupational well-being. This research intends to include all the relevant factors and divide those factors into three main categories, which are personal factors (personal profile), internal factors and external factors.

Dependent Variables

The dependent variables are defined mainly based on two important researches, which are Ryff' model of six dimensions (1995) and Schultz' s research on the improvement of Ryff' s model (2008). The dependent variable is the six dimensions of occupational well-being of teachers. Its constituent elements include occupational self- acceptance, occupational autonomy, environmental mastery, job growth, positive organizational relationships, and job purpose. Occupational self-acceptance refers to the degree to which people acknowledge and accept all aspects of themselves at work, both good and bad (Ryff & Keyes, 1995). Ryff and Keyes (1995) define autonomy as self-determining and independent, and able to resist social pressures to think and act in certain ways, regulate behavior from within, and evaluate themselves by personal standards. Environmental mastery refers to the degree to which a person feels competence in managing their immediate and distal environment. Job growth refers to personal development at work and career opportunities. It also incorporates people' s attitudes towards their own professional development. (Ryff & Keyes, 1995) Positive organizational relationship refers to all the relationships that an individual has formed at work. Job purpose refers to the individual perceptions on whether the tasks an individual performs are important and are identifiable in the final project helps to make work more meaningful (Ryff, 1989b). Specific items for each variable will be illustrated in Chapter Two.

Scope of Population: This study is aimed at music teachers in rural primary and secondary school in Hunan Province. As reported by the Education Department of Hunan Province (2019), there were 7,335 primary schools and 3331secondary schools in Hunan Province. As reported by Report on the development of education in rural areas of China 2017, rural schools occupy 70% of the total primary and secondary schools in China. In this way, it is roughly estimated that there were around 7,466 rural primary and secondary schools in Hunan Province. For the majority of the rural schools, they can only hire one full-time music teacher. Some of the rural schools even have no music teachers. As a result, the estimation

of 7,000 music teachers is fairly reasonable. For the quantitative research, the sample size is calculated using Taro Yamane formula (Yamane, 1970). In this formula, N represents the population size, which is 7,000 in this research. By calculation, the sample size should be 378. In order to collect at least 378 valid samples, this research distributed 428 questionnaires to music teachers of rural schools in Hunan Province.

Scope of Time: Questionnaire preparation and interview outline design for this study were carried out from September 2019 to October 2019; from November 2019 to July 2020, questionnaire surveys and interviews were conducted to collect first-hand data.

Conceptual Framework:

Based on literature review, this study establishes the following conceptual framework. The independent variables include personal factors, internal factors and external factors. The dependent variables are the six dimensions of the occupational well-being model.

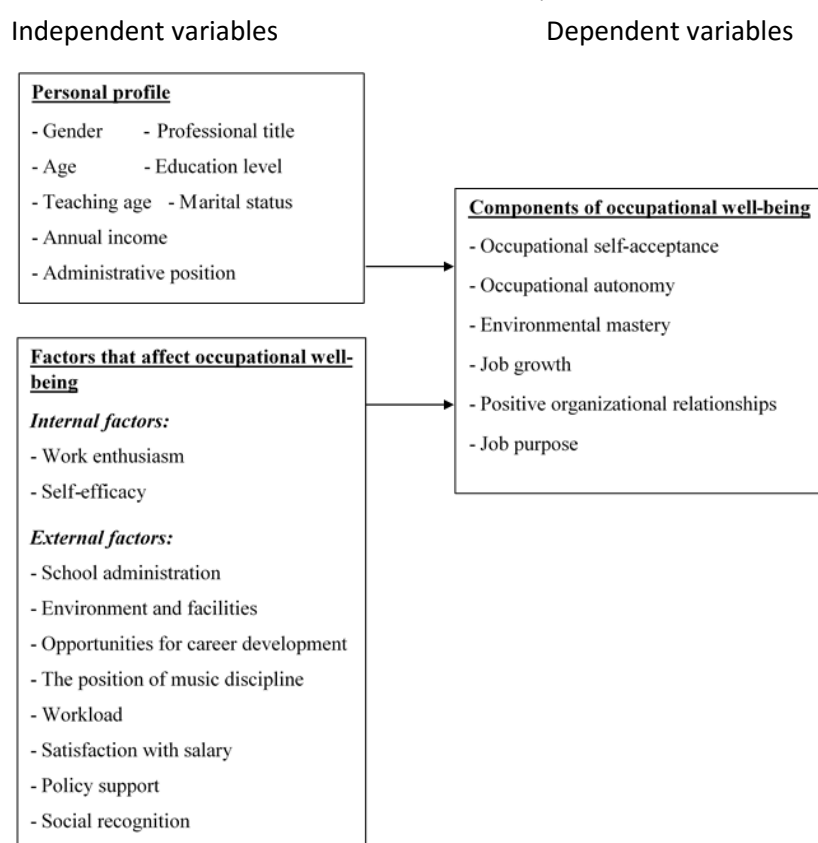


Figure 1.1 Research Conceptual Framework

Source: Researcher developed from various sources of information

Research Hypothesis:

H₁ The demographic characteristics of teachers are significantly related to their level of occupational well-being.

H₂ The internal factors are significantly related to their level of occupational well-being.

H₃ The external factors are significantly related to their level of occupational well-being.

The overall level of occupational well-being as well as each component of occupational well-being are investigated. Each individual element in independent variables is investigated.

Result: Demographic Profiles of the Respondents

Gender information of the sample. 85.9% of the respondents are female teachers and only 14.1% are male teachers. According to statistics from previous research, it is estimated that male-female ratio in primary and secondary schools ranges from 1:9 to 3:7. (Liu, 2019) Therefore, the sample quite matches the real situation of the whole population.

Teachers aged from 25 to 30 have the highest proportion (35.6%), followed by teacher group of 31~35 years old (18%). This means young teacher group aged from 25 to 35 years old occupies a considerable amount of the sample.

The majority of the respondents hold bachelor's degree (60%), while 29.3% of the respondents had an educational level lower than bachelor's degree. Nearly 90% of the sample teachers hold a degree of bachelor's or lower than bachelor's degree. Only a small proportion of the respondents holds PhD or Master's degree, which are 2% and 8% respectively.

The most of the respondents currently holds first-level and second-level professional title, occupies 29.3% and 38.5 respectively. Only 1.5% of the respondents are senior teachers at top level.

Respondents have worked for 0-5 years; 20% have a working age ranged from 6 to 10 years. The age distribution of the sample shows that more than 53% of the teachers are under 35 years old, corresponding to the distribution of the teaching age of the sample.

The most of the respondents (89.8%) do not have any administrative position. This may reveal one possible reality in China that it is difficult for music teachers to get promoted on administrative positions. This will be further discussed in this research.

The respondents are distributed in each grade of primary and secondary schools. The proportions of each grade are balanced, with no extremely high or low proportion.

The majority of the respondents (56.6%) have annual income of RMB 30000-50000 yuan, followed by RMB 60000-80000 (22%) income level. In 2018, China's National Bureau of Statistics (2018) reported that the average annual income of teachers in primary and secondary schools is RMB 92300 yuan, which nearly doubles the income of teachers in rural areas.

In order to clearly describe each of the six dimensions of teachers' occupational well-being, the mean score and standard deviation of each dimension has been calculated. For the reverse scoring question items, new scores have been assigned. the mean score and standard deviation of each dimension of occupational well-being.

Mean and Std. Deviation of Six Dimensions of Occupational Well-being

Dimensions	Mean	Std. Deviation
1. Occupational self-acceptance	3.5203	.76144
2. Occupational autonomy	3.2374	.59226
3. Environmental Mastery	3.3561	.59822
4. Job Growth	2.9073	.63154
5. Positive org. relationship	3.4911	.70212
6. Job purpose	2.9610	.59555

Based on the data of Table 1., it can be concluded that: Occupational self-acceptance has the highest mean score (3.5203), which means respondents are relatively satisfied and comfortable with their profession. Positive organizational relationship has the second highest mean score (3.4911), which implies respondents can maintain good and healthy relationships with colleagues at work.

Dimensions of job growth and job purpose have relatively low score (2.9073 and 2.9610 respectively), which means factors related to job growth and job purpose may possibly be the main factors that lead to low level of occupational well-being. This will be further investigated in qualitative research.

Analysis Results from t-Tests and ANOVA tests

In order to test the relationship between demographic factors and occupational well-being, this research conducted either t-test or ANOVA between each demographic factor and six dimensions of occupational well-being. The hypothesis, methods and results are listed as follows:

In terms of the relationship between age and teachers' occupational well-being, the following quantitative results can be reported: There is a significant relationship between age and occupational self-acceptance (Dimension 1) at significant level 0.05 ($p = 0.029$, $F=2.402$). Based on LSD Post-Hoc Test (multiple comparison), it is concluded that music teachers over 50 years have a significantly higher occupational self-acceptance than that of the teacher group of 25-30 years. Figure 4.1 shows the mean difference of occupational self-acceptance by age group. This plot reveals that music teachers may experience fluctuated level of occupational self-acceptance before the age of 35 years old. After that, they may experience increased level of occupational self-acceptance as they get older.

There is a significant relationship between age and occupational autonomy. (Dimension 2) at significant level of 0.05 ($p=0.01$, $F=3.769$). Based on LSD Post-Hoc Test, it is concluded that music teachers aged from 46- 50 years old have a significantly higher occupational autonomy than that of the 31-35 teacher group. Figure 4.2 shows the mean scores of occupational autonomy by age group. This plot reveals that music teachers remain at a stable level of occupational autonomy before 31 years old. Later on as they get older, they feel that they have more occupational autonomy than before.

The reveals education level also has a significant impact on occupational self-acceptance at significant level 0.05 ($p=0.03$, $F=3.038$). The mean scores of occupational self-acceptance for each educational level in a descending order are: PhD (4.25), master (3.667), below bachelor (3.656), bachelor (3.409).

The professional title has significant impacts on multiple dimensions of occupational well-being at significant level of 0.05, which are occupational self-acceptance ($p=0.000$), occupational autonomy ($p=0.049$), job growth (0.004), and job purpose (0.015). There are five different types of professional titles in primary and secondary schools, including senior teacher (top level), senior teacher (normal), first-level teacher, second-level teacher, and no professional titles. The final results of LSD Post-hoc test can be concluded as follows:

With regard to the level of occupational self-acceptance by professional titles, senior (top level) teachers are significantly higher than that of the teachers with first-level title, second-level title, and with no titles. Whereas there is no significant difference between that of the senior (top-level) teachers and senior (normal) teachers.

In terms of occupational autonomy, the mean scores are as follows: top-level senior teachers (3.56), senior teachers (3.47), first-level teachers (3.34), and second-level teachers (3.10). The results reveal that the higher the professional title, the higher the level of occupational autonomy.

For the dimension of job growth, the mean scores by different professional titles are in the following descending order: senior teachers (3.37) > top-level senior teachers (3.17) > first-level teachers (2.91) > second-level teachers (2.75). The results reveal those teachers with junior level of professional titles (first-level and second-level teachers) are less satisfied with their job growth while senior teachers are mostly satisfied with their job growth. As for top-level senior teachers, they may already have experienced significant job growth in the past and now arrive at a phase that job growth is not that much needed.

According to the results about the job purpose, it is found that the higher the professional titles, the clearer the job purpose. Specifically, top-level senior teachers, senior teachers, first-level teachers, second-level teachers have mean scores of 3.67, 3.19, 2.99, and 2.81 accordingly. The result implies that with the promotion of professional titles, the job purpose become clearer and clearer.

Multiple Regression between the factors and the level of occupational well-being.

This research attempts to use demographic characteristics, internal factors and external factors to predict the level of occupational well-being. To do this, the researcher firstly selected the demographic variable that has significant impact on occupational well-being, which are age, education level, professional title, teaching age and income level. Secondly, the researcher also put all the internal and external factors into the model as the independent variables.

Forward multiple regression method was chosen, in order to keep the factors that are most important to the level of occupational well-being. The model summary, which reveals that model 7 has the best fit, in which the adjusted R square is 0.676. This means the model can explain 67.6% of the variance in the occupational well-being. According to the value of significance in model 7, $p < 0.05$.

The predictors of Model 7 include: Work enthusiasm, School administration, Workload, Satisfaction with salary, Age, Perceived self-efficacy, the position of music discipline in school.

Table 2: Multiple Regression Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
1	.621a	.385	.382	.38334	127	.127
2	.741b	.549	.545	.32905	123	.024
3	.784c	.615	.609	.30492	106	.925
4	.801d	.641	.634	.29504	89	.324
5	.815e	.664	.655	.28623	78	.627
6	.823f	.677	.667	.28135	69	.144
7	.829g	.687	.676	.27776	61	.685

the Significant values for all of the coefficients are all less than 0.05, which means all the coefficients reasonably entered into this model. Looking at VIF value in the last column, which are all less than 10, indicating that there is no collinearity problems between coefficients.

Variables including educational level, professional title, teaching age, annual income, environment and facilities, opportunities for career development, policy support, and social recognition are excluded during model establishing process.

The mathematic expression of this model is: $y = 0.4 + 0.238X_1 + 0.14X_2 + 0.139X_3 + 0.086X_4 + 0.041X_5 + 0.015X_6 + 0.06X_7 + \text{error}$

Predictors: Work enthusiasm (X₁), School administration (X₂), Workload (X₃), Satisfaction with salary (X₄), Age (X₅), Perceived self-efficacy (X₆), The position of music discipline in school (X₇).

Summary of Quantitative Findings: According to the above data analysis results, this research draws upon some preliminary findings, which can be summarized as follows

The majority of respondents were female, married, aged from 25-35, held a bachelor's degree, and did not sit in any administrative position.

For six dimensions of occupational well-being, Occupational self-acceptance has the highest mean score (3.5203), which means respondents are relatively satisfied and comfortable with the profession as a music teacher. Job growth and job purpose have relatively low score (2.9073 and 2.9610 respectively), which implies that factors related to job growth and job purpose may be main factors that lead to low level of occupational well-being. This could be further investigated through qualitative interviews.

Some demographic factors are significantly related to occupational well-being, which are age, education level, professional title, teaching age and income level. Whereas factors such as gender, administrative position, marital status have no significant relationship with the level of occupational well-being.

A multiple regression model could be established, with an adjusted R square of 0.676, which includes the following factors: demographic factor (Age), internal factors (work enthusiasm, perceived self-efficacy), and external factors (school administration, workload, satisfaction with salary, the position of music discipline in school).

Based on the above results, discussion around some relevant issues are provided as follows: The demographic characteristics that deserve special attention are age and gender. This study shows that 85.9% of the respondents are female teachers and only 14.1% are male teachers. The "Report on the Development of Primary and Secondary School Teachers in China (2012)" shows that across the country, primary and secondary school teachers have been showing "feminization" for 10 consecutive years. Features, and this trend is gradually increasing. The report shows that the percentages of full-time female teachers in primary schools in 2001 and 2009 were 52.16% and 57.11%, respectively. A study of teachers in rural elementary schools in Hunan showed that the structure of the male-to-female ratio of teachers in rural elementary schools in Hunan is seriously imbalanced. This problem will have many negative effects on students' character cultivation, thinking mode, way of doing things, and psychological development. In addition, this problem will also have a negative impact on school management and the enthusiasm of male teachers. (Li, 2021) The main reasons for the imbalance in the ratio of men to women are: 1) Men have a low sense of professional

identity with rural teachers. Although this study did not find a statistically significant difference in professional self-identity between male and female teachers, male teachers do have a lower professional self-identity. Influenced by the traditional thinking of emphasizing business and power over education, men believe that men who are committed to the four directions should create a career indomitably, rather than confined to being a "child king" and confined to a small world in the countryside. At the same time, rural elementary school teachers' low salary, low social status, low sense of social accomplishment, and narrow life circle have caused male teachers to flee. (Wang, 2012)

2) The traditional view of employment. Many people believe that girls' gender is suitable for elementary school teachers, "gentle and generous, like big sisters and mothers", and have a stronger affinity with students. Males are not good at words, have a carefree personality, are not attentive, have no patience with children, and are not good at communicating with students in the process of education and teaching.

3) The normal enrollment and training system of Chinese universities. In normal colleges, the ratio of male to female students is basically around 3:7, while the ratio of male to female students in teacher-training majors is even greater. Secondly, in the process of teacher training students, girls are often better than boys in terms of professionalism and teaching ability, and girls are more confident in the process of teacher education. It is difficult for boys to show the advantages of their gender during the training stage, so they are not confident, which will inevitably affect their future work attitude, confidence, and ability. There is a phenomenon that boys graduating from normal schools do not engage in normal education.

The income level and educational level of rural teachers are lower than that of urban elementary and middle schools. This has long been a reality. Because the overall economic level of rural areas is low, the income of rural teachers is lower than that of urban teachers. Due to the lack of attractiveness in salaries, teachers with higher academic qualifications are more willing to go to urban schools with higher salaries.

Most rural music teachers have no administrative positions. This demographic feature further confirms the fact that music teachers have low scores in the dimensions of career development and career goals. Through interviews and analysis, this study found that the promotion mechanism of primary and secondary schools will be inclined to the main subject

teachers, and that music teachers are at a disadvantage in professional promotion and professional development.

This research shows that among the six dimensions of teacher professional well-being, professional self-acceptance and positive organizational relationships score the highest. A study based on rural elementary school teachers in Jiangsu Province showed that rural teachers scored significantly higher in the dimensions of interpersonal relationship, teacher-student relationship, work motivation, and sense of effectiveness than urban elementary school teachers. (Dang et al, 2021) This conclusion is basically consistent with the conclusion of this study. The data of this research shows that rural music teachers have higher scores in the two dimensions of professional self-acceptance and positive organizational relationships. The interview analysis of this research shows that the main reasons for higher scores in these two dimensions are: 1) Rural schools have a smaller school scale and a lower competitive environment. Therefore, the management of rural primary schools is relatively simpler, the relationship between colleagues in the school is less complicated than that in the urban school, and the organizational relationship is relatively active and harmonious. 2) The thirst and enthusiasm of rural students for music knowledge. Compared with urban schools, children in rural areas have very limited access to music and have few learning resources. Therefore, these rural children only have a higher desire and enthusiasm for music, and they also have a higher degree of enthusiasm and cooperation in the classroom. Teachers can have a higher sense of accomplishment and self-efficacy in teaching. Furthermore, the teacher's self-acceptance to the profession will be higher. 3) The society's praise and recognition of rural teachers. The teaching profession was originally a highly respected profession in traditional Chinese culture. In recent years, the entire society has also highly praised rural teachers and actively encouraged young teachers to go to impoverished rural areas to devote themselves to great education. Therefore, society and individual teachers have a high degree of recognition and acceptance of the rural teacher profession.

References

- Bakker, A. B., & Bal, M. P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189-206.

- Bakker, A. B., & Sanz-Vergel, A. I. (2013). Weekly work engagement and flourishing: The role of hindrance and challenge job demands. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 397-409.
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine.
- Brouskeli, V., Kaltsi, V., & Loumakou, M. (2018). Resilience and occupational well-being of secondary education teachers in Greece. *Issues in Educational Research*, 28(1), 43-60.
- Buczynski, S., & Hansen, C. B. (2010). Impact of professional development on teacher practice: Uncovering connections. *Teaching and Teacher Education*, 26(3), 599-607.
- Burns, R. A., & Machin, M. A. (2013). Employee and workplace well-being: A multi-level analysis of teacher personality and organizational climate in Norwegian teachers from rural, urban and city schools. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 57(3), 309-324.
- Cao, J. J. (2006). A Discourse on pursuit of the teacher's happiness. *Teacher Education Research*, 18(9), 35-39.
- Cao, Z. (2011). *Research on the occupational well-being of music teachers in primary and middle schools* (Doctoral dissertation). Hunan Normal University, Hunan, China.
- China Education News. (2019). Brand projects become an important starting point for advancing aesthetic education. Retrieved from https://author.baidu.com/home?from=bjh_article&app_id=1591826892211294
- Cheng, S. T., & Chan, A. C. M. (2005). Measuring psychological well-being in the Chinese. *Personality and Individual Differences*, 38(6), 1307-1316.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of happiness studies*, 9(1), 1-11.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*, 125(2), 276-302.
- Dong, D.G. (2018). *Research on the influencing factors and promotion strategies of rural junior middle school teachers' occupational well-being* (Doctoral dissertation). Harbin Normal University, Harbin, China.

- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2006). Recovery, well-being, and performance-related outcomes: The role of workload and vacation experiences. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 936- 945.
- Ge, X. P. (2010). Occupational happiness: its attribute, value and improvement. *Academic Exchange*, (02), 30-34.
- Given, L.M. (2016). 100 Questions (and Answers) About Qualitative Research. Thousand Oaks: Sage.
- Greenleaf, C. L., Hanson, T. L., Rosen, R., Boscardin, D. K., Herman, J., Schneider, S. A., Madden, S., & Jones, B. (2011). Integrating literacy and science in biology: Teaching and learning impacts of reading apprenticeship professional development. *American Educational Research Journal*, 48(3), 647–717.
- Guo, D.S. (2017). How to improve rural teachers' occupational well-being. *Research on curriculum education*, (21), 226.
- Hu, L.J. (2014). Study on the influencing factors of occupational well-being of middle school music teachers (Master's thesis). Central China Normal University, Wuhan, China.
- Hu, X., & Zhou, K. (2008). Narrative research on occupational happiness of three rural PE teachers. *Research on education and teaching*, 32(09), 64-69.
- Hong, F. (2018). Survey and research on occupational well-being of rural primary school teachers in Qingtian county (Master's thesis). Zhejiang Normal University, Zhejiang, China.
- Hong, J. Y. (2010). Pre-service and beginning teachers' professional identity and its relation to dropping out of the profession. *Teaching and Teacher Education*, 26(8), 1530-1543.
- Jia, H. Y. (2006). On occupational well-being of teachers in the perspective of pedagogy (Doctoral dissertation). Guangxi Normal University, Guangxi, China.
- Jiang, Y. (2006). Research on the occupational well-being of primary school teachers (Doctoral dissertation). Suzhou University. Suzhou, China.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluation trait—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.

- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.
- Kleickmann, T., Trobst, S., Jonen, A., Vehmeyer, J., & Moller, K. (2016). The effects of expert scaffolding in elementary science professional development on teachers' beliefs and motivations, instructional practices, and student achievement. *Journal of Educational Psychology*, 108(1) 21-42.
- Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U., Lüdtke, O., & Baumert, J. (2008). Teachers' occupational well-being and quality of instruction: The important role of self-regulatory patterns. *Journal of educational psychology*, 100(3), 702.
- Knapp, M. S. (2003). Professional development as policy pathway. *Review of Research in Education*, 27(1), 109-157.
- Lara-Alecio, R., Tong, F., Irby, B.J., Guerrero, C., Huerta, M., & Fan, Y. (2012). The effect of an instructional intervention on middle school English learners' science and English reading achievement. *Journal of Research in Science Teaching*, 49(8), 987-1011.
- Liu, C. L. (2003). *The theory of happiness education*. Beijing: People's Education Press.
- Li, J. (2012). *Current situation and influencing factors of occupational happiness of primary school teachers* (Doctoral dissertation). Tianjin Normal University, Tianjin, China.
- Liu, P.L., & Lai, Y.W. (2019). Factors influencing the occupational well-being of rural primary and secondary school teachers and promotion strategies. *Learning Weekly*, (22), 190.
- Liu, Q.H., & Liu, R.X. (2014). Research on the level of teachers' occupational well-being and its influencing factors. *Education guide*, (06), 33-36.
- Liu, S.J., & Onwuebuzie, A.J. (2012) Chinese teacher's work stress and their turnover intention. *International Journal of Educational Research*, 53(3), 160-170.
- Li, Y.H. (2007). On factors affecting teachers' happiness. *Contemporary education BBS (macro education research)*, (01), 100-101.
- Loscocco, K. A., & Spitze, G. (1990). Working conditions, social support, and the well-being of female and male factory workers. *Journal of Health and Social Behavior*, 31(4), 313-327.
- Mao, R.J., & Chen, Q.H. (2014). Current situation of rural primary and secondary school teachers' occupational well-being and promotion strategies -- based on a survey of rural primary

- and secondary school teachers in huairou district, Beijing. China external education, 21(7), 9-10
- Mou, S.D. (2019). The relationship between occupational identity, occupational well-being and work input of rural kindergarten teachers. Journal of East Fujian University, 30(01), 128-130.
- Miserandino, M. (1996). Children who do well in school: Individual differences in perceived competence and autonomy in above-average children. Journal of Educational Psychology, 88(2), 203-214.
- Mudrak, J., Zabrodska, K., Kveton, P., Jelinek, M., Blatny, M., Solcova, I., & Machovcova, K. (2018). Occupational well-being among university faculty: A job demands-resources model. Research in Higher Education, 59(3), 325-348.
- Meissel, K., Parr, J. M., & Timperley, H. S. (2016). Can professional development of teachers reduce disparity in student achievement? Teaching and Teacher Education, 58, 163-173.
- Meng, X. (2018). Explore the inheritance of regional music culture in school music education. Art Research, (01).116-117.

การจัดกิจกรรมเสริมสร้างสติผู้ปฏิบัติธรรมสำหรับคฤหัสถ์ในสำนักปฏิบัติธรรม
จังหวัดกาญจนบุรียุคฐานวิถีชีวิตใหม่
Organizing Activities for Enhancement of the Mindfulness of Dhamma
Practitioners in the New Normal Era at the Dhamma Practice Center,
Kanchanaburi Province

มณีบุษย์ชนัน ศิริอรุณ*
พระครูวิรุฬห์สุตคุณ, ผศ. ดร.**
ดร.บุญเชิด ชำนิศาสตร์ ***
วันรับ 16 / มกราคม / 2566
ตรวจสอบ 27 / มกราคม / 2566
ตอบรับ 31 / มกราคม / 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสติสำหรับคฤหัสถ์ในสำนักปฏิบัติธรรมจังหวัดกาญจนบุรี 2) เพื่อศึกษาวิธีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสติปฎิฐาน 4 ผู้ปฏิบัติธรรมสำหรับคฤหัสถ์ในสำนักปฏิบัติธรรม จังหวัดกาญจนบุรี ยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ 3) เพื่อเสนอแนวทางการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสติผู้ปฏิบัติธรรมสำหรับคฤหัสถ์ ในสำนักปฏิบัติธรรม จังหวัดกาญจนบุรี ยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธีระหว่างงานวิจัยเชิงปริมาณและงานวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้ประชากรที่ไปปฏิบัติธรรมที่วัดหรือสำนักปฏิบัติธรรมในเขตจังหวัดกาญจนบุรี 10 แห่ง จำนวน 150 คน ใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมภาษณ์พระวิปัสสนาจารย์จำนวน 5 รูป เพื่อนำผลจากการสัมภาษณ์มาสนับสนุนงานวิจัยเชิงปริมาณ

ผลการวิจัย

1. ผู้มาปฏิบัติธรรมมีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสติสำหรับคฤหัสถ์ในสำนักปฏิบัติธรรม จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านครูผู้สอน ด้านเนื้อหา ด้านกิจกรรม ด้านสื่ออุปกรณ์ และด้านวัดและประเมินผล ตามลำดับ

* นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

E-mail: bubbly795@gmail.com โทร 088-333-1900

** อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์, อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2. ผลการศึกษาวิธีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสติปัญญา 4 คือ ด้านครูผู้สอนควรมีความรู้ในเรื่องสติปัญญา 4 และมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้ปฏิบัติได้อย่างดี ด้านเนื้อหาเน้นให้ผู้ปฏิบัติสามารถเข้าใจได้ง่ายและสามารถนำไปปฏิบัติได้เองและเข้ากับเหตุการณ์ปัจจุบัน ด้านสื่ออุปกรณ์ผู้ปฏิบัติสามารถเข้าถึงสื่อได้ทุกที่เน้นสื่อออนไลน์ที่สามารถใช้ได้กับทุกสถานปฏิบัติ ด้านกิจกรรมประยุกต์กิจกรรมสำหรับฆราวาสให้สอดคล้องกับแนวสติปัญญา 4 ด้านการประเมินผลควรมีการสอนจากครูผู้สอนอย่างต่อเนื่องเพื่อดูว่าการสอนและการเรียนสอดคล้องกันและมีอะไรที่ต้องแก้ไขปรับปรุงบ้าง

3. เสนอแนวทางการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสติปัญญาสำหรับผู้ปฏิบัติธรรมสำหรับคฤหัสถ์ ในสำนักปฏิบัติธรรมจังหวัดกาญจนบุรี ยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ การเพิ่มจำนวนพระ วิปัสสนาจารย์ให้มีความรู้ในการสอนโดยใช้หลักสติปัญญา 4 และให้มีการร่วมมือกับสถานปฏิบัติธรรมใกล้เคียง หรือเปิดการอบรมการใช้เทคโนโลยีและแอปพลิเคชันต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนมาประยุกต์ใช้พร้อมทั้งปรับปรุงเนื้อหาและกิจกรรมให้เข้ากับสถานการณ์โควิด-19 ในการจัดกิจกรรมให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เข้าปฏิบัติ และเพื่อเป็นแนวทางแก่ครูผู้สอนหรือพระวิปัสสนาจารย์ที่ไม่ว่าจะเป็นบรรพชิตหรือฆราวาสให้มีความพร้อมในการจัดกิจกรรมตามหลักคำสอนขององค์พระศาสดาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่

คำสำคัญ: กิจกรรมเสริมสร้างสติปัญญาสำหรับผู้ปฏิบัติธรรม, ยุคฐานวิถีชีวิตใหม่

Abstract

The objectives of this research are: 1) to study the state of problems in organizing activities for mindfulness enhancement of lay-people in Dhamma practice centers in Kanchanaburi province, 2) to study guidelines in organizing activities for mindfulness enhancement of lay-people in Dhamma practice centers in Kanchanaburi province based on the new normal criteria, and 3) to propose the guidelines in organizing activities for mindfulness enhancement of lay-people in Dhamma practice centers in Kanchanaburi province based on the new normal criteria. The mixed research methods were used in the study. The quantitative data were collected by questionnaire from 150 Dhamma practitioners in 10 Dhamma practice centers in Kanchanaburi province. The data were analyzed by mean and standard deviation. The qualitative data were collected by in-depth interviews with 5 meditation masters and the interview results were used to support the quantitative results.

The study results were found that:

1. The state of problems in organizing activities for mindfulness enhancement of lay-people in Dhamma practice centers in Kanchanaburi province was at a high level overall. The highest level was on meditation master, followed by activities, instructional media, and measurement and evaluation respectively.

2. The results of organizing activities for mindfulness enhancement of lay-people based on the four principles of Satipatthana are as follows: The meditation masters should have knowledge and understanding in Satipatthana and have ability to transfer their knowledge to practitioners so that they could apply the practice by themselves; the online media should be used in order that the practitioners can access the teachings all the time; the activities should be adjusted and applied to suite the principles of Satipatthana; and the measurement and evaluation should be regularly conducted for continuous improvement.

3. The proposed guidelines in organizing activities for mindfulness enhancement of lay-people in Dhamma practice centers in Kanchanaburi province based on the new normal criteria are to recruit the meditation masters with knowledge in Satipatthana, to cooperate with the Dhamma practice centers nearby, to open online training course, to adjust activities in Dhamma practice suitable to situations of COVID- 19, and to set guidelines for meditation masters, both monks and laymen, to follow the Buddhist principles and the new normal criteria.

Keywords: Activities to enhance the mindfulness of Dhamma practitioners, New way of life base era

บทนำ

ในการดำเนินชีวิตมนุษย์ ไม่ว่าชนชาติไหน ทุกคนต้องการความเป็นระบบระเบียบ มีความสงบสุขและประสบความสำเร็จในชีวิต ปัจจัยสำคัญที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จคือ “สติ” ซึ่งคือการระลึกถึงตัวในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน มนุษย์ทุกคนจึงมีความจำเป็นต้องมีสติอยู่เสมอ หรือบุคคลใดขาดสติ ขาดความระลึกด้วยอ้อมขาดความสงบสุขในการดำเนินชีวิต หรือใช้ชีวิตอย่างผิดพลาด เกิดปัญหาต่าง ๆ มากมาย การมีสติจึงเป็นบาทเบื้องต้นที่มีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ทุกคน

คำสอนขององค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ทรงตรัสไว้ในวันจาตุรงคสันนิบาต โดยย่อเป็นหัวใจสำคัญของพระพุทธศาสนาไว้ว่า พึงละความชั่ว ทำความดีและทำจิตใจให้ผ่องใส เพื่อให้เกิดความรู้ ตื่น และเบิกบาน เพราะการเข้าถึงพุทธธรรมได้ทุกเพศทุกวัย ทุกเวลา และด้วยผลบุญจากการแสวงหาพระธรรมด้วยการปฏิบัติธรรมสร้างสติใน กาย-เวทนา-จิต-ธรรม หรือสติปัฏฐานทั้ง 4 อย่าง คือมีสติรู้ตัว ทั้งพร้อมอยู่ในกาย เพื่อเพิ่มพูน “สติ” ให้ดำรงชีวิตอยู่อย่างไม่ประมาท (พระไตรปิฎก เล่มที่ 10 พระสุตตันตปิฎก เล่มที่ 2 ทีฆนิกาย มหาวรรค มหาสติปัฏฐานสูตร. [ออนไลน์], พระไตรปิฎกฉบับสยามรัฐ) สติจึงเปรียบเสมือนหัวใจสำคัญในการใช้ชีวิตอยู่ในโลกของมนุษย์ทุกเพศทุกวัย ทั้งชีวิตทางโลกของปุถุชนทั่วไปหรือชีวิตทางธรรม เช่น นักบวช กิจกรรมเพื่อการเสริมสร้างสติจึงมีการพัฒนาขึ้นทั้งจากภาครัฐและเอกชนเพื่อส่งเสริมให้บุคคลากรในองค์กรเกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานเนื่องจากการฝึกให้มีสติในชีวิตประจำวันการพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดสติทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอะไรบางอย่าง การฝึกสติและสมาธิเป็นประจำสม่ำเสมอทุกวัน เช่น มีสติอยู่กับงานที่ทำได้

ตลอดทั้งวัน การนั่งสมาธิวันละ 10-30 นาทีทุกวัน จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคล เช่น 1) ควบคุมการทำงานของร่างกายส่วนต่างๆ ได้ดีขึ้น 2) มองส่วนต่างๆ สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น 3) ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดีขึ้นและแสดงออกอย่างระมัดระวังมากขึ้น 4) มีความยืดหยุ่นมากขึ้น ทั้งในมุมมองต่อโลกและการดำเนินชีวิต 5) เห็นอกเห็นใจผู้อื่นมากขึ้น 6) ตระหนักรู้ตัวเองและสามารถพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้น 7) ควบคุมความกลัวได้ดีทำให้มีความกล้ามากขึ้น 8) มีสติญาณหรือสัมผัสที่ 6 หรือความสามารถในการหยั่งรู้โดยสัญชาตญาณหรือประสบการณ์ความเชี่ยวชาญที่สะสมไว้ 9) มีคุณธรรม 10) มีความเมตตาต่อตนเองและผู้อื่น

ดังที่ได้กล่าวมานั้น ในทางพระพุทธศาสนา การเจริญสติถือเป็นแนวทางที่สำคัญต่อการศึกษาและปฏิบัติธรรมของนักบวช ตลอดจนอุบาสกอุบาสิกา รวมไปถึงผู้สนใจใคร่เรียนรู้ธรรมทั่วไป พระพุทธองค์ได้ทรงบัญญัติแนวทางการเจริญสติหรือที่เรียกว่า "สติปัฏฐาน 4" เพราะฉะนั้น วัด สำนักหรือสถานปฏิบัติธรรมต่าง ๆ จึงมีกิจกรรมในการฝึก "สติ" โดยการนำแนวทางของสติปัฏฐาน 4 มาใช้ในการฝึกเพื่อเจริญสติ คนที่มาฟังธรรมหรือปฏิบัติธรรมที่วัดไม่สามารถจัดสรรเวลาที่ตนสะดวกเพราะด้วยภาระหน้าที่ทางครอบครัวในฐานะที่เป็นคฤหัสถ์ อีกทั้งวัดหรือสถานปฏิบัติธรรมบางแห่งจะเน้นกิจกรรมที่เคร่งครัดต่อการปฏิบัติสำหรับคฤหัสถ์ โดยส่วนมากจะเน้นแนวทางการฝึกซึ่งเป็นรูปแบบของนักบวชมากกว่าที่จะเอื้อประโยชน์ต่อคฤหัสถ์ ซึ่งทำให้หลายคนที่ได้มีโอกาสมาปฏิบัติธรรมรู้สึกว่าการปฏิบัติธรรมนั้นยาก จะไม่มาอีกแล้ว เห็นเรื่องการบวชหรือการถือศีล 8 เนกขัมมะเป็นเรื่องที่น่าเบื่อและยากสำหรับบุคคลทั่วไป เมื่อนักปฏิบัติเกิดความเห็นว่า กิจกรรมไม่เหมาะสมจุดประสงค์ของการเข้ามาปฏิบัติธรรม ก็จะทำให้คฤหัสถ์รู้สึกท้อแท้และไม่อยากจะกลับมาปฏิบัติธรรม สถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบันเกิดโรคระบาดโควิด 19 ซึ่งทำให้ไม่สามารถอยู่ร่วมกันหลายคนได้ จึงทำให้การปฏิบัติธรรมเป็นกลุ่ม หมู่ คณะ ไม่สามารถที่จะกระทำได้ เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง เกิดขึ้นทำให้บุคคลทั้งหลายต้องปรับตัวในการดำรงชีวิตที่เปลี่ยนแปลง โดยใช้เทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทสำคัญ ในการเรียนรู้ สื่อสาร หรือ ติดต่อถึงการทำงานในชีวิตประจำวันมากขึ้น ดังนั้น สติจึงเปรียบเสมือนหัวใจสำคัญในการใช้ชีวิตอยู่ในโลกของมนุษย์ทุกเพศทุกวัย ทั้งชีวิตทางโลกของปุถุชนทั่วไปหรือชีวิตทางธรรม เช่น นักบวช กิจกรรมเพื่อการเสริมสร้างสติจึงมีการพัฒนาขึ้นทั้งจากภาครัฐและเอกชนเพื่อส่งเสริมให้บุคคลากรในองค์กรเกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพในการทำงานเนื่องจากการฝึกให้มีสติในชีวิตประจำวัน

ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงปัญหาดังกล่าวข้างต้นถึงความสำคัญในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสติของผู้ปฏิบัติธรรมของคฤหัสถ์ยุคฐานวิถีใหม่ เพื่อให้เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ที่ต้องใช้ระบบออนไลน์ ด้วยเทคโนโลยีในการสื่อสารติดต่อ เรียนรู้ จึงทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจในการทำวิจัยฉบับนี้ขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสติผู้ปฏิบัติธรรมสำหรับคฤหัสถ์ในยุคฐานวิถีใหม่ เพื่อให้เหมาะสมกับยุคในปัจจุบันและเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับวัด หรือสำนักปฏิบัติธรรม และผู้ปฏิบัติธรรม ในจังหวัดกาญจนบุรีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสติสำหรับคฤหัสถ์ ในสำนักปฏิบัติธรรมจังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาวิธีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสติผู้ปฏิบัติธรรมสำหรับคฤหัสถ์ ในสำนักปฏิบัติธรรมจังหวัดกาญจนบุรี ยุคฐานวิถีชีวิตใหม่
3. เพื่อเสนอแนวทางการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสติผู้ปฏิบัติธรรมสำหรับคฤหัสถ์ ในสำนักปฏิบัติธรรมจังหวัดกาญจนบุรี ยุคฐานวิถีชีวิตใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสติสำหรับคฤหัสถ์ ในสำนักปฏิบัติธรรมจังหวัดกาญจนบุรี มี 2 ขั้นตอนดังนี้คือ 1. ศึกษาเอกสารข้อมูลปฐมภูมิ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสติ : หนังสือ บทความ วารสาร ตำรา งานวิจัย website เครื่องมือ : แบบศึกษาเอกสาร การวิเคราะห์ : การวิเคราะห์เนื้อหา Content Analysis 2) แจกแบบสอบถามอุบาสกและอุบาสิกาที่ไปปฏิบัติธรรมที่วัดในเขตจังหวัดกาญจนบุรีเกี่ยวกับสภาพการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสติสำหรับคฤหัสถ์ 10 แห่ง จำนวน 150

ขั้นตอนที่ 2 เพื่อศึกษาวิธีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสติผู้ปฏิบัติธรรมสำหรับคฤหัสถ์ ในสำนักปฏิบัติธรรมจังหวัดกาญจนบุรี ยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ มี 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) สัมภาษณ์เกี่ยวกับวิธีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสติผู้ปฏิบัติธรรมสำหรับคฤหัสถ์ ในสำนักปฏิบัติธรรมจังหวัดกาญจนบุรี ยุคฐานวิถีชีวิตใหม่กับพระวิปัสณาจารย์ จำนวน 5 รูป 2) วิเคราะห์แบบสัมภาษณ์พระวิปัสณาจารย์ เกี่ยวกับวิธีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสติผู้ปฏิบัติธรรมสำหรับคฤหัสถ์ ในสำนักปฏิบัติธรรม จังหวัดกาญจนบุรี ยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ แหล่งข้อมูล : พระวิปัสณาจารย์ในสำนักปฏิบัติธรรม โดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 รูป ผลลัพธ์ที่ได้ : ได้วิธีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสติผู้ปฏิบัติธรรมสำหรับคฤหัสถ์ ในสำนักปฏิบัติธรรม จังหวัดกาญจนบุรี ยุคฐานวิถีชีวิตใหม่

ขั้นตอนที่ 3 เพื่อเสนอแนววิธีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสติผู้ปฏิบัติธรรมสำหรับคฤหัสถ์ ในสำนักปฏิบัติธรรม จังหวัดกาญจนบุรี ยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ได้แก่ ปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา/อาจารย์ที่ปรึกษา เครื่องมือ : แบบศึกษาเอกสาร การวิเคราะห์ข้อมูล : การวิเคราะห์เนื้อหา ผลลัพธ์ที่ได้ : ได้แนวทางวิธีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสติผู้ปฏิบัติธรรมสำหรับคฤหัสถ์ ในสำนักปฏิบัติธรรม จังหวัดกาญจนบุรี ยุคฐานวิถีชีวิตใหม่

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและการสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการจัดเก็บข้อมูล ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากร ได้แก่ ประชากรที่เข้าร่วมปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรม จังหวัดกาญจนบุรี มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 150 คน

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและการเก็บข้อมูลภาคสนามด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสติในสำนักปฏิบัติธรรม โดยมีกลุ่มเป้าหมายจำนวน 5 รูปหรือคน ได้แก่ เจ้าอาวาส/เจ้าสำนักปฏิบัติธรรม ในจังหวัดกาญจนบุรี พระวิปัสสนาจารย์ และผู้เกี่ยวข้องในสำนักปฏิบัติธรรม ด้วยวิธีการเจาะจง

สรุปผลการวิจัย

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติธรรมต่อสภาพการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสติสำหรับคฤหัสถ์ ในสำนักปฏิบัติธรรมจังหวัดกาญจนบุรี ทั้ง 5 ด้านได้แก่ 1. ด้านครูผู้สอน (พระวิปัสสนาจารย์) 2. ด้านเนื้อหา 3. ด้านกิจกรรม 4. ด้านสื่ออุปกรณ์ 5. ด้านวัดและประเพณีผล เป็นต้น

2) ผลการวิเคราะห์วิธีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสติปฏิฐาน 4 ผู้ปฏิบัติธรรมสำหรับคฤหัสถ์ในสำนักปฏิบัติธรรม จังหวัดกาญจนบุรี ยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านครูผู้สอน ได้วิธีการจัดกิจกรรมคือ ครูผู้สอนหรือพระวิปัสสนาจารย์ควรรู้จักบุคคลหรือผู้ที่มาปฏิบัติธรรมเพื่อให้การเรียนการสอนได้ประสิทธิภาพมากที่สุด ควรรู้เรื่องสติปฏิฐาน 4 ให้ลึกซึ้งเพื่อที่จะสามารถถ่ายทอดให้กับผู้ปฏิบัติธรรมได้ ครูผู้สอนควรใช้ภาษาที่ไม่ยากเกินไป เข้าใจง่าย ครูผู้สอนมีส่วนสำคัญโดยเฉพาะผู้ปฏิบัติธรรมที่ไม่เคยมีประสบการณ์ในเรื่องของการฝึกแบบสติปฏิฐาน 4 มาก่อน ครูผู้สอนควรใช้เวลาเหมาะสมในการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้ปฏิบัติธรรม ครูผู้สอนมีส่วนสำคัญในการสอนโดยเฉพาะถ้าผู้ปฏิบัติธรรมไม่มีความรู้ในเรื่องสติปฏิฐาน 4 มาก่อน ครูผู้สอนควรสามารถตอบคำถามของผู้ปฏิบัติธรรมได้และครูผู้สอนเป็นส่วนหนึ่งเท่านั้น ผู้ปฏิบัติธรรมต้องมีสติและมีปัญญาที่จะปฏิบัติธรรมอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านเนื้อหา เนื้อหาในการเรียนรู้สติปฏิฐาน 4 ต้องมีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติธรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติธรรมอยู่ในขั้นเริ่มต้นในการเรียนรู้สติปฏิฐาน 4 ผู้สอนอาจจะใช้เวลาในการอธิบายเนื้อหาก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ ควรมีการปรับให้เข้ากับผู้ปฏิบัติธรรม ต้องมีความน่าสนใจและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง เนื้อหาในการเรียนรู้วิธีการทำให้เกิดสติและผู้ปฏิบัติธรรมต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงหลังจากปฏิบัติธรรม เนื้อหาให้ง่ายและชัดเจนเพื่อที่ผู้ปฏิบัติธรรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง มีความน่าสนใจในการสอนและเนื้อหาควรมีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติธรรมในแต่ละวัยและในแต่ละระดับ 3) ด้านกิจกรรม กิจกรรมการเสริมสร้างสติจะแบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ 1.ด้านกายนุสสนา 2.ด้านเวทนานุสสนา 3.ด้านจิตตานุสสนา 4.ด้านธัมมานุสสนา 4) ด้านสื่ออุปกรณ์ สื่ออุปกรณ์ในอดีตจะเป็นการใช้เทป แต่ในยุคโควิด-19 จะเน้นเรื่องการใช้สื่อออนไลน์โดยส่วนมากแต่การใช้สื่อออนไลน์มีประโยชน์น้อยกว่าการได้เจอครูวิปัสสนาจารย์เพราะการเรียนออนไลน์จะได้เนื้อหาสาระน้อย ซึ่งแตกต่างจากในอดีตที่พระพุทธเจ้าทรงเป็นครูสอนแนะนำ คอยชี้แนะใกล้ชิด ทำให้ลูกศิษย์เข้าใจง่ายและนำไปปฏิบัติเกิดเป็นผลสำเร็จ การสอนออนไลน์มักมีปัญหาเรื่องสัญญาณโทรศัพท์ที่ไม่ดี และลูกศิษย์จะไม่ค่อยเข้าใจเหมือนการสอนต่อหน้าในขณะที่ขณะเดียวกันการเรียนออนไลน์เหมาะสมดีแล้วโดยแท้จริงในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่นี้ อย่างไรก็ตามที่แท้จริงต้องเกิดจากการปฏิบัติ สื่อมีทั้งดีและไม่ดี ต้องรู้จักในการใช้สื่อให้เกิดประโยชน์ การเรียนออนไลน์เป็นอีกแนวทางที่ทำให้คนได้เรียนรู้ว่าการปฏิบัติธรรมก็ไม่ต้องมาที่วัดเสมอไป อยู่บ้านก็สามารถ

ปฏิบัติธรรมได้ ผู้คนยังมีโอกาสได้เรียนรู้ธรรมโดยไม่ต้องมาเดินทางมาวัด ผู้ปฏิบัติธรรมควรหากิจกรรมเสริมออนไลน์ เช่น นั่งสมาธิออนไลน์หรือสวดมนต์ออนไลน์เพื่อให้ผู้ฝึกได้อยู่กับธรรมตลอดเวลา การเรียนออนไลน์เป็นอีกแนวทางที่ทุกคนสามารถเรียนรู้ธรรมจากทุกที่ทุกเวลาได้เพราะในปัจจุบันทุกคนมีโทรศัพท์กันอยู่แล้วทำให้การเรียนหรือการปฏิบัติธรรมออนไลน์เป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่ดีกว่าการไม่ได้ทำอะไรเลย แต่ถ้าเป็นไปได้การไปวัดหรือได้เรียนธรรมโดยตรงจากพระวิปัสสนาจารย์ย่อมได้ประโยชน์มากกว่า 5) ด้านวัดและประเมินผล การวัดและประเมินผลขึ้นอยู่กับผู้นำไปใช้ของผู้ปฏิบัติธรรมว่าจะเกิดสติได้มากน้อยเพียงใดหลังปฏิบัติธรรม ผู้ปฏิบัติธรรมสามารถประเมินตนเองได้จากการพิจารณาว่าสติเกิดขึ้นเร็วหรือไม่เวลามีสิ่งมากระทบ ผู้ที่ปฏิบัติพึงจะรู้ได้ด้วยตนเองถ้ามีการปฏิบัติต่อเนื่องโดยการพิจารณาสติตามแนวสติปัฏฐาน 4 ผู้ปฏิบัติควรเกิดความสงบและมีสติมากขึ้นเมื่อปฏิบัติสติปัฏฐาน 4 ได้ถูกวิธี

3) ผลการวิเคราะห์เพื่อเสนอแนวทางจัดกิจกรรมเสริมสร้างสติสำหรับผู้ปฏิบัติธรรมสำหรับคฤหัสถ์ ในสำนักปฏิบัติธรรม จังหวัดกาญจนบุรี ยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ มีดังต่อไปนี้ 1) เนื่องด้วยสถานการณ์โรคติดต่อโควิด-19 การจัดการปฏิบัติธรรมยุคฐานวิถีใหม่จึงเน้นการจัดกิจกรรมออนไลน์ เช่น สวดมนต์ออนไลน์ นั่งสมาธิออนไลน์ เทศน์ออนไลน์โดยผ่านโปรแกรม Zoom หรือ GoogleMeet เพื่อหลีกเลี่ยงการแพร่ระบาดของโรคติดต่อโควิด-19 จนกว่าสถานการณ์โรคติดต่อโควิดจะดีขึ้น 2) ขอให้จัดกิจกรรมปฏิบัติธรรมทุกวันพระ 3) อยากให้ทำทะเบียนประวัติโรคสำหรับผู้ที่มาปฏิบัติธรรม 4) อยากให้จัดการปฏิบัติธรรมให้สม่ำเสมอและต่อเนื่อง 5) เป็นกิจกรรมที่ดีมาก ทำให้เกิดคุณธรรมในสังคม 6) ในกิจวัตรประจำวันสามารถปฏิบัติสมาธิได้

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสติสำหรับคฤหัสถ์ ในสำนักปฏิบัติธรรมจังหวัดกาญจนบุรีในยุคฐานวิถีใหม่ โดยภาพรวมแล้ว จากการศึกษาสภาพปัญหาการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสติในแต่ละวัดหรือสำนักธรรมหลาย ๆ แห่ง ได้นำหลักการสอนโดยใช้สติปัฏฐาน 4 มาเป็นแนวทางในการฝึกสติ แต่เนื่องจากการปฏิบัติธรรมโดยใช้หลักสติปัฏฐาน 4 เริ่มเป็นที่รู้จักกันมากขึ้นในกลุ่มนักปฏิบัติ จึงทำให้แต่ละวัด/สถานปฏิบัติธรรมมีผู้สนใจเข้าร่วมกิจกรรมกันเป็นจำนวนมาก ซึ่งปัญหาที่ตามมาคือจำนวนครูผู้สอนหรือพระวิปัสสนาจารย์มีจำนวนไม่เพียงพอกับจำนวนผู้เข้าปฏิบัติธรรมที่เข้ามาอย่างต่อเนื่อง บางแห่งมีเพียงเจ้าอาวาสเพียงรูปเดียวที่เป็นพระวิปัสสนาจารย์ และเป็นผู้ออกแบบกิจกรรมการฝึกสติ หรือในบางแห่งมีกิจกรรมการฝึกสติตามหลักสติปัฏฐาน 4 เช่น บางแห่งใช้คำภาวนา ยุบหนอ พองหนอ บางแห่งใช้พุทโธ หรือบางแห่งใช้สัมมาอรหัง อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะใช้วิธีการสอนแบบไหน วัตถุประสงค์ก็เพื่อที่จะช่วยแนะแนวให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง หรือมีการสอนจนสามารถที่จะนำผู้ปฏิบัติไปสู่ขั้นตอนของความสงบในจิตหรือเกิดปัญญาที่จะนำไปสู่การหลุดพ้นได้ ซึ่งก็คือการจัดกิจกรรมที่เน้นให้ผู้ปฏิบัติมีสติ รู้ทันเวทนาหรือจิต ในขณะเกิดบ้างแปรปรวนบ้าง ดับไปแล้วบ้าง กล่าวคือ อาจรู้ทันบ้าง อาจรู้ตามบ้าง อาจระลึกรู้ภายหลังบ้าง หรือรู้ธรรมของจิตบ้าง ว่ามีเหตุและปัจจัยใด เพราะล้วนเป็นการฝึกฝนปฏิบัติให้ถึงที่สุดแห่งทุกข์ (อาราธนาธรรมคำสอนของหลวงปู่เทสก์ เทสรังสี. จากหนังสือ เทสรังสีอนุสรณาลัย เรื่อง "สันโลก เหลือธรรม (นัยที่สอง)", (หน้า 93))

ผลลัพธ์ที่ทุกคนต้องการคือการปฏิบัติแล้วทำให้เกิดความความสงบในจิต จนทำให้เกิดปัญญาเห็นตามความเป็นจริงของชีวิตว่าทุกอย่างมีเกิดขึ้น ตั้งอยู่และดับไป ทำให้มีสติระลึกรู้และสามารถนำไปแก้ไขหรือจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ และประโยชน์ที่สำคัญที่สุดคือการบรรลุนิพพาน ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของนักปฏิบัติในพระพุทธศาสนา

นอกจากนี้แล้ว สืบเนื่องจากผลกระทบจากการระบาดของโคโรนาไวรัส หรือโควิด-19 ที่เริ่มมาตั้งแต่ปลายปี 2562 จนทำให้วิถีการใช้ชีวิตของคนในสังคมต้องปรับเปลี่ยนไปตามเหตุและปัจจัยที่มาจากโรคระบาด อันเป็นผลทำให้เกิดแนวทางในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ชีวิตขึ้นมาใหม่ภายใต้คำศัพท์ใหม่ที่ว่า “ยุคฐานวิถีใหม่” ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ องค์การในสังคม รวมทั้งวัดหรือสำนักธรรมหลายๆ แห่งที่ต้องเผชิญกับผลกระทบ และกฎเกณฑ์ที่มาพร้อมกับ “ยุคฐานวิถีใหม่” ซึ่งก็คือรูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบ จนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย ในบริบทสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ความปกติใหม่ เป็นการปรับวิถีการดำรงชีวิตแบบใหม่เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อ เช่น การเว้นระยะห่างทางสังคม หรือการหันมาใส่ใจสุขภาพมากขึ้น ควบคู่ไปกับการพยายามรักษาและฟื้นฟูศักยภาพทางเศรษฐกิจ นำไปสู่การสร้างสรรเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อปรับแนวทางการดำรงชีวิตให้อยู่รอดในสังคม (นางสาวชญาณัฐ เรืองจันทร์. พิศิธภัณฑวิทยาศาสตร์ อพวช. <https://www.nsm.or.th/other-service/669-online-science/knowledge-inventory/sci-vocabulary/sci-vocabulary-science-museum/4557-new-normal.html>.)

ผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19 ที่ตามมาโดยเฉพาะในปัจจุบันนี้คือจำนวนผู้เข้าร่วมปฏิบัติธรรมที่วัดหรือสถานปฏิบัติธรรมลดน้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการเกิดโรคระบาด ผู้วิจัยได้เผชิญกับปัญหาจำนวนผู้เข้าร่วมปฏิบัติที่ลดลงจากการที่ต้องติดต่อสอบถามตามวัดและสำนักปฏิบัติธรรมหลายๆ แห่ง เพื่อค้นหาผู้ตอบแบบสอบถามในการทำวิจัยครั้งนี้ จะเห็นได้จากการที่ผู้วิจัยได้จำนวนประชากรผู้ตอบแบบสอบถามเพียง 10 แห่ง และแห่งละ 15 คนเท่านั้น สาเหตุมาจากวัดและสำนักปฏิบัติธรรมหลายแห่งได้มีการงดการปฏิบัติธรรมลง บางแห่งเปิดให้ปฏิบัติได้แต่เน้นจำนวนผู้เข้าร่วมน้อยลงเนื่องจากมีกฎหรือที่พิกัดไม่เพียงพอที่จะรองรับนโยบาย การรักษาระยะห่างหรือSocial Distancing เพราะผู้เข้าปฏิบัติไม่สามารถพักรวมกันเป็นกลุ่มเหมือนในอดีตได้

ซึ่งปัญหาที่ตามมาคือความไม่ต่อเนื่องของการปฏิบัติธรรม เพราะหลายคนที่ต้องการเข้าร่วมในโครงการปฏิบัติธรรมแต่ต้องรอเนื่องจากกำหนดการถูกเลื่อนออกไปอย่างไม่มีกำหนด หรือบางแห่งก็ประกาศงดกิจกรรมทางศาสนาตามสภาพความรุนแรงของการระบาดในแต่ละพื้นที่ ซึ่งแน่นอนว่าผู้ที่ต้องการเข้าร่วมปฏิบัติก็จะมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมในการฝึกเจริญสติ แม้จะมีการใช้สื่อออนไลน์ต่างๆ เพื่อช่วยในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา แต่ในบางแห่งก็ไม่ได้ผลเท่าที่ควรดังที่ปรากฏในบทสัมภาษณ์พระวิปัสสนาจารย์บางท่านที่ให้ความเห็นว่าการปฏิบัติธรรมผ่านสื่อออนไลน์ได้สักระยะน้อยไม่เหมือนได้มาปฏิบัติที่วัดจริงๆ ปัญหาที่พบนอกเหนือจากการขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติในสถานที่จริงแล้ว การปฏิบัติออนไลน์ เช่น นั่ง

สมาธิออนไลน์ สวดมนต์ออนไลน์ หรือมีการเทศน์และการสอนปฏิบัติการเจริญสติในรูปแบบต่างออนไลน์ ผ่านทางช่องทีวีดาวเทียม DLTV และเรียนผ่านแอปพลิเคชัน เว็บไซต์ และช่อง youtube ของ DLTV ยังพบว่าผู้เข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมออนไลน์ต่างๆ หรือแม้แต่พระวิปัสสนาจารย์ที่ทำการสอนเองนั้นยังไม่มีความคุ้นเคยหรือขาดประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีและโปรแกรมต่างๆ และต้องประสบปัญหาการเรียนออนไลน์มากมายหลายอย่าง เช่น การค้นหาสัญญาณช่องไม่เจอ การโหลดแอปพลิเคชันไม่ได้ หรือแม้แต่ปัญหาเรื่องอุปกรณ์อย่างแล็ปท็อป มือถือ แท็บเล็ต และการติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง (กรุงเทพธุรกิจ. New Normal คืออะไร, <https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/882508>.) จนทำให้โอกาสที่จะได้เข้าร่วมปฏิบัติค่อยๆ ลดลงไปอีก หรือมีปัญหาด้านตัวเทคโนโลยีเอง เช่น สัญญาณโทรศัพท์ไม่ดี ดังที่ปรากฏในความคิดเห็นด้านการใช้สื่อออนไลน์ในบทสัมภาษณ์ของพระวิปัสสนาจารย์ สิ่งเหล่านี้เป็นสภาพปัญหาที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งรูปแบบฐานวิถีใหม่นี้ ถ้ามองในภาพรวมก็จะประกอบด้วยวิธีคิด วิธีเรียนรู้ วิธีสื่อสาร รวมถึงวิธีปฏิบัติและการจัดการในเรื่องการใช้ชีวิตแบบใหม่ ที่เริ่มขึ้นหลังจากเกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ “โควิด-19” ช่วงปลาย พ.ศ. 2562 จนถึง ณ เวลาปัจจุบันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงจนแพร่กระจายไปในประเทศต่างๆ ทั่วโลก จึงทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบันมากกว่าที่จะที่จะกลับมาดำเนินชีวิตในรูปแบบเดิมๆ ซึ่งในมุมมองทางพระพุทธศาสนาถือเป็นเรื่องที่ท้าทาย เป็นโจทย์สำคัญที่นักวิชาการด้านพุทธศาสนาจะต้องตื่นตัวและเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับสถานการณ์อย่างไร ที่จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อพระพุทธศาสนาและมวลมนุษยชาติต่อไป (วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์. ปีที่ 16. ฉบับที่ 2. (2020))

2. จากผลการศึกษาวิธีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสติตามหลักปฏิกฐาน 4 ผู้ปฏิบัติธรรมสำหรับคฤหัสถ์ในสำนักปฏิบัติธรรม จังหวัดกาญจนบุรี ยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ซึ่งการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ได้รวบรวมข้อมูลจากผู้ปฏิบัติธรรมที่เข้าร่วมกิจกรรมในวัด/สำนักปฏิบัติทั้ง 10 แห่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งวิธีการจัดกิจกรรมยังเป็นไปในรูปแบบที่มีพระวิปัสสนาจารย์เป็นผู้ออกแบบและจัดกิจกรรมเอง เพราะส่วนมาก พระวิปัสสนาจารย์จะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติโดยหลักสติปฏิกฐาน 4 อยู่แล้ว ดังที่ปรากฏในแบบสอบถาม ในเรื่องความพึงพอใจต่อครูผู้สอน โดยอันดับแรกคือการใช้ภาษาที่ง่ายและเหมาะสม ต่อมาคือการถ่ายทอดข้อมูลและเนื้อหาของครูผู้สอน ไปจนถึงครูผู้สอนสามารถอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนและตรงประเด็น และสามารถให้คำแนะนำที่เอื้อต่อกิจกรรมการปฏิบัติโดยนำหลักสติปฏิกฐาน 4 มาใช้ในการฝึกสติ ในด้านกิจกรรมที่ใช้หลักสติปฏิกฐาน 4 คือ กายานุปัสสนา เวทนานุปัสสนา จิตตานุปัสสนา และธัมมานุปัสสนา เป็นหลักในการฝึกสติ อยู่ในเกณฑ์ดีมาก อันดับแรกคือ ความเหมาะสมของสถานที่ที่เป็นปัจจัยเอื้อต่อการทำกิจกรรม คือการมาฝึกที่สถานที่จริง เช่น วัด หรือสำนักปฏิบัติธรรมต่างๆ อันดับต่อมาคือประโยชน์จากกิจกรรมการฝึก ยืน เดิน นั่ง นอน ตามหลักกายานุปัสสนา การพิจารณาความรู้สึก สุข ทุกข์ ตามหลักเวทนานุปัสสนา การพิจารณาตามสภาวะจิตว่าเป็นกุศลหรืออกุศล ตามหลักจิตตานุปัสสนา และการพิจารณาเหตุการณ์หรือสภาวะธรรมรอบตัว ตามหลักธัมมานุปัสสนา ล้วนเป็นประโยชน์ที่ผู้ฝึกได้รับ และสุดท้ายคือกิจกรรมเหล่านี้เหมาะสมต่อความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ

ผลการศึกษาวิธีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับทางด้านเนื้อหา ซึ่งอยู่ในเกณฑ์สูง เพราะผู้ปฏิบัติเห็นประโยชน์จากการฝึกสติโดยใช้หลักสติปัฏฐาน 4 ที่สะท้อนมาในแบบสอบถาม ในอันดับแรก คือ การนำเนื้อหาของการฝึกสติไปใช้ประโยชน์ได้จริงในชีวิตประจำวัน อันดับรองลงมาคือเนื้อหาเข้าใจง่าย ชัดเจนและตรงประเด็น และเนื้อหาที่มีความน่าสนใจ ซึ่งก็สะท้อนถึงครูผู้สอน/พระวิปัสสนาจารย์ที่มีความชำนาญและมีวิธีการจัดกิจกรรมที่ทำให้ผู้ฝึกสามารถเข้าใจเนื้อหาและสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง และสุดท้ายคือ เนื้อหาที่เหมาะสมต่อผู้ปฏิบัติธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงวิธีการของครูผู้สอนที่ต้องรู้จักเนื้อหาที่ใช้สอน และยังต้องรู้บุคคลที่เข้ามาฝึก เพื่อจะสามารถทำให้เนื้อหาเหมาะสมกับความสามารถในการฝึกของผู้เข้าปฏิบัติ ดังที่ปรากฏในบทสัมภาษณ์พระวิปัสสนาจารย์ในเรื่องการรู้บุคคล คือต้องรู้ว่าผู้ฝึกสามารถรับข้อมูลในการฝึกได้มากน้อยแค่ไหน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ คือ

- 1) สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหลักสูตร จุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ ลักษณะเนื้อหาวิชา
- 2) เหมาะสมกับวัย ความสามารถและความสนใจของผู้เรียน
- 3) จัดเรียงเนื้อหาตามลำดับขั้นตอน
- 4) ใช้สื่อ/แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม
- 5) ผู้เรียนมีส่วนร่วมทำกิจกรรมและการประเมินผล
- 6) ส่งเสริมกระบวนการคิดและทักษะต่างๆ
- 7) ใช้เทคนิควิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย
- 8) มีการวัดและประเมินผลหลากหลายและเหมาะสมสอดคล้องกับกิจกรรม
- 9) ผู้เรียนมีความสุข มีเจตคติที่ดีและอยากเรียนรู้มากขึ้น (ทีศนา แคมณี. รูปแบบการเรียนการสอน.

ทางเลือกที่หลากหลาย. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2548.)

3. เพื่อเสนอแนวทางการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสติผู้ปฏิบัติธรรมสำหรับคฤหัสถ์ ในสำนักปฏิบัติธรรมจังหวัดกาญจนบุรี ยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางในการจัดกิจกรรมให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เข้าปฏิบัติ และเพื่อเป็นแนวทางแก่ครูผู้สอนหรือพระวิปัสสนาจารย์ที่ไม่ว่าจะเป็นบรรพชิตหรือฆราวาสให้มีความพร้อมในการจัดกิจกรรมตามหลักคำสอนขององค์พระศาสดาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ที่ต้องเน้นการสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ มีการปรับแนวคิด วิสัยทัศน์ วิธีการจัดการ ในหลายมิติ ทั้งในเรื่องศึกษาเล่าเรียน การสื่อสาร การทำธุรกิจ เพื่อให้แนวคิดใหม่ๆ ที่มาพร้อมกับวิถีชีวิตใหม่ให้กลายเป็นสิ่งที่เปี่ยมปึกติในชีวิตไปในที่สุด (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน. (องค์การมหาชน). กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, <https://www.tosh.or.th/covid-19/index.php/new-normal>, ค้นเมื่อ 4 สิงหาคม 2564.)

การจัดกิจกรรมหรือแนวทางต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ก็ต้องอาศัยปัจจัยที่มาจากผู้สอนด้วยเป็นสำคัญ ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรซึ่งในที่นี้ก็คือ พระวิปัสสนาจารย์ที่จะมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อถ่ายทอดแนวทางขององค์พระศาสดาให้ได้ผลสูงสุด จนสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติได้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติธรรมได้หรือทำให้เกิดความสงบในจิตใจได้

ครูผู้สอน/วิปัสสนาจารย์นอกจากมีความรู้ในเรื่องสติปัฏฐาน 4 อย่างดีแล้ว ยังควรตระหนักถึงองค์ประกอบสำคัญในการกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาตนในการถ่ายทอดความรู้และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกระบวนการมีดังนี้ คือ

พระวิปัสสนาจารย์มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาเนื้อหาสาระ เช่น เนื้อหาที่ใช้สอนคือ สติปัฏฐาน 4 พระวิปัสสนาจารย์ก็ควรมีความรู้และความเชี่ยวชาญในหลักการปฏิบัติแนวสติปัฏฐาน 4 เป็นอย่างดี พระวิปัสสนาจารย์เข้าใจลักษณะการจัดการเรียนรู้ ซึ่งรวมถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนและผู้เรียน สังเกตและเข้าใจพฤติกรรมของผู้เรียน ทั้ง พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย ครูผู้สอนต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (อ.ดร.วราภรณ์ ศรีวิโรจน์. เอกสารประกอบการสอนรายวิชา 1022230. **หลักการจัดการเรียนรู้** คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.) และต้องรู้จักผู้เรียนเพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพราะผู้เรียนมีบุคลิกภาพไม่เท่ากัน (สัมภาษณ์ พระครูวิสุทธิภาณุคุณ, เจ้าอาวาสวัดมโนธรรมาราม, 16 ธันวาคม 2564.)

จากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยได้เรียนรู้สภาพปัญหาของการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสติสำหรับคฤหัสถ์ ที่ครอบคลุมปัญหาการขาดแคลนทางด้านบุคลากรหรือครูผู้สอน/วิปัสสนาจารย์ เนื้อหาที่ต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องต่อยุคสมัยการใช้ชีวิตในยุคฐานวิถีใหม่ ไปจนถึงกิจกรรมที่ต้องประยุกต์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ปฏิบัติที่บางแห่งไม่สามารถมาปฏิบัติในสถานที่จริงได้ รวมทั้งแนวทางการจัดกิจกรรมและวิธีการสอนที่เอื้อต่อผู้ปฏิบัติให้ได้ประโยชน์สูงสุด และสามารถนำไปปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวันได้จริง

ภาพองค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพองค์ความรู้จากการวิจัย”ICME”

ที่มา : มณีบุษย์ชนัน ศิริอรธ

จากภาพองค์ความรู้จากการวิจัยเรื่องการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสติผู้ปฏิบัติธรรมสำหรับคฤหัสถ์ในสำนักปฏิบัติธรรมจังหวัดกาญจนบุรียุคฐานวิถีชีวิตใหม่ เป็น ICME Model ได้ดังนี้

I (Instructor) หมายถึง ด้านครูผู้สอน/พระวิปัสสนาจารย์

๑. พระวิปัสสนาจารย์ควรมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสอน พระวิปัสสนาจะดูจริต ดูอุปนิสัยและอายุของผู้เรียนเพื่อให้สามารถประยุกต์เนื้อหาให้เข้ากับผู้เรียนแต่ละคน เช่น ถ้าผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นเด็กหรือวัยรุ่น เนื้อหาอาจจะต้องไม่มากเกินไปเพราะเด็กจะมีสมาธิสั้น ไม่สามารถจดจ่อได้นานอาจจะเน้นกิจกรรมให้มากกว่าภาคทฤษฎี
๒. พระวิปัสสนาจารย์ควรมีความรู้ทางด้านสติปัฏฐาน 4 เพื่อที่จะสามารถถ่ายทอดให้กับผู้ปฏิบัติธรรมได้
๓. พระวิปัสสนาจารย์สามารถประยุกต์เนื้อหาให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน เช่น ข่าวหรือเหตุการณ์ปัจจุบันเป็นอุปกรณ์การสอน
๔. ควรเปิดให้มีการถาม-ตอบ เพื่อให้เข้าถึงผู้ปฏิบัติธรรมทุกคน
๕. ในกรณีที่บุคลากรไม่พอ อาจจะมีการร่วมมือระหว่างวิปัสสนาจารย์หรือบุคลากรที่มาจากวัดหรือสถานปฏิบัติธรรมใกล้เคียง
๖. ในกรณีที่บุคลากรไม่พอ อาจจะมีการร่วมมือระหว่างวิปัสสนาจารย์หรือบุคลากรที่มาจากวัดหรือสถานปฏิบัติธรรมใกล้เคียง
๗. พระวิปัสสนาจารย์ควรสามารถอธิบายประโยชน์ของผู้ฝึกสติให้กับผู้ปฏิบัติธรรมได้เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติธรรมเห็นประโยชน์ของการฝึกสติและสามารถนำไปใช้ได้จริง

C (Content) หมายถึง เนื้อหา

๑. เน้นเนื้อหาที่เสริมสร้างสติแนวสติปัฏฐาน 4
๒. เนื้อหาสามารถประยุกต์ให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันในยุควิถีชีวิตใหม่ เช่น ใช้เหตุการณ์ปัจจุบันมาเป็นเนื้อหาในการสอน
๓. เนื้อหาสามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกลุ่มเป้าหมายที่มาปฏิบัติธรรมได้
๔. เนื้อหากระชับเข้าใจง่าย ไม่สั้นหรือไม่ยาวจนเกินไป

M (Media) หมายถึง สื่ออุปกรณ์การสอน

๑. นำเทคโนโลยีมาช่วยในการสอน เช่น สื่อออนไลน์ ซึ่งสามารถใช้ซ้ำและปรับปรุงได้
๒. สื่อสามารถดาวน์โหลดได้หากผู้ปฏิบัติธรรมสนใจ
๓. มีการแบ่งปันเนื้อหาออนไลน์กับสถานปฏิบัติธรรมอื่นๆ ที่สนใจ
๔. สื่อควรสามารถประยุกต์ให้เข้ากับวัยของผู้ปฏิบัติธรรม

E (Evaluation) หมายถึง การประเมินผล

1. ทั้งผู้ปฏิบัติธรรมและครูผู้สอน (พระวิปัสสนาจารย์) สามารถประเมินผลการสอนและการปฏิบัติธรรมหลังจากปฏิบัติธรรมเพื่อให้มีการปรับปรุงการสอนอยู่เสมอ
2. การประเมินผลสามารถวัดได้ว่าผู้ปฏิบัติธรรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติธรรมมากขึ้นเพียงใด

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสติผู้ปฏิบัติธรรมสำหรับคฤหัสถ์ในสถานปฏิบัติธรรมจังหวัดกาญจนบุรียุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ด้านบุคลากร

ถ้าทางวัดมีบุคลากรผู้ที่จะมาสอนไม่เพียงพอ อาจจะขอความร่วมมือหรือสร้างเครือข่ายจากวัดใกล้เคียงเพื่อที่จะแลกเปลี่ยนความรู้

ด้านสถานที่ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก

1. เนื่องจากปัญหาโควิดระบาด ทางด้านวัดหรือสถานปฏิบัติธรรมต้องมีการตรวจใช้และมีแอลกอฮอล์หรือที่ล้างมือและมีการสวมหน้ากากอนามัยสำหรับผู้เข้าปฏิบัติธรรมและวิปัสสนาจารย์เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด

2. เนื่องจากปัญหาโควิดที่ยังมีอยู่ สถานที่จัดปฏิบัติธรรมหรือกิจกรรมต้องมีการเว้นระยะห่างตามมาตรการของรัฐและเพื่อความปลอดภัยของบุคลากรและผู้เข้าร่วมปฏิบัติธรรม เช่น อาจจะใช้กุฏิเดี่ยว หรือนั่งสมาธิโดยเว้นระยะห่าง

ด้านการจัดการ

1. วัดต้องทำตามนโยบาย Social Distancing ตามที่รัฐบาลประกาศ
2. มีการติดตั้งโปรแกรมที่จะรองรับการปฏิบัติธรรมออนไลน์ เช่น นั่งสมาธิ สวดมนต์ออนไลน์ โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในขณะที่มีการแพร่กระจายของโรคระบาดโควิด

ด้านกิจกรรม

1. ช่วงระยะการระบาดของโรคโควิด อาจจะเพิ่มการสวดมนต์ออนไลน์ โดยผ่านทางโปรแกรม Zoom หรือ GoogleMeet เป็นต้น
2. นอกเหนือจากการนั่งสมาธิ ควรมีกิจกรรมอื่นๆ เสริม เช่น การกวาดลานวัดเพื่อใช้เป็นการเสริมสร้างสติ
3. การออกกำลังกาย เช่น โยคะก่อนนั่งสมาธิ
4. การเขียนบันทึกประจำวันแนวสติปัฏฐาน 4 เพื่อให้ผู้ปฏิบัติธรรมเกิดความรู้ตัวและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติโดยนำหลักสติปัฏฐาน 4 มาใช้ในการเสริมสร้างสติสำหรับคฤหัสถ์ ผู้วิจัยได้สรุปแนวทาง/กิจกรรมที่พระวิปัสสนาจารย์ชี้แนะ ซึ่งวัดหรือสถานปฏิบัติธรรมทั่วไปสามารถนำไปเผยแพร่ไม่ว่าจะเป็นในสถานที่จริงหรือนั่นการฝึกออนไลน์กับผู้ปฏิบัติเพื่อเอื้อต่อการเสริมสร้างสติ หรือแม้แต่ว่าผู้สนใจที่ไม่มีเวลาไปที่สถานที่จริงก็สามารถนำไปฝึกปฏิบัติได้เองที่บ้านตามอรรถาธิบาย ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 หมวด ดังนี้

1. หมวดกายานุปัสสนา

- ให้ผู้ปฏิบัติเน้นในเรื่องอิริยาบถทั้ง 4 คือ ยืน เดิน นั่ง นอน เพื่อการฝึกสติไม่ให้หลงลืม

2. หมวดเวทนานุปัสสนา

- ให้ตามพิจารณาความรู้สึกหรือตามความเจ็บปวดของร่างกายว่าอาการมีอะไรบ้าง

3. หมวดจิตตานุปัสสนา

- ให้ผู้ปฏิบัติตามพิจารณาอารมณ์ว่าเป็นกุศล/อกุศลหรือเฉยๆ

4. หมวดธัมมานุปัสสนา

- พิจารณาเหตุการณ์รอบตัว โดยใช้โลกธรรม 8 หรือพระไตรลักษณ์ เพื่อให้เห็นความจริงของชีวิตว่า ทุกสิ่งรอบตัวมีเกิดขึ้น ตั้งอยู่ และดับไป

ข้อเสนอแนะเชิงวิจัย

หากมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสติผู้ปฏิบัติธรรมสำหรับคฤหัสถ์ ในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในลักษณะต่อไปนี้

1. ศึกษาการดำเนินวิธีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสติในสถานปฏิบัติธรรมอีกหลายๆแห่งว่ามีแนวทางอย่างไรในการส่งเสริมการสร้างสติ ในยุคฐานวิวิธใหม่โดยเฉพาะในช่วงการเกิดโรคระบาด

2. ศึกษาการนำหลักธรรมหมวดต่างๆ เช่น อิทธิบาท 4 พรหมวิหาร 4 อินทรีย์ 5 หรืออริยมรรคมีองค์ 8 มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันของฆราวาสในยุคฐานวิวิธใหม่ให้เข้ากับภาวะและสถานการณ์ในปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับวิกฤติรอบด้าน ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่เป็นผลพวงมาจากโรคระบาด

3. นำผลการวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมในการเสริมสร้างสติสำหรับฆราวาส เพื่อพิจารณาถึงผลสัมฤทธิ์ในการจัดกิจกรรมของสถานปฏิบัติธรรมต่อไป

บรรณานุกรม

ทิตินา แชมณี. **รูปแบบการเรียนการสอน : ทางเลือกที่หลากหลาย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.

ทิตินา แชมณี. **ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.

พระไตรปิฎก เล่มที่ 10 พระสุตตันตปิฎก. เล่มที่ 2 ทีฆนิกาย มหาวรรค **มหาสติปัฏฐานสูตร**. [ออนไลน์], พระไตรปิฎกฉบับสยามรัฐ.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). **พระธรรมปิฎก พุทธธรรม** (ฉบับเดิม). พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสภา, 2545.

พระพุทธโฆสเถระ. **วิสุทธิมรรค**. แปลโดย สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร). พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: ธนาเพรส. 2548.

พระราชินีโรธาสี คัมภีร์ปัญญาวิศิษฐ์ (เทสก์ เทสรังสี). **ล้นโลกเหลือธรรม (นัยที่สอง)**. กรุงเทพฯ: ธรรมดา, 2556.

พระโสภณมหาเถระ (มหาสีสยาตอ). **มหาสติปัฏฐานสูตรทางสู่พระนิพพาน**. แปลและเรียบเรียงโดย พระคันธสาราภิวงศ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ไทยรายวันการพิมพ์, 2549.

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2539.

_____. “วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย”. ปีที่ 23 ฉบับที่ 3, ปี 2558.

อ.ดร. วราภรณ์ ศรีวิโรจน์. “**หลักการจัดการเรียนรู้**” เอกสารประกอบการสอนรายวิชา 1022230. คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

การฝึกสติ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.thaigoodview.com/library/studentshow> [1 พฤศจิกายน 2563].

กรุงเทพธุรกิจ. (27 พ.ค. 2563). “**New Normal คืออะไร**” [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/882508> [5 กรกฎาคม 2564]. สติ (2 กันยายน 2563).

“**ความหมายของสติ**”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://th.wikipedia.org/wiki/สติ> [1 พฤศจิกายน 2563].

นางสาวชญาณัฐ เรืองจันทร์. **พิพิธภัณฑวิทยาศาสตร์ อพวช**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.nsm.or.th/other-service/669-online-science/knowledge-inventory/sci-vocabulary/sci-vocabulary-science-museum/4557-new-normal.html> [23 ก.พ. 2564]

ปัญญาธิ์ จุลไกรอานิสงส์, พระมหาหรรษา ธมฺมหาโสและพูนสุข มาศรีสร้างสรรค์. **การประยุกต์ใช้สติเพื่อ**

พัฒนาการทำงานอย่างมีสันติสุขของแรงงานฝ่ายผลิต: ศึกษากรณีห้างหุ้นส่วนจำกัดคอนดิเนนตล์นิตติ้ง
[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journal-peace/article/view/115504>
[28 กรกฎาคม 2564].

พานทิพย์ แสงประเสริฐ. ผลของการฝึกสติต่อพฤติกรรมสุขภาพและคุณภาพชีวิต ในผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis> [1 สิงหาคม 2563].

แม่ชีกุลภรณ์ แก้ววิสัย. การปรับพฤติกรรมของสตรีผู้ปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานในสังคมไทยยุคปัจจุบัน.
[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.tci-thaijo.org/index.php/journalpeace/article/download/76616/61557> [1 พฤศจิกายน 2563].

วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์. ปีที่ 16. ฉบับที่ 2. (2020). (เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2563) [ออนไลน์].
แหล่งที่มา: <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JGSR/issue/view/16377> [28 กรกฎาคม 2564].

วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์. ปีที่ 5. ฉบับที่ 2. (2562). (กรกฎาคม – ธันวาคม). [ออนไลน์].
แหล่งที่มา: <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/human/issue/view/14699/> [30 กรกฎาคม 2564].

วัดศิริพงษ์ธรรมนิมิต วิปัสสนา. (4 ก.ย. 2557). คุณประโยชน์ของสติ [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:
<https://m.facebook.com/permalink.php?story> [1 พฤศจิกายน 2563].

แนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ ของครูโรงเรียนบางปะอิน
“ราชานุเคราะห์ 1” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
Guidelines for Developing online Teaching and Learning System of Teachers
in Bang pa-in School “Rachanukroh1” Under the office of Phra Nakhon Si
Ayutthaya Secondary Educational Service Area

นางสาวกัลย์พัตร เสรีชัย*

ผศ.ดร.เกษม แสงนนท์**

พระสุรชัย สุระโย***

วันรับ 16 / เมษายน / 2566

ตรวจสอบ 27 / เมษายน / 2566

ตอบรับ 31 / เมษายน / 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ของครูโรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อศึกษาการใช้ระบบการเรียนการสอนผ่านออนไลน์ของครูโรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา 3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ ของครูโรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ประชากรคือครู 105 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้บริหาร 9 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหาเอกสาร

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ โดยภาพรวมมีความพร้อมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูมีและใช้สัญญาณอินเทอร์เน็ตที่บ้านได้สะดวกและมีประสิทธิภาพ ครูมีและใช้อุปกรณ์สำหรับการเรียนการสอนออนไลน์สะดวกและมีประสิทธิภาพ ครูมีความรู้ ทักษะการออกแบบ และจัดสร้าง

* นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2564.

** อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

*** อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

โครงสร้างรายวิชาตามแผนการจัดการเรียนรู้บทเรียนออนไลน์ได้ ครูมีความรู้และทักษะการประเมินผลผู้เรียน รายวิชาตามแผนการจัดการเรียนรู้บทเรียนออนไลน์ได้ และนักเรียนมีและใช้อินเทอร์เน็ตสะดวกและมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

2. การใช้ระบบการเรียนการสอนออนไลน์ โดยโรงเรียนได้ติดตั้งสัญญาณอินเทอร์เน็ตที่มีความเสถียร มีการพัฒนาระบบ Racha1-online เพื่อใช้เป็นระบบจัดการการเรียนสอนโดยเฉพาะ มีบทเรียน สื่อ และกิจกรรมบนระบบออนไลน์ มีการอบรมและพัฒนาครู มีการตรวจความก้าวหน้าของนักเรียนด้วยการวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

3. แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์สรุปได้ดังต่อไปนี้ 3.1) ด้านความพร้อมของครู นักเรียน และสถานศึกษา โรงเรียนควรติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงที่มีสัญญาณเสถียรภาพและครอบคลุมทุกอาคารเรียน แยกระบบของครูและนักเรียน จัดหาซีพียูให้นักเรียนอย่างน้อย 1 ภาคการศึกษา สนับสนุนอุปกรณ์การเรียนออนไลน์ให้ครูและนักเรียน 3.2) ด้านการออกแบบบทเรียน สื่อ และกิจกรรมบนระบบออนไลน์ ควรจัดอบรมการสร้างและผลิตสื่อการเรียนออนไลน์ ส่งเสริมให้ครูผลิตคลิปวิดีโอด้วยตนเอง ปรับปรุงระบบให้สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าการเรียนของนักเรียนเป็นรายบุคคล 3.3) ด้านเทคนิคและวิธีจัดการเรียนการสอน ครูต้องเปลี่ยนบทบาทโดยคอยให้คำแนะนำ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นความสนใจและความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย 3.4) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียน โรงเรียนควรกำหนดหลักเกณฑ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และมีความยืดหยุ่น เน้นแบบทดสอบแบบตัวเลือก สนับสนุนให้ครูนำผลการวัดและประเมินผลในแต่ละครั้งมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน ปรับปรุงระบบผลการทดสอบให้ใช้ง่ายและสามารถแยกรายห้องได้ ควรมีการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน ผู้ปกครอง ครูผู้สอนในการใช้ระบบของโรงเรียนที่พัฒนาขึ้น เพื่อให้มีประสิทธิภาพและมีประโยชน์แก่ผู้เรียนมากที่สุด

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, การเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์

Abstract

The objectives of this research are: 1) to study the state of online teaching and learning system, 2) to study the use of online teaching and learning system, and 3) to propose guidelines in development of online teaching and learning system for teachers of Bang Pa-in School “Rachanukroh 1” under the Office of Phranakhon Si Ayutthaya Secondary Educational Service Area. The mixed research methodology was used in the study. The data were collected from 105 teachers by questionnaire and from 5 experts by interviews and then analyzed by mean, standard deviation and content analysis. The research results indicated that:

1. The state of online teaching and learning system of teachers in Bang Pa-in School “Rachanukroh 1” under the Office of Phranakhon Si Ayutthaya Secondary Educational Service

Area was at a high level totally. In descending order, the highest was on the internet service and instrument, followed by knowledge and skills in teaching design of the teachers, online teaching and learning evaluation on school platform, and internet stability and internet accessing respectively.

2. The use of online teaching and learning system of teachers in Bang Pa-in School “Rachanukroh 1” under the Office of Phranakhon Si Ayutthaya Secondary Educational Service Area in total was at a high level. In details, the highest was on lesson design, followed by media and teaching and learning activities, measurement and evaluation, teaching techniques and methods, and readiness of teachers, students and school respectively.

3. The guidelines in development of online teaching and learning system for teachers of Bang Pa-in School “Rachanukroh 1” under the Office of Phranakhon Si Ayutthaya Secondary Educational Service Area can be concluded as follows: (1) In the readiness of teachers, students and school, the school should provide stable internet signal in every school building for teachers and students, internet SIM cards and instruments to students for free or borrowing; (2) In designing teaching and learning activity, media and online media producing, teachers should be supported to create and produce their own media instead of using merchandise products and the Racha1-online of the school should be improved for monitoring the progress of students individually; (3) In teaching techniques and methods, teachers have to change their role to advisors and guides on the side for students; and (4) In measurement and evaluation, the criteria of measurement and evaluation should be adjusted suitable to the new normal situation and comfortable in use.

Keywords: Development Guidelines, Online Teaching and Learning

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560–2579 ได้บัญญัติให้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ

และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีสังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตโดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา เศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560- 2579, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.lampang.go.th/public60/EducationPlan2.pdf>, [มีนาคม 2564].)

ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแบบก้าวกระโดดที่ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลก การปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิวัติอุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การพัฒนาอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ ในโลกต้องเผชิญกับระบบเศรษฐกิจโลกที่มีการแข่งขันอย่างเสรีและไร้พรมแดนอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ความท้าทายใหม่ในกระแสโลกาภิวัตน์รอบใหม่ของโลกคือ การก้าวเข้าสู่ยุคอินเทอร์เน็ตในทุกสิ่ง (Internet of things) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ซึ่งอุปกรณ์ต่าง ๆ มีโปรแกรมใช้ร่วมกับคอมพิวเตอร์ รวมถึงโทรศัพท์เคลื่อนที่ ซึ่งมนุษย์สามารถพกพาติดตัวไปด้วยตลอดเวลา ส่งผลให้ปริมาณการใช้อินเทอร์เน็ตเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็วเห็นได้จากจำนวนผู้ใช้อินเทอร์เน็ตเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 50 ของประเทศในแถบเอเชียการปฏิวัติดิจิทัลส่งผลให้การเคลื่อนย้ายตลาดทุนและตลาดเงินเป็นไปอย่างเสรีและรวดเร็วและทำให้ตลาดเงินของโลกมีความเชื่อมโยงกันเสมือนหนึ่งเป็นตลาดเดียวกัน (One World One Market) การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคีในระดับภูมิภาคและระดับโลก เพื่อขยายตลาดการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศส่งผลให้เกิดระบบการค้าเสรีและการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น รูปแบบการค้ามีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไปสู่การค้าผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ผู้ซื้อและผู้ขายไม่จำเป็นต้องพบกัน

การจัดการศึกษาในปัจจุบันได้มีการนำนวัตกรรมการศึกษามาใช้เพื่อเพิ่มทางเลือกในการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนในยุคโลกาภิวัตน์ ให้มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลและข่าวสาร มีรูปแบบวิธีการเรียนการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลมากขึ้น กระบวนการเรียนการสอนเปลี่ยนบทบาทของครูจากการเป็นผู้ให้ผู้ถ่ายทอด มาเป็นผู้ออกแบบการศึกษาเพื่อพัฒนาคนที่มีความแตกต่างกัน การเรียนการสอนไม่จำกัดอยู่เฉพาะในห้องเรียนและภายในสถาบันการศึกษาอีกต่อไป นักเรียนเรียนที่บ้านมาทำการบ้านที่โรงเรียน เป็นห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ของครูโรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ของครูโรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาการใช้ระบบการเรียนการสอนผ่านออนไลน์ของครูโรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ ของครูโรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ ของครูโรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยแบบผสมระหว่างงานวิจัยเชิงปริมาณและงานวิจัยสนับสนุนเชิงคุณภาพ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากครูโรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 105 คน และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำข้อมูลสัมภาษณ์มาสนับสนุนเชิงปริมาณ จำนวน 9 คน

ประชากร

ประชากรที่ให้ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ครูโรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1”

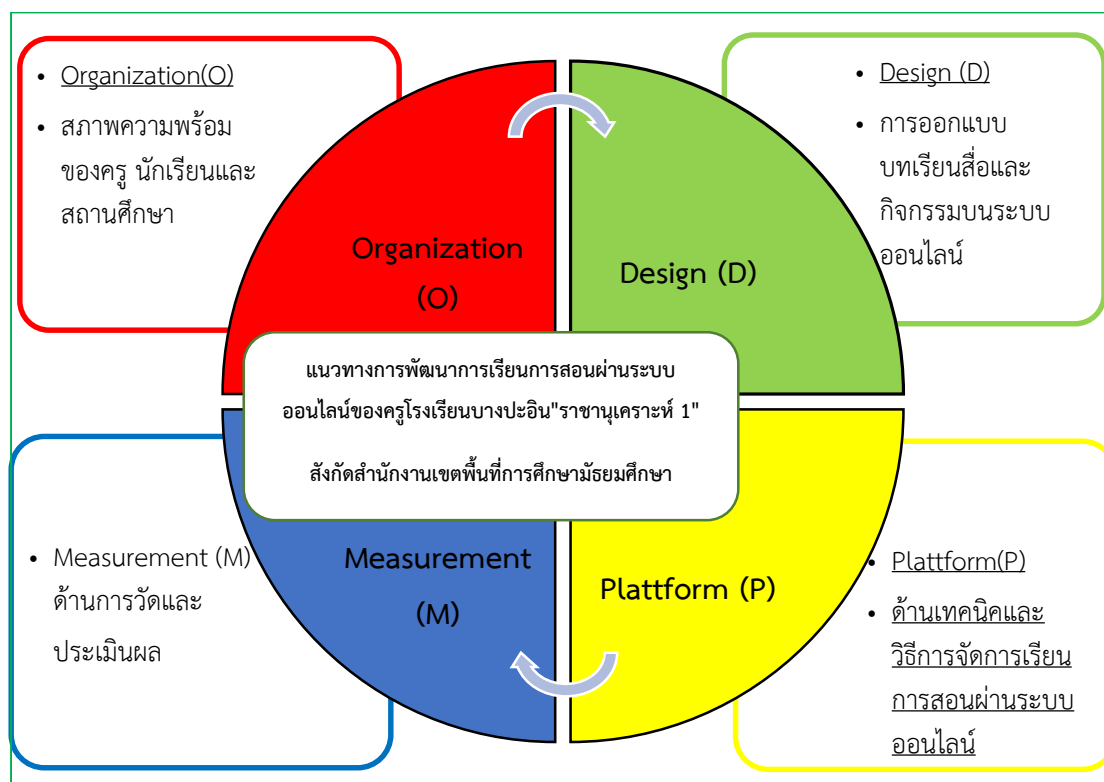
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาจำนวน 105 คน และผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ (ครูโรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” บุคลากร, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.racha1.ac.th/personnel.php> [1 ธันวาคม 2564].) จำนวน 9 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพ จำนวน 9 คน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Depth Interview) แบบเจาะลึกรายบุคคล (Individual depth interview)

องค์ความรู้จากการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ของครูโรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ความรู้ได้ดังภาพที่ 4.1

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากร โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลแบบสอบถามประกอบด้วย กลุ่มประชากรข้อมูลเชิงปริมาณเป็นครู จำนวน 105 คน และผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการให้ข้อมูลสัมภาษณ์ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คนรองผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คนและครูผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการจำนวน 7 คน และได้รับคืนกลับเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์จำนวน 105 คน จากกลุ่มประชากร ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้



จากภาพที่ 4.1 องค์ความรู้จากการวิจัย ODPM Model

ที่มา: นางสาวกัลย์พัทธ์ เสรีชัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ของครูโรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของครูโรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ครูโรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 105 คน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การสอน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้ มีครูชาย จำนวน 33 คน ครูหญิง จำนวน 72 คน ครูมีอายุ 20-30 ปี จำนวน 46 คน ครูมีอายุ 31-40 ปี จำนวน 30 คน ครูมีอายุ 41-50 ปี จำนวน 13 คน และครูมีอายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 16 คน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 79 คน การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 25 คน และการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน 12 คน ตำแหน่งครู คศ.1 จำนวน 57 คน ตำแหน่งครู คศ.2 จำนวน 17 คน ตำแหน่งครู คศ.3 จำนวน 14 คน ตำแหน่งครูอัตราจ้าง จำนวน 5 คน มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี จำนวน 51 คน ประสบการณ์

ทำงาน 1-5 ปี จำนวน 51 คน มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี จำนวน 31 คน มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี จำนวน 6 คน มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปี จำนวน 17 คน และไม่มีครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ จำนวน 12 คน ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย จำนวน 9 คน ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจำนวน 23 คน ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน 18 คน ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ จำนวน 15 คน ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ จำนวน 8 คน ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา จำนวน 8 คน ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ จำนวน 8 คน และครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สนับสนุนการสอน จำนวน 4 คน

2. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ของครูโรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

โดยภาพรวมทุกด้าน ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการออกแบบบทเรียน สื่อและกิจกรรมบนระบบออนไลน์ ด้านการวัดประเมินผลการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ ด้านเทคนิคและวิธีการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ และด้านสภาพความพร้อมของครู นักเรียนและสถานศึกษา ตามลำดับความสำคัญของการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ของครูโรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีดังต่อไปนี้

3. ด้านการออกแบบบทเรียน สื่อและกิจกรรมบนระบบออนไลน์ ครูมีความคิดเห็นต่อการออกแบบบทเรียน สื่อและกิจกรรมบนระบบออนไลน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บทเรียนออนไลน์มีการพัฒนาให้เข้าใจง่ายต่อการเรียนผ่านระบบออนไลน์อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ บทเรียนออนไลน์มีการจัดองค์ประกอบทางศิลปะมีความเหมาะสม สะดุดตา น่าสนใจ น่าติดตาม บทเรียนออนไลน์มีคำแนะนำในการเรียนรู้เหมาะสม เข้าใจง่าย การให้ข้อมูลป้อนกลับหรือให้ความช่วยเหลือเหมาะสมตามความจำเป็นที่เอื้อให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์และแก้ปัญหา บทเรียนได้รับการออกแบบให้ผู้เรียนค้นหาเนื้อหาได้ง่ายและตรงตามความต้องการ เนื้อหามีความกะทัดรัด ชัดเจน เป็นลำดับขั้นง่ายต่อการทำความเข้าใจ เชื่อมโยงความรู้เดิมกับ ความรู้ใหม่ บทเรียนออนไลน์มีเนื้อหาสาระที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีเนื้อหาและสารสนเทศที่เพียงพอสำหรับการทำความเข้าใจและการค้นหาคำตอบ บทเรียนออนไลน์มีความยืดหยุ่น สนองความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้เรียนสามารถควบคุมลำดับเนื้อหา ลำดับการเรียนรู้ได้ และบทเรียนออนไลน์ออกแบบสอดคล้องกับหลักสูตรตามระดับชั้นเรียนของนักเรียน ตามลำดับความสำคัญด้านการออกแบบบทเรียน สื่อและกิจกรรมบนระบบออนไลน์

4. ด้านการวัดประเมินผลการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ ครูมีความคิดเห็นต่อการวัดประเมินผลการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูมีการวัดและประเมินผลการคิดเชิงวิพากษ์และการคิดแก้ปัญหาของผู้เรียนในสถานการณ์ต่างๆในรายวิชาที่สอน ครูมีการวัดและประเมินผลความสามารถในการปรับตัวของผู้เรียนในเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่างๆในรายวิชาที่สอน ครูมีการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการวัดและ

ประเมินผลในรายวิชาที่สอน ครูมีการวัดและประเมินผลการใช้สารสนเทศและเทคโนโลยีของผู้เรียนในรายวิชาที่สอน ครูกำหนดงาน/ชิ้นงานที่สอดคล้องกับการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ ครูกำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ ครูมีการวัดและประเมินผลการเข้าถึงสื่อและการใช้สื่ออย่างสร้างสรรค์ของผู้เรียนในรายวิชาที่สอน ครูใช้เทคนิควิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสำหรับการวัดและประเมินผลผ่านระบบออนไลน์ ครูมีการวัดและประเมินผลความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการสร้างผลงานหรือนวัตกรรมใหม่ๆของผู้เรียน และครูมีการวัดและประเมินผลความรับผิดชอบของผู้เรียนในรายวิชาที่สอน ตามลำดับความสำคัญด้านการวัดประเมินผลการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์

5. ด้านเทคนิคและวิธีการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ ครูมีความคิดเห็นต่อด้านเทคนิคและวิธีการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูมีการใช้เครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ที่หลากหลายทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและอยากเรียนรู้มากยิ่งขึ้น เช่น สื่อออนไลน์/เกมส์ ครูมีห้องเรียนสำหรับการสอนแบบออนไลน์ มีเนื้อหาสาระการเรียนรู้ครบถ้วน ผู้เรียนได้รับความรู้เพิ่มขึ้นจากการเรียนแบบออนไลน์ ครูออกแบบห้องเรียน/วิธีการสอน ช่วยส่งเสริมทักษะการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารของผู้เรียน ครูมีห้องเรียนสำหรับการสอนแบบออนไลน์สามารถแสดงผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและสนับสนุนให้มีการพัฒนาตามสภาพจริง ครูให้ข้อมูลชี้แนะ แหล่งเรียนรู้ด้วยตนเองแบบออนไลน์ ครูจัดบรรยากาศในการเรียนแบบออนไลน์เน้นความร่วมมือสนับสนุนให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นและกระบวนการคิดของผู้เรียน ครูจัดห้องเรียนสำหรับการสอนแบบออนไลน์ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา ครูมีเทคนิคและวิธีการถ่ายทอดความรู้ของครูผู้สอนเริ่มจากง่ายไปหายากช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ เข้าใจเนื้อหาและสามารถปฏิบัติงานได้ ครูมีความรู้และทักษะการออกแบบสื่อการสอนออนไลน์แบบสอนสด (LIVE) ด้วยห้องเรียนออนไลน์บนแพลตฟอร์มหรือแพลตฟอร์มอื่น และครูมีการนำเข้าสู่บทเรียนมีความน่าสนใจ ช่วยให้ผู้เรียนรู้จักประสงค์ของการเรียนตามลำดับความสำคัญด้านเทคนิคและวิธีการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์

6. ด้านสภาพความพร้อมของครู นักเรียนและสถานศึกษา ครูมีความคิดเห็นต่อด้านสภาพความพร้อมของครู นักเรียนและสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูมีและใช้สัญญาณอินเทอร์เน็ตที่บ้าน (Home Internet) ได้สะดวกและมีประสิทธิภาพ ครูมีและใช้อุปกรณ์สำหรับการเรียนการสอนออนไลน์ที่บ้านได้สะดวกและมีประสิทธิภาพ ครูมีความรู้และทักษะการออกแบบและจัดสร้างโครงสร้างรายวิชาตามแผนการจัดการเรียนรู้บทเรียนออนไลน์บนแพลตฟอร์มโรงเรียน ครูมีความรู้และทักษะการประเมินผลผู้เรียนรายวิชาตามแผนการจัดการเรียนรู้บทเรียนออนไลน์บนแพลตฟอร์มโรงเรียน ครูมีความรู้และทักษะการออกแบบและจัดสร้างแบบทดสอบรายวิชาตามแผนการจัดการเรียนรู้บทเรียนออนไลน์บนแพลตฟอร์มโรงเรียน ครูมีความรู้และทักษะการออกแบบและจัดสร้างสื่อดิจิทัลรายวิชาตามแผนการจัดการเรียนรู้บทเรียนออนไลน์บนแพลตฟอร์มโรงเรียน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการสนับสนุนอุปกรณ์การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของนักเรียนบนแพลตฟอร์ม”Racha1-online.school ครูมีและใช้อุปกรณ์สำหรับการเรียนการสอนออนไลน์ที่โรงเรียนได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ โรงเรียน

สนับสนุนและจัดหาอุปกรณ์สำหรับครูและนักเรียนในการเรียนการสอนออนไลน์อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ นักเรียนมีและใช้อุปกรณ์ในการเรียนออนไลน์ที่บ้านได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ นักเรียนมีและใช้อุปกรณ์สำหรับการเรียนการสอนออนไลน์ที่โรงเรียนได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ นักเรียนมีและใช้สัญญาณอินเทอร์เน็ตที่บ้านได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ โรงเรียนสนับสนุนและจัดบริการอินเทอร์เน็ตสำหรับครูและนักเรียนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ครูมีและใช้สัญญาณอินเทอร์เน็ตที่โรงเรียนได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ และนักเรียนมีและใช้สัญญาณอินเทอร์เน็ตที่โรงเรียนได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ ตามลำดับความสำคัญด้านสภาพความพร้อมของครู นักเรียนและสถานศึกษา

แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ของครูโรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

1. ด้านสภาพความพร้อมของครู นักเรียนและสถานศึกษา โรงเรียนควรสนับสนุนอินเทอร์เน็ตให้สัญญาณครอบคลุมทุกอาคารเรียน โรงเรียนควรติดตั้งสัญญาณอินเทอร์เน็ต(Wi-Fi) ของนักเรียนโดยเฉพาะ Wi-Fi นักเรียนกับครูควรแยกจากกันเพื่อความเสถียรของสัญญาณอินเทอร์เน็ต โรงเรียนควรมีอินเทอร์เน็ตซิมฟรีให้นักเรียนเรียนออนไลน์อย่างน้อย 1 ภาควิชาเรียนในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา-2019 และโรงเรียนควรสนับสนุนอุปกรณ์การเรียนออนไลน์ เช่น คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ หรือแท็บเล็ต หรือให้นักเรียนยืมเรียน

2. ด้านการออกแบบบทเรียน สื่อและกิจกรรมบนระบบออนไลน์ จัดอบรมการสร้างและผลิตสื่อการเรียนการสอนออนไลน์ สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูผลิตคลิปวิดีโอที่เกิดจากการจัดทำด้วยตนเองมากกว่านำเข้ามาจากแหล่งอื่น และพัฒนาประสิทธิภาพของแพลตฟอร์ม Racha1.online ให้สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนว่าเรียนออนไลน์ได้กี่เปอร์เซ็นต์เป็นรายบุคคล

3. ด้านเทคนิคและวิธีการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ ครูผู้สอนต้องเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เป็นครูที่คอยให้คำแนะนำ มีหน้าที่กำกับติดตามและประเมินผลการเรียนของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง และครูต้องติดตามการทำงานผ่านระบบไลน์ เป็นประจำ มีการอัปเดตคะแนนของผู้เรียนอยู่เสมอเพื่อเป็นการกระตุ้นความสนใจและความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

4. ด้านการวัดประเมินผลการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ โรงเรียนออกแบบเกณฑ์การวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับสถานการณ์และมีความยืดหยุ่นวัดและประเมินผลตัวชี้วัดที่ต้องรู้ก่อน แนวทางวัดและประเมินผลแบบออนไลน์ควรเน้นเป็นการแบบทดสอบแบบตัวเลือก โรงเรียนสนับสนุนให้ครูนำผลการวัดและประเมินผลในแต่ละครั้งมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนออนไลน์ ปรับปรุงประสิทธิภาพระบบบอกคะแนนผลการทดสอบของนักเรียนให้ใช้งานได้ง่ายและสามารถแยกรายห้องได้ และควรมีการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน ผู้ปกครอง ครูผู้สอน ในการใช้แพลตฟอร์ม เพื่อเป็นการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนมากที่สุด

อภิปรายผล

แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ของครูโรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีประเด็นนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาด้านสภาพความพร้อมของครู นักเรียนและสถานศึกษาโรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า ในภาพรวม ครูมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากและทุกข้ออยู่ในระดับมาก ด้านความพร้อมของครูผู้สอนผู้บริหารมีการประชุมเพื่อวิเคราะห์สภาพบริบทของโรงเรียน และคาดการณ์แนวโน้มการศึกษาที่จะเกิดขึ้น มีการสำรวจการออกแบบเรียนการสอนและสื่อที่ครูผู้สอนใช้ในการจัดการเรียนการสอนก่อนการพัฒนา ครูทุกคนเข้ารับการอบรมพัฒนาการจัดทำบทเรียนออนไลน์ หลักสูตร “การสร้างหน่วยการเรียนรู้อัจฉริยะ 4.0 และการจัดการเรียนการสอนศตวรรษที่ 21 ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน ครูทุกคนร่วมกันออกแบบสื่อ นวัตกรรมที่เหมาะสมกับรายวิชาของตน สอดคล้อง กับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2560) มาจัดทำเป็น คลังสื่อบทเรียนออนไลน์ ผ่านแพลตฟอร์ม Racha1-online ครูผู้สอนต้องเปลี่ยนแปลงสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ คือครูทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาตนได้เต็มศักยภาพโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือช่วย ต้องสร้างสมรรถนะให้เกิดขึ้นในตัวนักเรียน (สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1”, 6 ธันวาคม 2564.) นอกจากนี้ โรงเรียนได้สนับสนุนและจัดหาอุปกรณ์สำหรับครูและนักเรียนในการเรียนการสอนออนไลน์ที่บ้านและโรงเรียนอย่างทั่วถึง จัดบริการอินเทอร์เน็ตสำหรับนักเรียนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพเนื่องจากผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญของการเรียนออนไลน์ที่บ้านบนแพลตฟอร์ม”Racha1-online.school ทำให้โรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” เป็น “1 โรงเรียน 2 ระบบซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของประกอบ คุปรัตน์ ได้ให้ความหมายของ LMS ว่าเป็นระบบจัดการเรียนการสอนออนไลน์ หรือ e-Learning เป็นซอฟต์แวร์ที่ช่วยในระบบจัดการห้องเรียนเสมือน ทำให้สถาบันการศึกษาหรือแหล่งจัดการเรียนการสอนสามารถให้ผู้เรียนได้มี Login และ Password เพื่อมีสิทธิเข้าเรียน สามารถจัดการเลือกสรรรายวิชาที่จะเรียน มีบันทึกเกี่ยวกับเวลาและข้อมูลการเข้าเรียนและการทำรายงานผลให้กับระบบการศึกษา ระบบการจัดการเรียนรู้ (LMS: Learning Management System) สอดคล้องกับกิตติพงษ์ พุ่มพวง ได้ให้ความหมาย LMS ว่าเป็นระบบจัดการเรียนการสอนผ่าน เครือข่ายมีเครื่องมือและส่วนประกอบที่สำคัญสำหรับผู้สอน ผู้เรียนและผู้ดูแลระบบ ได้แก่ ระบบจัดการ รายวิชา ระบบจัดการสร้างเนื้อหา ระบบบริหารจัดการผู้เรียน ระบบส่วนการจัดการข้อมูลบทเรียน และ 10 ระบบเครื่องมือช่วยจัดการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ และจัดกระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ การสื่อสาร Chat email Web board การเข้าใช้ การเก็บข้อมูลและการรายงานผล และยังสอดคล้องกับชัยรัตน์ ไชยพจน์พานิช ได้ให้ความหมายของ LMS ว่าเป็นซอฟต์แวร์บริหารจัดการรายวิชาที่ รวบรวมเครื่องมือ ซึ่งออกแบบไว้เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้งาน ในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อช่วยสนับสนุนผู้ใช้งาน 4 กลุ่ม คือ ผู้เรียน (Student) ผู้สอน (Instructor) เจ้าหน้าที่ทะเบียน (Registration)และผู้ดูแลระบบ

(Administrator) ซึ่งเครื่องมือและระดับขงสิทธิในการเข้าใช้ที่จัดหาไว้ให้จะมีความแตกต่างกันไปตามแต่การใช้งานของแต่ละกลุ่ม ดังนั้นสรุปได้ว่า Learning Management System หรือ LMS เป็นระบบการจัดการเกี่ยวกับ การบริหารการเรียนการสอนในรูปแบบ e-Learning เพื่อจัดการกับการใช้คอร์สแวร์ (Courseware) ใน รายวิชาต่าง ๆ ระหว่างผู้สอน (Instructors) ผู้เรียน (Learners) และผู้ดูแลระบบ (Administrator) โดยออกแบบระบบเพื่อเป็นซอฟต์แวร์ที่ทำหน้าที่บริหารจัดการการเรียนการสอนผ่านเว็บ จะประกอบด้วยเครื่องมืออำนวยความสะดวก เช่น โปรแกรมจะทำหน้าที่ตรวจสอบการเข้ามาใช้บทเรียน เนื้อหา กิจกรรมต่าง ๆ ตารางเรียน ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ห้องสนทนา กระดานถามตอบ การทำแบบทดสอบ เป็นต้น และ องค์ประกอบที่สำคัญ คือ การเก็บบันทึกข้อมูลกิจกรรมการเรียนของผู้เรียนไว้นในระบบเพื่อผู้สอนสามารถ นำไปวิเคราะห์ติดตามและประเมินผลการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชัยรัตน์ ไชยพจน์พานิช ทฤษฎีและวิจัยทางเทคโนโลยีทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.), รายงานการวิจัย, แหล่งที่มา ออนไลน์ <http://www.ska2.go.th/reis/data/research.>)

2. ผลการศึกษาด้านการออกแบบบทเรียน สื่อและกิจกรรมบนระบบออนไลน์ ของครูโรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า ในภาพรวมครูมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากและทุกข้ออยู่ในระดับมาก การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” จึงมีใช้รูปแบบการเรียนแบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) โดยใช้แพลตฟอร์ม Racha1-Online เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนมีการดำเนินการดังนี้ 1. สำรวจปัญหาและความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง ครู ชุมชนที่เกี่ยวข้อง 2. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันวางแผน ออกแบบแพลตฟอร์มที่ใช้การเรียนการสอน ร่วมกับบริษัทเขียนโปรแกรม 3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการ 4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน 5. ครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการจัดทำบทเรียนบนแพลตฟอร์ม Racha1-online ทุกรายวิชา (สัมภาษณ์ รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ โรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1”, 7 ธันวาคม 2564.) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพิชิต ตรีวิทย์รัตน์ และวรรณ ตรีวิทย์รัตน์ ได้สร้างนวัตกรรมจัดการเรียนการสอน ระบบอีเลิร์นนิ่งแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ เพื่อลดปัญหาจากการพึ่งพาของผู้สอน ผู้ออกแบบสื่อการสอนและผู้บริหาร ซึ่งปัญหาที่เกิดจากระบบอีเลิร์นนิ่งในอดีต คือ ผู้สอนไม่เข้าใจในระบบการทำงานของอีเลิร์นนิ่ง ขาดความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีขาดแคลนอุปกรณ์ทางคอมพิวเตอร์หรือผู้สอนมีภาระงานมาก เป็นต้น และปัญหาเรื่องของบุคลากรผู้ดูแลระบบ ผู้บริหารที่ไม่ทราบถึงองค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอน หรือการไม่สนับสนุนงบประมาณการขาดที่ปรึกษา นักศึกษาไม่สนใจศึกษาเพิ่มเติม เป็นต้น ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความล้มเหลวของระบบอีเลิร์นนิ่ง ดังนั้นจากจากปัญหาต่าง ๆ งานวิจัยนี้ทำการเพิ่มศักยภาพของผู้สอนการติดต่อประสานงาน การตรวจสอบระบบเครือข่าย การออกแบบสื่อการสอน การออกแบบบททดสอบ การสร้างสื่อการเรียน การจัดเตรียมผู้ช่วย เพื่อลดปัญหาการพึ่งพาศาบุคลากรด้านต่างๆ และเพื่อให้ระบบอีเลิร์นนิ่งเป็นประโยชน์ เป็นทางเลือกใหม่สำหรับการเรียนการสอนมากขึ้น (พิชิต ตรีวิทย์รัตน์ และ วรรณ ตรีวิทย์รัตน์, นวัตกรรมจัดการ เรียนการสอนระบบอีเลิร์นนิ่งแบบ

จุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One Stop eLearning Management Innovation),การประชุมวิชาการระดับชาติด้านอิเล็กทรอนิกส์ บัณฑิตวิทยาลัย (One Stop eLearning Management Innovation) ผลการศึกษายังสอดคล้องกับผลการวิจัยของปิยนุช วรบุตร, สมชาย ปราการเจริญ ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการบริหารการเรียนการสอนออนไลน์ กรณีศึกษาคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ สจพ. งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการการเรียนการสอนออนไลน์ ที่อำนวยความสะดวกช่วยเหลือนักเรียน ครู อาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนออนไลน์ ให้มีระบบบริหารจัดการการเรียนที่ดี โดยได้รวบรวมเครื่องมือซึ่งออกแบบไว้เพื่อความสะดวกแก่ผู้ใช้ในการจัดการกับการเรียนการสอนออนไลน์ โดยมีการแสดงผลผ่านทางบราวเซอร์ (Browser) เช่น Netscape, Internet Explorer ซึ่งมีลักษณะเป็น GUI ในการติดต่อกับผู้ใช้ ซึ่งระบบที่พัฒนาขึ้น มีการแบ่งผู้ใช้งานออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ นักศึกษา อาจารย์ และผู้บริหารระบบ ซึ่งเครื่องมือและระดับสิทธิ์ในการเข้ามีความแตกต่างกันตามการใช้งาน เครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบระบบเป็นแบบ White box testing และประเมินผลการทำงานของระบบโดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ใช้งาน โดยแบ่งการประเมินเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การประเมินประสิทธิภาพของระบบ พบว่ามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง และการประเมินเปรียบเทียบระบบงานที่พัฒนาขึ้นมากับระบบงานเดิมที่ไม่ใช้คอมพิวเตอร์ พบว่าระบบที่พัฒนามีผลการทำงานที่ดีกว่าระบบงานเดิมที่ไม่ใช้คอมพิวเตอร์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ปิยนุช วรบุตร, สมชาย ปราการเจริญ, การพัฒนาระบบการบริหารการเรียนการสอนออนไลน์ กรณีศึกษาคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ สจพ., แหล่งที่มา ออนไลน์, Information Technology Journal; Vol. 1 No. 1 (2005): มกราคม-มิถุนายน 2548; 8-14) ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับหัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการให้สัมภาษณ์ว่า ด้านระบบและการออกแบบบทเรียนออนไลน์ มีการดำเนินการดังนี้ 1. สำรวจการออกแบบเรียนการสอนและสื่อที่ครูผู้สอนใช้ในการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันที่สามารถปฏิบัติได้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ซึ่งสื่อเทคโนโลยีที่ใช้มีทั้งสื่อสิ่งพิมพ์ เช่น ใบงาน ใบความรู้ เอกสารประกอบการเรียน Pop-up รวมถึงมีการนำสื่อ แอปพลิเคชัน และเทคโนโลยี ที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนอย่างหลากหลาย เช่น สื่อคลิป VDO Flashcard Kahoot Quizizz Google Earth เป็นต้น 2. ครูทุกคนเข้ารับการอบรมพัฒนาการจัดทำบทเรียนออนไลน์ หลักสูตร “การสร้างหน่วยการเรียนรู้ อัจฉริยะ 4.0 และการจัดการเรียนการสอนศตวรรษที่ 21 ด้วยสมรรถนะดิจิทัลแพลตฟอร์มการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย” จาก ดร.สุรัตน์ ยุทธเสรี 3. ครูทุกคนร่วมกันออกแบบสื่อ นวัตกรรมที่เหมาะสมกับรายวิชาของตนสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2560) มาจัดทำเป็นคลังสื่อบทเรียนออนไลน์ ผ่านแพลตฟอร์ม Racha1-online ทำให้โรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” เป็น “1 โรงเรียน 2 ระบบ” ภายในคลังสื่อ แพลตฟอร์ม Racha1-online จะประกอบไปด้วย “บทเรียนออนไลน์” ที่ทำให้นักเรียนสามารถเข้าไปเลือกเรียนได้ตามความต้องการ ไม่น้อยกว่า 500 รายวิชา จากทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ “ประชุมห้องเรียน” ช่วยให้ครูและนักเรียนสามารถสื่อสารโต้ตอบได้ทันที (สัมภาษณ์ หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ โรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1”, 8 ธันวาคม 2564.)

3. ผลการศึกษาด้านเทคนิคและวิธีการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ของครู

โรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา พบว่า ในภาพรวม ครูมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากและทุกข้ออยู่ในระดับมาก

โรงเรียนได้นำรูปแบบการเรียนการสอนด้วยแพลตฟอร์ม Racha1- online จัดควบคุมกับการเรียนการสอนแบบปกติ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) ซึ่งสอดคล้องกับสูตรศักดิ์ ปาเฮ ได้กล่าวถึงห้องเรียนกลับทาง (Flipped Classroom) เป็นการสอนโดยที่นักเรียนจะได้เรียนรู้ด้วยตัวเองจากที่บ้าน จากสื่อวีดิทัศน์ (Video) ของศึกษานอกห้องเรียน ส่วนการเรียนในห้องเรียนปกตินั้นจะเป็นการเรียนแบบสืบค้นคว้าหาความรู้ที่ได้รับร่วมกันกับเพื่อนในห้องเรียน โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้คอยให้ความช่วยเหลือและแนะนำ (สูตรศักดิ์ ปาเฮ, ห้องเรียนกลับทาง : ห้องเรียนมิติใหม่ในศตวรรษที่ 21, การประชุมผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2, 2556), หน้า 1-16.) ซึ่งสอดคล้องกับปิยะวดี พงษ์สวัสดิ์ และ พัลลภ พิริยะสุรวงศ์ ได้กล่าวถึงห้องเรียน กลับด้าน เป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่มีการบรรยายในชั้นเรียนและการบ้านนั้นจะสลับที่กัน โดยให้นักเรียนวางแผนและควบคุมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านทางสื่อการเรียนรู้จากภายนอกชั้นเรียน และนำผลการเรียนรู้มานำเสนอ พร้อมอภิปรายและทำกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ ร่วมกันในห้องเรียน โดยมีครู คอยให้คำปรึกษา (ปิยะวดี พงษ์สวัสดิ์ และพัลลภ พิริยะสุรวงศ์, ห้องเรียนกลับด้านโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน, (ครุศาสตร์ อุทสากรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2558), หน้า 228-229.) และยังสอดคล้องกับDavies, Dean and Ball ได้กล่าวถึงห้องเรียนกลับด้านเป็นการแทนที่จะทำการบ้านหลังเลิกเรียนเปลี่ยนเป็นทำการบ้านในเวลาเรียน พร้อมกับอาจารย์ผู้ฝึกสอนเวลาเรียนจะได้รับการทุ่มเทให้กับการฝึกฝนการกำหนดเป้าหมายและกิจกรรมที่ออกแบบมาเพื่อส่งเสริมทักษะการคิด สรุปได้ว่า การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) นั้นเป็นการจัดการเรียนรู้แบบให้จริง นักเรียนจะได้ศึกษาดูด้วยตนเองจากนอกห้องเรียน ซึ่งการศึกษาจากนอกห้องเรียนนั้นสามารถเรียนรู้ได้หลากหลายรูปแบบ รวมทั้งยังไม่เป็นการบังคับให้นักเรียนต้องทำ แต่เป็นความรับผิดชอบของตัวนักเรียนเอง พร้อมทั้งจะเรียนรู้จึงจะศึกษาเมื่อใดก็ได้ อีกทั้งยัง ช่วยให้นักเรียนที่เข้าใจหรือ อาจจะเรียนไม่ทันเพื่อน จะได้กรอกกลับเมื่อใดก็ได้ นอกจากนี้การ เรียนรู้ด้วยตนเองนอกห้องเรียนจะช่วยฝึกความมีวินัยในตนเองอีกด้วย เมื่อไหร่ที่นักเรียนเกิดข้อสงสัย ในการเรียนรู้นอกห้องเรียนนั้น นักเรียนก็สามารถนำปัญหาหรือคำถามนั้นมาถามครูในห้องเรียนได้ ส่วนการเรียนในห้องเรียนจะเป็นการหาข้อสรุปร่วมกัน อภิปรายร่วมกัน และทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน โดยที่ครูจะเป็นเพียงแค่ผู้ที่ให้คำแนะนำเท่านั้น (R.S. Davies, D.L. Dean, Nick Ball (2013), "Flipping the classroom and instructional technology integration in a college-level information systems spreadsheet course", Educational Technology Research and Development (ETR&D), 61:4, pp. 563-580.) แพลตฟอร์ม Racha1-online ทำให้โรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” เป็น “1 โรงเรียน 2 ระบบ” (โรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1”, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.racha1.ac.th/> [23 มิถุนายน 2564].) โดยเริ่มเปิดใช้ระบบ Racha1-online กับนักเรียนตั้งแต่ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 มีการอบรมให้ความรู้แก่นักเรียนในการเข้าถึงสื่อดิจิทัลที่โรงเรียนได้พัฒนาขึ้น เพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองพัฒนาตนให้เต็มตามศักยภาพ เมื่อนักเรียน

เรียนรู้แบบ Online ให้นักเรียนศึกษาเนื้อหาสาระบทเรียนออนไลน์ และครูมอบหมายงานผ่านแพลตฟอร์มดังกล่าว และเมื่อนักเรียนมาโรงเรียนแบบ On-site ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับบทเรียนออนไลน์ โดยนำงานที่ได้รับมอบหมายหรือใบงานหรือแบบฝึกทักษะ ตลอดจนเพิ่มความเข้มข้นของแบบฝึกทักษะมาปฏิบัติในชั้นเรียน นักเรียนสามารถบริหารเวลาเรียนได้ตามความสะดวก เข้าถึงสื่อวัตกรรมการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์ม Racha1-online ได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime Any Repetition) และเป็นการช่วยเหลือให้นักเรียนที่เรียนไม่เข้าใจให้สามารถกลับมาทบทวนในบทเรียนได้ใหม่ ส่วนนักเรียนที่มีความสามารถและความพร้อมในการเรียน จะสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของตนตามศักยภาพ ผ่านเครื่องมือสื่อสารที่หลากหลาย เช่น คอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต สมาร์ทโฟน เป็นต้น อีกทั้งยังสามารถเรียนบทเรียนอื่นที่ไม่ได้อยู่ในตารางเรียนได้ตามความสนใจ (สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1”, 6 ธันวาคม 2564.)

4. ผลการศึกษาด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ของครู โรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่าในภาพรวมครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและทุกข้ออยู่ในระดับมาก ครูมีการวัดและประเมินผลการคิดเชิงวิพากษ์และการคิดแก้ปัญหาของผู้เรียนในสถานการณ์ต่างๆ ครูมีการวัดและประเมินผลความสามารถในการปรับตัวของผู้เรียนในเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่างๆ ครูมีการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการวัดและประเมินผล ครูมีการวัดและประเมินผลการใช้สารสนเทศและเทคโนโลยีของผู้เรียน ครูกำหนดงาน/ชิ้นงานที่สอดคล้องกับการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ ครูกำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ ครูมีการวัดและประเมินผลการเข้าถึงสื่อ และการใช้สื่ออย่างสร้างสรรค์ของผู้เรียน ครูใช้เทคนิควิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสำหรับการวัดและประเมินผลผ่านระบบออนไลน์ ครูมีการวัดและประเมินผลความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการสร้างผลงานหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ของผู้เรียน และครูมีการวัดและประเมินผลความรับผิดชอบของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับวิเชียร อินทรสมพันธ์ การวัดผล หมายถึง กระบวนการในการกำหนดตัวเลขให้กับคุณลักษณะต่างๆ ของคน สัตว์ สิ่งของ หรือเหตุการณ์ต่างๆ อย่างมีกฎเกณฑ์ คือ จะต้องดำเนินการอย่างมีขั้นตอน เป็นระเบียบแบบแผน โดยมีเครื่องมือช่วยในการวัด ซึ่งจะทำให้ได้ตัวเลขที่ใช้แทนลักษณะของสิ่งที่เราต้องการ การประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่ถัดจากการวัด คือ เมื่อวัดได้ปริมาณแล้วก็นำเอาปริมาณเหล่านั้นมาพิจารณาวินิจฉัย ตัดสิน ให้คุณค่าแล้วสรุปคุณภาพของสิ่งนั้นๆ ว่าเป็นอย่างไร เช่น ดี เลว สูง ต่ำ ผ่าน ไม่ผ่าน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ของครูโรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยเสนอข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) ครูออกแบบหน่วยการเรียนรู้แผนการจัดการเรียนรู้ห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom)
- 2) ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขและพัฒนาการเรียนการสอน
- 3) สนับสนุนงบประมาณหรืออุปกรณ์ในการสอนออนไลน์ให้กับครู
- 4) สนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหรือการออกแบบบทเรียนออนไลน์

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

- 1) ครูออกแบบหน่วยการเรียนรู้แผนการจัดการเรียนรู้ห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom)
- 2) ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขและพัฒนาการเรียนการสอน
- 3) สนับสนุนงบประมาณหรืออุปกรณ์ในการสอนออนไลน์ให้กับครู
- 4) สนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหรือการออกแบบบทเรียนออนไลน์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ทศนคติที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนออนไลน์จากผลกระทบของสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโคโรนาไวรัส 2019 (COVID-19) ของนักเรียนโรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1”
- 2) การประเมินการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์บนฐานวิถีชีวิตใหม่ของครูโรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1”

บรรณานุกรม

การประชุมวิชาการระดับชาติด้านอีเลิร์นนิ่ง บูรณาการการเรียนรู้ออนไลน์ประชาคม.

อาเซียน: นโยบายและกระบวนการ (Integrating ASEAN Online learning: Policy and Process), สิงหาคม 2555, หน้า 110-113.

ชัยรัตน์ ไชยพจน์พานิช ทฤษฎีและวิจัยทางเทคโนโลยีทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.), รายงานการวิจัย, แหล่งที่มา ออนไลน์ <http://www.ska2.go.th/reis/data/research.>)

ปิยนุช วรบุตร, สมชาย ปรากฏเจริญ, การพัฒนาระบบการบริหารการเรียนการสอนออนไลน์

กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ สจพ., แหล่งที่มา ออนไลน์, Information

Technology Journal; Vol. 1 No. 1 : มกราคม-มิถุนายน 2548; หน้า 8-14

พิชิต ตริวิทย์รัตน์ และ วรณา ตริวิทย์รัตน์, นวัตกรรมจัดการเรียนการสอนระบบอีเลิร์นนิ่ง

แบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One Stop eLearning Management Innovation),

สุรศักดิ์ ปาเฮ. ห้องเรียนกลับทาง : ห้องเรียนมิติใหม่ในศตวรรษที่ 21. การประชุมผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2, 2556.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560- 2579, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.lampang.go.th/public60/Education Plan2.pdf>, [มีนาคม 2564].

โรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1”, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.racha1.ac.th/> [23 มิถุนายน 2564].

R.S. Davies. D.L. Dean. Nick Ball (2013). "Flipping the classroom and instructional technology integration in a college-level information systems spreadsheet course", Educational Technology Research and Development (ETR&D), 61:4, pp. 563-580.

นวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสังคหวัตถุ 4
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก
Innovation of Personnel Management According to Sangahavathu 4
Principles of Primary School Administrators new Normal Era,
Nakhon Nayok Province

ชลธิชา ธรรมผล*

ผศ.ดร.เกษม แสงนนท์**

ดร.อุตร เขียวอ่อน***

วันรับ 16 / เมษายน / 2566

ตรวจสอบ 27 / เมษายน / 2566

ตอบรับ 31 / เมษายน / 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการบริหารงานบุคคล ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา 2. เพื่อศึกษาวิธีการของนวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และ 3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนานวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบแบบผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ใช้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูในอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก จำนวน 196 คน เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็น ใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำผลจากการสัมภาษณ์มาสนับสนุนงานวิจัยเชิงปริมาณเกี่ยวกับหลักการและนวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก

*นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

E-mail: Cholthicha1029@gmail.com, โทร. 0847822992

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์, อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

***อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมพัฒนา และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับความสำคัญต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก

2. วิธีการนวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 มีดังนี้ 1) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) ด้านการสรรหาและคัดเลือก 3) ด้านการฝึกอบรมพัฒนา 4) ด้านค่าตอบแทน ยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ (1) ทาน ให้การเอื้อเฟื้อกับทุกคน (2) ปิยวาจา การพูดสื่อสารด้วยความสุภาพ (3) อตถจริยา เข้าไปมีส่วนร่วมในการบำเพ็ญประโยชน์ (4) สมานัตตตา ให้ความยุติธรรมกับทุกคน เป็นวิธีการบริหารงานบุคคลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่วิถีใหม่ภายใต้แนวคิดใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่ในการพัฒนาการบริหาร

3. แนวทางการพัฒนานวัตกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 มีดังนี้

3.1 ด้านการสรรหาและคัดเลือก 1) ทาน บริหารให้โอกาสกับบุคลากรเข้ารับการคัดเลือก 2) ปิยวาจา ใช้วาจาสื่อสารด้วยคำพูดไพเราะ 3) อตถจริยา ทำในสิ่งที่เป็ประโยชน์ต่อสถานศึกษา 4) ด้านสมานัตตตา ผู้บริหารควรมีความเสมอต้นเสมอปลายกับทุกคน

3.2 ด้านการฝึกอบรมพัฒนา 1) ทาน ผู้บริหารสร้างโอกาสกับบุคลากรทุกคนให้ได้รับการพัฒนา 2) ปิยวาจา ควรให้แนะนำด้านการพัฒนางานวิชาการเพื่อนำไปพัฒนาการศึกษา 3) อตถจริยา ควรส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะการทำงาน 4) สมานัตตตา ผู้บริหารควรเป็นกัลยาณมิตรกับบุคลากรทุกคนในการทำงาน

3.3 ด้านค่าตอบแทน 1) ทาน ผู้บริหารควรกำหนดค่าตอบแทนเพื่อให้เป็นรางวัลบุคลากร 2) ปิยวาจา พูดให้คำชื่นชม ยกย่องผู้ได้บังคับบัญชาที่สร้างชื่อเสียงกับโรงเรียน 3) อตถจริยา ผู้บริหารควรจัดให้มีสวัสดิการแก่บุคลากรในโรงเรียน 4) สมานัตตตา ผู้บริหารควรให้บุคลากรทุกคนได้รับสวัสดิการหรือค่าตอบแทนอย่างมีความยุติธรรม

3.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 1) ทาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านนวัตกรรมในยุควิถีชีวิตใหม่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) ปิยวาจา ควรประชาสัมพันธ์และให้ความรู้นวัตกรรมแก่บุคลากรได้นำนวัตกรรมมาพัฒนาระบบข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) อตถจริยา ให้การสงเคราะห์ในสิ่งที่เป็ประโยชน์ต่อบุคลากร และ 4) สมานัตตตา ผู้บริหารควรรักษาระเบียบวินัยกับทุกคนพึงปฏิบัติทั้งผู้ใหญ่ทั้งผู้น้อยตามหน้าที่ ด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย

คำสำคัญ: นวัตกรรมการบริหาร, ฐานวิถีชีวิตใหม่, หลักสังคหวัตถุ 4

Abstract

This research is Innovation of Personnel Management in the new normal era according to Sangahavathu 4 principles of primary school Administrations, Nakhon Nayok province aimed to 1) study the current condition personnel management issue in to the new normal era of primary school administrators; 2) study the methods of innovation in personnel management in the new normal era according to the Sangahavathut 4 principles of primary school administrators; and 3) propose guidelines for the development to personnel management innovations in the new normal era according to Sangahavathut 4 principles of primary school administrators, Nakhon Nayok Province. This study used a research methodology combining methods between quantitative and qualitative, a sample of 196 administrators and teachers in Ban Na District, Nakhon Nayok Province were collected. Research tools consisted of opinion questionnaire used to analyze data include mean, standard deviation and interviews with experts to bring the result of Interviews to support quantitative research on principles and innovations personnel management in the new normal era according to Sangkhavathu 4 principles of primary school administrators in Nakhon Nayok Province.

The results of the research found that

1. The administrators and teachers had their opinions on the problem situation and personnel management in the new normal era of primary school administrators for overall was at a high level; performance evaluation, recruitment, training, development and remuneration respectively by importance of personnel management of primary school administrators, Nakhon Nayok Province.

2. Innovative methods of personnel management in the new normal era according to Sangahavathu 4 are as follows: 1) Performance evaluation. 2) Nomination and selection. 3) Training and development. 4) Compensation, the era of the new way of life according to the four Sangahavathu principles: (1) giving charity to all. (2) Piyavaca, communicating with politeness. (3) Atthachariya, taking part in the service. (4) Manatta, gives justice to everyone. It is a way of managing personnel to change to a new way under new concepts, new methods, new processes in management development.

3. Guidelines for the development of innovation in personnel management according to the Sangahavathu 4 principles are as follows:

3.1 In recruitment and selection: 1) Giving, giving opportunities for personnel to be selected. 2) Verbal, communication with beautiful words. 3) Atthachariya, doing things that are beneficial to the educational institution 4) Samanatta, the executives should be consistent with everyone.

3.2. In terms of training and development: 1) Giving, the administrators create opportunities for all personnel to be developed. 2) Piyavaca, should give advice on the development of academic work for educational development. 3) Atthachariya, should promote and develop Personnel's potential to have work skills 4) Samanatta, the executives should be friendly with all personnel in their work.

3.3 Remuneration: 1) Remuneration, the executives should determine remuneration in order to reward personnel. 2) Piyawacha, speaks to give praise and appreciation to the subordinates who build reputation with the school. 3) Atthachariya, the administrators should provide welfare for the personnel in the school. 4) Samanatta, the administrators should ensure that all personnel receive welfare or compensation with fairness.

3.4. Assessment of performance: 1) Executives should encourage personnel to develop innovations in a new way of life based on performance evaluation. 2) Piyawacha should publicize and educate. Innovation for personnel has brought innovation to develop an information system for performance appraisal. 3) Atthachariya, provides assistance in things that are beneficial to personnel. 4) Samanatta, the executives should maintain discipline with everyone to practice both adults and minors according to their duties with consistency.

Keywords: Management innovation, New normal, Sangahavathut 4

บทนำ

เมื่อวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ระลอกแรกเริ่มคลี่คลายลง หลายๆ ภาคส่วนเริ่มพูดถึง “ความปกติใหม่” หรือ “New Normal” ที่จะตามมา ภาคการศึกษาเป็นอีกภาคส่วนหนึ่งที่เกิดการปรับตัวครั้งใหญ่ทั่วโลกและในประเทศไทย โดยเฉพาะการปิดโรงเรียนและมหาวิทยาลัยที่ทำให้ทั้งภาคคนนโยบาย โรงเรียน ครู และนักเรียนนักศึกษา ต้องหันมาใช้ในการเรียนการสอนทางไกลอย่างเร่งด่วน ชวนให้หลายคนคิดว่า เมื่อโควิด-19 ผ่านไป การเรียนรู้ทางไกลและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้จะกลายเป็นความปกติใหม่ของการศึกษาไทย ที่ว่า ความปกติใหม่นี้จะเกิดขึ้นจริงหรือไม่ เพราะอะไร หากมีใช่แล้ว ความปกติใหม่ของการศึกษาไทยจะเป็นอย่างไรแน่ และการระบาดของโรคระบาดครั้งนี้ ไม่ได้ส่งผลกระทบแค่กับวิถีชีวิตของผู้คนที่ต้องเปลี่ยนไปตลอดกาลเท่านั้น ในส่วนขององค์กรต่างๆ ก็ได้รับผลกระทบหลากหลายด้าน เพื่อให้สามารถฝ่าวิกฤตครั้งนี้ไปได้แล้ว การบริหารทรัพยากรบุคคล หรือการสร้างความสำเร็จระหว่างองค์กรและบุคลากรคนทำงานก็มีความยากขึ้น

โดยเฉพาะในประเด็นความเกาะเกี่ยวในเรื่องของสุขภาพและความสำเร็จขององค์กร ที่มีความละเอียดอ่อนมากขึ้นแบบเลี่ยงไม่ได้ (ลมเปลี่ยนทิศ, การบริหารทรัพยากรบุคคล, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.salika.co/2020/08/10/howto-manage-human-capital-fight-pandemic/> [10 มิถุนายน 2564].)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกระบวนการที่สร้างความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ซึ่งจัดทำขึ้นโดยการบรรยายให้ความรู้และประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นการสำรวจความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ประกอบด้วย (1) ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) (2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) (3) แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2563-2665) (4) แผนปฏิบัติราชการระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563-2665) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (5) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2563 ที่ผ่านมา (6) การประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ (7) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของหน่วยงาน (SWOT Analysis) จากนั้นได้มีการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อยกร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565 โดยการระดมความคิดเห็นรวมถึงให้ข้อเสนอแนะ และนำเสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565 คือ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565, (กรุงเทพมหานคร: กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลังกองการเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2564), หน้า ข.)

วิสัยทัศน์ (Vision) “บริหารทรัพยากรบุคคลด้วยธรรมาภิบาล สร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะคุณธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี มุ่งสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง”

พันธกิจ (Mission Statement) 1. กำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563-2565) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุกกิจกรรมให้มีประสิทธิภาพ 3. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับกับการกิจของกรมที่เปลี่ยนแปลงไป 4. ออกแบบ พัฒนาระบบและกลไกของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยึดหลักธรรมาภิบาลและ 5. ส่งเสริมความผาสุก ความพึงพอใจ และคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากรของกรม

นวัตกรรมคือ ตัวแปรที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กรด้านต่างๆ ในเชิงธุรกิจ ได้แก่ เพื่อความอยู่รอด การเจริญเติบโต การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน การสร้างโอกาสทางธุรกิจใหม่และสมรรถนะหลัก นวัตกรรมไม่ใช่แค่การพัฒนาสินค้าใหม่ เท่านั้น แต่เกี่ยวข้องกับการลดต้นทุน การแสวงหาแนวทางการตอบสนองความต้องการของตลาด การยกระดับคุณภาพชีวิตและการสร้างคุณภาพเพิ่ม เช่น การบริหารเชิงระบบ การ

บริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารเชิงบูรณาการ (กิดานันท์ มลิทอง, เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540), หน้า 45.)

หลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่พระพุทธเจ้าได้แสดงธรรมหรือคำสอนเป็นจำนวนมากเพื่อให้เหมาะสมกับอุปนิสัยของบุคคล บางคนแสดงเพียงหัวข้อธรรมก็สามารถเข้าใจได้ บางคนต้องอธิบายหลายหัวข้อธรรม บางคนต้องเคี้ยวเคี้ยวให้หนักถึงเข้าใจ แต่ก็มีบางคนที่มีแม้จะสั่งสอนอบรมหรือเคี้ยวเคี้ยวหนักเพียงใดก็ไม่สามารถเข้าใจในหลักพุทธธรรมได้ พระธรรมที่พระพุทธเจ้านำมาเสนอแก่พุทธบริษัทยังมีจำนวนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสรู้ และการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมมีวัตถุประสงค์กับหลักการบริหารที่มีความครอบคลุมถึงหลักการครองตน ครองคน หลักการครองงาน (ดูรายละเอียดใน ส.ส. (ไทย) 19/246/1,712.) โดยเฉพาะหลักสังคหวัตถุ 4 คือ 1) ทาน ให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ 3) อุตถจริยา ทำประโยชน์แก่เขา และ 4) สมานัตตตา เอาตัวเข้าสมาน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), ธรรมบุญชีวิต, พิมพ์ครั้งที่ 82, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์สวย จำกัด, 2550), หน้า 25.)

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งในโรงเรียน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตระหนักในหน้าที่ที่จะต้องบริหารงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จให้จงได้ ฉะนั้นการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนต้องถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะโรงเรียนมีองค์ประกอบอยู่ 2 ประการคือ คนและงาน หมายความว่า การบริหารคนอย่างไรจะได้มาซึ่งความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ คนถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพราะคนเป็นผู้ค้าไม่เกิดใจอื่น ๆ โดยเฉพาะงานก็คนเป็นผู้ทำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย สภาพสังคมไทยในปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างไม่หยุดยั้ง ทำให้เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรม และอื่น ๆ อีกนานัปการ เมื่อวัตถุและวัฒนธรรมทางสังคมได้เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจำเป็นต้องนำหลักธรรมมาการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์นั้น โดยเฉพาะหลักสังคหวัตถุ 4 คือ ทาน ปิยวาจา อุตถจริยา สมานัตตตา เป็นหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการปกครองและการดูแลคน เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ ให้ดำเนินชีวิตอย่างโปร่งใส บริสุทธิ์หมดจดและปฏิบัติตนโดยชอบ ทั้งตนเองและผู้อื่น ที่จะทำให้การบริหารบุคลากรในโรงเรียนเกิดประโยชน์อันสูงสุดในการบริหารบุคลากรของโรงเรียน ประถมศึกษาจังหวัดนครนายก

จากเหตุและผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรทางการศึกษาคนหนึ่ง จึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง นวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาจังหวัดนครนายก เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครนายก ให้เกิดประสิทธิภาพของการบริหารต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา จังหวัดนครนายก

2. เพื่อศึกษาวิธีการของนวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก

3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนานวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก และการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นงานวิจัยสนับสนุน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับ นวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูสอนในโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก จำนวน 393 คน จำนวน 35 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสอนในโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก จำนวน 196 คน จำนวน 35 โรงเรียน แต่เนื่องจากครูแต่ละโรงเรียนมีจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างไม่เท่ากัน จึงใช้วิธีสุ่มเลือกหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนตามตารางสำเร็จรูป R.V. Krejcie และ D.W. Morgan (R.V. Krejcie และ D.W. Morgan อ้างใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล ทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS, พิมพ์ครั้งที่ 17, (กรุงเทพมหานคร: เอส.อาร์.พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์, 2560), หน้า 49.* เรื่องเดียวกัน, หน้า 75. (หมายถึง เรื่องการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS หน้า 75)) และได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 196 คน ใช้รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมการบริหารงานบุคคล ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครนายก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสำรวจ (Survey Guide) เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นจากครูสอนโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก

ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำเป็นที่จะต้องกำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อคำถามให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลขตามระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างครูเกี่ยวกับ นวัตกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครนายก ในยุควิถีชีวิตใหม่ เพื่อประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ มีค่าน้ำหนักตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) (R.V. Krejcie และ D.W. Morgan อ้างใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล ทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS, พิมพ์ครั้งที่ 17, (กรุงเทพมหานคร: เอส.อาร์.พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์, 2560), หน้า 49.)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. รวบรวมเอกสาร วารสาร เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก
2. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ขอหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก ทั้ง 35 โรงเรียน
3. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก ทั้ง 35 โรงเรียน และผู้วิจัยเลือกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ (Online) ไปยังสถานศึกษาที่กำหนดเพื่อรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากครูโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก ทั้ง 35 โรงเรียน
4. การดำเนินการภาคสนาม เพื่อติดต่อประสานงานไปยังผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อของสัมภาษณ์ ด้วยวิธีการจดบันทึก และแบบบันทึกเสียง ในการเก็บข้อมูลตามความเป็นจริงที่สุด แล้วนำกลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์เนื้อหาการสัมภาษณ์ต่อไป

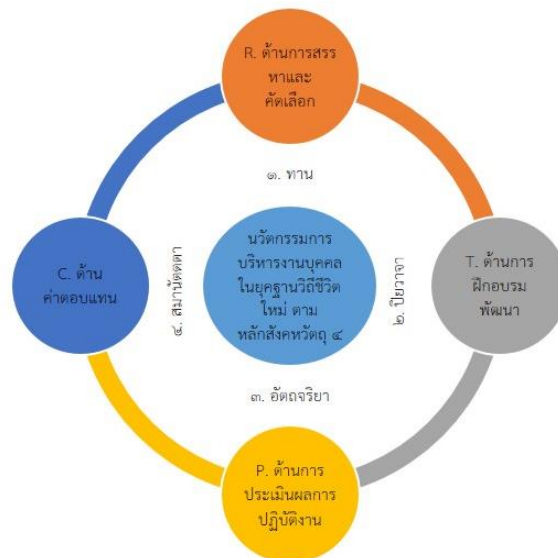
การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง นวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้เก็บ มาได้จากการแจกแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ นำมาวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงปริมาณ เป็นการวิเคราะห์เนื้อหาทางสถิติ หาค่าความถี่ Frequency ค่าร้อยละ Percentage ค่าเฉลี่ย Mean และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Standard Deviation ไปดำเนินการวิเคราะห์เป็นตัวเลข และอธิบายตามตารางวิเคราะห์ โดยอาศัยตัวเลขยืนยันอธิบายให้เหตุผลได้ ตารางวิเคราะห์แต่ละตาราง (ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS, หน้า 17.)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติพรรณนา Descriptive Statistics สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาระดับความคิดเห็นโดยใช้สถิติค่าความถี่ Frequency ค่าร้อยละ Percentage ค่าเฉลี่ย Mean และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Standard Deviation

องค์ความรู้จากการวิจัย

การวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก สามารถสรุปองค์ความรู้ได้ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ที่มา: ชลธิชา ธรรมผล

จากภาพที่ 4.1 องค์ความรู้จากการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก สามารถอธิบายองค์ความรู้ได้ ดังต่อไปนี้

R: ด้านการสรรหาและคัดเลือก (Recruiting and selection) ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากรและมีการจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้คำแนะนำที่ถูกต้อง

T: ด้านการฝึกอบรมพัฒนา (Training and development) ผู้บริหารต้องมีความเสียสละเพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาพัฒนาต่อยอดให้กับสถานศึกษา รวมทั้งชุมชนบริเวณโรงเรียนได้อีกด้วย

P: ด้านค่าตอบแทน (Compensation) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเท่าเทียมกันในการจ่ายค่าตอบแทนไม่เอนเอียงไปข้างใดข้างหนึ่งจนเป็นที่สร้างความหวาดกลัวให้กับบุคลากร มีการให้ค่าตอบแทนเป็นธรรมแก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียน

C: ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน วางตนเหมาะสม การวางตัวให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีความเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเท่าเทียมเสมอภาค ร่วมกันแก้ไขปัญหา

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครนายก จำนวน 196 คน เป็นหญิง 156 คน ชาย 40 คน ผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครนายก จำนวน 196 คน มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 62

คน อายุ 30–39 ปี จำนวน 47 คน อายุ 20–29 ปี จำนวน 44 คน อายุ 40–49 ปี จำนวน 43 คน ผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครนายก จำนวน 196 คน ครูจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 138 คน จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 53 คน จบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 5 คน ผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครนายก จำนวน 196 คน ผู้บริหารและครูมีประสบการณ์บริหาร/สอน 21 ปีขึ้นไป 61 คน ผู้บริหารและครูมีประสบการณ์บริหาร/สอน 6–10 ปี จำนวน 53 คน ผู้บริหารและครูมีประสบการณ์บริหาร/สอน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 51 คน ผู้บริหารและครูมีประสบการณ์บริหาร/สอน 11–15 ปี จำนวน 25 คน ผู้บริหารและครูมีประสบการณ์บริหาร/สอน 16–20 ปี จำนวน 6 คน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นผู้บริหาร/ครูมีสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครนายก โดยภาพรวมทั่วไป

ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพการสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก โดยภาพรวม และทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารมีโครงสร้างการพัฒนาการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษาชัดเจน ผู้บริหารมีความรู้ทางด้านการวางแผนพัฒนาการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารมีการประเมินบุคลากรตามแผนพัฒนาการบริหารงานบุคคล ตามลำดับความสำคัญ

ผลการศึกษาวิธีการของนวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. **ด้านการสรรหาและคัดเลือก** ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก ด้านการสรรหาและคัดเลือก โดยภาพรวม และทุกข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย

2. **ด้านการฝึกอบรมพัฒนา** ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก ด้านการฝึกอบรมพัฒนา โดยภาพรวม และทุกข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหา

3. **ด้านค่าตอบแทน** ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวม และทุกข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากมากไปหาน้อย

4. **ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน** ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม และทุกข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย

1.4 เพื่อศึกษาวิธีการของนวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก

วิธีการของนวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก สรุปวิธีการได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านการสรรหาและคัดเลือก

1.1 ทาน ผู้บริหารควรสร้างโอกาสและแรงจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชา สร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรในองค์กรมีกำลังใจรวมถึงมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน

1.2 ปิยวาจา ผู้บริหารประกาศรับสมัครงานต้องข้อมูลครบ สื่อสารให้เข้าใจ ส่งตรงกลุ่มเป้าหมาย และสร้างแรงจูงใจให้ได้

1.3 อุตถจริยา ผู้บริหารต้องเจรจาข้อเสนอให้ลงตัว สรุปสัญญาการจ้างงานให้ได้ เพื่อเริ่มงานอย่างมีความสุขทุกฝ่าย

1.4 สมานัตตตา ผู้บริหารควรมองว่าบุคลากรทุกคนเปรียบเสมือนฟันเฟืองที่มีความสำคัญไม่แพ้กัน ถ้าฟันเฟืองใดขาดไปก็อาจทำให้องค์กรเดินหน้าไม่สะดวก ประสบปัญหาขึ้นได้ ในขณะเดียวกันถ้าได้ฟันเฟืองที่ดี มีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้องค์กรก้าวหน้าก้าวไกลได้

2. ด้านการฝึกอบรมพัฒนา

2.1 ทาน ผู้บริหารควรจัดให้บุคลากรภายในโรงเรียนได้รับการพัฒนาฝึกอบรมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

2.2 ปิยวาจา ผู้บริหารควรมีการแนะนำให้บุคลากรนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

2.3 อุตถจริยา ผู้บริหารควรช่วยเหลือพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ตั้งแต่เรื่องทักษะในการทำงาน, องค์ความรู้ที่จำเป็น, ตลอดจนเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่มีส่วนทำให้การทำงานดีขึ้นและองค์กรเพิ่มศักยภาพได้มากยิ่งขึ้น

2.4 สมานัตตตา ผู้บริหารมีความเป็นกันเองเพื่อส่งเสริมเจตคติที่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

3. ด้านค่าตอบแทน

3.1 ทาน ผู้บริหารควรกำหนดให้มีการตอบแทนที่เป็นรางวัลให้กับบุคลากรในโรงเรียน

3.2 ปิยวาจา ผู้บริหารควรพูดคุยชื่นชมผู้ได้บังคับบัญชาในยามที่บุคลากรภายในสถานศึกษาทำงานได้ตามเป้าหมาย

3.3 อุตถจริยา ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือและจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ แก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างเพียงพอและเหมาะสม

3.4 สมานัตตตา ผู้บริหารต้องมีความเท่าเทียมกันในการจ่ายค่าตอบแทนไม่เอนเอียงไปข้างใดข้างหนึ่งจนเป็นที่สร้างความหวาดกลัวให้กับบุคลากร

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.1 ทาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.2 ปิยวาจา ผู้บริหารควรมีการบันทึกข้อมูลเพื่อปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่องเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานและแจ้งแก่บุคลากรทราบเพื่อที่บุคลากรจะได้นำไปพัฒนาต่อไป

4.3 อุตถจริยา ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่บุคลากรครู ในโรงเรียนอย่างยุติธรรมเสมอ

4.4 สมานัตตตา ผู้บริหารควรมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและชัดเจน

เพื่อศึกษาเสนอแนวทางการพัฒนานวัตกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก

เสนอแนวทางการพัฒนานวัตกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก มีแนวทางดังนี้

1. **ด้านการสรรหาและคัดเลือก** ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาควรวางแผนสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากรและมีการจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้คำแนะนำที่ถูกต้อง ชัดเจน ในการทำงาน และใช้วาจาที่สุภาพ สื่อสาร เข้าใจง่าย ในช่วงสถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตใหม่ในสังคมปัจจุบัน

2. **ด้านการฝึกอบรมพัฒนา** ผู้บริหารสถานศึกษามีการฝึกอบรมพัฒนางานบุคคลในรูปแบบการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ผ่านออนไลน์ (Online)

3. **ด้านค่าตอบแทน** ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเท่าเทียมกันในการจ่ายค่าตอบแทนไม่เอียงไปข้างใดข้างหนึ่งจนเป็นที่สร้างความหวาดกลัวให้กับบุคลากร มีการให้ค่าตอบแทนเป็นธรรมแก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียน

4. **ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน** ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและชัดเจนเป็นต้น

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำประเด็นของแต่ละด้านมาอภิปรายผลการวิจัยตามประเด็นของวัตถุประสงค์ต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก

โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เพราะว่า ค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับภาระงานที่ครูต้องรับผิดชอบ สอดคล้องกับจอมพงศ์ มงคลวนิช กล่าวว่า ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง การที่องค์กรหรือหน่วยงานจกสรรผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานให้ลูกจ้าง พนักงานระดับต่าง ๆ ในรูปแบบเป็นเงินโดยตรง (Direct Financial Payments) เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัสประจำปี ค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา ค่าบำเหน็จ และทั้งที่ไม่เป็นตัวเงินโดยตรง เช่น การประกันสุขภาพ การประกันชีวิต การกำหนดวันหยุดพักผ่อน การให้โอกาสทางการศึกษา ฌูงาน แก่บุคคล (จอมพงศ์ มงคลวนิช, การบริการองค์การและบุคลากรทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ บริษัททวี พรินติ้ง, 2556), หน้า 99.) ทั้งนี้เนื่องจากความสำคัญของการบริหารงานบุคคล สามารถเอื้ออำนวยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และความเจริญเติบโตขององค์กรเพราะงานด้านการบริหาร

2 เพื่อศึกษาวิธีการของนวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก

ความคิดเห็นของครูต่อวิธีการของ นวัตกรรม การบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก ทั้ง 4 ด้าน มีผลดังต่อไปนี้

1. ด้านการสรรหาและคัดเลือก ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก ด้านการสรรหาและคัดเลือก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย พระครูสิทธิธรรมวิเทศ จารุธมโม (ลือบางใหญ่) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขาโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตบางกอกใหญ่กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัย คือ ด้านการวางแผนงานบุคลากร ผู้บริหารและครูมีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ มีจิตสาธารณะทุกสัปดาห์ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ด้านการจัดบุคลากรเข้าทำงาน ผู้บริหารและครูมีศีลธรรม พิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้มีคุณธรรม ด้านดำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารและครูยกย่องผู้ที่ได้รับความสำเร็จและสนับสนุนให้อาจารย์และบุคลากรในโรงเรียนได้รับการเรียนรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ด้านวัดผลการปฏิบัติของบุคลากร ผู้บริหารและครูสามารถควบคุมตนเองให้อยู่ในศีลธรรม และมีการประชุมแก้ไขปัญหาร่วมกัน และแนวทางการพัฒนาการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคลากร ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการมีระเบียบวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการจัดบุคลากรเข้าทำงาน ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้และมีคุณธรรมในสาขาวิชาชีพเข้ามาปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบ ด้านดำรงรักษาบุคลากร ควรใส่ใจความทุกข์-สุขของครู บุคลากรและนักเรียน ด้านวัดผลการปฏิบัติของบุคลากร ควรพิจารณาความสามารถตามมาตรฐาน มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ยกย่องชมเชยและมอบประกาศนียบัตรเกียรติคุณให้บุคลากรดีเด่น เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ (พระครูสิทธิธรรมวิเทศ จารุธมโม (ลือบางใหญ่), “การพัฒนาการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขาโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตบางกอกใหญ่

กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2559), บทคัดย่อ.)

2. ด้านการฝึกอบรมพัฒนา ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก ด้านการฝึกอบรมพัฒนา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารและครูเน้นรูปแบบการฝึกอบรมที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner-Center Training) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย จันจิรา อินตะเสาร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรมีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ มีการวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนมีการจัดประชุม อบรม สัมมนาและเปิดโอกาสให้บุคลากร ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง มีการสร้างขวัญ และกำลังใจมีแผนการประเมินผลบุคลากรและติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (จันจิรา อินตะเสาร, “การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550), บทคัดย่อ.)

3. ด้านค่าตอบแทน ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นในเรื่องความเท่าเทียมกันในการจ่ายค่าตอบแทนไม่ควรเอนเอียงไปข้างใดข้างหนึ่งจนเป็นที่สร้างความหวาดกลัวให้กับบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ประเสริฐ จินะภาศ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดลำปาง” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดลำปาง มีความเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลในระดับปานกลางเรียงตามลำดับ ดังนี้ คือ การกำหนดหน้าที่คุณสมบัติอัตราเงินเดือนค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาการทำงาน การรักษาวินัย การให้พ้นจากงาน การสรรหา การจัดคนเข้าทำงาน การพัฒนาบุคคล การพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนตำแหน่ง และการจัดสวัสดิการ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน พบว่า ในสภาพรวมมีความเห็นแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณากิจกรรมพบว่า มีระดับความเห็นไม่สอดคล้องกัน 6 กิจกรรมคือ การสรรหาการจัดคนเข้าทำงาน การปกครองบังคับบัญชาการพัฒนาบุคคล การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การจัดสวัสดิการ และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาการทำงาน การรักษาวินัย การให้พ้นจากงาน สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดลำปาง คือ อัตราเงินเดือนค่าจ้างไม่ตรงกับวุฒิบุคคลไม่ปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน การรักษาวินัย การให้พ้นจากงานไม่ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ไม่มีความยุติธรรมในการรับคนเข้าทำงาน บุคคลเข้ารับการอบรมพัฒนาด้านวิชาการไม่ทั่วถึงทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เงินเดือนไม่เพิ่มเป็นประจำทุกปี สวัสดิการตอนเกษียณอายุมีไม่เท่าเทียมภาครัฐแนวทางแก้ปัญหา คือ ควรจ่ายเงินเดือนตามวุฒิ ควรกำหนดบทลงโทษให้ชัดเจนและถือปฏิบัติ

อย่างเคร่งครัด ควรลงโทษทางวินัยและการให้พ้นจากงานตามระเบียบของกระทรวง ศึกษาธิการ ควรมีการประชุมก่อนจัดคนเข้าทำงาน ควรสนับสนุนให้บุคคลคัดเลือกจากทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ รัฐควรจัดให้มีสวัสดิการตอนเกษียณอายุให้เท่าเทียมกับข้าราชการครู (ประเสริฐ จินะภาศ, “การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดลำปาง”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*, (มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 2549), บทคัดย่อ.)

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการประเมินผลงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ลาวรรณ เสนนอก ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1” ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการดำรงรักษาบุคคล รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ด้านการวางแผนงานบุคคล และด้านการพัฒนาบุคคล 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบ ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ผู้บริหารและครูที่มีความคิดเห็นต่างกันต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ภาพรวม 5 ด้าน เพื่อหาค่า t-test และ F-test ทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า ผู้บริหารและครูให้ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 คือ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการดำรงรักษาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ที่ไม่แตกต่างกัน และแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรมทั้ง 7 ประการ คือ 1. ด้านการวางแผนงานบุคคล 2. ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน 3. ด้านการพัฒนาบุคคล 4. ด้านการดำรงรักษาบุคคล และ 5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล (ลาวรรณ เสนนอก, “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2557), บทคัดย่อ.)

วิธีการพัฒนานวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก

ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับวิธีการพัฒนานวัตกรรม การบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก ดังต่อไปนี้

1. ด้านการสรรหาและคัดเลือก

1.1 ผู้บริหารต้องสื่อสารข้อมูลเพื่อประชาสัมพันธ์คุณสมบัติของตำแหน่งที่ต้องการแก่กลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม

1.2 ผู้บริหารต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา

1.3 ผู้บริหารต้องมีกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร

1.4 ผู้บริหารต้องมีการวิเคราะห์แผนการบริหารงานบุคคลเพื่อคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

1.5 ผู้บริหารต้องใช้กระบวนการในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยผ่านสื่อออนไลน์ เช่น เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) และเว็บไซต์

2. ด้านการฝึกอบรมพัฒนา

2.1 ผู้บริหารต้องมีการใช้เครื่องมือวิเคราะห์ว่าบุคลากรภายในองค์กรจะต้องถูกพัฒนาในประเด็นใดบ้าง

2.2 ผู้บริหารต้องมีการฝึกอบรมพัฒนางานบุคคลในรูปแบบการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ผ่านออนไลน์ (Online) เช่น ระบบ e-learning, Work from Home ในการฝึกอบรมพัฒนา

2.3 ผู้บริหารต้องเน้นรูปแบบการฝึกอบรมที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner-Center Training)

2.4 ผู้บริหารต้องมีการคัดเลือกข้าราชการครูไปฝึกอบรมสัมมนาหรือดูงานตามกลุ่มสาระที่ทำการสอนอย่างยุติธรรมเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนและสถานศึกษา

2.5 ผู้บริหารต้องมีกระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

3. ด้านค่าตอบแทน

3.1 ผู้บริหารควรมีความเท่าเทียมกันในการจ่ายค่าตอบแทนไม่เอินเอียงไปข้างใดข้างหนึ่ง

3.2 หนึ่งจนเป็นที่สร้างความหวาดกลัวให้กับบุคลากร

3.3 ผู้บริหารต้องมีการให้ค่าตอบแทนเป็นธรรมแก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียน

3.4 ผู้บริหารควรอำนวยความสะดวกในเรื่องวัสดุ-อุปกรณ์ในการทำงานไว้อย่างครบถ้วน

3.5 ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงหรือพัฒนาห้องทำงานหรือสถานที่ทำงานให้ตามความเหมาะสมให้ค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.1 ผู้บริหารต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน

4.2 ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.3 ผู้บริหารต้องมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและชัดเจน

4.4 ผู้บริหารต้องมีการประเมินผลงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

4.5 ผู้บริหารต้องมีการประเมินที่โปร่งใสเป็นที่ยอมรับทั้งสองฝ่ายระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา

4.6 ผู้บริหารควรมีการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลโดยใช้วิธีผ่านออนไลน์หรือเทคโนโลยีใหม่และเป็นระบบ ตรวจสอบได้

4.7 ผู้บริหารควรมีการให้รางวัลเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี

4.8 ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่บุคลากรครูในโรงเรียนอย่างยุติธรรมเสมอ

เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา นวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก

1. ด้านการสรรหาและคัดเลือก ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาควรวางแผนสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากรและมีการจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้คำแนะนำที่ถูกต้อง ชัดเจน ในการทำงาน และใช้วาจาที่สุภาพ สื่อสาร เข้าใจง่าย ในช่วงสถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตใหม่ในสังคมปัจจุบัน

2. ด้านการฝึกอบรมพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษามีการฝึกอบรมพัฒนางานบุคคลในรูปแบบการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ผ่านออนไลน์ (Online)

3. ด้านค่าตอบแทน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเท่าเทียมกันในการจ่ายค่าตอบแทนไม่เอียงไปข้างใดข้างหนึ่งจนเป็นที่สร้างความหวาดกลัวให้กับบุคลากรมีการให้ค่าตอบแทนเป็นธรรมแก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียน

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ภายในสถานศึกษาให้มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม ร่วมกับผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา

2) ผู้บริหารควรสนับสนุนการดำเนินงานและพัฒนางานบริหารบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ภายในสถานศึกษาทางด้าน งบประมาณ บุคลากร และความรู้อย่างเพียงพอและเหมาะสม

3) ผู้บริหารควรจัดการอบรมหรือพา ครู บุคลากร ไปศึกษาดูงานการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนประถมศึกษา

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ผลการวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ผู้บริหาร ควรนำไปพัฒนาการบริหารงานบุคคล และมีโครงสร้างการพัฒนาการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา ชัดเจน รวมทั้งผู้บริหารมีความรู้ทางด้านการวางแผนพัฒนาการบริหารงานบุคคล

2) ผลการวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก ด้านการฝึกอบรมพัฒนา อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารควรจัด ฝึกอบรมพัฒนางานบุคคลในรูปแบบการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ผ่านออนไลน์ (Online) เช่น ระบบ e-learning, Work from Home ในการฝึกอบรมพัฒนาและมีการจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์ ความรู้ใหม่ ๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และแผนพัฒนาการบริหารงานบุคคล ภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก

2) ควรศึกษาเรื่อง ผู้บริหารมีการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคฐานวิถี ชีวิตใหม่ของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก

บรรณานุกรม

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครอง

แรงงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและ อัตราค่าจ้างกองการเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2564.

กิดานันท์ มลิทอง. เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. การบริการองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ บริษัททวี พรินติ้ง, 2556.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล ทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพมหานคร: เอส.อาร์.พรินติ้ง แมสโปรดักส์, 2560.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส.อาร์.พรินติ้งแมส โปรดักส์, 2548.

พระครูสิทธิธรรมวิเทศ จารุธมโม (สื่อบางใหญ่). “การพัฒนาการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาตามหลัก ไตรสิกขาโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตบางกอกใหญ่กรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์พุทธ

ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2559.

วิลาวรรณ เสนนอก. “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2557.**

ลมเปลี่ยนทิศ. **การบริหารทรัพยากรบุคคล. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [https://www.salika.co / 2020/0810/howto-manage-human-capital-flight](https://www.salika.co/2020/0810/howto-manage-human-capital-flight) [10 มิถุนายน 2564].**

การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาและการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้น
ประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบ SSCS ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค
STAD THE DEVELOPMENT OF PROBLEM-SOLVING AND MATHEMATICAL
COMMUNICATION ABILITIES OF GRADE 6 STUDENTS USING THE SSCS
LEARNING MODEL WITH COOPERATIVE LEARNING TECHNIQUES STAD

สิริยา สะเดา*

ดร.สิทธิพล อาจอินทร์**

วันรับ 16 / เมษายน / 2566

ตรวจสอบ 27 / เมษายน / 2566

ตอบรับ 31 / เมษายน / 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบ SSCS ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD โดยให้นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 และมีจำนวนนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ขึ้นไป 2) พัฒนาความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบ SSCS ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ให้นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 และมีจำนวนนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ขึ้นไป กลุ่มเป้าหมาย คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านโนนคอม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 28 คน รูปแบบการวิจัยเป็นวิจัยเชิงปฏิบัติการ จำนวน 3 วงจร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติการวิจัย คือ แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบ SSCS ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD จำนวน 9 แผน เวลา 18 ชั่วโมง 2) เครื่องมือที่ใช้ในการสะท้อนผลการปฏิบัติการวิจัย ประกอบด้วย (1) แบบบันทึกผลการสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ (2) แบบบันทึกผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (3) แบบสัมภาษณ์นักเรียน (4) แบบทดสอบความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ท้ายวงจร (5) แบบทดสอบความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ท้ายวงจร และ 3) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลปฏิบัติการวิจัย ประกอบด้วยแบบทดสอบความสามารถในการแก้ปัญหาทาง

* นักศึกษาสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

E-mail: pangsirayaa@gmail.com

** รองศาสตราจารย์, อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

คณิตศาสตร์ เป็นแบบอัตนัย จำนวน 4 ข้อ แบบทดสอบความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ เป็นแบบอัตนัย จำนวน 4 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และร้อยละ (%) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) นักเรียนมีคะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์เฉลี่ยเท่ากับ 23.93 คิดเป็นร้อยละ 75.13 ของคะแนนเต็ม และมีนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 82.14 ของจำนวนนักเรียนทั้งหมด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 2) นักเรียนมีคะแนนความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์เฉลี่ยเท่ากับ 18.39 คิดเป็นร้อยละ 76.63 ของคะแนนเต็ม และมีนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 ของจำนวนนักเรียนทั้งหมด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้แบบ SSCS การเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์

Abstract

The purposes of this study were 1) to develop grade 6 students' mathematical problem-solving ability using SSCS Learning Management together with STAD Cooperative Learning Technique. The students not less than 70% and 70% of all students pass the standard 2) to develop grade 6 students' mathematical communication ability using SSCS Learning Management together with STAD Cooperative Learning Technique The students not less than 70% and 70% of all students pass the standard. The target group consisted of 28 participants were selected from grade 6 students from Ban Non Khom School, under the Khon Kaen Primary Education Service Area Office 5, during the first semester of academic year 2021. The study was an Action Research in 3 cycles. The research tools are divided into 3 categories were: 1) experimental tools, including 9 lesson plans using inquiry SSCS Learning Management together with STAD Cooperative Learning Technique for 18 hours, 2) reflection tools, including (1) teacher's teaching behavior observation form, (2) students' interviewing record (3) instruction record (4) end-of-spiral mathematical problem-solving ability test (5) end-of-spiral mathematical communication ability test 3) evaluation tools, including (1) students' objective mathematical problem-solving ability test for 4 items (2) students' objective mathematical communication ability test for 4 items. Quantitative data were analyzed by descriptive statistics, consisting of arithmetic mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.) and percentage (%). Qualitative data were analyzed by content analysis.

The results were found that: 1) The students had average score of mathematical

problem-solving ability for 23.93, accounted for 75.13% of total and there were 23 students passed the criteria accounted for 82.14% which was higher than defined criteria. 2) The students had average score of mathematical communication ability for 18.39, accounted for 76.63% of total and there were 21 students passed the criteria accounted for 75% which was higher than defined criteria.

Keywords: SSCS learning management, cooperative learning STAD techniques, mathematics problem solving ability. mathematics communication ability

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันแต่ละบุคคลต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมอย่างรวดเร็วและทุกคนต้องได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างรวดเร็วนี้ทำให้ยากที่จะเตรียมการในอนาคต และทุกคนทราบว่ารายวิชาคณิตศาสตร์มีความสำคัญกับอนาคต เพราะคณิตศาสตร์มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาความคิดของมนุษย์ทำให้มนุษย์มีการสื่อสาร การคิดอย่างมีเหตุผล การคิดอย่างเป็นระบบ การคิดแบบมีแบบแผน สามารถวิเคราะห์ปัญหาหรือสถานการณ์ได้อย่างถี่ถ้วน รอบคอบ และช่วยคาดการณ์ ช่วยตัดสินใจ ช่วยแก้ปัญหา และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้องเหมาะสม นอกจากนี้คณิตศาสตร์ยังเป็นเครื่องมือในการศึกษาทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและศาสตร์อื่นๆ คณิตศาสตร์จึงมีประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 กล่าวถึงความสำคัญของคณิตศาสตร์ไว้ว่า คณิตศาสตร์นั้นมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากคณิตศาสตร์นั้นช่วยให้มนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดอย่างมีเหตุผล เป็นระบบมีแบบแผน สามารถวิเคราะห์ปัญหาหรือสถานการณ์ได้อย่างรอบคอบและถี่ถ้วน ช่วยให้คาดการณ์ วางแผน ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้คณิตศาสตร์ยังเป็นเครื่องมือในการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ และศาสตร์อื่นๆ อันเป็นรากฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้ทัดเทียมกับนานาชาติ การศึกษาคณิตศาสตร์จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งตัวชี้วัดกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นสำคัญ นั่นคือ การเตรียมผู้เรียนให้มีทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี การสื่อสารและการร่วมมือ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนนั้นได้รู้เท่าทันและการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อม สามารถแข่งขันและอยู่ร่วมกับประชาคมโลกได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

นอกจากนี้ทักษะความสามารถในการสื่อสารเป็นทักษะความสามารถพื้นฐานของมนุษย์ที่เป็นกระบวนการส่งผ่านหรือถ่ายทอดความคิด ความรู้ เนื้อหา สารระ ประสพการณ์ ความต้องการ ความสนใจ ฯลฯ รูปแบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือ การสื่อสารแบบสองทาง (Two way) ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้ส่งสารและรับสารให้สามารถโต้ตอบในสิ่งที่ไม่เข้าใจได้ แต่ ในปัจจุบันรูปแบบของการสื่อสารแบบทางเดียว (One way) เพราะครูไม่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นหรือความต้องการจึงเป็นสาเหตุทำให้การเรียนการสอนไม่เกิดประสิทธิผล (วัชร ชื่นเชื้อ, 2545)

จากการพิจารณาผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของนักเรียนโรงเรียนบ้านโนนคอม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้รายวิชาคณิตศาสตร์ พบว่าผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2561 - 2563 มีผลการทดสอบระดับชาติรายวิชาคณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 22.56, 29.46 และ 29.63 ตามลำดับ ซึ่งต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยในรายวิชาอื่นๆ (สถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ, 2562) เนื่องจากนักเรียนนั้นยังขาดทักษะความสามารถทางคณิตศาสตร์ โดยเฉพาะความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เนื่องจากนักเรียนไม่สามารถวิเคราะห์ปัญหา หรือมีกระบวนการที่จะนำไปแก้ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาซึ่งส่งผลต่อการทำแบบทดสอบในระดับชาติได้ และนอกจากทักษะความสามารถในการแก้ปัญหาแล้วนั้น นักเรียนยังขาดทักษะความสามารถการสื่อสารทางคณิตศาสตร์อีกด้วย ซึ่งทักษะความสามารถในการสื่อสารนั้นส่งผลต่อการเรียนเป็นอย่างมาก เนื่องจากกระบวนการเรียนการสอนส่วนใหญ่ เน้นการบรรยาย โดยนักเรียนไม่มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเท่าที่ควร จึงขาดการฝึกการวิเคราะห์ในปัญหานั้นๆ จึงมีการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบ SSCS เป็นวิธีสอนที่พัฒนามาจากการนำกระบวนการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน (Pizzini, Shepardson and Abell. 1989) คือ ขั้นที่ 1 S : Search ขั้นค้นหาข้อมูล ขั้นที่ 2 S : Solve ขั้นแก้ปัญหา ขั้นที่ 3 C : Create ขั้นสร้างคำตอบและ ขั้นที่ 4 S : Share ขั้นแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เทคนิคที่เกี่ยวข้องและน่าสนใจในการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาและการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ คือ การเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาและการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ได้ เพราะเป็นการจัดการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเป็นการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนให้นักเรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มเล็กๆ ประกอบด้วย 5 ประการ (Slavin, 1995) คือ 1) ขั้นนำเสนอเนื้อหา 2) ขั้นปฏิบัติกิจกรรมกลุ่ม 3) ขั้นทดสอบย่อย 4) คิดคะแนนความก้าวหน้าแต่ละคน และ 5) ชมเชย ยกย่องบุคคลหรือกลุ่มที่มีคะแนนยอดเยี่ยม

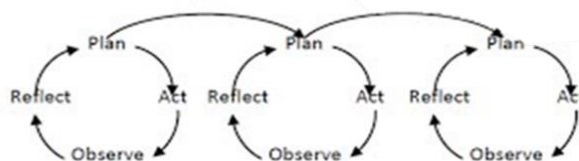
จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการจัดการเรียนรู้รูปแบบ SSCS ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD เพื่อนำมาพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านโนนคอม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน สามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้รูปแบบ SSCS ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD โดยให้นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 และมีจำนวนนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ขึ้นไป
2. เพื่อพัฒนาความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้รูปแบบ SSCS ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD โดยให้นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 และมีจำนวนนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ขึ้นไป

วิธีดำเนินการวิจัย

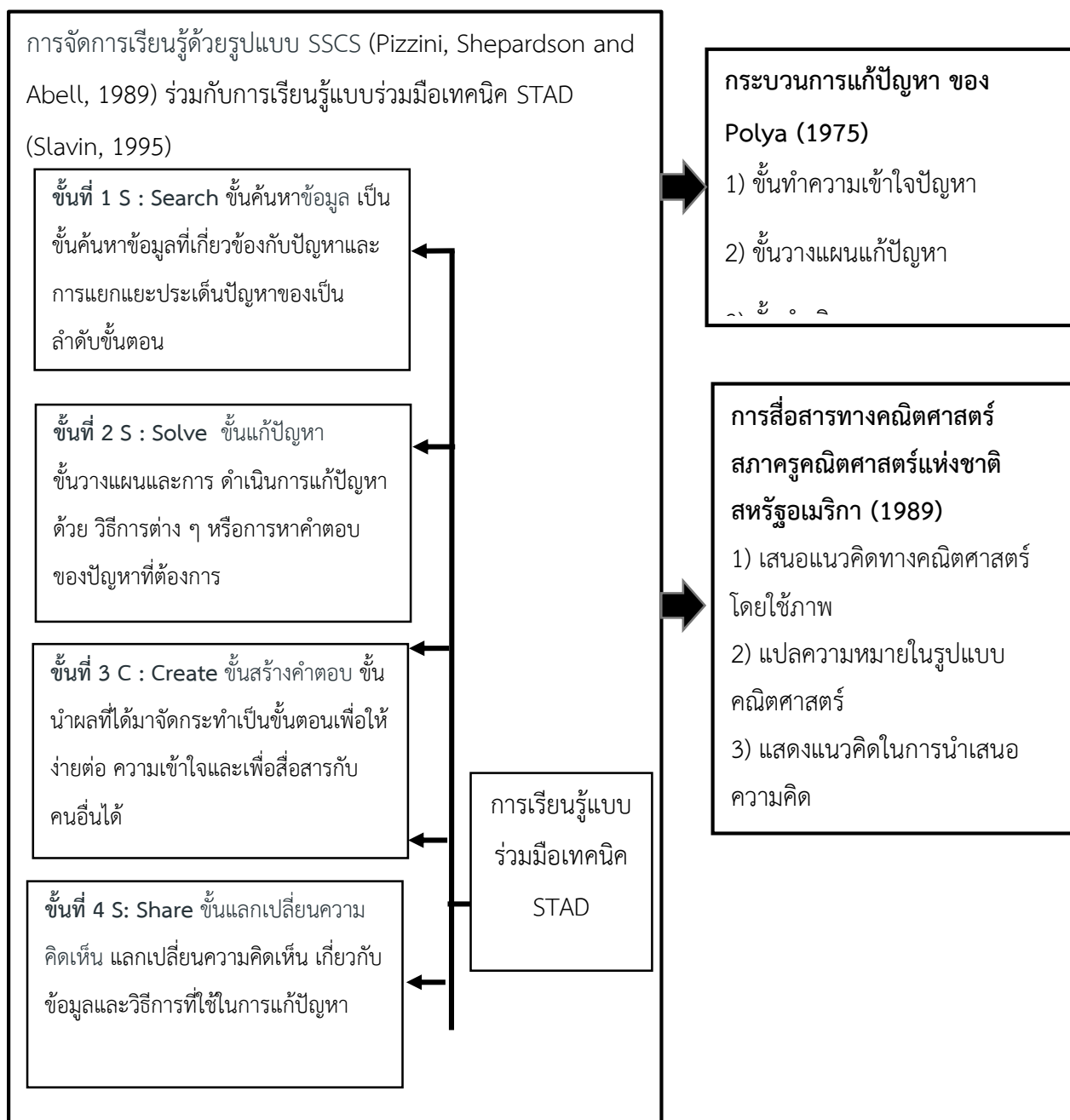
รูปแบบการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยใช้แนวทางในการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิด Kemmis & McTaggart (1988) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามวงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการทั้ง 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติการ (Action) การสังเกตการณ์ (Observation) และ การสะท้อนผลการปฏิบัติการ (Reflection) โดยประกอบด้วย 3 วงจรปฏิบัติการ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การพัฒนาเป็นวงจรวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาและสื่อสารทางคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้การจัดการเรียนรู้ SSCS ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ดังกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านโนนคอม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 28 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติการวิจัย ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบ(SSCS ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD เรื่อง เศษส่วน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 9 แผน เวลา 18 ชั่วโมงพบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้แบบ SSCS ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.04 แผนการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมใน ระดับมากที่สุด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการสะท้อนผลการปฏิบัติการวิจัย ได้แก่ 1) แบบบันทึกการสอนของครู 2) แบบสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูและนักเรียน 3) แบบสัมภาษณ์นักเรียน และแบบทดสอบท้ายวงจร ดังนี้

2.1 แบบทดสอบความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ท้ายวงจรที่ 1-3 เป็นแบบอัตนัย วงจรละ 2 ข้อ รวม 6 ข้อ โดยผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Congruence) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00

วงจรที่ 1 มีค่าความยากง่าย (P) อยู่ระหว่าง 0.56 - 0.57 ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.46 - 0.49 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.76

วงจรที่ 2 มีค่าความยากง่าย (P) อยู่ระหว่าง 0.66 - 0.78 ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.42 - 0.47 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.72

วงจรที่ 3 มีค่าความยากง่าย (P) อยู่ระหว่าง 0.65 - 0.71 ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.50 - 0.53 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.72

2.2 แบบทดสอบความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ท้ายวงจรที่ 1-3 เป็นแบบอัตนัย วงจรละ 2 ข้อ รวม 6 ข้อ โดยผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Congruence) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00

วงจรที่ 1 มีค่าความยากง่าย (P) อยู่ระหว่าง 0.70 - 0.77 ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.48 - 0.54 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.79

วงจรที่ 2 มีค่าความยากง่าย (P) อยู่ระหว่าง 0.73 - 0.76 ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.56 - 0.58 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.72

วงจรที่ 3 มีค่าความยากง่าย (P) อยู่ระหว่าง 0.76 - 0.77 ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.48 - 0.56 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82

3. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลวิจัย ได้แก่

3.1 แบบทดสอบความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เป็นแบบอัตนัย จำนวน 4 ข้อ ซึ่งผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective

Congruence) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 ค่าความยากง่าย (P) อยู่ระหว่าง 0.57 - 0.71 ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.41 - 0.53 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.73

3.2 แบบทดสอบความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ เป็นแบบอัตนัย จำนวน 4 ข้อ ซึ่งผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 ค่าความยากง่าย (P) อยู่ระหว่าง 0.67- 0.71 ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.40 - 0.50 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.75

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) จำนวน 3 วงจร ดังนี้

1. ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้แบบ SSCS ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD จำนวน 9 แผน เวลา 18 ชั่วโมง

2. ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยสังเกตการจัดการเรียนรู้และเก็บรวบรวมข้อมูลขณะดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ในทุกแผนด้วยเครื่องมือสะท้อนผลการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกผลการสังเกตพฤติกรรม การจัดการเรียนรู้ แบบบันทึกผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติการแต่ละวงจรทำการสัมภาษณ์นักเรียนสัมภาษณ์นักเรียนโดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น และทำการทดสอบนักเรียนโดยใช้แบบทดสอบความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ท้ายวงจร แบบอัตนัย จำนวน 2 ข้อ และแบบทดสอบความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ท้ายวงจร แบบอัตนัย จำนวน 2 ข้อ นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ และสะท้อนผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนรู้ในวงจรต่อไป

3. หลังสิ้นสุดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้ง 3 วงจร ทำการทดสอบความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ด้วยแบบทดสอบความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ จำนวน 4 ข้อ และทำการทดสอบความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ ด้วยแบบทดสอบความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ แบบอัตนัย จำนวน 4 ข้อ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลข้อมูลที่ได้จากการศึกษาผลการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาและการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบ SSCS ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD โดยนำข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมาวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบทดสอบความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ท้ายวงจร จำนวน 2 ข้อต่อวงจร โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และหาค่าร้อยละ (%)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบทดสอบความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ท้ายวงจร จำนวน 2 ข้อต่อวงจร โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และหาร้อยละ (%)

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบทดสอบความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ จำนวน 4 ข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และหาร้อยละ (%) เพื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด คือนักเรียนมีคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม และมีจำนวนนักเรียนผ่านเกณฑ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของนักเรียนทั้งหมด

1.4 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบทดสอบความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ จำนวน 4 ข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และหาร้อยละ (%) เพื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด คือนักเรียนมีคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม และมีจำนวนนักเรียนผ่านเกณฑ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของนักเรียนทั้งหมด

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ได้แก่ แบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูและนักเรียน บันทึกผลหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบสัมภาษณ์นักเรียน และที่ได้จากการเก็บรวบรวมระหว่างปฏิบัติการนำผลสะท้อนจากการปฏิบัติมาวิเคราะห์ แล้วสรุปผลการวิจัยโดยการบรรยาย เพื่อหาข้อบกพร่อง ปัญหาและอุปสรรค แนวทางแก้ไขและปรับปรุงพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนในครั้งต่อไป

สรุปผลการวิจัย

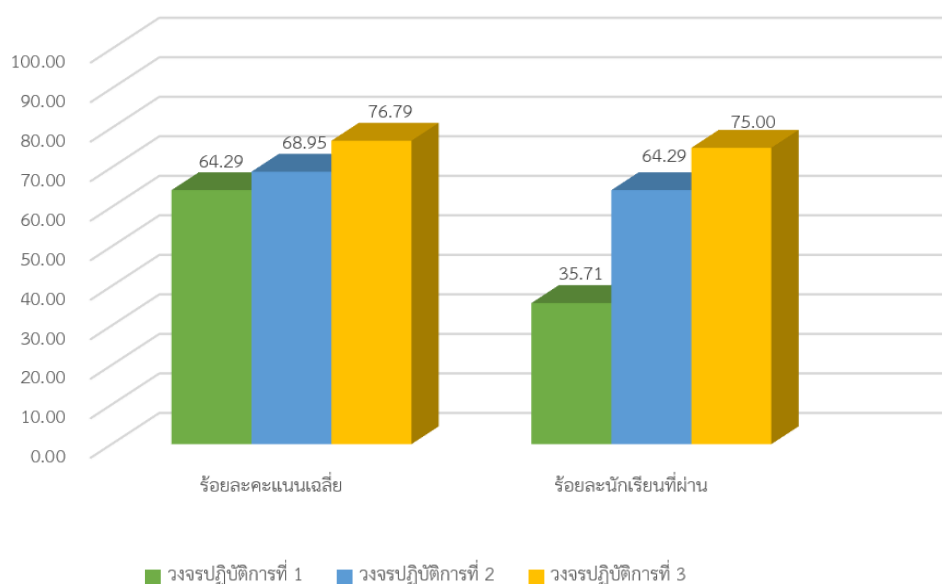
1. ผลการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนท้ายวงจรที่ 1-3

เมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละวงจร ผู้วิจัยทำการทดสอบความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ โดยใช้แบบทดสอบความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ท้ายวงจร ซึ่งเป็นแบบทดสอบแบบอัตนัย วงจรละ 2 ข้อ ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน ท้ายวงจรที่ 1-3

ผลการทดสอบ	จำนวนนักเรียน	คะแนน				ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ร้อยละของคะแนนเฉลี่ย	จำนวนนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์	
		เต็ม	สูงสุด	ต่ำสุด	เฉลี่ย			จำนวน (คน)	ร้อยละ
ท้ายวงจร									
1	28	16	14	2	9.82	2.71	64.29	10	35.71
2	28	16	15	2	11.04	3.23	68.95	18	64.29
3	28	16	15	2	12.25	2.84	76.79	21	75.00

จากตารางที่ 1 พบว่า คะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนท้ายวงจรที่ 1-3 มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 9.82, 11.04, 12.25 คิดเป็นร้อยละ 64.29, 68.95, 76.79 ตามลำดับ และมีจำนวนนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์ 10, 18, 21 คน คิดเป็นร้อยละ 35.71, 64.29, 75.00 ซึ่งสูงขึ้นตามลำดับ ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แผนภูมิเปรียบเทียบผลการทดสอบความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนท้ายวงจรที่ 1-3

จากแผนภูมิเปรียบเทียบผลการทดสอบความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนท้ายวงจรที่ 1-3 แสดงให้เห็นว่า การจัดการเรียนรู้แบบ SSCS ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD สามารถพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนให้สูงขึ้น ตามลำดับ

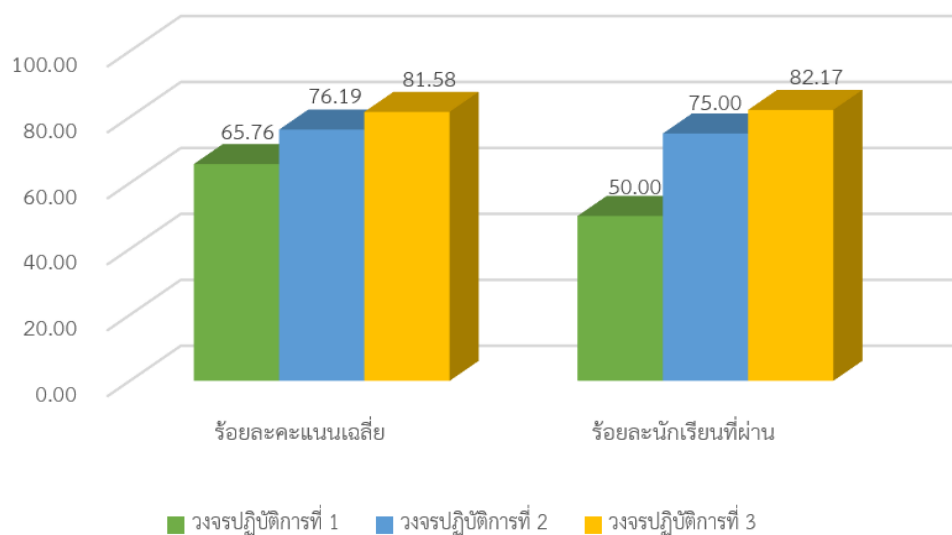
2. ผลการพัฒนาความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนท้ายวงจรที่ 1-3

เมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละวงจร ผู้วิจัยทำการทดสอบความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ โดยใช้แบบทดสอบความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ท้ายวงจร ซึ่งเป็นแบบทดสอบแบบอัตนัย วงจรละ 2 ข้อ ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน ท้ายวงจรที่ 1-3

ผลการทดสอบท้ายวงจร	จำนวนนักเรียน	คะแนน				ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ร้อยละของคะแนนเฉลี่ย	จำนวนนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์	
		เต็ม	สูงสุด	ต่ำสุด	เฉลี่ย			จำนวน	ร้อยละ
								(คน)	
1	28	12	11	2	7.89	2.31	65.76	14	50.00
2	28	12	12	2	9.14	2.35	76.19	21	75.00
3	28	12	12	2	9.79	2.57	81.58	23	82.14

จากตารางที่ 2 พบว่า คะแนนความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนท้ายวงจรปฏิบัติการที่ 1-3 มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 7.89, 9.14, 9.79 คิดเป็นร้อยละ 65.76, 76.19, 81.58 ตามลำดับ และมีจำนวนนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์ 14, 21, 23 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00, 75.00, 82.14 ซึ่งสูงขึ้นตามลำดับ ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 แผนภูมิเปรียบเทียบผลการทดสอบความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน ท้ายวงจรที่ 1-3

จากแผนภูมิเปรียบเทียบผลการทดสอบความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนท้ายวงจรที่ 1-3 แสดงให้เห็นว่า การจัดการเรียนรู้แบบ SSCS ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD สามารถพัฒนาความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนให้สูงขึ้น ตามลำดับ

3. ผลการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน

หลังจากการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้สิ้นสุดทั้ง 9 แผนการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งสิ้น 18 ชั่วโมง ผู้วิจัยได้ทดสอบความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน จำนวน 4 ข้อ ปรากฏผลดังตารางที่

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน

จำนวน นักเรียน	คะแนน				ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ร้อยละของ คะแนน เฉลี่ย	จำนวนนักเรียนที่ผ่าน เกณฑ์	
	เต็ม	สูงสุด	ต่ำสุด	เฉลี่ย			จำนวน (คน)	ร้อยละ
28	32	30	10	24.04	5.50	75.13	23	82.14

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน พบว่านักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 24.04 คิดเป็นร้อยละ 75.13 ของคะแนนเต็ม และมีนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 82.14 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน แยกเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน แยกเป็นรายด้าน

ความสามารถในการ แก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์	จำนวน นักเรียน	คะแนน		ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ร้อยละ ของ คะแนน เฉลี่ย	จำนวนนักเรียนที่ ผ่านเกณฑ์	
		เต็ม	เฉลี่ย			จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. การทำความเข้าใจปัญหา	28	8	7.57	1.14	94.63	26	92.86
2. การวางแผนแก้ปัญหา	28	8	6.21	1.57	77.63	23	82.14
3. การดำเนินการตามแผน	28	8	5.68	1.77	71.00	20	71.43
4. การตรวจสอบผล	28	8	4.57	1.48	57.13	10	35.71

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน แยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนสูงสุด คือ การทำความเข้าใจปัญหา มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 7.57 คิดเป็นร้อยละ 94.63 รองลงมา คือ วางแผนแก้ปัญหา มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 6.21 คิดเป็นร้อยละ 77.63 การดำเนินการตามแผน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 5.68 คิดเป็นร้อยละ 71.00 ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การตรวจสอบผล มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 คิดเป็นร้อยละ 57.13

4. ผลการพัฒนาความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน

หลังจากการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้สิ้นสุดทั้ง 9 แผนการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งสิ้น 18 ชั่วโมง ผู้วิจัยได้ทดสอบความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน จำนวน 4 ข้อ ปรากฏผลดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน

จำนวน นักเรียน	คะแนน				ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ร้อยละ ของ คะแนน เฉลี่ย	จำนวนนักเรียนที่ผ่าน เกณฑ์	
	เต็ม	สูงสุด	ต่ำสุด	เฉลี่ย			จำนวน (คน)	ร้อยละ
28	24	22	6	18.39	6.81	76.63	21	75.00

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน พบว่า นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 18.39 คิดเป็นร้อยละ 76.63 ของคะแนนเต็ม และมีนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 ของจำนวนนักเรียนทั้งหมด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน แยกเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ แยกเป็นรายด้าน

ความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์	จำนวนนักเรียน	คะแนน		ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ร้อยละของคะแนนเฉลี่ย	จำนวนนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์	
		เต็ม	เฉลี่ย			จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เสนอแนวคิดทางคณิตศาสตร์โดยใช้ภาพ	28	8	5.39	1.78	67.38	22	78.57
2. แปลความหมายในรูปแบบคณิตศาสตร์	28	8	6.64	1.89	83.00	23	82.14
3. แสดงแนวคิดในการนำเสนอความคิด	28	8	6.21	2.35	77.63	22	78.57

จากตารางที่ 6 ผลการทดสอบความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การแปลความหมายในรูปแบบคณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 6.64 คิดเป็นร้อยละ 83.00 รองลงมา คือ การแสดงแนวคิดในการนำเสนอความคิด มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 6.21 คิดเป็นร้อยละ 77.63 และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การเสนอแนวคิดทางคณิตศาสตร์โดยใช้ภาพ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 5.39 คิดเป็นร้อยละ 67.38

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาและการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบ SSCS ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ซึ่งจากกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ และผลการวิจัยผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบ SSCS ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD พบว่า นักเรียนมีคะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์เฉลี่ยเท่ากับ 23.93 ($\bar{X}$ = 23.93, S.D. = 5.5) คิดเป็นร้อยละ 75.13 ของคะแนน

เต็ม และมีนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 82.14 ของจำนวนนักเรียนทั้งหมด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เนื่องจากนักเรียนในกลุ่มเป้าหมายได้รับการฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ตามการจัดการเรียนรู้แบบ SSCS ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD อย่างต่อเนื่องตามแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 9 แผน รวม 18 ชั่วโมง อีกทั้งคะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน ตามกระบวนการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของ Polya (1975) ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอน 4 ขั้นตอน พบว่า เมื่อพิจารณาร้อยละของคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ขั้นที่มีคะแนนสูงสุด คือ ขั้นการทำความเข้าใจปัญหา คะแนนเต็ม 8 คะแนน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 7.57 ($\bar{X} = 7.57$, S.D. = 1.14) คิดเป็นร้อยละ 94.63 รองลงมา คือ ขั้นวางแผนแก้ปัญหา คะแนนเต็ม 8 คะแนน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 6.21 ($\bar{X} = 6.21$, S.D.=1.57) คิดเป็นร้อยละ 77.63 ขั้นดำเนินการตามแผน คะแนนเต็ม 8 คะแนน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 5.68 ($\bar{X} = 5.68$, S.D. = 1.77) คิดเป็นร้อยละ 71.00 ขั้นตอนที่มีความต่ำที่สุด คือ การตรวจสอบผล คะแนนเต็ม 8 มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ($\bar{X} = 4.57$, S.D.= 1.48) คิดเป็นร้อยละ 57.13 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาคะแนนในแต่ละขั้น พบว่านักเรียนได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดในขั้นการทำความเข้าใจปัญหา เนื่องจากในการทำความเข้าใจกับปัญหา เป็นการค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา เป็นขั้นตอนที่ไม่ซับซ้อนเพราะเป็นขั้นตอนที่นักเรียนเพียงแต่ศึกษาสถานการณ์ให้เข้าใจในตัวของปัญหา แล้วนำสิ่งที่ได้ศึกษาไปวิเคราะห์หาสิ่งที่โจทย์กำหนดและสิ่งที่โจทย์ถามหา โดยการเข้าใจในปัญหาได้นั้น เป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการแก้ปัญหาตามที่สภาครูคณิตศาสตร์แห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (NCTM. 2000) ได้เสนอวิธีการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ไว้ว่า “นักแก้ปัญหาที่ดีนั้น จะต้องมีการกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ซึ่งจะต้องวิเคราะห์สถานการณ์นั้นๆ ด้วยความระมัดระวังในรูปแบบทางคณิตศาสตร์ และเลือกใช้คุณสมบัติที่เหมาะสม” และในขั้นที่นักเรียนได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ขั้นการตรวจสอบผล ในขั้นนี้นักเรียนจะต้องเสนอวิธีการตรวจสอบวิธีการแก้ปัญหาและตรวจสอบความสมเหตุสมผลของคำตอบซึ่งจากการทดสอบพบข้อบกพร่องของนักเรียนบางคนคือนักเรียนสามารถเขียนแสดงวิธีการตรวจสอบได้ แต่ยังไม่ครบถ้วนในประเด็นของการแสดงวิธีตรวจสอบคำตอบ เนื่องจากการจัดการเรียนรู้แบบ SSCS (Pizzini et al, 1989) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ฝึกกระบวนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบโดยฝึกให้นักเรียนได้ค้นหาปัญหาจากการวิเคราะห์แยกแยะประเด็นปัญหาให้ชัดเจนจากนั้นมีการวางแผนแก้ปัญหาที่หลากหลายดำเนินการแก้ปัญหาตามแผนและนำมาแลกเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อหาข้อสรุปของการเรียนรู้ โดยกระบวนการดังกล่าวนี้ได้สอดแทรกอยู่ในขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้แบบ SSCS ทั้ง 4 ขั้นตอน คือ Search, Solve, Create และ Share ตามลำดับ เป็นวิธีการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับกระบวนการแก้ปัญหาของ Polya (1975) 4 ขั้นตอน คือ ทำความเข้าใจปัญหา วางแผนแก้ปัญหา ดำเนินการแก้ปัญหา และตรวจสอบผล โดยนักเรียนส่วนใหญ่สามารถดำเนินการแก้ปัญหาตามกระบวนการของ Polya (1975) โดยเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่อมาวางแผนดำเนินการหาคำตอบและตรวจสอบความสมเหตุสมผลของคำตอบที่ได้แสดงถึงการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียน ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 ที่กำหนดให้เป็นกระบวนการทางคณิตศาสตร์ที่จำเป็น

และต้องการพัฒนาให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กล่าวคือ การแก้ปัญหาเป็นความสามารถในการทำความเข้าใจปัญหา คิดวิเคราะห์ วางแผนแก้ปัญหา และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความสมเหตุสมผลของคำตอบ พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ SSCS ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ทำให้นักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์สูงขึ้นผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับ อัญชนา แข่งขัน (2558). ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์และการทำงานกลุ่มโดยการจัดการเรียนรู้แบบ SSCS ร่วมกับเทคนิค STAD ผลการวิจัยพบว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการสอนโดยใช้การจัดการเรียนรู้รูปแบบ SSCS ร่วมกับเทคนิค STAD มีความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์สูงกว่านักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบปกตินักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 พชรชาติ ใจแน่น (2562). ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้การจัดการเรียนรู้รูปแบบ SSCS ร่วมกับเทคนิคระดมสมอง พบว่า 1) นักเรียนมีคะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์เฉลี่ยเท่ากับ 40.0 คิดเป็นร้อยละ 80.07 ของคะแนนเต็มและมีจำนวนนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์ 25 คนคิดเป็นร้อยละ 83.33 ของนักเรียนทั้งหมดซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แทนไทย ชัยคำภา (2562). ทำการวิจัยเรื่อง ผลของการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับ SSCS ที่มีผลต่อความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ เรื่อง ทฤษฎีบทพีทาโกรัส ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับ SSCS สูงกว่าก่อนได้รับการจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยมีคะแนนความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทาง คณิตศาสตร์ก่อนเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.43 คิดเป็นร้อยละ 16.07 และหลังเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 34.14 คิดเป็นร้อยละ 85.35 2) ความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์เรื่อง ทฤษฎีบทพีทาโกรัสของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับ SSCS ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนหลังเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 34.14 คิดเป็นร้อยละ 85.35 และธีรญา ชูเกษ (2564) ได้ทำเรื่อง การพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ด้วยการจัดการเรียนรู้รูปแบบ SSCS ร่วมกับเทคนิค STAD พบว่า 1) นักเรียนมีคะแนนทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์เฉลี่ยเท่ากับ 45.17 คิดเป็นร้อยละ 75.29 ของคะแนนเต็ม และมีนักเรียนผ่านเกณฑ์คิดเป็นร้อยละ 78.26 ของนักเรียนทั้งหมด 2) นักเรียนมีคะแนนความคิดสร้างสรรค์เฉลี่ยเท่ากับ 43.57 คิดเป็นร้อยละ 72.61 ของคะแนนเต็ม และมีนักเรียนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 73.91 ของจำนวนนักเรียนทั้งหมด

2. ความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบ SSCS ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD พบว่า นักเรียนมีคะแนนความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์เฉลี่ยเท่ากับ 18.39 ($\bar{X} = 18.39$, S.D. = 6.81) คิดเป็นร้อยละ 76.63 ของคะแนนเต็ม

และมีนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 ของจำนวนนักเรียนทั้งหมด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เนื่องจากนักเรียนในกลุ่มเป้าหมายได้รับการฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ตามการจัดการเรียนรู้แบบ SSCS ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD อย่างต่อเนื่องตามแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 9 แผน รวม 18 ชั่วโมง อีกทั้งเมื่อพิจารณาความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของสภาครูคณิตศาสตร์แห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (NCTM. 1989) ทั้ง 3 ด้าน พบว่า ด้านที่ 2 ด้านแปลความหมายในรูปแบบคณิตศาสตร์ เป็นด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 6.64 ($\bar{X} = 6.64$, S.D.= 1.89) คิดเป็นร้อยละ 83.00 รองลงมา คือ ด้านแสดงแนวคิดในการนำเสนอความคิด โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 6.21 ($\bar{X} = 6.21$, S.D. = 2.35) คิดเป็นร้อยละ 77.63 และด้านที่ได้คะแนนต่ำที่สุด คือ ด้านเสนอแนวคิดทางคณิตศาสตร์โดยใช้ภาพ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 5.39 ($\bar{X} = 5.39$, S.D. = 1.78) คิดเป็นร้อยละ 67.38 ตามลำดับ

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ SSCS ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ทั้ง 4 ชั้น เป็นกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยดำเนินการคิดวางแผนแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นสถานการณ์ปัญหาที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ใช้การสื่อสารทางคณิตศาสตร์ตามประสบการณ์และความสามารถของนักเรียน ทำให้นักเรียนกล้าแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ได้หลากหลายอย่างเป็นขั้นตอน ครูผู้สอนให้นักเรียนได้นำเสนอแนวคิดร่วมกันทั้งชั้นเรียน ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลายมากยิ่งขึ้นตามแนวคิดของ Krulik และ Rudnick (1999) ผู้สอนไม่ควรจบการแก้ปัญหาเพียงเพราะได้คำตอบที่ต้องการ แต่ควรขยายปัญหานั้นให้มากกว่าคำตอบที่ได้เพื่อที่จะกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ อีกทั้งการพยายามคิดแก้ปัญหาให้สำเร็จ โดยกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ มีการนำเสนอหรืออภิปรายแนวคิดอย่างละเอียดชัดเจนในการแก้สถานการณ์ปัญหาต่างๆ อีกทั้งในการแก้ปัญหาต้องควบคู่กับการการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ เพราะสามารถพัฒนาและมีความสัมพันธ์กับกระบวนการเรียนรู้ถ้าผู้เรียนได้รับการกระตุ้นที่ถูกวิธีและมีความเหมาะสมแบบเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง การสื่อสารทางคณิตศาสตร์ก็จะเจริญเติบโตได้อย่างเต็มศักยภาพซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรัสและคนอื่นๆ (Rays and others. 2001) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นเครื่องมือที่มีศักยภาพสำหรับการรวบรวมแนวคิดทางคณิตศาสตร์ทั้งโดยการพูดและการเขียนเพื่อแสดงและอธิบายแนว ความคิด แลกเปลี่ยนแนวคิดกับคนอื่น ซึ่งผู้เรียนควรได้รับการส่งเสริมให้มีการสื่อสาร แนวคิดทางคณิตศาสตร์อย่างหลากหลาย เช่นการสื่อสารด้วยภาพ การแสดงท่าทาง การเขียนกราฟ การเขียนแผนภูมิ และการใช้สัญลักษณ์ไปพร้อมกับการใช้คำทั้งการพูดและการเขียน

จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ SSCS ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ทำให้นักเรียนมีคะแนนความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ ผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับสันนิษฐานสมัยอยู่ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลการจัดการเรียนรู้แบบ SSCS ที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาและการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ผลการวิจัย พบว่าความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบ SSCS สูงกว่าก่อนได้รับการ

จัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้แบบ SSCS ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถที่ดียิ่งขึ้น และการจัดการเรียนรู้สามารถส่งผลให้นักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาและการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทำให้นักเรียนมีกระบวนการแก้ปัญหาที่เป็นระบบแบบมีแบบแผน โดยเริ่มจากการค้นหาข้อมูล วิเคราะห์ และแยกแยะประเด็นปัญหา ร่วมกันวางแผนแก้ปัญหา โดยค้นหาวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลาย และหาวิธีในการแสดงการแก้ปัญหาที่ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และเข้าใจได้ง่าย และนอกจากการกระบวนการแก้ปัญหาแล้วนั้น นักเรียนยังได้รับการพัฒนาในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์โดยการกล้าแสดงความคิดเห็นให้บุคคลอื่นรับรู้ได้อย่างเป็นขั้นตอน นอกจากนั้นการจัดการเรียนรู้แบบ SSCS ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD สามารถส่งผลให้นักเรียนเกิดความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์โดยการแปลความหมายในรูปแบบทางคณิตศาสตร์ การเสนอแนวคิดโดยใช้ภาพและการแสดงแนวคิดในการนำเสนอความคิดอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

1) การจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ SSCS ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ขณะที่นักเรียนทำกิจกรรมกลุ่มและนำเสนอวิธีการแก้ปัญหา ครูต้องมีการสังเกตและจดบันทึกวิธีการแก้ปัญหาของนักเรียนทุกกลุ่ม และดูนักเรียนกลุ่มอ่อนเป็นพิเศษ อีกทั้งฝึกให้นักเรียนเป็นคนช่างสังเกต

2) กระบวนการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของ Polya นักเรียนมักมองข้ามหรือไม่ทำตามขั้นตอนบางขั้นตอน โดยเฉพาะขั้นตรวจสอบผล เนื่องจากเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่ต้องกระทำซ้ำเพื่อตรวจสอบผล และเสียเวลาในการทำข้อถัดไป ดังนั้นจึงควรกระตุ้นให้นักเรียนทำตามขั้นตอนอย่างต่อเนื่องจากขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้าย เพื่อให้นักเรียนได้ฝึกการคิดแก้ปัญหาที่เป็นระบบอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรนำแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบ SSCS ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ไปใช้ในสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์เรื่องอื่น โดยเลือกเนื้อหาที่เหมาะสมและกลุ่มนักเรียนที่เหมาะสม

2) ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาและการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบ SSCS ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD โดยบูรณาการร่วมกับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นๆ และระดับชั้นอื่นๆ ต่อไป

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- _____. (2560). **ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- แทนไทย ชัยคำภา. (2562). ผลของการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับ SSCS ที่มีผลต่อความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ เรื่อง ทฤษฎีบทพีทาโกรัส ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วารสารวิชาการแพรวกาพลินธุ์, [ฉบับอิเล็กทรอนิกส์], 6 (3) , 465-482.
- พัชรชาติ ใจแน่น.(2562). การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้การจัดการเรียนรู้รูปแบบ SSCS ร่วมกับเทคนิคระดมสมอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วัชร ชันเชื้อ. (2545). การพัฒนาชุดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง ตรรกศาสตร์เบื้องต้น โดยใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อส่งเสริมทักษะการสื่อสารของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4.ปริญญาโท กศ.ม. (การมัธยมศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สันนิสา สมัยอยู่. (2554). ผลการจัดการเรียนรู้แบบ SSCS ที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาและการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เรื่องการประยุกต์ของสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว. ปริญญานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการมัธยมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีรญา ชูเกษ. (2564). การพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ด้วยการจัดการเรียนรู้รูปแบบ SSCS ร่วมกับเทคนิค STAD. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อัญญา แข่งขัน. (2558). **ศึกษาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์และการทำงานกลุ่มโดยการจัดการเรียนรู้แบบ SSCS ร่วมกับเทคนิค STAD**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- Kemmis, S.,& McTaggart, R. (1988). **The Action Research Planner**. Geelong, Australia: Deakin University Press.
- Krulik, S., and Rudnick J. A. (1999). **Innovative tasks to improve critical and creativethinking skill**.

- In Stiff, L. V., and Curcio, F. R. Development Mathematics Reasoning in Grade K-12: 1999 Yearbook. Reston, Virginia: National Council of Teachers of Mathematics.
- National Research Council. (1989). **Everybody counts: A report to the nation on the future of mathematics education**. Washington, DC: National Academy Press.
- _____. (2000). **Principals and Standards of School Mathematics**. Reston : NCTM.
- Polya, G. (1975). **How to Solve It**. New York : Doubleday and Company , Inc.
- _____. (1985). **How To Solve it**. New Jersry: Princeton University Press.
- Pizzini, L. Shepardson, P. and Abell, K. (1989). “**A rationale for and the development of a problem solving model of instruction in Science Education**”. Science Education.
- Slavin. (1995). **Cooperative Learning: Theory, Research and Practice**. 2nd ed. Boston: Allyn and Bacon.

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

The Influence of Motivational Factors upon Decision to Study in Educational Administration at Mahamakut Buddhist University

พระมหาธำรงค์ จิตบุญโณ (สมาธิ)*

ผศ.ดร.ดำรงค์ เบญจศิริ**

ดร.ชัตติยา ตัวงสำราญ***

วันรับ 16 / เมษายน / 2566

ตรวจสอบ 27 / เมษายน / 2566

ตอบรับ 31 / เมษายน / 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 2) เพื่อประเมินการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 3) เพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ได้แก่นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยทั้งระดับปริญญาโท และปริญญาเอก รวม 97 รูป/คน โดยมีขอบเขตด้านสถานที่ได้แก่ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้แก่ด้านการประกอบอาชีพ และด้านอิทธิพลชักจูงจากผู้อื่น โดยทั้งสองด้านสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 38.5 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยการตัดสินใจในการเลือกศึกษาต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยสามารถจัดอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านอาคารสถานที่ ด้านอาจารย์ผู้สอน ด้านหลักสูตร ด้านภาพลักษณ์ ด้านอุปกรณ์การสอน ตามลำดับ สำหรับแนวทางพัฒนาพบว่า ในด้านภาพลักษณ์

* อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

E-mail. rongsamathi@hotmail.com

** อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

*** อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ควรมีส่งเสริมภาพลักษณ์ ด้วยการชูความโดดเด่น ด้านในด้านหนึ่ง ให้เป็นที่ประจักษ์ ด้านอาคารสถานที่ ควรจัดให้มีอาคารจอดรถ และควรปรับปรุงป้ายแนะนำอาคาร โຕะเก๊าอี แอร์ ลิฟ ความปลอดภัย ห้องสมุด ศูนย์คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอและเหมาะสม ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ควรปรับปรุง หลักสูตรให้เหมาะสม ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง ด้านอาจารย์ผู้สอน ควรเพิ่มอาจารย์ให้มากยิ่งขึ้น มีความหลากหลายในการสอนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือมีวิทยากรอื่นเสริม ด้านอุปกรณ์การเรียนการสอน ควรจัดหาหนังสือสาขาบริหารการศึกษาที่ทันสมัยและให้ครบทุกรายวิชา และควรมีการตรวจสอบและบำรุงรักษาอุปกรณ์การเรียนการสอนให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ ควรเพิ่มเกี่ยวกับระบบ อินเทอร์เน็ตให้สามารถใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ เก๊าอีและโຕะเรียนควรมีขนาดที่เหมาะสมกับนักศึกษาและการใช้งาน ข้อเสนอแนะอื่นๆ ควรมีการศึกษาดูงาน มีการให้ทุนการศึกษา และ ควรมีการเพิ่มเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนให้มากขึ้น

คำสำคัญ: 1.แรงจูงใจ 2. การตัดสินใจ 3. การศึกษาต่อ 4. การบริหารการศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were as follows: 1) to study the motivations affecting the decision to study in the field of educational administration Mahamakut Buddhist University 2) to assess the decision to study in the field of Educational Administration Mahamakut Buddhist University 3) to propose guidelines for enhancing motivation in choosing to study in the field of Educational Administration Mahamakut Buddhist University. The sample group of this research was graduate students in Mahamakut Buddhist University, both at the master's degree and doctorate level, totaling 97 persons, with the scope of locations as follows: Department of Educational Administration Faculty of Education Mahamakut Buddhist University. The results showed that incentives affecting the decision to study in the field of education administration Mahamakut Buddhist University including occupation and the influence of others. The both were able to predict together 38.5%. When considering each aspect, it was found that all aspects are at a very high level. The average can be rated from highest to lowest as follows: Building, Instructors, Curriculum, and Image and equipment respectively. As for the development guidelines, it was found that in terms of image should promote the image with outstanding inside one side to be evident, in aspect of building should provide a parking building and should improve the building guide signs, tables, chairs, air conditioners, elevators, safety, libraries, computer centers to be sufficient and appropriate. Curriculum and teaching management, the curriculum should be improved accordingly and

always up to date can actually be applied. Instructors should add more teachers and should be a variety of teaching to exchange learning or have other speakers to add. Teaching equipment should provide up-to-date educational administration books and complete all subjects. And there should be an inspection and maintenance of teaching equipment to be available at all time and should add about the internet system to be able to use continuously, effective chairs and desks should be sized appropriate for students and their use. Other suggestions are scholarships should be available, and more support staff should be added.

Keywords: 1.Motivation 2.Decision making 3.Further education 4.Educational administration

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นปัจจัยพื้นฐานสำหรับประชาชนที่รัฐต้องให้การส่งเสริมโดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเป็นส่วนประกอบพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคง (สุชาวดี กิ่งทอง, 2559 หน้า 1) การศึกษาเป็นการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ และวิธีการปฏิบัติให้สามารถก้าวทันตามโลกที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลารวมทั้งการพัฒนาเรื่องของเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้ที่ได้รับการศึกษาสามารถ ปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ถือเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคคล ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

ปัจจุบันการศึกษาขั้นพื้นฐานอาจไม่เพียงพอในการทำงานหรือการสร้างโอกาสความก้าวหน้า ดังนั้น การศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาถือเป็นการเปิดโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้ที่สนใจที่จะศึกษาต่อสามารถเลือกเข้าศึกษาต่อได้ตามความต้องการซึ่งสามารถศึกษาควบคู่ไปกับการทำงานได้ในสังคมการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษานั้นมีผู้นิยมเข้าศึกษาต่อกันมากขึ้น เนื่องจากระบบการศึกษาในปัจจุบันได้ขยายตัวมากขึ้น และปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเรียนที่สำคัญ คือ ค่านิยมในปริญญาบัตร หรือการได้รับปริญญาสูงนั้นจะทำให้มีประโยชน์และโอกาสในการทำงานที่ดีมากขึ้น (ภาวิตา กันเกษ, 2558, หน้า 2) นอกจากนี้ยังเป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์ให้มากขึ้นเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของสังคม ความก้าวหน้าทางวิชาการ ตลอดจนความเจริญทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังเป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เช่นผู้ที่เรียนจบปริญญาตรีแล้วยังหางานทำไม่ได้ยังเป็นการหาโอกาสและแนวทางที่จะทำงานได้หลากหลายสาขาหลากหลายอาชีพมากยิ่งขึ้น

การศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอกมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อสังคม เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งมั่นพัฒนาความเจริญของทางสติปัญญาและความคิดเพื่อพัฒนาประเทศและมุ่งพัฒนาคนให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความเข้าใจศิลปวัฒนธรรมเพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตอันมีคุณค่าแก่บุคคล สังคม และประเทศชาติ ดังนั้นการเน้นในเรื่องการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณค่าทางวิชาการและวิชาชีพ จึง

เป็นภารกิจหลักที่ทุกมหาวิทยาลัยพึงตระหนักและให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อเนื่องเสมอมา นอกจากนั้นยังจัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อมุ่งผลิตบุคคลที่มีวิชาชีพระดับสูง และเพื่อการวิจัย เป็นการส่งเสริมให้ นักศึกษา และอาจารย์ได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้วิทยาการใหม่ๆ เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ ตลอดจนฝึกฝนให้รู้จักวิเคราะห์ และนำเอาผลงานวิจัยมาใช้ในการแก้ปัญหาต่างๆ ในสังคม การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมในรูปแบบต่างๆ และการถ่ายทอดวัฒนธรรม ปลูกฝังความเป็นพลเมืองดีให้แก่ นักศึกษา เพื่อจะได้ถ่ายทอดต่อไปยังประชาชนและสังคม

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้เปิดทำการเรียนการสอนมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 แต่ยังไม่มีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาเรียนในสาขา ทำให้ขาดทิศทางการพัฒนา และส่งเสริมหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและผู้ที่จะเข้ามาศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย” เพื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสาขาวิชาการบริหารการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2. เพื่อประเมินการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
3. เพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สมมติฐานการวิจัย

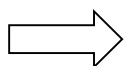
แรงจูงใจอย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

แรงจูงใจ

1. ด้านอิทธิพลชักจูงจากผู้อื่น
2. ด้านบริบททางสังคม
3. ด้านการประกอบอาชีพ



ตัวแปรตาม

การตัดสินใจเลือกศึกษาต่อ

1. ด้านภาพลักษณ์
2. ด้านอาคารสถานที่
3. ด้านหลักสูตร
4. ด้านอาจารย์ผู้สอน
5. ด้านอุปกรณ์การสอน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบแรงจูงใจของนักศึกษาที่เลือกเรียน สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2. ได้ทราบแรงจูงใจของนักศึกษาที่ส่งผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
3. ได้ทราบระดับการตัดสินใจของนักศึกษาที่เลือกศึกษาต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
4. ได้ทราบแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 126 รูป/คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยจำนวน 97 รูป/คน ซึ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการเปิดตารางเครซีและมอร์เกน

สำหรับวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ต่อจากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ สถานภาพ การสมรส อาชีพ รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของนักศึกษาที่ต้องการศึกษาต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษามีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close ended Question) เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มี 3 ด้าน คือ ด้านอิทธิพลชักจูงจากผู้อื่น ด้านบริบททางสังคม และด้านการประกอบอาชีพ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อ สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close ended Question) เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภาพลักษณ์ ด้านอาคารสถานที่ ด้านหลักสูตร ด้านอาจารย์ผู้สอน และด้านอุปกรณ์การเรียนการสอน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเป็นแบบสอบถามปลายเปิดมี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภาพลักษณ์ ด้านอาคารสถานที่ ด้านหลักสูตร ด้านอาจารย์ผู้สอน และด้านอุปกรณ์การเรียนการสอน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเรียนในสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนและความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบสอบถามตามขอบเขตของเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องด้วยเทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่า IOC เท่ากับ 1 ทุกข้อ แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญประเมินแล้ว มาทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรผู้ให้ข้อมูลในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยดำเนินการเก็บด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบทดสอบที่ได้รับกลับคืนมา นำมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (α -coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าอัลฟ่าแรงจูงใจของการศึกษาต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเท่ากับ .88 และการตัดสินใจศึกษาต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเท่ากับ .966

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยัง คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามโดยการจัดส่งข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถามด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้มา ดำเนินการพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ไปทำการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษาและข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่สถานภาพการสมรสอาชีพรายได้ต่อเดือนและระดับการศึกษาด้วยการใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)
2. การวิเคราะห์แรงงูใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)
3. ประเมินการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางพัฒนา สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลแรงงูใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สรุปผลได้ดังนี้

1. แรงงูใจส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ ได้แก่ ด้านการประกอบอาชีพ (X_3) ด้านอิทธิพลชักจูงจากผู้อื่น(X_1) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.621 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.385 หมายความว่าแรงงูใจในการเลือกศึกษาต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการประกอบอาชีพ (X_3) และด้านอิทธิพลชักจูงจากผู้อื่น (X_1) สามารถอธิบายความแปรปรวนของแรงงูใจได้ร้อยละ 38.5 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.609 + 0.496(X_3) + 0.156(X_1) \quad (R^2 = .385)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.496(X_3) + 0.156(X_1) \quad (R^2 = .385)$$

2. การตัดสินใจเลือกศึกษาต่อ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาทั้งระดับปริญญาโทและปริญญาเอก พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านอาคารมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านอาจารย์ผู้สอน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้านได้แก่ด้านอุปกรณ์การสอน

3. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีดังนี้ ด้านภาพลักษณ์ของวิทยาลัย ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น การส่งเสริมภาพลักษณ์อยากให้ทางมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมภาพลักษณ์ให้ทันสมัยมากยิ่งขึ้น ด้วยการชูความโดดเด่น ด้านในด้านหนึ่ง ให้เป็นที่ประจักษ์ เช่น อาจารย์หรือนักศึกษา ได้รับรางวัลด้านวิจัย ระดับประเทศ หรือต่างประเทศเป็นต้น ด้านอาคารสถานที่ ควรมีอาคารจอดรถในมหาวิทยาลัย และมีป้ายแนะนำอาคารให้ชัดเจนมากขึ้น ควรมีเจ้าหน้าที่คอยดูแลลิฟเป็นการเฉพาะเพื่อความรวดเร็วในการซ่อมแซมและป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้ลิฟ เนื่องจากลิฟเสียบ่อย ใช้งานไม่ได้ ห้องเรียนควรเพิ่มให้เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และหากมีการเรียนรวมควรจัดห้องที่มีความเหมาะสมสามารถรองรับจำนวนนักศึกษามากๆ ด้านความปลอดภัยมันตรวจสอบความปลอดภัย และเพิ่มกำลังรักษาความปลอดภัยให้แก่นักศึกษา ควรมีศูนย์คอมพิวเตอร์ หรือห้องคอมพิวเตอร์ให้นักศึกษาเข้าใช้จะสะดวกต่อการเรียนและเพียงพอต่อการใช้งาน และหากมีการสร้างอาคารเรียนหลังใหม่ ควรสร้างอาคารที่รักษาสีแวดล้อมพร้อมทั้งอนุรักษ์ แบบไทยๆ ให้เข้ากับพระพุทธศาสนา ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ควรเพิ่มความเข้มข้นของเนื้อหา มีการจัดตารางสอนให้นักศึกษาได้เรียนรู้สาระวิชาอื่นที่เกี่ยวข้องมากกว่านี้ ควรปรับหลักสูตรให้เหมาะสม ทันสมัยอยู่เสมอ และสร้างความเชื่อมั่นให้สังคมชัดเจน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในการประกอบอาชีพ การจัดการเรียนการสอนควรลดการทำรายงานลง และควรมีสื่อและเทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอนในวิชาต่างๆ ให้มากขึ้น จำนวนนักศึกษาปริญญาโทควรเพิ่มจำนวนการรับให้มากขึ้น จาก 20 คน เป็น 40-60 ด้านอาจารย์ผู้สอน ควรเพิ่มอาจารย์ให้มากยิ่งขึ้น มีความหลากหลายในการสอนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือมีวิทยากรอื่นเสริม ควรคัดเลือกและมอบหมายวิชาสอนให้ตรงตามสาขาวิชาและความถนัดของผู้สอน ควรจะสอนให้นักศึกษาได้คิด วิเคราะห์ให้มากขึ้น นำส่งสอนเหมือนกลายณมิตร ไม่ใช่การดูตำราว่ากล่าว อาจารย์สอนควรมีงานวิจัยของคณาจารย์ที่เพิ่มมากขึ้น รวมถึงงานวิจัยที่ได้รับรางวัลจากสภานิติบัญญัติ ผลงานวิชาการโด่งดังระดับประเทศ เพื่อคณาจารย์จะได้เป็นที่รู้จักเพิ่มมากขึ้น ด้านอุปกรณ์การเรียนการสอน ควรจัดหาหนังสือสาขาบริหารการศึกษาที่ทันสมัยและให้ครบทุกรายวิชา ควรมีการตรวจสอบและบำรุงรักษาอุปกรณ์การเรียนการสอนให้พร้อมใช้งานอยู่เสมออย่างต่อเนื่อง

เพื่อให้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรเพิ่มเกี่ยวกับระบบอินเทอร์เน็ตให้สามารถใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ แก้อัปเดตให้มีขนาดเหมาะสมกับนักศึกษา ซึ่งนักศึกษาบางท่านอาจทำให้ไม่สะดวกในการนั่งเก้าอี้ซึ่งมีขนาดเล็ก โต๊ะเรียนควรมีขนาดใหญ่ให้สามารถจัดกลุ่มกันทำงานร่วมกันของนักศึกษา

12. อภิปรายผลการวิจัย

1. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้แก่ด้านการประกอบอาชีพ และด้านการชกแจงจากผู้อื่น ส่วนด้านที่ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อได้แก่ด้านการยอมรับทางสังคม ซึ่งเป็นไปได้ว่านักศึกษาที่เข้าศึกษาในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ซึ่งเป็นตำแหน่งงานที่มีเกียรติทางสังคมอยู่แล้ว ดังนั้นการตัดสินใจเข้ามาศึกษาต่อของนักศึกษา จึงเป็นการเข้ามาเพื่อศึกษาหาความรู้ และเพื่อความก้าวหน้าทางอาชีพ มากกว่าที่จะเข้ามาศึกษาเพื่อการเป็นที่ยอมรับทางสังคม เมื่อพิจารณาในด้านที่ส่งผลรองลงมาได้แก่ การชกแจงจากผู้อื่นซึ่งเป็นไปได้ว่า การเข้ามาศึกษาในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาได้รับคำแนะนำหรือการชกแจงจากผู้อื่น เช่นเพื่อนที่ทำงาน หรือคนที่ตนเองยอมรับเป็นต้น และผลการวิจัยยังพบอีกว่าครอบครัวต้องการให้ศึกษามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ผู้ที่นักศึกษามีความเชื่อถือต้องการให้ศึกษาต่อ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ การได้รับทุกการศึกษาจากหน่วยงาน ส่วนด้านการประกอบอาชีพพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน

2. การตัดสินใจเข้าศึกษาต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ด้านอาคารสถานที่ซึ่งมีสภาพแวดล้อมที่ดี สะอาดร่มรื่น และมีความปลอดภัย ส่วนด้านที่น้อยที่สุดได้แก่อุปกรณ์ทางการสอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่สาขาวิชายังขาดหนังสือหรือตำราที่เป็นของหลักสูตรเป็นการเฉพาะ ทำให้ยังไม่มีตำราหลักในการจัดการเรียนการสอน และยังขาดห้องสมุดประจำสาขาอันเป็นแหล่งค้นคว้าข้อมูลสำหรับนักศึกษาได้เข้าค้นคว้าหาเอกสารต่างๆ รวมถึงสัญญาณอินเทอร์เน็ตที่ยังมีความไม่เสถียรเป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับที่ได้สอบถามความคิดเห็นของนักศึกษพบว่าสิ่งที่ต้องพัฒนาเรื่องอุปกรณ์ทางการศึกษาได้แก่ ตำราหรือเอกสารทางการสอน ห้องสมุด และสัญญาณอินเทอร์เน็ต

3. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น เนื่องจากคนทั่วไปยังมีความเข้าใจผิดที่ว่าเป็นมหาวิทยาลัยที่พระสงฆ์เรียนเพียงอย่างเดียว และทางมหาวิทยาลัยยังไม่มีที่จอดรถเป็นการเฉพาะก็อาจทำให้เกิดอันตรายกับรถได้ เช่นกึ่งไม้ แดด หรือฝน ที่อาจทำให้รถยนต์เสียหาย การที่มหาวิทยาลัยไม่มีที่จอดรถ ทำให้ดูขาดความเป็นระเบียบ และไปเบียดบังทัศนียภาพของมหาวิทยาลัย ควรมีป้ายให้ทั่วถึงตั้งแต่ประตูทางเข้า ป้ายนำทาง ไปอาคารต่างๆ เพราะบางครั้งเมื่อนักศึกษาที่ไม่เคยเดินทางมาที่มหาวิทยาลัย ก็จะไม่ทราบว่าจะไปทางไหน นอกจากนี้เครื่องปรับอากาศเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจากการศึกษา Joshua Goodman และคณะ (2018) พบว่า เมื่อสภาพอากาศเพิ่มขึ้นจะทำให้ผลการเรียนของนักเรียนลดลง อากาศเพิ่มขึ้น 1 องศาฟาเรนไฮต์ จะทำให้ผลการเรียนในปีนั้นของนักเรียน

ลดลง 1 เปอร์เซ็นต์ สำหรับห้องสมุด Bhagvanhai H. Chaudhari (2018) ได้เขียนไว้ในบทความเรื่อง THE ROLE OF LIBRARY IN HIGHER EDUCATION ไว้ว่า ห้องสมุดถือเป็นหัวใจสำคัญของมหาวิทยาลัย เมื่อเปรียบเทียบกับบทบาทของห้องสมุดที่มีต่อระดับการศึกษา มีประถม มัธยม และอุดมศึกษา ห้องสมุดระดับอุดมศึกษาถือว่ามีความสำคัญมากที่สุด ในด้านหลักสูตร ประเด็นสำคัญได้แก่การรับรองหลักสูตร เพราะหากหลักสูตรไม่ได้รับรอง ก็จะทำให้วุฒิการศึกษาไม่สามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาทางอาชีพได้ ด้านอุปกรณ์การเรียนการสอน เช่นอินเทอร์เน็ตมักประสบปัญหาอยู่บ่อยครั้ง ทั้งนี้อาจเกิดจากการที่มหาวิทยาลัยมีการใช้งานจำนวนมาก มีหลายอาคารด้วยกัน และบางวันอาจมีการประชุมสัมมนา หรือมีประชาชนต่างๆ เข้ามาใช้อาคารหรือสถานที่ ทำให้เข้าใช้อินเทอร์เน็ตพร้อมกัน ซึ่งสอดคล้องกับรายงานวิจัยของ นางอุทัยวรรณ ศรีวิชัย และนายวุฒิพล คล้ายทิพย์ (2553) ซึ่งได้ศึกษาพฤติกรรมการใช้อินเทอร์เน็ตของนักศึกษา มหาวิทยาลัยแม่โจ้ – ชุมพร พบว่า ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ปัญหาสัญญาณเครือข่ายไร้สายไม่ดี ความเร็วในการเข้าถึงข้อมูลค่อนข้างช้า สายสัญญาณขัดข้องบ่อย (Link Down) และสอดคล้องกับที่ Mohammed Abdullahi Jibrin และคณะ (2017, p.57) ที่ได้ศึกษา EFFECTS OF INTERNET ON THE ACADEMIC PERFORMANCE OF TERTIARY INSTITUTIONS' STUDENTS IN NIGER STATE, NIGERIA พบว่า ปัญหาที่นักศึกษาประสบประการหนึ่งของการใช้อินเทอร์เน็ตคืออินเทอร์เน็ตช้า ควรมีแก้อั้วเหมาะสมมากกว่านี้ เนื่องจากแก้อั้วมีขนาดไม่เหมาะสมกับ นักศึกษา ซึ่งนักศึกษาบางท่านอ้วนทำให้ไม่สะดวกในการนั่งแก้อั้วซึ่งมีขนาดเล็ก ดังนั้นทางมหาวิทยาลัยควรมีการปรับปรุงแก้อั้วให้เหมาะสมกับนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา เพราะแก้อั้วที่ไม่เหมาะสมนั้นอาจทำให้ร่างกายได้รับอันตรายหรือมีปัญหาทางสุขภาพได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา กุเล็ม กลางเดือน โพชนา และ อ่องุ่น สังขพงศ์ (2014) ที่ได้ศึกษา ความสอดคล้องของขนาดโต๊ะเก้าอี้ที่นั่งกับขนาดสัดส่วนร่างกายของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา: กรณีศึกษา โรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา ซึ่งผลการวิจัย พบว่าขนาดสัดส่วนโต๊ะเก้าอี้ของนักเรียนที่ใช้ในปัจจุบันควรจะมีการปรับโดยใช้หลักการทางกายศาสตร์ เพื่อจะลดระดับความไม่สอดคล้องของสัดส่วนดังกล่าวที่อาจนำไปสู่ปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างร่างกายของนักเรียน ในอนาคตได้ นอกจากนี้การที่โต๊ะเรียนมีความไม่เหมาะสมกับผู้เรียนนั้น อาจทำให้ผู้เรียนเกิดความไม่สะดวกในการนั่งเรียนเกิดความเมื่อยล้าและอาจส่งผลต่อสภาพร่างกายได้ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของพรนิภา บริบูรณ์สุขศรี และ ณัฐ จันท์ครบ (2555) ซึ่งพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาด้านความเมื่อยล้ากล้ามเนื้อและกระดูกอันเนื่องมาจาก โต๊ะเรียนแบบเดิมออกแบบมาไม่เหมาะสมกับการนั่งเรียน ดังนั้นจึงได้มีการออกแบบปรับปรุงโต๊ะเรียนใหม่เพื่อ แก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยมีฐานที่นั่งกว้าง 47.5 ซม. พนักพิงกว้าง 45.5 ซม. ระดับความสูงจากพื้นถึงที่นั่ง 46.0 ซม.

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยจะเห็นว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการศึกษาต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษาได้แก่ ด้านการด้านการประกอบอาชีพและด้านอิทธิพลชักจูงจากผู้อื่น ดังนั้นในการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ถึงกลุ่มเป้าหมายควรเน้นไปที่กลุ่มครูซึ่งมีความประสงค์ที่จะศึกษาต่อเพื่อหาความรู้และความก้าวหน้าในอาชีพ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. มหาวิทยาลัยควรมีการประชาสัมพันธ์ด้วยการสร้างกิจกรรมความร่วมมือกับหน่วยงานการศึกษาต่างๆ โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมของโรงเรียนและหน่วยงานทางการศึกษาอื่นๆ
2. มหาวิทยาลัยควรมีหน่วยงานซ่อมบำรุงที่มีความรวดเร็วในการซ่อมอุปกรณ์ทางการศึกษาให้สามารถใช้งานได้อย่างรวดเร็ว เพราะอุปกรณ์ต่างๆ มีความจำเป็นที่จะต้องใช้เป็นประจำ หากชำรุดเสียหายก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการศึกษา
3. มหาวิทยาลัยควรจัดให้มีการวางระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตอย่างทั่วถึง และตรวจสอบความเสถียรของสัญญาณอินเทอร์เน็ต เพื่อให้สามารถใช้งานในด้านการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
4. มหาวิทยาลัยควรมีการทำความร่วมมือกับแหล่งข้อมูลต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศเพราะปัจจุบันแหล่งข้อมูลต่างๆ มักจะมีการออนไลน์ให้สามารถเข้าไปใช้งานได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย
2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาในระดับมหาวิทยาลัย
3. ควรศึกษาแรงจูงใจเพื่อเข้าศึกษาต่อในสาขาวิชาอื่นๆ

บรรณานุกรม

- พรนิภา บริบูรณ์สุขศรี, ณัฐ จันท์ครบ (2555). การออกแบบโบต๊ะเรียนให้เหมาะสมตามหลักกายศาสตร์ เพื่อลดความเมื่อยล้ากล้ามเนื้อ. การประชุมวิชาการข่างานวิศวกรรมอุตสาหการ ประจำปี พ.ศ. 2555 17-19 ตุลาคม 2555 ชะอำ เพชรบุรี
- ภาวิตา กันเกษ . (2558). ปัจจัยในการตัดสินใจศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนักศึกษาชั้นปีที่4ปีการศึกษา 2554 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- รัตนา กุเล็ม กลางเดือน โพชนา และ อุ่น สักขพงศ์ (2014). ความสอดคล้องของขนาดโต๊ะเก้าอี้กับขนาดสัดส่วนร่างกายของนักเรียนระดับชั้น ประถมศึกษา: กรณีศึกษา โรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา. *KKU Engineering Journal*, October–December 2014; 41(4): 463-471

อุทัยวรรณ ศรีวิชัย และวุฒิพล คล้ายทิพย์, 2553. ศึกษาพฤติกรรมการใช้งานอินเทอร์เน็ตของนักศึกษา มหาวิทยาลัยแม่โจ้ – ชุมพร. งานวิจัยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ - ชุมพร ประจำปีงบประมาณ 2553.

Chaudhari H., (2018). The Role of Library in Higher Education. Scholarly Research Journal for Humanity Science & English Language, Online ISSN 2348-3083, SJ IMPACT FACTOR 2016. UGC Approved Sr. No.48612, FEB-MAR 2018, VOL- 6/26

Hurwitz M., Park J., and Smith J., (2019). Heat and Learning. Joshua Goodman, Working Paper No. 24639 May 2018, Revised November 2019, JEL No. I20, J24, Q5

Jibrin M.A., 2017. Effects of Internet on the Academic Performance of Tertiary Institutions' Students in Niger State, Nigeria. International Journal of Education, Learning and Training, Vol. 2 (No.2), November, 2017 ISSN: 2289-6694.

บูรณาการการแก้ปัญหาโรคทางจิตด้วยพุทธจิตวิทยา

Integration of Solving Mental Problems with Buddhist Psychology

พระมหาสมศักดิ์ ธรรมวฑฒโน (แพทย์หลวง)*

รศ.ดร. สุวิญ รักษ์สัตย์**

สุเชาว์ พลอยชุม***

วันรับ 19 / เมษายน / 2566

ตรวจสอบ 27 / เมษายน / 2566

ตอบรับ 31 / เมษายน / 2566

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย/ดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “บูรณาการการแก้ปัญหาโรคทางจิตด้วยพุทธจิตวิทยา” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการแก้ปัญหาโรคจิต 2) เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมเกี่ยวกับการแก้ปัญหาโรคจิต 3) เพื่อบูรณาการการแก้ปัญหาโรคจิตด้วยพุทธจิตวิทยา 4) เพื่อนำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับ “รูปแบบการแก้ปัญหาโรคทางจิตด้วยพุทธจิตวิทยา” โดยมีระเบียบวิธีการวิจัย คือ เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพแบบเอกสาร (Documentary Qualitative Research) โดยมีวิธีวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารวิชาการ วิเคราะห์หลักพุทธธรรมจากพระไตรปิฎกและอรรถกถาและสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 11รูป/คน ผลการวิจัยพบว่า โรคทางจิตครอบคลุมโรคทางจิตเวชและโรคเจ็บป่วยทางจิต โรคทางจิตมีสาเหตุมาจากการกระทบกระเทือนทางจิตและสภาพทางแวดล้อม การรักษาใช้วิธีการให้ยาและวิธีจิตบำบัดซึ่งเป็นวิธีทางจิตวิทยาที่เจริญทางตะวันตก ส่วนป้องกันโรคทางจิตควรต้องอาศัยความร่วมมือทั้งผู้ป่วย ผู้ดูแล ผู้รักษา และสิ่งแวดล้อม

หลักพุทธธรรมที่ใช้ในการรักษาโรคทางจิต คือ หลักอริยสัจ 4 ในฐานะที่เป็นหลักการตรัสรู้ของพระพุทธเจ้าทุกพระองค์ หลักไตรสิกขาเป็นกระบวนการรักษา และสัญญา 10 ในฐานะเป็นภาคสร้างปัญญา รักษาโรค การใช้หลักทั้ง 3 นี้ต้องเป็นไปร่วมกัน สัมพันธ์กันเป็นธรรมสมังคี กายและจิตสัมพันธ์กันต้องรักษาไปด้วยกัน พุทธจิตวิทยามบูรณาการรักษาโรคทางจิตดูแลทั้งจากภายนอกสู่ภายใน และจากภายในสู่ภายนอก ระดับเบื้องต้นต้องควบคุมดูแลพฤติกรรมตนเองทั้งทางกายและวาจา ประเมินและรายงานตนเอง ยอมรับความผิดพลาดแล้วปรับปรุงใหม่ รวมทั้งการสื่อสารที่เป็นประโยชน์ต่อการรักษา เรียกว่า จิตวิทยาให้การแนะนำ

* ศาสตราจารย์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

E-mail: Somsakpeatogmail.com โทร. 080-289-1595

** อาจารย์ประจำหลักสูตร อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

*** อาจารย์ประจำหลักสูตร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

ระดับกลางใช้สมาธิเข้าสงบระงับ อาศัยอำนาจแห่งสมาธิเข้าช่วยเหลือจนเกิดความเปลี่ยนแปลงทางจิตมาสู่ความเปลี่ยนแปลงทางกายตามหลักวิทยาศาสตร์ส่วนในขั้นละเอียดนั้นใช้ปัญญาบูรณาการกับสมาธิจัดโรคทางจิตที่ฝังลึกขั้นอนุสัย ได้แก่ อวิชชาและอุปาทาน ให้หมดไปด้วยการใช้สัญญากำหนดหมายไปสู่ปัญญาพิจารณาเห็นความจริง

คำสำคัญ : โรคทางจิต, การแก้ปัญหาโรคทางจิต, พุทธจิตวิทยา

Abstract

The Dissertation on the “Integration of solving mental problems with Buddhist psychology” composes of 4 objectives as follows: 1) to study solving mental illnesses 2) to study Buddhist principles on solving mental illnesses 3) to integrate solving mental illnesses with Buddhist psychology 4) to present a body of knowledge about mental illnesses. This is a documentary qualitative research in which a method for analyzing content from academic therapy documents and Buddhist principles from the Tripitaka and commentaries is concerned. The in-depth interviews (In-depth interview) with 11 qualified persons are included. The results showed that Mental illness covers psychiatric disorders and mental illnesses. Mental illnesses are caused by both mental and environmental impacts. Treatment is based on medication and psychotherapy, which are the more developed Western methods of psychology. Comprehensive mental illness prevention requires the cooperation of patients, caregivers, healers and the environment.

The Buddhist principle used to treat mental illness is the Four Noble Truths as the enlightenment principle of all Buddhas. The Threefold Training is the process of healing and the ten perceptions are as a sector of wisdom to cure disease. The use of these three principles must be combined as the Dhammic co-action. The physical and mental relationship must be maintained together as the way to cure.

Integrated Buddhist psychology could be treated mental illnesses from both the outside in and from the inside out. At the preliminary level, one must control one's own behavior, both physically and verbally. One also must be self-assessment and report, admit your mistake and improve it as well. The useful communication is needed for treatment, called psychological counselling. The meditation is used in the intermediate level of treatment. By using the power of meditation to help, the change of mind caused to change the body according to sciences. As for the deep level, the wisdom integrated with meditation

can eliminate mental illnesses that have been remained deeply, such as ignorance and clinging. It is to be exhausted by using the perception turning to wisdom for realizing the truth.

From the synthesis of knowledge integrating the treatment of mental illness with Buddhist psychology, there is a hierarchical treatment process from outside in to inside out and vice versa as well. By that way it can eliminate the pathogen that causes mental illnesses through behavioral monitoring. The power of concentration can suppress defilement and contemplate the normal dharma condition of the five aggregates. By being such truth, mental diseases could not remain inside, it leads to a completely liberated life. The body of knowledge is called the PBMIL model.

Keywords: Mental illness, Problem solving of mental illness, Buddhist psychology

บทนำ

มนุษย์เราทุกคนล้วนปรารถนาความเป็นผู้ไม่มีโรค เพราะความไม่มีโรคเป็นลาภอย่างยิ่งแต่มนุษย์ทั่วไปก็มักหนีไม่พ้นความมีโรค เพราะเหตุว่าสังขารร่างกายเป็นรังแห่งโรค ดังนั้นการเจ็บไข้ได้ป่วยจึงเป็นปัญหาใหญ่ที่มนุษย์ทุกยุคทุกสมัยต้องประสบ สาเหตุแห่งโรคมีอยู่ด้วยกัน 2 ประการ คือ ปัญหาทางร่างกาย ทุกวันนี้เราจะเห็นว่ามีโรคภัยไข้เจ็บหลายชนิด เช่น โรคเส้นเลือดหัวใจและสมองตีบ โรคมะเร็ง โรคความดันโลหิตสูง โรคเบาหวาน โรคกระเพาะอาหาร โรคติดเชื้อ โรคที่เกิดจากความเสื่อมของร่างกาย เนื่องจากคนในยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับความเครียดกันมาก ซึ่งเกิดจากหลายสาเหตุ เช่น ปัญหาเรื่องการเรียน การทำงาน ปัญหาครอบครัว ความรัก หนี้สิน ปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาเหล่านี้ก่อให้เกิดความทุกข์ เดือดร้อนใจ เกิดความเครียด และซึมเศร้าจนทำให้เกิดโรค การปล่อยจิตของตนไว้ให้เสรีหมอง ไม่ค่อยได้รับการบริหาร การฝึกฝน ไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร เพราะเหตุที่มนุษย์ปล่อยปละละเลยจิตใจของตนไว้ให้เสรีหมอง ไม่ค่อยได้รับการบริหาร การฝึกฝน ไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร จึงปรากฏว่า มีคนในโลกเป็นจำนวนมาก แม้จะมีร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรง แต่จิตใจกลับอ่อนแอ ไร้สมรรถภาพ เช่น ซ้ำโกรธ ซ้ำกลัว ตกใจง่าย หรือเป็นโรคประสาท กลายเป็นปัญหาสังคมต่อไป เช่น ปัญหาการฆ่าตัวตาย ปัญหายาเสพติด ปัญหาการหย่าร้าง ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาครอบครัว ปัญหาการครองชีพ และปัญหาการเมือง เป็นต้น นับได้ว่า ปัญหาโรคทางจิตนั้นส่งผลไปสู่ปัญหาสังคมด้านอื่น ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ชาวโลกพยายามแก้ปัญหาด้วยยารักษาและกระบวนการทางวิทยาการสมัยใหม่ของวงการแพทย์ แต่ก็ไม่มีท่าทีที่ ปัญหาเหล่านี้จะลดลง พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่มุ่งรักษาโรคทางจิตโดยเฉพาะในฐานะเป็นต้นตอของโรคทางกายหลายประการ และความทุกข์ทางใจที่พระพุทธศาสนาประกาศตนชัดเจนว่าสนใจที่จะเกี่ยวข้องด้วยนั้นคือความทุกข์ทางจิต (สมภาร พรหมทา , พุทธปรัชญา มนุษย์สังคมและปัญหาจริยธรรม, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สยาม, 2548), หน้า 95.)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงเสมือนหนึ่งเป็นการสืบทอดองค์ความรู้ในพระพุทธศาสนาที่มีอยู่ให้คง บพบาทและความสำคัญต่อสังคมชาวพุทธในสังคมไทยต่อไปด้วยการนำเอาหลักธรรมที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ วิจัยเพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นระบบสำหรับนำมาแก้ปัญหาโรคทางจิต มีวัตถุประสงค์ คือการศึกษาทำความเข้าใจการบูรณาการการแก้ปัญหาโรคจิตด้วยพุทธจิตวิทยานำข้อมูลต่าง ๆ มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์โดย อาศัยหลักพุทธธรรมเป็นฐานเพื่อกำหนดในการใช้แก้ปัญหา เพื่อให้ได้รูปแบบการบูรณาการการแก้ปัญหาโรค จิตด้วยพุทธจิตวิทยาที่เหมาะสมกับสังคมไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการแก้ปัญหาโรคจิต
2. เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมเกี่ยวกับการแก้ปัญหาโรคจิต
3. เพื่อบูรณาการการแก้ปัญหาโรคจิตด้วยพุทธจิตวิทยา
4. เพื่อนำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับ“รูปแบบการแก้ปัญหาโรคทางจิตด้วยพุทธจิตวิทยา”

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง บูรณาการการแก้ปัญหาโรคจิตด้วยพุทธจิตวิทยา ผู้วิจัยได้มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบการวิจัยเอกสาร (Documentary Qualitative Research) ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะโดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารปฐมภูมิจากเอกสารชั้นต้น (Primary Sources) และ ชั้นรอง (Secondary Sources) คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Sources) โดยใช้วิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บข้อมูลจากหลักฐาน สำคัญคือ พระไตรปิฎก อรรถกถา และงานวิชาการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับงานวิจัย

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources) เป็นการสำรวจเอกสาร (Review Literature) โดยใช้วิธี การศึกษาค้นคว้าเก็บข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร เว็บไซต์วิทยานิพนธ์ บทความ บทวิจารณ์และ งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้ศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์มาแล้ว อันเป็นที่ยอมรับกันในวงการนักวิชาการและผู้ ทรงความรู้โดยทั่วไป

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)แบบเจาะจงบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการบูรณาการการ แก้ปัญหาโรคจิตด้วยพุทธจิตวิทยา (Key Performance Person) จำนวน 11รูป/คน โดยแบ่งตามประเด็นที่ ศึกษาได้แก่

1. จิตแพทย์ในโรงพยาบาลของรัฐ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลของรัฐแพทย์พื้นบ้าน ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการรักษาผู้ป่วยทางจิตจำนวน 4 คน
2. ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา จำนวน 7 รูป/ท่าน

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลภาคสนามเกี่ยวกับการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อสรุปผลของการค้นคว้าเอกสารและจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ทราบถึงการบูรณาการการแก้ปัญหาโรคจิตด้วยพุทธจิตวิทยา

ดำเนินการรวบรวมและนำผลการวิเคราะห์มาเพื่อบูรณาการพุทธธรรมในการรักษาโรคจิตด้วยพุทธจิตวิทยา

สรุปผลจากวิจัยเพื่อหาข้อสรุปนำเสนอแนวทางและการสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับรูปแบบบูรณาการการแก้ปัญหาโรคจิตด้วยพุทธจิตวิทยา

ขั้นตอนงานวิจัย ผู้วิจัยได้เรียบเรียงและนำเสนอผลการวิจัยเชิงพรรณนาในรูปแบบวิทยานิพนธ์โดยการปรึกษาและนำเสนอผลงานวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร
- 2) สร้างแบบสัมภาษณ์โดยไม่มีโครงสร้างและเป็นคำถามปลายเปิด
- 3) นำแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
- 4) นำเสนอรูปแบบและผลการวิจัยที่ค้นพบต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ทั้ง 3 รูป/คน
- 5) เชิญคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ทั้ง 3 รูป/คนมาประชุมร่วมกัน เพื่อร่วมพิจารณาความเป็นไปได้ของรูปแบบและผลการวิจัยที่ได้นำเสนอ
- 6) นำผลงานเสนอในการสัมมนาวิทยานิพนธ์ (Pre Submission) โดยมีคณะ- กรรมการตามทบบัณฑิตวิทยาลัยกำหนด เพื่อรับฟังการวิจารณ์ผลงาน (Public Hearing) และตอบข้อซักถามของผู้เข้าร่วมสัมมนา เพื่อจะเป็นประโยชน์ในการปรับความสมบูรณ์ของวิทยานิพนธ์
- 7) เสนองานวิจัยฉบับสมบูรณ์เพื่อขอสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ต่อบัณฑิตวิทยาลัย

ผลการวิจัย/ประเด็นที่ค้นพบจากการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า โรคจิตเป็นการใช้ในความหมายเฉพาะสำหรับผู้มีอาการทางจิตที่เป็นลักษณะจิตเวช คือ เป็นโรคประสาท แต่โรคทางจิตนั้นมีความหมายกว้าง รวมไปถึงเรื่องสุขภาพจิตดีหรือไม่ดี สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันประกอบด้วยความสมบูรณ์ทั้งทางกายและใจ ไม่เพียงไม่มีอาการทางโรคจิต โรคประสาท เท่านั้น แต่ยังมีความมั่นคงและความดีงามภายในจิตใจ รวมทั้งสามารถปรับตัวและดำเนินชีวิตในสังคม และสิ่งแวดล้อมที่มีความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีศักยภาพ ในส่วนความหมายของคำที่ใช้ใน การมีสุขภาพจิตมีความหมายเดียวกับการมีสุขภาพจิตที่ดี ส่วนความมีสุขภาพจิตไม่ดีขึ้น บางครั้งมักเรียกว่า ไม่มีสุขภาพจิต สุขภาพจิตเสีย หรือสุขภาพจิตเสื่อม เป็นต้น (สมพร บุชราทิจ และคณะ, *จิตเวชทันยุค 2551*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เรือนแก้วการพิมพ์, 2550), หน้า 37.) ส่วนโรคทางจิตเวช หรือความเจ็บป่วยทางจิตนั้นมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกับสุขภาพจิต โดยเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความสุขภาพจิตที่ไม่ดี ดังนั้นจะเห็นได้ว่าขอบเขตของงานสุขภาพจิตจะครอบคลุมทั้งบุคคลซึ่งมีสุขภาพจิตดีอยู่แล้ว ด้วยการส่งเสริมและป้องกัน และบุคคลที่มีสุขภาพจิตไม่ดีด้วยการบำบัด รักษา และฟื้นฟู

บทสรุป

พุทธจิตวิทยาเป็นกระบวนการรักษาโรคทางจิตที่มีการรักษาเป็นไปตามหลักการรักษาโรค คือ ดูแลส่วนภายนอกเข้าไปภายใน แล้วอาศัยภายในที่เข้มแข็งแล้วช่วยเหลือภายนอก เริ่มจากการดูแลพฤติกรรม เรียกว่า พฤติกรรมบำบัด (Behavior Therapy) ขจัดหรือลดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม หาสั่งเร้าและการตอบสนอง โดยอาศัยการฝึกหัด การวางเงื่อนไขให้ควบคุมดูแลพฤติกรรมตนเองทั้งทางกาย และวาจา ใช้หลักการประเมินและรายงานตนเอง (Self-Monitoring) ยอมรับความผิดพลาดแล้วปรับปรุงใหม่ ในพระพุทธศาสนาจึงให้ผู้ที่กระทำความผิด ซึ่งถือว่าเป็นการลุ่มแก็กเลสหรืออารมณ์ของตนได้ปรับปรุงแก้ไขตนเองว่าจะไม่ทำเช่นนั้นอีก (พุทธทาสภิกขุ, *ธรรมะคือโอสภสำหรับโลก*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุภาพใจ, 2549), หน้า 12-13.)

การแก้ไขหรือบำบัดโรคทางจิตระดับต้นนี้ที่ใช้ได้เปรียบเสมือนยาทาภายนอก การสื่อสารที่เหมาะสมกับโรคนั้น ๆ เป็นกระบวนการใช้ที่ได้ผลมาก คนที่เป็นโรคทางจิตหากว่า มีผู้ที่พูดจาเห็นอกเห็นใจ เข้าใจเขา และปลอบใจเขา พร้อมทั้งชี้แจงให้เขาเข้าใจถึงความจริง พาให้เขาไปพบกับความจริงแท้ เขาย่อมเข้าใจในที่สุด การเข้าใจตามถ้อยคำที่มีคุณค่า สารประโยชน์ย่อมช่วยรักษาโรคทางจิตได้ดี

การบำบัดโรคทางจิตระดับกลาง เป็นการใช้สมาธิเข้าสู่สภาวะสงบเมื่อปฏิบัติสมาธิในระดับฌณีสมาธิจะเกิดองค์ฌาน วิตก (รูปฌาน) องค์ฌานนี้เป็นองค์ฌานที่ใช้เพื่อแก้กัณมิทธะมีผลต่อคลื่นสมองจะอยู่ในระดับ B Beta (High) ความถี่ 30Hz เป็นผลให้ร่างกายหลั่งเคมี dopamine Adrenaline Corticosteroid มีความตื่นตัวปกติ หากปฏิบัติ สมาธิในระดับอุปจารสมาธิ (ปฐมฌาน) คือ เมื่อปฏิบัติจะเกิดองค์ฌาน วิจาร์ ใช้แก้ปัญหาวิจิจจณา องค์ฌานนี้คลื่นสมองจะอยู่ในระดับ D Alpha (High) เป็นผลให้ร่างกายหลั่ง เคมี Dopamine Aethiegeadoline Adrenaline Cortieosterold ซึ่งจะเกิดจิตใจสงบขึ้น มีความคิดด้านบวกมากขึ้น อารมณ์ดี ความคิดสร้างสรรค์ ความจำดีขึ้น เรียนได้ดี ร่างกายสร้าง ภูมิคุ้มกันได้ดีมีจิตสำนึกที่ดี

หากปฏิบัติสมาธิระดับอุปจารสมาธิ (ทุติยฌาน) คือ เมื่อปฏิบัติจะเกิดองค์ฌานของปีติ องค์ฌานนี้ ใช้แก้ความพยาบาท ไม่พอใจจากความ ไม่สมปรารถนา ในโลกียะ คลื่นสมองอยู่ในระดับ D Alpha (Low) ความถี่ 7.0 Hz และคลื่นสมองจะอยู่ระดับ D Theta (High) ความถี่ 6.9Hz เป็นผลให้ ร่างกายหลั่งเคมี Serotonin Endorphin Melatonin ซึ่งจะเกิด เป็นช่วงที่หลับฝัน เป็นช่วงที่สมอง สร้างร่างกายและจินตนาการได้ดี และสามารถเข้าถึงความสงบและมีความรักความปรารถนาดีต่อผู้อื่น มองโลกในแง่ดี (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), *พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ*, พิมพ์ครั้งที่ 11, (กรุงเทพ มหานคร : โรงพิมพ์สหธรรมมิก จำกัด, 2552), หน้า 826.)

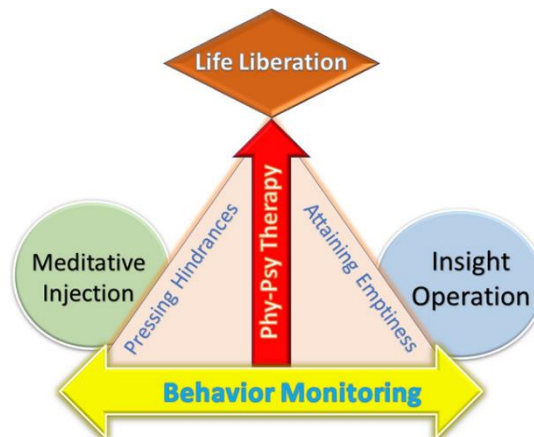
หากปฏิบัติสมาธิระดับอัปปนาสมาธิ (ตติยฌาน) คือ เมื่อปฏิบัติจะเกิดองค์ฌาน สุข ใช้แก้อุทธัจ จะกุกุจะ คือ ความคิดที่ซัดส่าย ไปสับสนนิ่ง สมาธิระดับนี้คลื่นสมองจะอยู่ในระดับ A Thera (Low) ความถี่ 4.0 Hz และคลื่นสมองจะอยู่ระดับ D Delta (High) ความถี่ 3.9Hz เป็นผลให้ร่างกายหลั่ง เคมี Oxytocin Endorphin

Melatonin ซึ่งจะเกิดเป็นช่วงสงบลึก มีความสุขลึกๆ ร่างกายมีความ สมดุลร่างกายเริ่มซ่อมแซมส่วนที่สึกหรอ หากปฏิบัติสมาธิระดับอัปนาสมาธิ (จิตตุดมฺมาน) คือ การปฏิบัติจนถึงองค์ฌาน เอกัคคตา ใช้แก้ กามฉันทะ คือความพอใจติดใจ หลงใฝ่ฝัน ในกาม และแก้สังโยชน์ 10 คลื่นสมองอยู่ในระดับ Delta (Low) ความถี่ 0.5 Hz เป็นผลให้ร่างกายหลั่งเคมี Growth Hormone Melatonin DHEA ซึ่งจะเกิดภาวะที่หลับลึก ไม่ฝัน ภาวะที่ร่างกายหลับสนิทเองของร่างกายซ่อมแซมเอง ทำให้อวัยวะแก่ช้าลง บรรเทาอาการปวด เป็นช่วงที่เข้าถึงจิตใต้สำนึกได้หรือเปิดประตูสู่จิตใต้สำนึก

หากปฏิบัติสมาธิอัปนาสมาธิ (อรุพฌาน) คือ เมื่อปฏิบัติสมาธิอยู่ระดับอรุพฌาน จะเกิดอุเบกขา จนถึงสมาบัติ 8 มีอภิญญา 5 คือเกิดอิทธิวิธี ทิพย์โสตญาณ เจโตปริยญาณ บุพเพนิวาสานุสสติญาณ ทิพพจักขุ ญาณ องค์ฌานนี้จะมีคลื่นสมองอยู่ในระดับ Alpha (High) ความถี่ 0.49 Hz และคลื่นสมองจะอยู่ระดับ Alpha (Low) ความถี่ 0.1 Hz เป็นผลให้ร่างกายหลั่งเคมี Growth Hormone ซึ่งจะเกิดอยู่ในภวังค์อย่างแนบสนิทร่างกายแทบจะไม่มี Melatonin ในช่วงนี้จะทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางเคมีในร่างกายจนเกิดการปรับเปลี่ยนต่อระบบร่างกายจนมีผลต่อการบังคับชีวิตได้ การบำบัดโรคทางจิตในระดับกลาง สามารถส่งบาระยวดีทิกมกิลเลส นิวรณ์สงบระงับลงได้ โรคทางจิตก็สงบลงไปด้วย โรคทางจิตในระดับนี้ก็คือ นิวรณ์ ซึ่งเข้าสู่การบำบัดโรคทางจิตที่เกิดจากจิตที่มีอำนาจช่วยทำให้ร่างกายนั้นมีการปรับสมดุลและมีความสามารถพิเศษอื่น ๆ ได้อีก

การบูรณาการรักษาโรคทางจิตในชั้นละเอียด เป็นการใช้อนุญญาบูรณาการกับสมาธิจัดโรคทางจิตที่ละเอียดยิ่งขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มกิลเลสในชั้นอนุสัย วิธีการที่ปรากฏในอาพาธสูตร (อง. ทสก. 24/99/216.) ได้แก่ สัญญาทั้ง 10 ประการ เป็นกระบวนการใช้สัญญาให้เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดหมายในใจให้คิด ตรึก และพิจารณาเห็นความไม่เที่ยง ไม่มีตัวตนในชั้น ธาตุ อายตนะ เห็นความไม่งามและความเป็นโทษของกายนี้ พิจารณาเห็นการละหลุดไปแห่งอกุศลธรรม สාරอกกิลเลส และดับไม่เหลือแห่งอนุสัยกิลเลสทั้งหลาย พิจารณาเห็นความไม่น่าพึงพอใจในโลก เปื้อนทุกข์ต่อความไม่เที่ยงแท้แห่งสังขารทั้งปวง ดำรงอยู่ในตถาคตวิหาร พรหมวิหาร อริยวิหาร คือ การอยู่กับลมหายใจ เมื่อปัญญารู้แจ้งในชั้นนี้เป็นของว่าง เป็นเพียงธรรมชาติที่เกิดขึ้นแล้ว ย่อมทำให้โรคทางจิตไม่สามารถเกิดขึ้นได้ (สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก, *การบริหารทางจิต สำหรับผู้ใหญ่*, กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการจัดพิมพ์, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว), หน้า 108.)

จากการสังเคราะห์องค์ความรู้บูรณาการการรักษาโรคจิตด้วยพุทธจิตวิทยา มองเห็นว่าการรักษาโรคทางจิตอันเกิดจากกิเลสอย่างได้ผลจำเป็นจะต้องมีตัวยาที่มีส่วนประกอบอย่างเหมาะสมคือองค์ธรรมกับปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้เกิดปฏิกิริยาในการป้องกัน บำบัด และรักษาโรคที่เกิดขึ้นในจิตส่วนผสมทั้งหมดนี้ถูกบรรจุอยู่ในเมตตา จึงเป็นยาสำหรับรักษาโรคกิเลสอันเป็นโรคทางจิต หายจากความทุกข์และความเดือดร้อน บรรลุถึงความสงบสุข ตามระบบองค์ความรู้ตามแนวทางของจิตบำบัดในพุทธจิตวิทยา ธรรมโอสธสำหรับการรักษาโรคทางจิตจึงมีรูปแบบดังนี้



คำอธิบายโมเดล PBMIL

P = Physical and Psychic Therapy หมายถึงการรักษาโรคทางกายและโรคทางใจซึ่งสัมพันธ์กัน

B = Behavior Monitoring หมายถึง การสำรวจระวัง ตรวจสอบดูแลพฤติกรรม เท่ากับยาทา

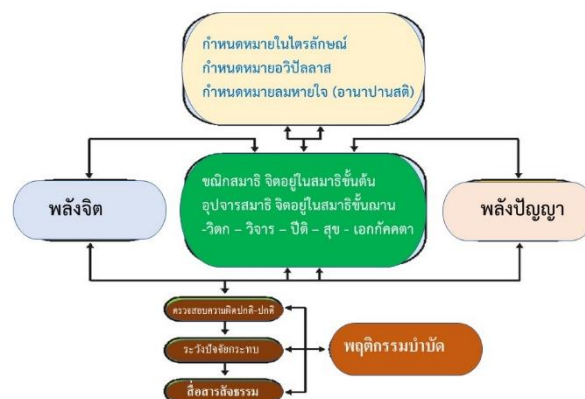
M = Meditative Injection หมายถึง การใช้สมาธิสงบระงับกิเลสนิวรณ์ เท่ากับการฉีดยารักษา

I = Insight Operation หมายถึง การใช้ปัญญาตัดเชื้อโรคทางจิต เท่ากับการผ่าตัด

L = Life Liberation หมายถึง การมีชีวิตเป็นอิสระจากโรคทางจิต

การนำองค์ความรู้ไปใช้

กระบวนการใช้โมเดลนี้ เป็นโมเดลเชิงปฏิบัติการทั้ง 3 ขั้นตอน ตามหลักการของการแพทย์ คือ ถ้าเป็นระดับต้นก็เพียงใช้ทาหรือยากิน แต่ถ้าเป็นระดับกลางก็จะใช้การฉีดยา และถ้าเป็นระดับสูงก็ใช้การผ่าตัด แต่ทั้ง 3 ประการนี้เป็นเพียงการเปรียบเทียบ เพราะระบบการรักษาโรคทางใจนั้น เป็นการใช้ร่วมกันที่มีผลส่งทอดถึงกัน จึงขอแสดงเป็นแผนภูมิกระบวนการ ดังนี้



อาศัยอำนาจแห่งพลังจิตที่มีความเป็นหนึ่งนี้พิจารณาเห็นแจ้งสัจธรรมของชีวิต เป็นการไม่ให้ที่อยู่เกาะติดของโรคทางจิตได้อีกต่อไป ด้วยอาศัยความเข้าใจและการสลายการยึดมั่นถือมั่นในสังขารทั้งปวงเสีย

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการแห่งปัญญาที่สามารถจัดโรคทางจิตให้สิ้นไปได้ ทั้งที่สิ้นไปแบบยังคงค้างอยู่ หรือสิ้นไปอย่างสิ้นเชิงก็ต้องอาศัยวิธีการนี้เท่านั้น เป็นการเชื่อมโยงไปสู่ความคิดชอบตามหลักอริยสัจ 4 และการดำรงชอบในกุศลวิตรก 3 กระบวนการบำบัดรักษาโรคทางจิตที่ละเอียดชั้นอนุสัยจึงจะสิ้นไป วิธีการสร้างปัญญาตามโมเดลนี้เป็นการสร้างจากสัญญา คือ กำหนดหมายในสังขธรรมเหล่านี้ ได้แก่

1. การคิด ตรึก และพิจารณาเห็นความไม่เที่ยง
2. ความไม่มีตัวตนในชั้นธ ธาตุ อายตนะ
3. ความไม่งามของร่างกายนี้
4. ความเป็นโทษของร่างกายนี้
5. การละอกุศลธรรม
6. ความเบื่อหน่าย คลายกำหนดจากชั้นธ
7. ความดับไม่เหลือแห่งอนุสัยกิเลสทั้งหลาย
8. ความไม่น่าพึงพอใจในโลก
9. ความเบื่อหน่ายต่อความไม่เที่ยงแท้และความซ้ำซากแห่งสังขารทั้งปวงที่วนไปมา
10. ลมหายใจเข้าออกในฐานะเป็นเครื่องดำรงอยู่ของพระตถาคต ของพรหมและของพระอริยะ

ทั้งหลาย

เครื่องกำหนดหมายระลึกอยู่ในความทรงจำอยู่เสมอในสังขธรรมทั้ง 10 ประการนี้เป็นเครื่องมือไปสู่การเสริมสร้างปัญญาสามารถบำบัดและแก้ไขโรคทางจิตได้ในระดับละเอียด ไม่มีทางลัด มีแต่ทำตามกระบวนการนี้ เปรียบเหมือนการรักษาโรคของแพทย์ ก็ย่อมต้องใช้ยาและเครื่องมือแพทย์ในการช่วยให้หายจากโรค ไม่มีทางอื่น

บรรณานุกรม

พุทธทาสภิกขุ, *ยาระงับสรรพโรค*, กรุงเทพฯ: ธรรมทานมูลนิธิ.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). *พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ*. (พิมพ์ครั้งที่ 11).

(กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สหธรรมมิก จำกัด, 2552.

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก. *การบริหารทางจิต สำหรับผู้ใหญ่*.

กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการจัดพิมพ์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สมพร บุชราทิจ และคณะ. *จิตเวชทันยุค 2551*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เรือนแก้วการพิมพ์, 2550.

อง. ทสก. 24/99/216.

การศึกษาเนื้อหาและวิธีการสอนวิชาการเปรียบเทียบวิธีวิจัยระดับมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

A study of the Content and Methods of Teaching, Master of Research

Methodology, Mahamakut Buddhist University

บุญร่วม คำเมืองแสน*

พระสุทธิสารเมธี**

พระมหามหวินทร์ ปุริสุตโต***

กฤตสุชิน พลเสน****

สันติราษฎร์ พวงมลิ*****

วันรับ 19 / เมษายน / 2566

ตรวจสอบ 27 / เมษายน / 2566

ตอบรับ 31 / เมษายน / 2566

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาเนื้อหาและวิธีการสอนระเบียบวิธีวิจัย 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อเนื้อหาที่สอน วิธีการสอน ผลการเรียนรู้การสอน และความสามารถในการนำไปใช้ 3) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อเนื้อหาที่สอน วิธีการสอน ผลการเรียนรู้การสอน และความสามารถในการนำไปใช้ ในวิชาการเปรียบเทียบวิธีวิจัยระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยได้เลือกกลุ่มประชากร ได้แก่ นักศึกษาสาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา จำนวน 77 รูป/คน เครื่องมือวิจัย

* รองศาสตราจารย์, สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

E-mail: boonruam.ka@mbu.ac.th, Tel: 082-2532282

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์, สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์, สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

**** อาจารย์สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

***** อาจารย์สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมได้แก่ แบบสอบถาม โทรศัพท์มือถือ แบบบันทึก กล้องถ่ายรูป แล้วตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

ระดับความคิดเห็นของนักศึกษา ที่มีต่อเนื้อหาและวิธีการสอนระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้ 1) ด้านการศึกษา เนื้อหาที่สอน โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยในแต่ละข้อได้ดังนี้ คือ ด้านการตั้งสมมติฐานการวิจัยเชิงคุณภาพและปริมาณ ด้านการกำหนดปัญหา การตั้งหัวข้อเรื่อง การทบทวนวรรณกรรม การตั้งวัตถุประสงค์ รองลงมาได้แก่ ด้านอธิบายความหมายของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การเขียนรายงานการวิจัย อธิบายความแตกต่างการวิจัยเชิงคุณภาพและปริมาณ ตามลำดับ 2) ด้านวิธีการสอน โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยในแต่ละข้อได้ดังนี้ คือ ด้านสอนแบบบรรยาย รองลงมาได้แก่ ด้านการสอนตามเอกสารประกอบการสอน/ตำรา ด้านการสอนแบบเชิงปฏิบัติการ ด้านการสอนแบบใช้สื่อ Power Point ประกอบการบรรยาย ส่วนด้านการสอนโดยวิธี Online ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีเนื้อหาและวิธีการสอนวิชาการระเบียบวิธีวิจัย ทั้ง 4 ด้าน จากการศึกษาพบว่า นักศึกษามีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านการศึกษาเนื้อหา ด้านผลการเรียนการสอน ด้านความสามารถในการนำไปใช้ และด้านวิธีการสอน ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าเนื้อหาการสอนควรมีเอกสารประกอบการเรียนให้มากกว่านี้ ควรแนะนำให้นักศึกษาค้นคว้าจากเอกสารสื่อออนไลน์เพื่อความเข้าใจในเนื้อหาที่สอนได้มากขึ้น มหาวิทยาลัย ควรเข้ามามีส่วนร่วมในการรวมกลุ่มของนักศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะงานวิจัยให้มากขึ้น โดยจัดสัมมนาทักษะงานวิจัยเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ศึกษามากขึ้น ในส่วนของการประเมินผลการเรียนการสอน ผู้สอนมีความยุติธรรม ประเมินตามความเป็นจริง ควรให้คำแนะนำปรึกษาอย่างดีแก่นักศึกษา มหาวิทยาลัย ควรส่งเสริมงานวิจัยอย่างจริงจัง จัดให้มีการสัมมนาวิชาการเพื่อให้นักศึกษาได้เผยแพร่งานวิจัยของตนเองได้ และเป็นการส่งเสริมงานวิจัยครั้งต่อไปได้อย่างดียิ่ง

คำสำคัญ : ศึกษาเนื้อหา, วิธีการสอน, ระเบียบวิธีวิจัย

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study contents and methods of teaching research methodology, 2) to study students' opinions towards contents, teaching methods, learning outcome and application of research methodology, and 3) to compare the students' opinions towards contents, teaching methods, learning outcome and application of research methodology in graduate study of Mahamakut Buddhist University. 77 students in Buddhism and Philosophy Program were the populations used in the study. The instruments used in

data collection consisted of questionnaires, mobile phone, recorder, and camera. The data were analyzed by content analysis.

The results of the study found that:

Student opinion level towards the content and methods of teaching research methodology as follows: 1) Education content taught, the overall level is very good. When the averages are sorted from least to greatest for each item as follows: qualitative and quantitative research hypothesis problem determination setting a topic literature review setting objectives followed, 2) Explaining the meaning of research, research method, research report writing Explain the differences in qualitative and quantitative research, respectively.

The students' opinions towards contents, teaching methods, learning outcome and application of research methodology were at a high level overall. In aspect, the highest level was on contents, followed by learning outcome, application and teaching methods respectively.

The suggestions obtained from the study were; supplementary handouts should be more available, students should encouraged and advised to study from other sources, students should be worked in group to gain research skills, research seminar should be arranged regularly to increase students' experience and knowledge, the learning evaluation should be fair and accurate, students should have suggestions timely, and students should be encouraged and supported to do researches and publicize their works in national and international symposiums.

Keywords: study contents, teaching methods, research methodology

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเป็นสถาบันระดับอุดมศึกษา ประกอบไปด้วย 7 วิทยาเขต 3 วิทยาลัย ดำเนินการจัดการเรียนการมีทั้งหมด 4 คณะ และ 1 บัณฑิตวิทยาลัย ได้แก่ คณะศาสนาและปรัชญา คณะมนุษยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัย ได้เปิดการเรียนการสอนสอนในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้ดำเนินการเปิดการเรียนการสอน จำนวน 4 สาขาวิชา 7 หลักสูตร ได้แก่ 1) สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา ระดับมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต 2) สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา ระดับมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต 3) สาขาวิชาการปกครองระดับมหาบัณฑิต และ 4) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ระดับมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต ซึ่งหลักสูตรทั้ง 7 นี้ มีรายวิชาบังคับที่

นักศึกษาจะต้องศึกษา ได้แก่รายวิชาระเบียบวิธีวิจัย โดยแต่ละสาขาจะเน้นการวิจัยเกี่ยวกับสาขาวิชาที่ศึกษาเป็นหลัก ส่วนรูปแบบการทำวิจัยเป็นไปตามคู่มือของบัณฑิตวิทยาลัย แต่รูปแบบการสอนเป็นไปตามองค์ความรู้ของผู้สอน ข้อแตกต่างของการทำวิจัยก็มีความเข้มข้นและรูปแบบเนื้อหาที่แตกต่างกันระหว่างระดับมหาบัณฑิตและระดับดุษฎีบัณฑิต(คู่มือการเขียนวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์,บัณฑิตวิทยาลัย มมร,2560:6)

รายวิชาระเบียบวิธีวิจัย ในระดับมหาบัณฑิต เป็นรายวิชาบังคับที่นักศึกษาจะต้องเรียน ซึ่งขอขยายรายวิชา คือ “ทฤษฎีวิธีวิจัย โดยเน้นศึกษาวิจัยด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ พร้อมทั้งทำวิจัยตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย” สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นได้แก่การกำหนดขยายรายวิชาที่กว้างเกินไป ทำให้นักศึกษาที่ไม่มีความรู้พื้นฐานการวิจัยมาก่อน หรือจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีที่มีพื้นฐานแตกต่างกัน เกิดความยากลำบากในการคิดประเด็นหัวข้อวิจัย อีกประการผู้สอนในรายวิชานี้ มีความรู้และประสบการณ์ที่ต่างกัน การกำหนดประเด็นในการศึกษาจึงมีความแตกต่างกันว่าอะไรควรสอนก่อนสอนหลัง เช่น การกำหนดหัวข้อวิจัย อาจารย์ผู้สอนบางท่านกำหนดให้นักศึกษาทบทวนวรรณกรรมในเรื่องที่สนใจ ทำความเข้าใจวิเคราะห์แล้วจึงตั้งหัวข้อเพื่อทำการวิจัยนำไปสู่การแก้ปัญหา บางท่านไม่ต้องทบทวนงานวิจัยก่อน เพียงเห็นสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นโดยปรัชญาประจักษ์นิยม แล้วให้นักศึกษากำหนดตั้งหัวข้อประเด็นปัญหาที่ต้องการทำวิจัย แล้วค่อยไปทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทีหลัง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “ศึกษาเนื้อหาและวิธีการสอนวิชาระเบียบวิธีวิจัยระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย” เพื่อศึกษาเนื้อหาและวิธีการสอนระเบียบวิธีวิจัย และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์และนักศึกษาที่มีต่อเนื้อหาที่สอน วิธีการสอน ผลการเรียนรู้การสอน และความสามารถในการนำไปใช้ ในวิชาระเบียบวิธีวิจัยระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนายิ่งๆ ขึ้นไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาเนื้อหาและวิธีการสอนระเบียบวิธีวิจัย
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อเนื้อหาที่สอน วิธีการสอน ผลการเรียนรู้การสอน และความสามารถในการนำไปใช้
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อเนื้อหาที่สอน วิธีการสอน ผลการเรียนรู้การสอน และความสามารถในการนำไปใช้ ในวิชาระเบียบวิธีวิจัยระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) มีประเด็นที่จะทำการศึกษา ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

- 1) ศึกษาความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย

- 2) ศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ
- 3) ศึกษาการกำหนดปัญหา การตั้งหัวข้อเรื่องและการทบทวนวรรณกรรมในการวิจัย
- 4) ศึกษาสมมติฐานการวิจัย
- 5) ศึกษาการกำหนดตัวแปรในการวิจัย
- 6) ศึกษาการออกแบบการวิจัย
- 7) ศึกษาการวัดกับวิธีการทางสถิติ
- 8) ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 9) ศึกษาการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 10) ศึกษาการวิเคราะห์ข้อมูล
- 11) ศึกษาการเขียนรายงานการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ นักศึกษาหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา จำนวน 77 รูป/คน

ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ศึกษา ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ.2563 ถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2563

ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 2) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 3) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตรอยเอ็ด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด และ 4) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 72.7, ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 45 – 54 ปี ร้อยละ 42.9, ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบระดับปริญญาตรีสาขาวิชาปรัชญา ร้อยละ 54.5, ประกอบอาชีพค้าขายเป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 37.7

ผลการวิเคราะห์ ระดับความคิดเห็นของนักศึกษาหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญาต่อการศึกษาเนื้อหาและวิธีการสอนวิชาการระเบียบวิธีวิจัยระดับมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1) ด้านการศึกษาเนื้อหาที่สอน จากการศึกษาพบว่า นักศึกษามีระดับความคิดเห็นต่อการศึกษาเนื้อหาและวิธีการสอนวิชาการระเบียบวิธีวิจัยระดับมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการศึกษาเนื้อหาที่สอน โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับดีมากทั้งสิ้น เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยในแต่ละข้อได้ดังนี้ คือ ด้านการตั้งสมมติฐานการวิจัยเชิงคุณภาพและปริมาณมีความชัดเจน และ ด้านการกำหนดปัญหา การตั้งหัวข้อเรื่อง

การทบทวนวรรณกรรม การตั้งวัตถุประสงค์อธิบายเข้าใจง่าย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากัน (4.19) รองลงมา ได้แก่ ด้าน อธิบายความหมายของการวิจัยมีความชัดเจน และด้านวิธีดำเนินการวิจัย การเขียนรายงานการวิจัย อธิบายขั้นตอนได้อย่างละเอียดถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (4.17) ส่วนด้านอธิบายความแตกต่างการวิจัยเชิงคุณภาพและปริมาณได้อย่างชัดเจนมีความเฉลี่ยน้อยที่สุด (4.16) แสดงให้เห็นว่านักศึกษามีความเข้าใจในด้านการศึกษาเนื้อหาได้ดีมากในทุกข้อ

2) ด้านวิธีการสอน จากการศึกษาพบว่า นักศึกษามีระดับความคิดเห็นต่อการศึกษาเนื้อหาและวิธีการสอนวิชาการเปียบวิจารย์ระดับมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านวิธีการสอนโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสี่ข้ออยู่ในระดับดีมาก มีเพียงหนึ่งข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยในแต่ละข้อได้ดังนี้ คือ ด้านสอนแบบบรรยาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (4.19) รองลงมาได้แก่ ด้านการสอนตามเอกสารประกอบการสอน/ตำรา มีค่าเฉลี่ย 4.12, ด้านการสอนแบบเชิงปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ย 4.01, ด้านการสอนแบบใช้สื่อ Power Point ประกอบการสอน มีค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนด้านการสอนโดยวิธี Online มีความเฉลี่ยน้อยที่สุด (2.96) ตามลำดับแสดงให้เห็นว่านักศึกษาส่วนใหญ่มีความเข้าใจในด้านการสอนในระดับดีมาก

ผลการวิเคราะห์ ระดับความคิดเห็นของนักศึกษาหลักสูตรศาสนาสตมมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญาต่อการศึกษาเนื้อหาและวิธีการสอนวิชาการเปียบวิจารย์ระดับมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการศึกษาเนื้อหาที่สอน ด้านวิธีการสอน ด้านผลการเรียนการสอน และด้านความสามารถในการนำไปใช้ จากการศึกษาพบว่า นักศึกษามีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านการศึกษาเนื้อหา ด้านผลการเรียนการสอน ด้านความสามารถในการนำไปใช้ และด้านวิธีการสอน ตามลำดับ ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัยเป็นรายด้านดังนี้

1) ด้านการศึกษาเนื้อหาที่สอน จากการศึกษาพบว่า นักศึกษามีระดับความคิดเห็นต่อการศึกษาเนื้อหาและวิธีการสอนวิชาการเปียบวิจารย์ระดับมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการศึกษาเนื้อหาที่สอน โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับดีมากทั้งสิ้น เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยในแต่ละข้อได้ดังนี้ คือ ด้านการตั้งสมมติฐานการวิจัยเชิงคุณภาพและปริมาณมีความชัดเจน และ ด้านการกำหนดปัญหา การตั้งหัวข้อเรื่อง การทบทวนวรรณกรรม การตั้งวัตถุประสงค์อธิบายเข้าใจง่าย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากัน (4.19) รองลงมา ได้แก่ ด้าน อธิบายความหมายของการวิจัยมีความชัดเจน และด้านวิธีดำเนินการวิจัย การเขียนรายงานการวิจัย อธิบายขั้นตอนได้อย่างละเอียดถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (4.17) ส่วนด้านอธิบายความแตกต่างการวิจัยเชิงคุณภาพและปริมาณได้อย่างชัดเจนมีความเฉลี่ยน้อยที่สุด (4.16) แสดงให้เห็นว่านักศึกษามีความเข้าใจในด้านการศึกษาเนื้อหาได้ดีมากในทุกข้อ

2) ด้านวิธีการสอน จากการศึกษาพบว่า นักศึกษามีระดับความคิดเห็นต่อการศึกษานี้หาและวิธีการสอนวิชาการเปรียบเทียบระดับมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านวิธีการสอนโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสี่ข้ออยู่ในระดับดีมาก มีเพียงหนึ่งข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยในแต่ละข้อได้ดังนี้ คือ ด้านสอนแบบบรรยาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (4.19) รองลงมาได้แก่ ด้านการสอนตามเอกสารประกอบการสอน/ตำรา มีค่าเฉลี่ย 4.12, ด้านการสอนแบบเชิงปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ย 4.01, ด้านการสอนแบบใช้สื่อ Power Point ประกอบการบรรยาย มีค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนด้านการสอนโดยวิธี Online มีความเฉลี่ยน้อยที่สุด (2.96) ตามลำดับแสดงให้เห็นว่านักศึกษาส่วนใหญ่มีความเข้าใจในด้านการเรียนการสอนในระดับดีมาก

3) ด้านผลการเรียนการสอน จากการศึกษาพบว่า นักศึกษามีระดับความคิดเห็นต่อการศึกษานี้หาและวิธีการสอนวิชาการเปรียบเทียบระดับมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านผลการเรียนการสอนโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับดีมากทั้งสิ้น เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยในแต่ละข้อได้ดังนี้ คือ ด้านนักศึกษาสามารถศึกษาค้นคว้าข้อมูลได้อย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (4.3) รองลงมาได้แก่ ด้านนักศึกษายอมรับว่ามนุษย์เป็นผู้มีปัญญาและเหตุผล มีค่าเฉลี่ย 4.22, ด้านสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้ มีค่าเฉลี่ย 4.18, ด้านมีวิจารณ์ญาณในการแสวงหาข้อมูลต่างๆ อย่างมีเหตุผล มีค่าเฉลี่ย 4.13 ส่วนด้านนักศึกษามีความระมัดระวังต่อความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น มีความเฉลี่ยน้อยที่สุด (4.01) ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่านักศึกษาส่วนใหญ่มีความเข้าใจในด้านการเรียนการสอนในระดับดีมาก

4) ด้านความสามารถในการนำไปใช้ จากการศึกษาพบว่า นักศึกษามีระดับความคิดเห็นต่อการศึกษานี้หาและวิธีการสอนวิชาการเปรียบเทียบระดับมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความสามารถในการนำไปใช้ โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับดีมากทั้งสิ้น เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยในแต่ละข้อได้ดังนี้ คือ ด้านนักศึกษาเป็นผู้มีเหตุผลมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (4.16) รองลงมาได้แก่ ด้านนักศึกษาสามารถเข้าระบบเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.10, ด้านนักศึกษาสามารถแยกแยะปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 4.06, ด้านนักศึกษามีระบบการคิดที่เป็นขั้นตอนและเหตุผล มีค่าเฉลี่ย 4.01 ส่วนด้านนักศึกษามีระเบียบวินัยมากขึ้น มีความเฉลี่ยน้อยที่สุด (3.96) ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่านักศึกษาส่วนใหญ่มีความสามารถในการนำไปใช้ ในระดับดีมาก

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการศึกษานี้หาและวิธีการสอนวิชาการเปรียบเทียบระดับมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ อาชีพ แตกต่างกัน

1) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการศึกษานี้หาและวิธีการสอนวิชาการเปรียบเทียบระดับมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำแนกตามเพศ ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t – test พบว่า ระหว่างเพศชาย กับเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการศึกษานี้หาและวิธีการสอนวิชาการเปรียบเทียบ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการการศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการศึกษาเนื้อหาและวิธีการสอนวิชาระเบียบวิธีระดับมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1) ด้านการเนื้อหาที่สอน

ปัญหา นักศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าเนื้อหาวิชานั้นมีความทันสมัย เหมาะสมกับสาขาที่เรียน เป็นวิชาที่น่าสนใจ สารเนื้อหาดี สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ แต่ควรให้มีเนื้อหาที่อธิบายความได้ชัดเจนขึ้น เข้าใจง่ายขึ้น มีขั้นตอนที่เหมาะสมของเนื้อหา โดยถ้าเป็นแบบเนื้อหาตามหนังสือที่เหมาะสมกับการบรรยายจะเป็นผลดีมาก **ข้อเสนอแนะ** ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าเนื้อหาการสอนควรมีเอกสารประกอบการเรียนให้มากกว่านี้ ควรแนะนำให้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารสื่อออนไลน์เพื่อความเข้าใจในเนื้อหาที่สอนได้มากขึ้น

2) ด้านวิธีการสอน

ปัญหา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นส่วนของผู้สอน มีการสอนที่แทรกประสบการณ์ดีมาก ทำให้เข้าใจได้ความรู้ มีความเป็นกันเอง มีการเอาสื่อใหม่ๆ มาสอนเสมอ และผู้สอนมีความเอาใจใส่กับผู้เรียนเป็นอย่างดี ส่วนของกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้สอนมีกิจกรรมที่หลากหลาย ส่วนของปัจจัยส่งเสริมการเรียนการสอน ผู้สอนมีส่วนช่วยกระตุ้นการสอนให้กับนักศึกษา เพื่อให้นักศึกษาได้ความรู้และนำไปใช้ประโยชน์

ข้อเสนอแนะ มหาวิทยาลัยควรเข้ามามีส่วนร่วมกับกลุ่มของนักศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะงานวิจัย โดยจัดสัมมนาทักษะงานวิจัยเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ศึกษามากขึ้น

3) ด้านผลการเรียนการสอน

ปัญหา ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า นักศึกษาไม่สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดได้ อาจารย์ผู้ควบคุมไม่แนะนำวิธีการแก้ไขปัญหมาให้ชัดเจน

ข้อเสนอแนะ ในส่วนของการประเมินผลการเรียนการสอน ผู้สอนมีความยุติธรรม ประเมินตามความเป็นจริง ควรให้คำแนะนำปรึกษาอย่างดีแก่นักศึกษา

4) ด้านความสามารถในการนำไปใช้

ปัญหา นักศึกษาไม่มีผู้ชี้แนะปัญหาในการทำวิจัยเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งต่อไปได้ ผลงานวิจัยไม่มีที่ลงบทความได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ขาดการส่งเสริมงานเผยแพร่ผลงานวิจัยอย่างจริงจัง

ข้อเสนอแนะ มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมงานวิจัยอย่างจริงจัง จัดให้มีการสัมมนาวิชาการเพื่อให้ นักศึกษาได้เผยแพร่งานวิจัยของตนเองได้และเป็นการส่งเสริมงานวิจัยครั้งต่อไปได้อย่างดียิ่ง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการศึกษาเนื้อหาและวิธีการสอนวิชาการเปียบวิจัยระดับมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านเนื้อหาการสอน, ด้านวิธีการสอน, ด้านผลการเรียนการสอน และด้านความสามารถในการนำไปใช้ มีประเด็นที่ผู้วิจัยค้นพบจากการศึกษา ซึ่งสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1) ด้านเนื้อหาการสอน ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการศึกษาเนื้อหาและวิธีการสอนวิชาระเบียบวิธีระดับมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านเนื้อหาการสอนโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการกำหนดปัญหา การตั้งหัวข้อเรื่อง การทบทวนวรรณกรรม การตั้งวัตถุประสงค์อธิบายเข้าใจง่าย และด้านการตั้งสมมติฐานการวิจัยเชิงคุณภาพและปริมาณมีความชัดเจน รองลงมาได้แก่ ด้าน อธิบายความหมายของการวิจัยมีความชัดเจน และด้านวิธีดำเนินการวิจัย การเขียนรายงานการวิจัย อธิบายขั้นตอนได้อย่างละเอียดถูกต้อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการวิจัย คือ กระบวนการที่มีการดำเนินการอย่างมีระบบแบบแผน เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบที่มีความถูกต้องและเชื่อถือได้ สำหรับปัญหาที่ได้ตั้งเอาไว้แล้วในโครงร่างการวิจัย การดำเนินการอย่างเกี่ยวโยงและต่อเนื่องตามขั้นตอนเพื่อให้บรรลุซึ่งวัตถุประสงค์ ขั้นตอนในการดำเนินงานโดยทั่วไปจะเริ่มจากการกำหนดปัญหาและหัวข้อสำหรับการวิจัยตามด้วยการกำหนด วัตถุประสงค์สมมติฐาน พื้นที่ และประชากรเป้าหมาย วิธีการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และท้ายที่สุดคือ การตีความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ

บุญชม ศรีสะอาด ได้กล่าวไว้ในหนังสือ การวิจัยเบื้องต้น (ฉบับปรับปรุงใหม่) ว่า การวิจัยเป็นกระบวนการค้นคว้าหาความรู้ที่เชื่อถือได้ โดยมีลักษณะที่มีกระบวนการที่มีระบบแบบแผนมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนชัดเจน ดำเนินการศึกษาค้นคว้าอย่างรอบคอบไม่ลำเอียง มีหลักเหตุผล บันทึกและรายงานออกมาอย่างระมัดระวัง”

2) ด้านวิธีการสอน ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการศึกษาเนื้อหาและวิธีการสอนวิชาระเบียบวิธีระดับมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านวิธีการสอนโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านสอนแบบบรรยาย รองลงมาได้แก่ ด้านสอนตามเอกสารประกอบการสอน/ตำรา ด้านการสอนแบบเชิงปฏิบัติการ ด้านการสอนแบบใช้สื่อ Power Point ประกอบการบรรยาย และด้านการสอนโดยวิธี Online ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามครรลองของการศึกษาไทยมาตั้งแต่สมัยจนถึงอุดมศึกษา ซึ่งจะยึดหลักการสอนแบบบรรยายเป็นส่วนใหญ่ โดยจะมีเอกสารประกอบการสอนเพื่อให้นักศึกษาได้กลับไปทบทวนความรู้ที่อาจารย์ได้บรรยายมา นอกจากนี้อาจมีอุปกรณ์ช่วยในการสอนด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น ใช้สื่อ Power Point ประกอบการบรรยาย เพื่อให้นักศึกษาได้เห็นภาพพจน์ที่ชัดเจนขึ้น ส่วนวิธีการสอนแบบ Online เป็นวิธีใหม่ที่ยังไม่ค่อยนิยมนักเพราะมีอุปสรรคในการศึกษามากทั้งการลงทุนซื้ออุปกรณ์ในการใช้สื่อ Online ที่มีราคาแพงแล้ว ยังต้องมีความตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเองอีกมาก ทำให้ผลการเรียนไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร จึงไม่ค่อยเป็นที่นิยมของสถานศึกษาเท่าใดนัก กระบวนการ

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีประสบการณ์ เจตคติ และพฤติกรรมตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยกระบวนการจัดการเรียนการสอนต่างๆ ที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ สุมิตร คุณานุกร ได้กล่าวไว้ในหนังสือ การจัดการเรียนการสอน ว่า การจัดการเรียนการสอนหรือการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนในวิชาทางภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติทำได้หลายวิธี แต่ในสาระสำคัญเราอาจจะจำแนก การจัดการเรียนการสอนได้ 3 ลักษณะ คือ ผู้สอนเป็นผู้ให้เนื้อหา ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันคิดค้นเนื้อหาวิชา และผู้เรียนศึกษาเองจากสื่อการสอนที่ผู้สอนเตรียมไว้ให้

3) ด้านผลการเรียนการสอน ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการศึกษาเนื้อหาและวิธีการสอนวิชาระเบียบวิธีระดับมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านผลการเรียนการสอนโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ด้านนักศึกษาสามารถศึกษาค้นคว้าข้อมูลได้อย่างอิสระ รองลงมาได้แก่ ด้านนักศึกษายอมรับว่ามนุษย์เป็นผู้มีปัญญาและเหตุผล ด้านสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้ ด้านมีวิจารณญาณในการแสพข้อมูลต่างๆ อย่างมีเหตุผล และด้านนักศึกษามีความระมัดระวังต่อความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น ตามลำดับ จะเห็นได้ว่า การวัดผล เป็นวิธีการที่จะทำให้ทราบปริมาณและคุณภาพโดยอาศัยเครื่องมือหรือวิธีการต่างๆ เช่น การสังเกต การตรวจผลงาน การสอบถาม หรือสัมภาษณ์และการใช้แบบทดสอบ ส่วนการประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่ผู้สอนใช้วัดความรู้ความสามารถ การพัฒนาการ การเปลี่ยนแปลงทางเจตคติ ทักษะ รวมทั้งผลสำเร็จทางการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อนำมาสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ ประเสริฐธรรมโวหาร กล่าวไว้ในหนังสือ หลักสูตรและการจัดการมัธยมศึกษา ว่า การประเมินผล หมายถึง การประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ และเพื่อการตัดสินผลการเรียนรู้ของนักเรียน จัดเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งจะช่วยให้ครูได้ทราบระดับความเจริญงอกงามของเด็กแต่ละคนว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น หรือลดลงอย่างไรผู้เรียนได้เกิดความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ เจตคติ และการปฏิบัติตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้เพียงใดหรือไม่

4) ด้านความสามารถในการนำไปใช้ ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการศึกษาเนื้อหาและวิธีการสอนวิชาระเบียบวิธีระดับมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความสามารถในการนำไปใช้ โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ด้านนักศึกษาเป็นผู้มีเหตุผลมากขึ้น รองลงมาได้แก่ ด้านนักศึกษาสามารถเข้าระบบเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้น ด้านนักศึกษาสามารถแยกแยะปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง ด้านนักศึกษามีระบบการคิดที่เป็นขั้นตอนและเหตุผล และด้านนักศึกษามีระเบียบวินัยมากขึ้น ตามลำดับ จะเห็นได้ว่า การวิจัย เป็นกระบวนการที่มีการดำเนินการอย่างมีระบบแบบแผน เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบที่มีความถูกต้องและเชื่อถือได้

สำหรับปัญหาที่ได้ตั้งเอาไว้แล้วในโครงร่างการวิจัย การดำเนินการวิจัยตามกระบวนการอย่างมีระบบและระเบียบแบบแผน หมายถึง การดำเนินการอย่างเกี่ยวโยงและต่อเนื่องตามขั้นตอนเพื่อให้บรรลุซึ่งวัตถุประสงค์ ขั้นตอนในการดำเนินงานโดยทั่วไปจะเริ่มจากการกำหนดปัญหาและหัวข้อสำหรับการวิจัยตามด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์สมมุติฐาน พื้นที่ และประชากรเป้าหมาย วิธีการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และท้ายที่สุดคือการตีความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนั้นผลของการได้ศึกษาทำวิจัยของนักศึกษาจึงทำให้เกิดทักษะแก่ตนเอง แน่นนอนผู้ทำวิจัยเองย่อมมีเหตุผลมากขึ้นจึงเป็นด้านความสามารถในระดับต้นๆ ที่ผู้ทำวิจัยได้รับประโยชน์ นอกจากนี้ผู้ทำวิจัยเองยังสามารถเข้าถึงระบบเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้นเพื่อค้นคว้าหาหลักฐานข้อมูลวิชาการต่างๆ เพื่อใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยเองยังสามารถแยกแยะปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง มีระบบการคิดที่เป็นขั้นตอนมีเหตุผล และทำให้ผู้วิจัยมีระเบียบวินัยมากขึ้น ล้วนเป็นผลประโยชน์ที่ผู้วิจัยเองได้รับในการฝึกฝนการทำวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ สุวิมล ว่องวาณิช ได้กล่าวไว้ในหนังสือการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ตอนหนึ่งว่า “การประเมินผล หมายถึงกระบวนการตีความหรือตัดสินคุณค่าของสารสนเทศที่รวบรวมมาได้ โดยสารสนเทศที่รวบรวมมาได้จากกระบวนการประเมินนั้น เป็นเสมือนภาพจากกระจกเงาที่สะท้อนให้เห็นภาพผู้เรียนในห้องเรียนเท่านั้น สารสนเทศเหล่านั้นได้สะท้อนคุณค่าในตัวผู้เรียนที่เราตั้งไว้หรือไม่ กล่าวคือนักเรียนได้เรียนรู้ในสิ่งที่เรามุ่งมั่นให้เขาเรียนรู้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด ” มีงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยนี้ที่เป็นแนวทางในการทำวิจัยของนักศึกษาใน 4 ด้านได้แก่ด้านเนื้อหาที่สอน วิธีการสอน ผลการเรียนรู้การสอน และความสามารถในการนำไปใช้ ดังนี้ จิตติมา อัครธิตพิงศ์ ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในเรื่องความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาภาคปกติ ระดับปริญญาตรี 4 ปี สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีการศึกษาที่ 2/2552 ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านเนื้อหาวิชา ด้านผู้สอน ด้านกิจกรรมการเรียนการสอนและด้านการประเมินผล การเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และในด้านปัจจัยส่งเสริมการเรียนการสอน นักศึกษามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ในส่วนของเนื้อหาวิชานั้นมีความทันสมัย เหมาะสมกับสาขาที่เรียน เป็นวิชาที่น่าสนใจ สารเนื้อหาดี สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ แต่ควรให้มีเนื้อหาที่ยาวกว่านี้ โดยถ้าเป็นแบบเนื้อหาตามหนังสือที่เหมาะสมกับการบรรยายจะเป็นผลดีมาก ส่วนของผู้สอน มีการสอนที่แทรกประสบการณ์ดีมาก ทำให้เข้าใจได้ความรู้ มีความเป็นกันเอง มีการเอาสื่อใหม่ๆ มาสอนเสมอ และผู้สอนมีความเอาใจใส่กับผู้เรียนเป็นอย่างดี ส่วนของกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้สอนมีกิจกรรมที่หลากหลาย มีการจัดงานเป็นกลุ่มให้กับนักศึกษา แต่นักศึกษาในห้องไม่ค่อยให้ความร่วมมือกัน ส่วน

ของปัจจัยส่งเสริมการเรียนการสอน ผู้สอนมีส่วนช่วยกระตุ้นการสอนให้กับนักศึกษา เพื่อให้นักศึกษาได้ความรู้ และนำไปใช้ประโยชน์ แต่อยากให้มีสื่อที่สนับสนุนที่พร้อมกว่านี้ และในส่วนของประเมินผลการเรียนการสอน ผู้สอนมีความยุติธรรม ประเมินตามความเป็นจริง และมีการแจ้งคะแนนให้นักศึกษาทราบก่อนสอบ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการศึกษาเนื้อหาและวิธีการสอนวิชาการระเบียบวิธีวิจัย ระดับมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่พึงเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่สามารถนำไปวางแผนปรับปรุงการดำเนินงานของบัณฑิตวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ สนองตอบต่อความต้องการของประชาชนดังนี้

- 1) ควรดำเนินงานแบบเชิงรุก รวดเร็ว สามารถสนองต่อความต้องการของนักศึกษาอย่างทันท่วงที มีประสิทธิภาพ
- 2) ควรส่งเสริมหลักสูตรสัมมนาระเบียบวิธีวิจัยเพื่อเพิ่มทักษะงานวิจัยให้แก่ศึกษาอย่างจริงจัง
- 3) พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านงานวิจัยเพื่อสนองความต้องการให้แก่ศึกษาเพื่อใช้ในการค้นคว้าเอกสารงานวิจัยได้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

- 1) ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย แบบยั่งยืน บนฐานเศรษฐกิจพอเพียง
- 2) ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: ศูนย์สาธิตปฐมวัย. 2545

กิตติมา ปรีดีดิลก, การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรภาพพิมพ์, 2532

จิตติมา อัครดิพงษ์, ความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ

นักศึกษาภาคปกติ ระดับปริญญาตรี 4 ปี สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัย

ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีการศึกษาที่2/2552, รายงานวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ

พระนครศรีอยุธยา, 2552

ณัฐสุดา ผาลา, การเรียนการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐานในรายวิชาโครงการการท่องเที่ยวและการ

บริการ หลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการท่องเที่ยวและการบริการ, รายงานวิจัย,

มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ 2559

ดิลก บุญเรืองรอด, *การวางแผนการศึกษาระดับสถาบันการศึกษา*, กรุงเทพมหานคร : แสงสุทธิการพิมพ์, 2535

บุญชม ศรีสะอาด, *การพัฒนาการแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2541

บุญชม ศรีสะอาด, *การวิจัยเบื้องต้น (ฉบับปรับปรุงใหม่)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2553

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ มหานคร, 2544

พระครูสิริรัตนาวตฺร (ทิว ฐานวโร) นางพิรญาณ์ นวลมะ, *การศึกษาเนื้อหาและวิธีการสอนวิชา ตรรกศาสตร์เบื้องต้นในฐานะวิชาพื้นฐานทั่วไปสำหรับนิสิต, รายงานการวิจัย*, มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช, พ.ศ. 2550

พิจิตรา ทีสุกะ, *การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน โดยใช้วิจัยเป็นฐานวิชาการพัฒนาหลักสูตร สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู, วิทยานิพนธ์, หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตร และการสอน, ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 2556

เยาวพา เดชะคุปต์, *การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย*, กรุงเทพมหานคร : ดวงกลมสมัย, 2542

วารสารวิจัยและพัฒนาโดยองค์กร ในพระบรมราชูปถัมภ์, *สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, (เดือนมกราคม – เดือนเมษายน พ.ศ. 2558)

รังสีจันทร์ สุวรรณสิทธิกร, *การศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนรายวิชา LSC305การจัดการผู้ขายปัจจัยการผลิตสัมพันธ์*, รายงานวิจัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2555

วีรณัฐ ปิณฑวนิช, *กะเทาะร่างหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สานปฏิรูป. 2544

วิชัย วงษ์ใหญ่, *พัฒนาหลักสูตรและการสอน-มิติใหม่*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2525

วิชัย วงศ์ใหญ่. *การเรียนรู้อย่างมีความสุข : สารเคมีในสมองกับความสุขและการเรียนรู้*. สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, กระทรวงศึกษาธิการ, กรุงเทพฯ : การพิมพ์, 2544

วิชัย ต้นศิริ, *คำอธิบายพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542*, กรุงเทพมหานคร : สายธาร, 2543

วิชัย ต้นศิริ, *อุดมการณ์ทางการศึกษา : ทฤษฎีและปฏิบัติ*, กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549

สิริมา ภิญโญอนันตพงษ์, *แนวทางจัดประสบการณ์เด็กปฐมวัย*, กรุงเทพฯ : ดวงกลม, 2538

สมน อมรวิวัฒน์, *คำถามคำตอบบางข้อเกี่ยวกับหลักสูตรประถมศึกษา.ใน* อำไพ สุจริตกุล (บรรณาธิการ), *เอกสารทางวิชาการ : หลักสูตรและการสอนระดับประถมศึกษา*, 2514

สงวน สุทธิเลิศอรุณ, *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต, 2529

สมิตร คุณากร, *หลักสูตรและการสอน*. กรุงเทพฯ: สยามการพิมพ์. 2540

สลิตา รินสิริ, *การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์*

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, *ปริญญาพนธ์*, หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558
- สุจินต์ ใจกระจ่าง, สภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสาธิต
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, *รายงานวิจัย*, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2553
- สุดารักษ์ เนืองชมพู, สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนรายวิชา RTV 425ธุรกิจกองถ่าย
สาขาวิชา วิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์, คณะนิเทศศาสตร์, *รายงานวิจัย*,
มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปีการศึกษา 2553
- อุดมพร อมรธรรม, *ปรัชญาการศึกษาพระเจ้าอยู่หัว*, กรุงเทพมหานคร : แสงดาว, 2549
- อดิศักดิ์ ศุภธนสินเชชม. สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนรายวิชา CSE 105 โครงสร้าง
ข้อมูล สาขาวิชาวิศวกรรมซอฟต์แวร์. *รายงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน*.
มหาวิทยาลัยศรีปทุม. 2554
- Connelly & Clandinin, *Teachers as curriculum planners : Narratives of experience*. New
York : Teachers College Press. 1988
- Bredenkamp & Copple Bredekamp, S. (1987). *Developmentally appropriate practice in
early childhood programs serving children from birth through age 8*
(Expanded edition). Washington, DC : NAECY. 1997

การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาการ
จัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดในสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
Management of Professional Learning Communities of Administrators
Affecting the Development of Learning Management in the 21st Century of
Educational Institutions under the Bangkok Secondary Education Service Area Office 1

อัสสกลัย บุรุษเกิด*

พระมหาไกรวรรณ ชินทตฺติโย, ดร.**

วันรับ 19 / เมษายน / 2566

ตรวจสอบ 27 / เมษายน / 2566

ตอบรับ 31 / เมษายน / 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 2) เพื่อศึกษาการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 3) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 67 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธีวิเคราะห์สมการถดถอยแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

* นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

E-mail: Z_theripper@hotmail.com, โทร. 094-494-5673

** อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่ามัธยเทศคิดจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดการความรู้ ด้านภาวะผู้นำร่วมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนการปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน ด้านการแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล ด้านการจัดการสภาพเอื้ออำนวย ด้านการเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านชุมชนกัลยาณมิตรและด้านที่ร่วมแรงร่วมใจ ตามลำดับ

2. การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่ามัธยเทศคิด จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านพื้นฐานการเรียนรู้สาระวิชาหลัก (3R) ด้านทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ด้านความรู้เชิงบูรณาการสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะชีวิตและอาชีพ ด้านคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 และด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ตามลำดับ

3 การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน (X_{10}) ด้านการจัดการความรู้ (X_8) ด้านที่ร่วมแรงร่วมใจ (X_2) ด้านการแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล (X_7) และด้านวิสัยทัศน์ร่วม (X_1) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ 0.842 ประสิทธิภาพในการทำนายเท่ากับ 0.709 โดยภาพรวม (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 71 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .704 โดยภาพรวม (Y_{tot}) ที่มีการปรับแล้ว ได้ร้อยละ 70 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ .1743 สามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Y_{tot}) = $-1.859 + 0.728 (X_{10}) + 0.408 (X_8) + 0.239 (X_2) + 0.480 (X_7) + -0.432 (X_1)$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Z_y)(Z_y) = $0.602 (X_{10}) + 0.225 (X_8) + 0.239 (X_2) + 0.457 (X_7) + -0.422 (X_1)$

คำสำคัญ : การบริหารจัดการชุมชน,ผู้บริหาร,การพัฒนาการจัดการเรียนรู้,ศตวรรษที่ 21.

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the management of professional learning communities of administrators of educational institutions under the Bangkok Secondary Education Service Area Office 1 2) to study the development of learning management in the 21st century of educational institutions. Study under the Bangkok Secondary Education Service Area Office, Region 1 3) to study the management of professional learning communities of administrators affecting the development of learning management in the 21st century of educational institutions under the Bangkok Secondary Education Service

Area Office 1, the sample groups were administrators and teachers of educational institutes under the Bangkok Secondary Education Service Area Office 1, 67 schools the tools used in this research were research questionnaires. Data analysis uses software packages. The statistics used to analyze the data are: Percentage, Frequency, Mean, Standard Deviation The correlation coefficient and multiple regression analysis were used. By using a stepwise regression analysis method.

The results showed that

1. Community Management of professional learning Under the Bangkok secondary education service area office 1 the overall level was at the highest level. When considering each aspect by sorting the arithmetic mean value from highest to lowest as follows knowledge management Leadership in learning and professional development on the structural aspect it supports a community of practices that share a common goal for student learning. Supporting conditions personal lesson sharing management of favorable conditions openness for guidance in operation shared vision for the community of friends and for the team together, respectively.

2. The development of learning management in the 21st century under the Bangkok Secondary Education Service Area Office 1 as a whole is at the highest level when considering each side by sorting the arithmetic mean from highest to lowest as follows Fundamentals of learning the main subject (3R) information, media and technology skills integrated knowledge for the 21st century life and career skills. 21st century attributes and learning skills and innovations, respectively.

3. The management of professional learning communities of administrators had a statistically significant effect on the development of learning management in the 21st century of educational establishments under the Bangkok secondary education service area office 1 at the .01 ranked in order of importance, they are having support conditions (X10) knowledge management (X8) teamwork (X2) individual lesson sharing (X7) and shared vision (X1) respectively. Statistically significant at the .01 level. The multiple correlation coefficient was 0.842. The predictive efficiency was 0.709. Overall (Ytot) was 71%. The adjusted prediction efficiency (Adjusted R Square) was .704. Overall (Ytot) adjusted 70%, the standard error for prediction was .1743. It can be written as a regression analysis equation as follows. Forecast equations in raw score form (Ytot) = $-1.859 + 0.728 (X10) + 0.408 (X8) + 0.239 (X2) + 0.480 (X7)$

+ -0.432 (X1) Forecast equation in standard score form (Zy) (Zy) = 0.602 (X10) + 0.225 (X8) + 0.239 (X2) + 0.457 (X7) + -0.422 (X1)

Keywords: Community Management, Learning Management Development, 21st Century.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะครูเป็นอย่างมากตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2560 เป็นต้นมา แต่จากระยะเวลาที่ผ่านมาพอสมควรการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพก็ยังมีปัญหามาตามลำดับ จากประสบการณ์การเป็นวิทยากรในเรื่องนี้ และจากการเปิดกลุ่มที่ ครูปฐมวัย PLC และเป็นที่ปรึกษาการทำ PLC กลุ่ม “ Kru Lek PLC ไทยบริบูรณ์ (2561) พัฒนาทักษะ 3R8C สู่ผู้นำเชิงนวัตกรรมรองรับ Thailand 4.0 ชุมชนการเรียนรู้ครูเล็กสมาชิกกว่าประมาณ 3,000 คน ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของสมาชิกพบว่า “ครูส่วนใหญ่ขาดความรู้ ความเข้าใจในการทำ PLC ขาดที่ปรึกษา ไม่มีตัวอย่างให้ศึกษา” นอกจากนั้นยังพบอีกว่า “ครูมีความคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการทำ PLC กล่าวคือครู “ไม่” อยากทำ เดียวนโยบายก็เปลี่ยนก็ไม่ต้องทำ PLC มีครูปฐมวัยคนเดียวในโรงเรียนไม่รู้ว่าจะเข้ากลุ่มกับใคร และที่สำคัญคือไม่เห็นมีใครที่โรงเรียนทำกันเลย”

จากประเด็นปัญหาที่พบสามารถนำมาวิเคราะห์และให้ข้อเสนอแนะในแต่ละประเด็นเพื่อให้ครูสามารถสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาได้จริงดังนี้ ครูส่วนใหญ่ขาดความรู้ ความเข้าใจในการทำ PLC เนื่องจากปรัชญาในการจัดประสบการณ์เป็นนโยบายที่ครูทุกคนต้องปฏิบัติ แต่ในทางปฏิบัติปรากฏว่าครูทำไม่ได้เนื่องจากขาดความรู้ ความเข้าใจเพราะโรงเรียนไม่จัดให้มีการอบรมพัฒนาครูในเรื่องนี้ ประกอบกับตัวครูเองก็ขาดความสนใจ กระตือรือร้นในการที่จะเรียนรู้ในเรื่องนี้ ขาดศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว โดยการรวมกลุ่มเพื่อให้เกิดชุมชนเรียนรู้ก็เป็นแต่เพียงการรวมตัวกันเป็นรูปแบบเพื่อให้มีกลุ่มเท่านั้น แต่ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างจริงจัง ขาดการเป็นผู้ให้ ส่วนใหญ่จะเป็นผู้รับแต่เพียงฝ่ายเดียว การที่ครูขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไม่ให้ความคิดเห็น เพราะเกิดจากครูเองไม่มั่นใจในความรู้ที่มีอยู่ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม (PLC) ซึ่งส่งผลให้ครูไม่ได้นำความรู้ดังกล่าวมาบูรณาการในการทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนนอกจากประเด็นปัญหาหลักยังมีประเด็นย่อย ๆ แต่ที่สำคัญคือ ครูมีความเชื่อว่าเมื่อเปลี่ยนผู้บริหารระดับสูงในกระทรวงศึกษาธิการแล้ว นโยบายเกี่ยวกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพถูกยกเลิกไป และยังมีครูหลายคนมีความเชื่อที่หลงทางโดยไม่ศึกษาข้อมูลและข้อเท็จจริง ประกอบกับโรงเรียนก็ไม่ได้ชี้แจงให้ครูทราบ ครูจึงไม่สนใจในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพขึ้นอย่างแท้จริงแล้ว การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้ถูกนำไปผูกติดเรื่องของการขอมือหรือขอเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นตาม ว. 21/2560 และการประเมินครูผู้ช่วย การติดตามการดำเนินการ PLC ของเขตพื้นที่จากสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และยังได้นำไปเป็นเกณฑ์สำหรับผู้ที่จะส่งผลงานเข้าประกวดเพื่อรับรางวัลทรงคุณค่าจากสำนักงาน

การศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBEC Awards) ด้านสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน PLC ซึ่งเป็นรางวัลในระดับชาติ ในปีการศึกษา 2560 เป็นต้นไป แต่ยังคงพบว่าผู้บริหารรวมถึงผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการได้ปล่อยปละละเลย ไม่ให้ความสำคัญในเรื่องนี้ ซึ่งมีความเป็นไปได้ว่าไม่ได้รับฟังการแถลงนโยบายเกี่ยวกับการนำ PLC สู่การปฏิบัติ (วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2560) และการขาดที่ปรึกษาเป็นปัญหาอีกหนึ่งประการที่สำคัญของการทำ PLC เนื่องจากที่ปรึกษาจะช่วยให้คำแนะนำ ช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาภายในกลุ่ม PLC โดยที่ปรึกษาส่วนใหญ่นั้นจะเป็นผู้แทนผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และครูจากแต่ละเขตการศึกษาที่ได้รับการฝึกอบรมในเรื่องดังกล่าว แต่พบว่าหลังจากได้รับการอบรมในการเป็นแกนนำการพัฒนาแล้วไม่มีการนำมาขยายผลในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้สู่การปฏิบัติได้ ทั้งนี้ในการอบรมพัฒนานั้นมุ่งเน้นไปทฤษฎีมากกว่าการนำ PLC ไปประยุกต์สู่การปฏิบัติได้จริง แล้วยกจากนี้อีกหนึ่งประเด็นที่สำคัญคือการที่ไม่มีตัวอย่างให้ศึกษา เนื่องจากการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นเรื่องใหม่สำหรับครูเป็นส่วนใหญ่และครูขาดความรู้ความเข้าใจในการทำ PLC ก็ประสงค์จะศึกษาจากตัวอย่างการทำ PLC ที่ได้มีผู้ทำไว้แล้ว แต่เรื่องนี้เป็นเรื่องใหม่จึงยังไม่มีผู้ทำไว้จึงทำให้ไม่มีตัวอย่างให้ศึกษา ประกอบกับครูจะต้องทำ Logbook ประกอบการทำ PLC ไว้เป็นหลักฐานให้สำหรับการตรวจสอบและประเมินอีกด้วย แต่ครูก็ไม่รู้ว่าจะใช้ Logbook แบบใดซึ่งมีอยู่อย่างหลากหลายขณะนี้ในการทำ Logbook ของตน จาก สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน/สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก็ไม่ได้มีรูปแบบ/แบบฟอร์มการเขียน Logbook เป็นมาตรฐานกลางสำหรับครูใช้ การทำ Logbook ของครูในขณะนี้จึงมีความหลากหลายโดยทั่วและในโรงเรียนเดียวกัน การศึกษาจากตัวอย่างก็เป็นเรื่องที่ติดหากได้ศึกษาอย่างจริงจัง มิใช่การดูตัวอย่างเพื่อนำไป C and C (Copy and Copy) ซึ่งส่วนใหญ่มักจะเป็นเช่นนี้ อย่างน้อยเพื่อให้เกิดการพัฒนาไปประยุกต์พัฒนาในประเด็นปัญหาเดียวกันก็จะเป็น C and D (Copy and Develop) หากมีตัวอย่างที่ดีซึ่งใช้เป็นแนวทางตลอดจนกระบวนการและขั้นตอนต่างๆ ให้ครูได้ศึกษาในการทำ PLC จะส่งผลให้ครูเกิดการ แสวงหา นวัตกรรมหรือแนวทางการแก้ปัญหา ทำให้เกิดการวิจัยและพัฒนา (R and D : Research and Development)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
3. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยซึ่งประกอบด้วยแผนแบบวิธีวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษาเครื่องมือ และการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

การออกแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ที่มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะตัวอย่างกลุ่มเดียวที่มีการเก็บข้อมูลครั้งเดียว และไม่มีการทดลอง

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษาซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน
2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ดังนี้

2.1 ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 (X_{tot}) ตามแนวคิดของโครงสร้างที่ สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) คู่มือประกอบการ อบรม การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ” สู่สถานศึกษา

2.2 ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 (Y_{tot}) ตามแนวคิดของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ กรุงเทพฯ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 67 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 59 โรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้กำหนดผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนละ 5 คน ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน 2) รองผู้อำนวยการ

โรงเรียน 1 คน และ 3) ครูผู้สอน 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 59 แห่ง แห่งละ 5 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 295 คน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1	จำนวน
ประชากร (โรงเรียน)	67
กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)	59
ผู้ให้ข้อมูล	
ผู้อำนวยการโรงเรียน	59
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	59
ครู	177
รวมผู้ให้ข้อมูล	295

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 สรุปผลได้ดังนี้

1. สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 66.44 และเพศชาย จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 33.56 เมื่อพิจารณาอายุพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีอายุ 41-50 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 46.10 รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 24.07 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 16.61และไม่เกิน 30 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.22 เมื่อพิจารณาระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จบการศึกษาปริญญาโท จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 79.66 รองลงมาคือปริญญาตรี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 15.59 และปริญญาเอก จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.75 เมื่อพิจารณาตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 และ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ ในสัดส่วนที่เท่ากัน จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 เมื่อพิจารณาประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 46.44 รองลงมา คือ มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 39.32 ประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.53 และ ประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.71 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อ มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ มากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ และผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารและถ่ายทอดแผนปฏิบัติการชุมชนแห่งการเรียนรู้ ให้ครูผู้สอนรับทราบ น้อยที่สุด

2.2 ด้านภาวะผู้นำร่วมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านตามความถนัด มากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนในพัฒนาวิชาชีพ และผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูผู้สอนแสดงบทบาทของผู้นำและผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส น้อยที่สุด

2.3 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนการปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการทำงานร่วมกันบรรลุผลที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน มากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน และผู้บริหารมีส่งเสริมให้ครูใช้หลักชุมชนแห่งการเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา น้อยที่สุด

2.4 ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สถานศึกษามีการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการ ดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ เช่น เวลา สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศและอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน มากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และผู้บริหารมีประสบการณ์จาก อบรม ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนามาใช้ในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ น้อยที่สุด

2.5 ด้านการแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ครูผู้สอนร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และนำไปปรับปรุงในการจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน มากที่สุด รองลงมาคือ ครูผู้สอนร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ ร่วมกัน และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างให้ครูผู้สอนเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ น้อยที่สุด

2.6 ด้านการจัดการสภาพเอื้ออำนวย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สถานศึกษามีการบริหารจัดการองค์ความรู้สู่ักปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันตามแนวทางการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ มากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้สอดคล้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโดยคำนึงถึงความสามารถและความเหมาะสม และผู้บริหาร

สถานศึกษามีการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมเพียงพอและพร้อมใช้สำหรับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ น้อยที่สุด

2.7 ด้านการเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศในเชิงบวกในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ มากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการสื่อสารบนพื้นฐาน การรับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน และผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นและนำไปปรับปรุงในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้และครูผู้สอน น้อยที่สุด

2.8 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาสู่โรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ มากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ น้อยที่สุด

2.9 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวอย่างที่ดีในการบริหารสถานศึกษาให้กับครูผู้สอน มากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนยึดหลักกัลยาณมิตรในการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้กับครูผู้สอนรับทราบ น้อยที่สุด

2.10 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูผู้สอนในการกำหนดทิศทางในการจัดการเรียนการสอนโดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ มากที่สุดรองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการเรียนรู้กำหนดคณะทำงานงานในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ และสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันกำหนดโครงสร้างที่การบริหารของสถานศึกษาที่ชัดเจน น้อยที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อ มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ด้านพื้นฐานการเรียนรู้สาระวิชาหลัก (3R) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะต่างๆ ที่ผ่านการประเมินหรือวิจัย เพื่อนำมาใช้ในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ศตวรรษที่ 21 มากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อผู้เรียน และสถานศึกษามีการพัฒนาการเรียนในกลุ่มสาระต่างๆ ให้เป็นไปตามหลักสูตรชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ศตวรรษที่ 21 น้อยที่สุด

3.2 ด้านทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเสนอผลการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ศตวรรษที่ 21 ด้านข้อมูลสารสนเทศงานวิเคราะห์ครอบคลุมผลลัพธ์ทั้งหมด มากที่สุด รองลงมาคือ สถานศึกษามีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิง คุณธรรม คุณงามความดีเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ศตวรรษที่ 21 และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ศตวรรษที่ 21 น้อยที่สุด

3.3 ด้านความรู้เชิงบูรณาการสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สถานศึกษานำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ มาใช้ในการบริหารจัดการ ครอบคลุมภารกิจทุกด้านของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพลุศตวรรษที่ 21 มากที่สุด รองลงมาคือ สถานศึกษามีการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก เป็นเลิศทางวิชาการเพื่อก้าวสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพลุศตวรรษที่ 21 และผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพลุศตวรรษที่ 21 น้อยที่สุด

3.4 ด้านทักษะชีวิตและอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบ การยกย่องชมเชย การให้รางวัลที่สร้างแรงจูงใจ โดยนำไปสู่ผลการดำเนินการที่ดีของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพลุศตวรรษที่ 21 มากที่สุด รองลงมาคือ สถานศึกษามีการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก เป็นเลิศทางวิชาการเพื่อก้าวสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพลุศตวรรษที่ 21 และสถานศึกษามีวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันตามแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพลุศตวรรษที่ 21 น้อยที่สุด

3.5 ด้านคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการเรียนรู้เป็นทีมงานในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพลุศตวรรษที่ 21 มากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน และผู้บริหารสถานศึกษาเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้ร่วมขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพลุศตวรรษที่ 21 น้อยที่สุด

3.6 ด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรโดยเปรียบเทียบกับสถานศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีบริบทใกล้เคียงกัน มากที่สุด รองลงมาคือ มีการใช้การวิจัย สื่อ นวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ทางวิชาชีพพลุศตวรรษที่ 21 อย่างต่อเนื่อง และสถานศึกษามีระบบการจัดการความรู้ และการสร้างนวัตกรรมเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพลุศตวรรษที่ 21 ที่มีการเผยแพร่ให้ได้รับการยอมรับ น้อยที่สุด

4. การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่าการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทางบวก ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน ด้านการจัดการความรู้ ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ ด้านการแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล และด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีประสิทธิภาพในการทำนาย ได้ร้อยละ 71 โดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

อภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

จากการวิเคราะห์ข้อมูลมีประเด็นที่ควรนำมาพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งมีประเด็นคำถามจากแบบสอบถามเป็นการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับ เป็นการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 2) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ด้านภาวะผู้นำร่วมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 4) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร 5) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน 6) ด้านการเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน 7) ด้านการแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล 8) ด้านการจัดการความรู้ 9) ด้านการจัดการสภาพเอื้ออำนวย และ 10) ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการจัดการความรู้ รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำร่วมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้านการจัดการความรู้ ถือเป็นด้านที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อนสามารถบริหารจัดการ การจัดทำแผนปฏิบัติการที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการสื่อสารและถ่ายทอดแผนปฏิบัติการชุมชนแห่งการเรียนรู้ ให้ครูผู้สอนรับทราบการจัดทำแผนพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน และมีผู้รับผิดชอบร่วมกันอย่างชัดเจน สอดคล้องกับ นวรัตน์ ไชยมภู และ สุจิตรา จรจิตร (2560) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถแบ่งได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ โดยแต่ละลักษณะจะแบ่งตามระดับของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ย่อย (Learning Community) ดังนี้ 1) ระดับสถานศึกษา (School Level) คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษา หรือโรงเรียน 2) ระดับกลุ่มเครือข่าย (Cluster Level) คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มุ่งมั่นร่วมกันสร้างชุมชน เครือข่าย ภายใต้วัตถุประสงค์ร่วม คือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์ และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน อาจมีทั้งการตั้งเป้าหมายที่เป็นแนวคิดร่วมกันอย่างชัดเจน สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน และกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู ดังนี้ กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างสถาบัน โดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่าง ๆ จะทำให้เกิดพลังการขับเคลื่อนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนหรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากร และการเกื้อหนุนเป็นกัลยาณมิตร คอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือ การจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อการ

เปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกันไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัด แต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่น สม่ครใจ ใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการไหลรวมกันเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) ระดับชาติ (The National Level) คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เกิดขึ้นโดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ของชาติ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของสถานศึกษาและครู ที่ผนึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ ภายใต้การสนับสนุนของรัฐ โดยภาพรวมรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน และสอดคล้องกับ วิรัชดา ทานิล และคณะ (2561) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และช่วยในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วย โดยผู้บริหารต้องสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน และแสดงวิธีการปฏิบัติของตนเองได้อย่างเต็มที่ ติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อให้ครูได้ปรับปรุงพัฒนาจนเกิดวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุด พฤติกรรมของผู้บริหารทำให้ผู้ตามเชื่อใจ และไว้วางใจ จนทำให้ผู้ตามมีศักยภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้นโดยผู้บริหารต้องเสริมสร้างให้ครูเข้าใจในวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางปฏิบัติของโรงเรียนที่มีร่วมกัน ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน 2) บรรยากาศของโรงเรียนเป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อความรู้สึกของบุคลากรทุกฝ่าย ซึ่งถ้าโรงเรียนใดได้ปฏิบัติให้บรรยากาศในโรงเรียนดีแล้วจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนด้วย และบรรยากาศโรงเรียนที่ดีจะสนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนด้วย เมื่อโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ดี มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารโดยคำนึงถึงความสามารถและความต้องการของครูแต่ละคน มีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และประเมินผลปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ครูมีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีความเป็นกัลยาณมิตร เอื้ออาทรต่อกัน และได้รับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้คณะครูในโรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ มีความผูกพันกับโรงเรียนส่งผลให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ 3) การรับรู้ความสามารถร่วมกันของครูเป็นความเชื่อร่วมกันของผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน ครูทุกคนทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้เรียน ผ่านกิจกรรมการเรียนการสอน ดังนั้นการรับรู้ความสามารถร่วมกันของครูจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

จากการวิเคราะห์ข้อมูลมีประเด็นที่ควรนำมาพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งมีประเด็นคำถามจากแบบสอบถามเป็นการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา โดยมีประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับ การ

พัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านพื้นฐานการเรียนรู้สาระวิชาหลัก 2) ด้านความรู้เชิงบูรณาการสำหรับศตวรรษที่ 21 3) ด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม 4) ด้านทักษะชีวิตและอาชีพ 5) ด้านทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี 6) ด้านคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านพื้นฐานการเรียนรู้สาระวิชาหลัก รองลงมาคือ ด้านทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้านพื้นฐานการเรียนรู้สาระวิชาหลัก ถือเป็นด้านที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะต่างๆ และความสามารถการใช้ภาษาต่างๆ ในการสื่อสารที่จำเป็นที่ผ่านการประเมินหรือวิจัย มีการปฏิบัติการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ร่วมทั้งพัฒนาวิชาชีพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ ตลอดจนการพัฒนาการเรียนรู้ในกลุ่มสาระต่างๆ ให้เป็นไปตามหลักสูตรชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพผู้ศตวรรษที่ 21 เพื่อนำมาใช้ในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพผู้ศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับ วรลักษณ์ คำหวาง และนางลักษณ์ ใจฉลาด (2559:1-2) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาแนวทาง พัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลกกลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มี ความรู้และมีความเชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษา การบริหารสถานศึกษา และการพัฒนา ทักษะครู ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี หรือระดับการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโทจำนวน 9 คน โดยการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูล คือ การ วิเคราะห์เชิงเนื้อหาผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก ด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA) พบว่า ในภาพรวมแนวทางการพัฒนาทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี ครอบคลุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา ให้วิทยากรที่มีความสามารถมา ให้ความรู้และส่งเสริมทักษะ โดยใช้วิธีการพัฒนาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในการจัดการ (School Based Management - SBM) เรียนรูปแบบ learning by doing โดยเน้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ และ สร้างผลงานผ่านระบบเครือข่าย เมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะ พบว่า 1. ประเด็นทักษะการจัดเรียนรู้และนวัตกรรม มีแนวทางการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษ ที่ 21 ดังนี้ 1) ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมควรสนับสนุนการสร้างสรรค์และเผยแพร่ นวัตกรรมการสอน โดยใช้หลักการบริหารจัดการแบบ Bench marking มาปรับใช้อบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูสร้างสรรค์ผลงาน Best Practice เพิ่มผลผลิตทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ 2) ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ไขปัญหาควรเน้นทักษะการคิดเพื่อสร้างรูปแบบ อบรม/สร้าง เครื่องมือเน้นทักษะกระบวนการคิด เพื่อพัฒนาทักษะการคิดด้วย กระบวนการวิจัย และกระบวนการ เรียนรู้แบบโครงงาน ฝึกปฏิบัติโดยใช้กรณีศึกษา (case study) เพื่อส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา ตามรูปแบบและขั้นตอนของทักษะการคิดที่เป็นระบบ มีเครื่องมือวัดและประเมินผล 2. ประเด็นทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี มีแนวทางการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ 1) ด้านเทคโนโลยี ควรสัมมนา/อบรม/จัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการเชื่อมต่อระบบ เครือข่าย ให้

ครูได้เรียนรู้จากการปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างทักษะและสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีมากขึ้น ประเมินผลจากพฤติกรรมการใช้และผลงาน โดยตั้งเกณฑ์การเปรียบเทียบที่ยอมรับได้ เพื่อให้ครูได้เรียนรู้ และใช้อ้างอิง เพื่อเทียบระดับ (bench marking) 2) ด้านสื่อ ควรจัดสรรงบประมาณ กำหนดแนวทางการพัฒนา ผักผ่อนทักษะในการผลิตสื่อ ออกแบบและใช้สื่อได้ตรงกับตัวชี้วัดและ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และจัดเก็บสื่อได้อย่างเป็นระบบ ส่งเสริมต่อกระบวนการเรียนรู้ ประเมินผลจากคุณภาพของสื่อและวัตถุประสงค์การใช้ 3. ประเด็นทักษะชีวิตและอาชีพ มีแนวทางการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ 1) ด้านการเป็นผู้สร้างและผู้ผลิตควรตระหนักในบทบาทครู (Teacher model) ผักผ่อนการพัฒนาตนเอง ใช้กระบวนการวิจัยเป็นฐานของการพัฒนาและการแก้ไขปัญหา ตรวจสอบประเมินผลจากรูปแบบ การส่งเสริมและพัฒนา การปฏิบัติงานตามหน้าที่ตน นิเทศติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแก้ไขเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเองควรสร้างเสริม ประสบการณ์เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ เพื่อพัฒนาทักษะ และเพิ่มพูน ความรู้ให้กับตนเอง และสอดคล้องกับ นวพร ชลารักษ์ (2558: 64) ได้ศึกษาบทบาทของครูกับการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนในสังคมระบบการศึกษาจึงจำเป็นต้อง พัฒนาเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ด้วย เดิมการศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะเพียง อ่านออกเขียนได้ (Literacy) เท่านั้น แต่สำหรับในศตวรรษที่ 21 ต้องมุ่งเน้นให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การปฏิบัติและการสร้างแรงบันดาลใจไปพร้อมกัน กล่าวคือ จะไม่เป็นเพียงผู้รับ (Passive Learning) อีกต่อไป แต่ผู้เรียนต้องฝึกการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (Active Learning) โดยมีครูเป็น“โค้ช” ที่คอยออกแบบการเรียนรู้ช่วยให้ ผู้เรียนบรรลุผลได้ ประการสำคัญคือ ครูในศตวรรษที่ 21 จะต้องไม่ตั้งตนเป็น“ผู้รู้” แต่ต้องแสวงหาความรู้ไปพร้อมๆ กันกับผู้เรียนในขณะเดียวกัน ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ วิภาวี ศิริลักษณ์ (2557 :29-49) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะของนักเรียน ในศตวรรษที่ 21 โดยทำการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนาเด็กและเยาวชนที่ศึกษาเกี่ยวกับทักษะศตวรรษที่ 21 จำนวน 9 คน เก็บข้อมูล นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ทักษะของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะการคิด สร้างสรรค์ 2) การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา 3) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และ เทคโนโลยี 4) ทักษะการสื่อสาร 5) ทักษะชีวิตและอาชีพ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ ระหว่าง 0.85 – 0.98 ซึ่งทุกองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้น สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามสมมุติฐาน การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ของผู้บริหารส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โดยภาพรวมการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม (Y_{tot}) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) .842 ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) โดยภาพรวม (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 71 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) โดยภาพรวม (Y_{tot}) ที่มีการปรับแล้ว ได้ร้อยละ 70 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .1743 ในลักษณะนี้แสดงว่า การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหาร ในภาพรวม (X_{tot}) ส่งผลต่อผู้บริหารสถานศึกษาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวม (Y_{tot}) ด้านพื้นฐานการเรียนรู้สาระวิชาหลัก (Y_1) ด้านความรู้เชิงบูรณาการสำหรับศตวรรษที่ 21 (Y_2) ด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Y_3) ด้านทักษะชีวิตและอาชีพ (Y_4) ด้านทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (Y_5) ด้านคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 (Y_6) ส่งผลต่อ ด้านการมีเจตคติที่สนับสนุน (X_{10}) ด้านการจัดการความรู้ (X_8) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (X_2) ด้านการแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล (X_7) และด้านวิสัยทัศน์ร่วม (X_1) ตามลำดับ ที่ส่งผลต่อการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาเนื่องจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะต่างๆ ที่ผ่านการประเมินหรือวิจัย นำผลการวิเคราะห์มาสร้างนวัตกรรมใหม่และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและบริหาร การใช้ภาษาต่างๆ ในการสื่อสาร มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิง คุณธรรม จริยธรรม มีความเมตตา กรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน มีการเรียนรู้เป็นทีมงานในการพัฒนาต่างๆ มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สร้างผู้เรียนที่มีคุณภาพต่อการพัฒนาสถานศึกษาและสังคม พัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก เป็นเลิศทางวิชาการ นำการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณและสามารถแก้ไขปัญหาได้ในด้านต่างๆ สร้างวัฒนธรรมในการทำงานและการอยู่ร่วมกันตามแบบเปิดเผย มีการยกย่องชมเชย มีการให้รางวัลที่สร้างแรงจูงใจ สร้างความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินฉัตร ปะโคทั้ง (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ผลการวิจัยว่า กลยุทธ์การใช้ทักษะ 3R x 8C ประกอบด้วย R1 ; Reading ทักษะการ อ่านและเข้าใจภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ R2 ; Writing ทักษะการ เขียนเพื่อการสื่อสารได้อย่างน้อย 2 ภาษา และ R3 ; Arithmetic ทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ใน การบริหารงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีเหตุผล มีแนวทางการบริหาร และมีความสามารถสำหรับการบูรณาการ ทักษะในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ C1: Critical Thinking and Problem Solving การบริหารจัดการศึกษาที่ มุ่งเน้นการกระบวนการคิด การแก้ปัญหา C2: Creativity and

Innovation การคิดอย่างสร้างสรรค์ C3: Cross-cultural Understanding ความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม แสวงหา แบ่งปันข้อมูล และ ความรู้อย่างเปิดเผยชัดเจน C4: Collaboration teamwork and leadership มีการค้นหาความเข้าใจ และปฏิบัติอย่างเข้าใจกับคนอื่น C5: Communication Information and media literacy มีทักษะใน การสื่อสาร และการรู้เท่าทันสื่อ C6: Computing and ICT literacy มีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์และ การรู้เท่าทันเทคโนโลยี C7: Career and learning skill มีทักษะทางอาชีพ และการเรียนรู้ และ C8: Compassion มีความมีเมตตา กรุณา วินัย คุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย 3. ผลการประเมินความ เหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารมืออาชีพพบว่าอยู่ใน ระดับมากที่สุดทุกด้าน และ ผู้บริหารสถานศึกษามีความพึงพอใจต่อกลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผู้วิจัยพบว่า การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ข้อค้นพบ

ผู้วิจัยพบว่า การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่มีความสัมพันธ์กันในทางบวกมากที่สุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (X_1) ด้านการเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน (X_5) ด้านการจัดการความรู้ (X_8) ด้านการจัดการสภาพเอื้ออำนวย (X_9) ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน (X_{10}) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (X_6) ด้านภาวะผู้นำร่วมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (X_3) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร (X_4) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนการปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน (X_2) และ ด้านการแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล (X_7) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ควรมีการจัดอบรมสัมมนาเพื่อสร้างความตระหนักและความเข้าใจกับบุคลากร มีการระดมความคิด การจัดทำสื่อนวัตกรรมต่างๆ ที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ
2. ควรมีการติดตามชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพในการเรียนการสอนในชั้นเรียน
3. ควรสรุปและประเมินผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปีการศึกษา

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหาร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมครูผู้สอนในการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนการสอน ร่วมกันกำหนดโครงสร้าง โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ร่วมกันวิเคราะห์และค้นหาปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้ เข้าใจในบทบาทหน้าที่การรับผิดชอบและมีความถนัดในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2. ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ มีการเรียนรู้เป็นทีมงานในการพัฒนาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก เกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้ร่วมขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ศตวรรษที่ 21

3. การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรตระหนักและให้ความสำคัญในการบริหารงาน โดยยึดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 ในการบริหารงานในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรมีการศึกษาการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อด้านอื่นๆ

2. ควรมีการศึกษาการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 โดยบูรณาการร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

3. ควรศึกษาการนำหลักธรรมในการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานด้านต่างๆ ในสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- ชุมชนการเรียนรู้ครูเล็ก. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ครูปฐมวัย PLC และเป็นที่ปรึกษาการทำ PLC กลุ่ม “Kru Lek PLC ไทย บริบูรณ์ (2561) พัฒนาทักษะ 3R8C สู่ผู้นำเชิงนวัตกรรมรองรับ Thailand 4.0 วันที่ 4 สิงหาคม 2561
http://thaitribune.org/contents/detail/305?content_id=33074&rand=1533432729.

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกระบวนการ

สร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มาร่วมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกัน และสนับสนุนซึ่งกันและกัน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ กรุงเทพฯ

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มาร่วมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกัน และสนับสนุนซึ่งกันและกัน.

นันทวัน จันทกรกลิน (2557) ศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพ ในการพัฒนา ทักษะผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนบานเนินมะปราง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พิษณุโลก.

นวรรตน์ ไชยมภู และ สุจิตรา จรจิตร (2560) การเปลี่ยนแปลงสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาล วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้ ปีที่ 8 ฉบับที่ 3 กันยายน 2560 – ธันวาคม 2560.

นพพร ชลารักษ์ (2558) บทบาทของครูกับการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 วารสารวิชาการมหาวิทยารัชมังคลาจารย์ ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 พฤษภาคม 2558 – กรกฎาคม 2558.

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์ (2557) รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

วรลักษณ์ คำหวาง และนงลักษณ์ ใจฉลาด (2559) พัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัด พิษณุโลก วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม 2560 – มิถุนายน 2560.

วิรัชดา ทานิล และคณะ (2561) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม 2561 – ธันวาคม 2561.

การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังกัดที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2
Personnel Management with Sanggahavatthu Principles
Affecting the Organization Atmosphere in Schools under the Office of
Phetchaburi Primary Educational Service Area 2

นนฐศิริ แก้วแจ้ง*

พระมหาอรรค์ จิตปัญโญ, ดร.**

วันรับ 19 / เมษายน / 2566

ตรวจสอบ 27 / เมษายน / 2566

ตอบรับ 31 / เมษายน / 2566

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังกัดในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 2) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 และ 3) การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังกัดที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำนวน 94 แห่ง กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 94 คน ข้าราชการครู จำนวน 282 คน บุคลากรในโรงเรียนจำนวน 94 คน รวมทั้งสิ้น 470 คน โดยการสุ่มหลายขั้นตอน (Multistate Random) เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ดัชนีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974 และ 0.981 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

*นักศึกษานิพนธ์โท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

E-mail: oilclubzaa@gmail.com, โทร. 064-192-9962

**อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก, อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1. การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังคหวัตถุในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยจัดอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การรักษาวินัยในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การสรรหาในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การจัดสวัสดิการในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การวางแผนในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การพัฒนาบุคลากรในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ตามลำดับ

2. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยจัดอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความรับผิดชอบงาน (Responsibility) โครงสร้างการปฏิบัติงาน (Structure) การสนับสนุนการปฏิบัติงาน (Support) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standards) การมุ่งเน้นรางวัล (Reward orientation) ตามลำดับ

3. การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การรักษาวินัยในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ (X_4) การวางแผนในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ (X_1) การจัดสวัสดิการในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ (X_5) การสรรหาในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 73.70 ($R^2 = 0.737$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ สมการรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 0.524 + 0.305 (X_4) + 0.225 (X_1) + 0.202 (X_5) + 0.147 (X_2)$ สมการรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = 0.323 (X_4) + 0.217 (X_1) + 0.215 (X_5) + 0.163 (X_2)$

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, การบูรณาการหลักสังคหวัตถุ, บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this thesis were to study 1) Integrated Personnel Management in Sangahavattha Principles in schools under the Office of Phetchaburi Primary Educational Service Area 2. 2) Organizational Atmosphere of schools under the Office of Phetchaburi Primary Educational Service Area 2. And 3) Integrated Personnel Management in Sangahavattha Principles Affecting Organizational Atmosphere in Schools under the Office of Phetchaburi Primary Educational Service Area 2. The sample consisted of 94 Schools under the Office of Phetchaburi Primary Educational Service Area 2. The group of informants consisted of 94 school administrators, 282 government teachers, 94 school personnel, a total of 470 people, by multistate randomization. The instrument used was a questionnaire, a rating scale with a content validity

index between 0.80– 1.00 and a confidence index of 0.974 and 0.981. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The results of research were found that:

1. Integrated Personnel Management on Sangahavattha Principles in Schools Under the Office of Phetchaburi Primary Educational Service Area 2, the overall is at a high level. When considering each aspect, it was at a high level in every aspect. The average is ranked from highest to lowest as follows: Maintaining discipline, Recruitment, Welfare, Planning and Development in personnel management according to Sangahavattha principles, respectively.

2. Organizational atmosphere of Schools Under the Office of Phetchaburi Primary Educational Service Area 2, the overall is at a high level. When considering each aspect, it was at a high level in every aspect. The average is ranked from highest to lowest as follows: Responsibility, Structure, Performance Support, Standards, Reward orientation, respectively.

3. The integration of personnel management with Sangahavathu principles affecting organizational atmosphere in schools under Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 2, The average is ranked from highest to lowest as follows: Maintaining discipline (X_4), Planning (X_1), Welfare (X_5) and Recruitment (X_2) in personnel management according to Sangahavattha principles. The predictive coefficient or predictive power of 73.70% ($R^2 = 0.737$) was statistically significant at the .01 level. The relationship can be written in the form of a forecast equation as follows. Raw score form equation $\hat{Y} = 0.524 + 0.305 (X_4) + 0.225 (X_1) + 0.202 (X_5) + 0.147 (X_2)$. Standard score equation $\hat{Z} = 0.323 (X_4) + 0.217 (X_1) + 0.215 (X_5) + 0.163 (X_2)$.

Keyword: Personnel management, Integration of Sangahavattha principles, organizational atmosphere of Schools.

ความเป็นมาของปัญหาการวิจัย

สังคมสภาวะปัจจุบันเป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความเจริญก้าวหน้าและสลับซับซ้อนมากขึ้น ความเจริญทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีใหม่เข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินชีวิต ส่งผลต่อการทำงานของคนในองค์กรทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ซึ่งเป็นระบบที่บุคคลจำนวนมากทำงานร่วมกัน องค์กรต่าง ๆ จึงมีการกำหนดกฎและระเบียบข้อปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนวุ่นวาย รัฐบาลเองก็กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) มีการจัดทำขึ้นให้มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญา

ของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีประเด็นการพัฒนาหลักที่สำคัญของแผนที่ปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมและแก้ไขจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ผ่านมา เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี มีการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐาน การวิจัยและพัฒนา แต่ทั้งนี้ศักยภาพในการแข่งขันไทยยังคงปรับตัวได้ช้าเมื่อเทียบกับหลายประเทศ สาเหตุหลักมาจากคุณภาพคนต่ำ การลงทุนในการวิจัยและพัฒนา มีน้อย คุณภาพโครงสร้างพื้นฐาน ปัญหาการบริหารจัดการภาครัฐ กฎระเบียบล่าช้า ประเทศจึงต้องมีปรับเปลี่ยนเพื่อแก้ไขปัญหารากฐานสำคัญที่เป็นจุดอ่อนและข้อจำกัด และดำเนินยุทธศาสตร์เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็ง ประเด็นหนึ่งที่มีการพัฒนาคือการเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศ โดยพัฒนาคนให้เหมาะสมตามช่วงวัย เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ การหล่อหลอมให้คนไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม การพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงานและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ ของคนในแต่ละช่วงวัยตามความเหมาะสม การเตรียมความพร้อมของกำลังคน ตลอดจนการยกระดับคุณภาพการศึกษา การสร้างเสริมสุขภาพที่ดีเน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, หน้า 4)

คุณภาพของคน เป็นสิ่งที่ปรารถนาของทุกหน่วยงานและองค์กร ดังนั้นจะเห็นได้ว่าทุกหน่วยงานและองค์กรมุ่งเน้นที่จะพัฒนาและส่งเสริมให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา การเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพคน มุ่งยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ ไม่เว้นแม้แต่ในหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่เน้นการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นระบบ ให้คนไทยเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต เน้นด้านคุณภาพโอกาสและการมีส่วนร่วม โดยมี 4 ประเด็นหลัก คือ คุณภาพคนไทยยุคใหม่ ครูยุคใหม่ แหล่งเรียนรู้ใหม่และระบบการบริหารจัดการใหม่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 25) ความสามารถขององค์กร มิได้เกิดจากความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หากแต่เป็นการผสมผสานในความสามารถส่วนบุคคล (specialized capabilities) กับความสามารถตามหน้าที่งาน (functional capabilities) เข้าด้วยกัน ทำให้เกิดเป็นภูมิความรู้ ภูมิปัญญาและความสามารถ ที่เฉพาะขององค์กร ร่วมกับการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานขององค์กรนั้น ๆ อันนำไปสู่ ความสามารถและศักยภาพขององค์กร ในการสร้างความได้เปรียบในการทำงานขององค์กร จะเห็นได้ว่าองค์กรทั้งหลายอยู่ได้ด้วยความสามารถอันเกิดจากบุคคลหลายฝ่ายแต่ที่สำคัญที่สุดก็ต้องขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้บริหารหลักขององค์กรนั้น ๆ ว่าจะใช้หลักการหรือ ยุทธศาสตร์ใดมาเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อบริหารองค์กร (นางค์ คงเศรษฐสกุล, 2559, หน้า 83) กลไกสำคัญที่บ่งบอกถึงความพร้อมขององค์กรในการดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนด คือ องค์กรความรู้ ซึ่งในแต่ละองค์กรก็จะมี ความแตกต่างกันไป สภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้น รวมเรียกว่าบรรยากาศองค์กร (Klinfuang, 2000, p.3) ซึ่งจะส่งผลต่อการรับรู้และการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ดีก็จะทำให้ผลของงานออกมาดี ส่งผลดีต่อการบรรลุซึ่งเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

พระพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าในฐานะทรงเป็นผู้นำบริษัท 4 ทรงบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้วยหลักธรรมหลายอย่าง สำหรับผู้ภักดีจิตใจของคนในหน่วยงาน องค์กร พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2550, หน้า 25) กล่าวว่า พระพุทธเจ้าทรงแสดงสังฆวัตถุ 4 ไว้ในพระสูตรต้นตปิฎก ที่ฉินิกาย ปาฏิภวรรค มี 4 ประการ คือ ทาน การให้, ปิยวาจา เปยยวัชชะ วาจาเป็นที่รัก, อตถจริยา การประพฤติประโยชน์ และสมานัตตา การวางตนสม่ำเสมอ ซึ่งพระดำรัสหมายถึงการให้เพื่อส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหาร หลักธรรมที่เป็นเครื่อง ยึดเหนี่ยวน้ำใจคน และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี ประกอบด้วย 1) ทาน ให้ปัน คือ เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือสงเคราะห์ด้วยปัจจัยสี่ ทุน หรือ ทรัพย์สินสิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้ ความเข้าใจ และศิลปวิทยา 2) ปิยวาจา พูดอย่างรักกัน คือ กล่าวคำสุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ชี้แจง แนะนำสิ่งที่เป็น ประโยชน์ มีเหตุผล เป็นหลักฐาน ชักจูงในทางที่ดีงาม หรือแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ รู้จักพูด ให้ความเข้าใจดี สมานสามัคคี เกิดไมตรี ทำให้รักใคร่นับถือ และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน 3) อตถจริยา ทำประโยชน์แก่ คือ ช่วยเหลือด้วยร่างกาย และ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการต่าง ๆ บำเพ็ญประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไข้ปัญหาและช่วยปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม 4) สมานัตตา คือ ทำตัวให้เสมอดันเสมอ ปลาย ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอ ไม่เอาเปรียบ ร่วมสุข ร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไข้ปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้น คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำก็คือ ความสำเร็จ (Achievement) การยอมรับ (Recognition) ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงานที่ทำอยู่ คือ ฐานะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงานกับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของบริษัทและการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงื่อนไขและเรื่องราวส่วนตัวที่ถูกกระทบโดยสภาพของงาน Herzberg ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ (Hygiene or maintenance factors)

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 51-52) ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งการบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายและภารกิจ 5 ด้านคือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ สอดคล้องกับลูเนนเบิร์ก และออร์นสไตน์ (Lunenburg, & Ornstein , 2011, p.448) กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลมี 6 ด้าน คือ การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา การจัดสวัสดิการค่าตอบแทน เช่นเดียวกับกัญญามน อินทวงศ์ และขวัญหทัย ยิ้มละมัย (2556, หน้า 8) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา ซึ่งแบ่งหน้าที่เกี่ยวกับสมาชิก

องค์การ 8 ด้าน ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การจ้างงาน การจัดการด้านตำแหน่งงาน การฝึกอบรม และการพัฒนา การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การธำรงรักษา ระเบียบวินัย และแรงงานสัมพันธ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจรับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาให้แก่ประชากรวัยเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่รับผิดชอบครอบคลุมในพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบ้านลาด อำเภอชะอำ อำเภอท่ายาง อำเภอเขายาว อำเภอบ้านลาด และอำเภอแก่งกระจาน มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 123 โรงเรียน จำแนกเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่จำนวน 2 แห่ง สถานศึกษานขนาดกลางจำนวน 44 แห่ง และสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน 77 แห่ง มีนักเรียนในสังกัดจำนวน 15,485 คน และมีผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 1,620 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2, 2562) ทั้งนี้เพื่อส่งผลในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามที่สังคมต้องการ โดยความรับผิดชอบของฝ่ายพัฒนาบุคลากรเพื่อจัดการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในสังกัด แต่การบริหารงานบุคคลอาจมีปัญหาเกิดขึ้นได้เสมอ เพราะบุคคลเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ มีความต้องการ มีความรู้สึกนึกคิด มีรัก โลภ โกรธ หลง อีกทั้งในปัจจุบันสถานศึกษาได้แบ่งเป็นหลายขนาดโดยใช้เกณฑ์จำนวนนักเรียนในการแบ่งขนาดสถานศึกษา ดังนั้นจึงมีปัจจัยในการบริหารและจัดการศึกษาหลายประการที่แต่ละสถานศึกษาได้รับการจัดสรรแตกต่างกัน เช่น งบประมาณ และบุคลากร เป็นต้นแต่ในขณะเดียวกันสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันต้องจัดการศึกษาให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายและตอบสนองต่อนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานเหมือนกัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะหัวหน้าสถานศึกษามีอำนาจหน้าที่และบทบาทสำคัญในการบริหารงาน ความรับผิดชอบในฐานะผู้บังคับบัญชาสูงสุดในสถานศึกษา การวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดนโยบาย การจัดการศึกษานั้นจะมีประสิทธิภาพเพียงใด สอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของรัฐหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ รวมไปถึงความพยายามในการสรรหาคนที่ดีที่สุดให้เข้าทำงาน ซึ่งความพยายามที่จะพัฒนาคุณภาพและการรักษาคนที่มีคุณภาพไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุด ปัญหาสำคัญการบริหารงานบุคคล คือ ระบบอุปถัมภ์ที่แทรกซึมอยู่ในทุกระบวนการตั้งแต่ การบรรจุแต่งตั้ง การจ่ายเงินและการใช้เส้นสายผ่านข้าราชการระดับสูง การใช้อำนาจอิทธิพลส่งผลต่อคุณภาพบุคลากรอย่างมาก เพราะการคัดเลือกบุคคลมาทำงานเป็นเรื่องสำคัญเป็นหัวใจขององค์การ เมื่อใดที่องค์การเลือกคนที่ไม่มีความรู้ความสามารถเข้ามาอยู่ในระบบ แสดงความคิดเห็นไม่เป็น แก้ไขปัญหาไม่เป็น ไม่ตั้งใจทำงานบริการรับใช้ประชาชนก็จะก่อให้เกิดผลเสียแก่องค์การมาก (สถาบันพระปกเกล้า, 2550, หน้า 25) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีหลักธรรมเป็นพื้นฐานในการบริหารจัดการสถานศึกษานั้นด้วย เนื่องจากหลักธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในตัวผู้นำ สร้างทัศนคติที่ดี สร้างแรงจูงใจ ความรักใคร่สามัคคีแก่บุคลากรให้ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รายงานสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ในปี 2562 พบว่าหน่วยงานในสังกัดมีคะแนนประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับพอใช้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับหนึ่งแต่ยังควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้ได้มาตรฐาน

ตามที่กำหนดไว้ต่อไป โดยปัญหาหลักที่พบคือ 1) การสรรหาทรัพยากรบุคคลการให้ข้อมูลข่าวสารเรื่องตำแหน่งงานว่างที่ตีพอ หน่วยงานขาดโอกาสที่จะเลือกคนที่มีความสามารถสูงและเหมาะสมกับตำแหน่งจากภายนอก จนทำให้วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมขององค์การมีลักษณะคงเดิมโดยไม่เปลี่ยนแปลง ด้านการขาดการผสมผสานจากปัจจัยภายนอก 2) หน่วยงานยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาวิเคราะห์สภาพกำลังคนเพื่อการวางแผนงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบครบวงจร และจัดสรรงบประมาณสนับสนุนอย่างเหมาะสม 3) ผู้บริหารเป็นจำนวนมากยังให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นภาพรวมไม่มากนัก มักมุ่งไปที่การบรรจุแต่งตั้งเป็นหลัก ทำให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานที่ไม่ได้รับการพัฒนาให้มีความก้าวหน้าไปเท่าที่ควร 4) ข้าราชการและบุคลากรอื่น ๆ มีความรู้สึกการก้าวหน้าในสายอาชีพ บำเหน็จความชอบหรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่พึงได้รับ ไม่ได้พิจารณาและดำเนินการให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม และมีผลกระทบทำให้ข้าราชการและบุคลากรอื่น ๆ ขาดความเชื่อมั่นและไม่เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน 5) การฝึกอบรมและพัฒนาไม่ตอบสนองกลยุทธ์ของหน่วยงาน ปัญหาเรื่องการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ผิดพลาดจากการได้ข้อมูลที่ผิดพลาดหรือไม่ตรงจุด ปัญหาในการดำเนินการฝึกอบรม เช่น การเลื่อนช่วงเวลาการฝึกอบรม เนื้อหาไม่ครอบคลุม ระยะเวลาในการฝึกอบรม และปัญหาเกี่ยวกับนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาเกิดจากผู้บังคับบัญชาไม่เข้าใจนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาของหน่วยงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2, 2562) จากความสำคัญและปัญหาดังได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจใคร่ที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังคหวัตถุ ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เป็นอย่างไร เพื่อที่จะได้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียน และพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพประสิทธิผลตอบสนองนโยบายของรัฐได้อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยจึงกำหนดหัวข้อในการวิจัยครั้งนี้ “การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2”

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังคหวัตถุในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำนวน 123 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู

ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาของรัฐบาลที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำนวน 123 โรงเรียน ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอนครชัย อำเภอยาง อำเภอบ้านลาด และอำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังกัดวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย 5 ด้าน

- 1) การวางแผนในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังกัดวัตถุประสงค์ (X_1)
- 2) การสรรหาในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังกัดวัตถุประสงค์ (X_2)
- 3) การพัฒนาบุคลากรในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังกัดวัตถุประสงค์ (X_3)
- 4) การรักษาวินัยในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังกัดวัตถุประสงค์ (X_4)
- 5) การจัดสวัสดิการในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังกัดวัตถุประสงค์ (X_5)

ตัวแปรตาม บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรีเขต 2 จำนวน 5 ด้าน คือ

- 1) โครงสร้างการปฏิบัติงาน (Structure) (Y_1)
- 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standards) (Y_2)
- 3) ความรับผิดชอบงาน (Responsibility) (Y_3)
- 4) การสนับสนุนการปฏิบัติงาน (Support) (Y_4)
- 5) การมุ่งเน้นรางวัล (Reward orientation) (Y_5)

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา คือ ปีการศึกษา 2563

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อเป็นการศึกษาการบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังกัดวัตถุประสงค์ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามหัวข้อต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำนวน 123 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2, 2563, หน้า 6)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผู้วิจัยใช้วิธีประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ เครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 94 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ ลักษณะของคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังกัดอยู่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรีเขต 2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close ended Question) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท โดยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังกัดอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังกัดอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังกัดอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังกัดอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังกัดอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรีเขต 2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close ended Question) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท โดยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยนำหนังสือจาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จากนั้นทำการคัดลอกหนังสือราชการ (Scan) เข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ในลักษณะไฟล์เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (PDF)

2) ผู้วิจัยประสานไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอช่องทางในการส่งข้อมูลผ่าน E-mail หรือ Line เป็นต้น

3) ผู้วิจัยนำหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม รวมถึง Link ตอบแบบสอบถาม ส่งผ่านช่องทางที่ได้ประสานไว้ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามวิจัยในครั้งนี้

4) ผู้วิจัยคอยตรวจสอบข้อมูลผ่านระบบฐานข้อมูลของแบบสอบถามที่ได้เชื่อมต่อไว้

5) ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางใช้มัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic Mean) ($\bar{X}$) และการวัดการกระจายของข้อมูลใช้ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายโดยใช้ เกณฑ์แปลผล ดังนี้ (สุวิมล ตรีภานันท์, 2556, หน้า, 48)

4.51 ถึง 5.00 แสดงว่า การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสัจคหวัดฤ/บรรยากาตองค์การในสถานศึกษาระดับมากที่สุด

3.51 ถึง 4.50 แสดงว่า การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสัจคหวัดฤ/บรรยากาตองค์การในสถานศึกษาระดับมาก

2.51 ถึง 3.50 แสดงว่า การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสัจคหวัดฤ/บรรยากาตองค์การในสถานศึกษาระดับปานกลาง

1.51 ถึง 2.50 แสดงว่า การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสัจคหวัดฤ/บรรยากาตองค์การในสถานศึกษาระดับน้อย

1.00 ถึง 1.50 แสดงว่า การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสัจคหวัดฤ/บรรยากาตองค์การในสถานศึกษาระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสัจคหวัดฤที่ส่งผลต่อบรรยากาตองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเพียร์

สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อทดสอบว่าตัวแปรต้น (Independent Variables) ทุกตัวจะไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูง เพื่อป้องกันปัญหาความสัมพันธ์ภายในตัวแปรต้นหรือตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity) ซึ่งหากพบว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กันสูงผู้วิจัยจะต้องดำเนินการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) เกณฑ์ที่ใช้คือ ต้องมากกว่า 0.10 ค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (Variance inflation factor : (VIF) เกณฑ์ที่ใช้คือต้องไม่เกิน 10 (Joseph F. Hair, Black, Babin, และAnderson, 2010) สำหรับเกณฑ์และการแปลความหมายค่าความสัมพันธ์มีดังนี้ (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2555, หน้า, 52)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติพื้นฐาน

- 1) ค่าความถี่ (Frequency)
- 2) ค่าร้อยละ (Percentage)
- 3) ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 4) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 470 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 55.70 มีอายุไม่เกิน 30 ปี ร้อยละ 43.40 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 73.00 เป็นครูผู้สอนร้อยละ 40.00 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก (นักเรียน 359 คนลงมา) ร้อยละ 74.50 มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 40.40

สรุปผลตามวัตถุประสงค์

1) การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังกัดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังกัดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยจัดอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การรักษาวินัยในการบริหารงาน

บุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การสรรหาในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การจัดสวัสดิการในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การวางแผนในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การพัฒนาบุคลากรในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ตามลำดับ

2) บรรยายการองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับความคิดเห็นต่อบรรยาการองค์การของสถานศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยจัดอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความรับผิดชอบงาน (Responsibility) โครงสร้างการปฏิบัติงาน (Structure) การสนับสนุนการปฏิบัติงาน (Support) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standards) การมุ่งเน้นรางวัล (Reward orientation) ตามลำดับ

3) การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อบรรยาการองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ตามลำดับ คือการรักษาวินัยในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การวางแผนในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การจัดสวัสดิการในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การสรรหาในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนาย หรือพยากรณ์ร้อยละ 73.70 ($R^2 = 0.737$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถนำมาพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.524 + 0.305 \text{ การรักษาวินัยในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ} + 0.225 \text{ การวางแผนในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ} + 0.202 \text{ การจัดสวัสดิการในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ} + 0.147 \text{ การสรรหาในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ}$$

สมการรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.323 \text{ การรักษาวินัยในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ} + 0.217 \text{ การวางแผนในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ} + 0.215 \text{ การจัดสวัสดิการในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ} + 0.163 \text{ การสรรหาในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ}$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังคหวัตถุในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยจัดอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การรักษาวินัยในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การสรรหาในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การจัดสวัสดิการในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การวางแผนในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การพัฒนาบุคลากรในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ได้นำหลักธรรมสังคหวัตถุสี่ มาบูรณาการในการทำงานด้านการบริหารบุคคลครอบคลุมการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อให้ได้ใช้ประโยชน์ การบำรุงรักษาและพัฒนา

ให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีปริมาณที่เพียงพอให้การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยสถานศึกษามีการจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ที่ชัดเจน วิเคราะห์ปริมาณงานและจัดสรรปริมาณงานให้กับบุคลากรด้วยความเสมอภาค กำหนดตำแหน่งงานจำนวนบุคลากรเหมาะสม โดยยึดประโยชน์ทางราชการ ความเหมาะสม ยุติธรรม กำหนดทักษะความรู้ความสามารถ ทักษะคติ ค่านิยม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีคู่มือระเบียบการปฏิบัติในตำแหน่งต่าง ๆ การปฏิบัติตามแผนอัตรากำลัง การติดตามประเมินผลเพื่อปรับปรุงการวางแผนอย่างสม่ำเสมอ โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อเกิดการพัฒนาและความสามัคคี นอกจากนี้สถานศึกษายังมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดของบุคลากรทางวินัย ด้วยความโปร่งใสเชื่อถือได้ มีการกำหนดบทลงโทษความผิดบุคลากรทางวินัยอย่างชัดเจน มีการลงโทษ และให้อุทธรณ์คำสั่งบุคลากรเมื่อกระทำผิดวินัย อย่างเสมอภาค และเป็นธรรม ผู้อำนวยการสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การส่งเสริม และจูงใจให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดีในการรักษาวินัย มีการประกาศคุณความดียกย่องชมเชยบุคลากร ที่สามารถรักษาวินัยได้อย่างเคร่งครัด เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงานร่วมกัน ตรวจสอบหรือประเมินความต้องการการพัฒนา จัดสัมมนาทางวิชาการ ถ่ายทอดความรู้ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม รับการศึกษาต่อแสวงหาความรู้ ศึกษาดูงานนอกสถานที่ ส่งเสริมให้เกิดระบบเรียนรู้ร่วมกับชุมชน อย่างสม่ำเสมอ รวมถึงเชิญวิทยากรมาบรรยายในหัวข้อต่าง ๆ ที่เกิดประโยชน์การพัฒนาบุคลากร ให้โอกาสบุคลากรทุกคนทำการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับพระอนุชิตยัญ สิริปัญโญ (2558, หน้า 30-46) วิจัยเรื่องการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอห้วยชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพสินธุ์ เขต 2 พบว่าการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำดังนี้ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคคล ด้านการประเมินผลงาน ตามลำดับและนวนันท์ ปาระกุล และเจนยุทธ์ ปาระกุล (2561, หน้า 21-35) วิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักราชสังคหวัตถุของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักราชสังคหวัตถุของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร พบว่าความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร ภาพรวมอยู่ในลำดับมาก และพระครูไพโรจน์กิจจาทร (สกุล สุภทโท), สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย และสมศักดิ์ บุญบุ (2563, 1-13) ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นการพัฒนาคูณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนทางด้านร่างกายและการแสดงออกของพฤติกรรม 3 ประการ ได้แก่ ภาวะผู้นำ คุณธรรมจริยธรรม และความรู้ความสามารถ โดยบูรณาการกับหลักสังคหวัตถุ 4 อันหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึด

เหนียวน้ำใจ ผูกไมตรีเอื้อเฟื้อเกื้อกูล ประสานจิตใจ 4 ประการ ได้แก่ (1) ทาน การให้ (2) ปิยวาจา วาจาไพเราะ (3) อตถจริยา ประพฤติตนเป็นประโยชน์ (4) สมานัตตตา วางตนเหมาะสม

2. บรรยายการองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ความรับผิดชอบงานโครงสร้างการปฏิบัติงาน การสนับสนุนการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน การมุ่งเน้นรางวัล ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สภาพบรรยากาศการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 อันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความรู้สึกโดยรวม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน ทั้งในเรื่องโครงสร้างขององค์การ ความสามัคคีในองค์การ ผลตอบแทน ความท้าทาย ความเสี่ยง การสนับสนุนขององค์การ และการจัดการความขัดแย้งบ่งบอกถึงความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในบรรยากาศองค์การเพียงใด ซึ่งสถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างงานการปฏิบัติงาน การกระจายงานและภาระงานอย่างเหมาะสมเสมอภาค ระบุงานความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานแต่ละฝ่าย อำนาจการตัดสินใจ การปฏิบัติหน้าที่ของตนตามที่ได้รับมอบหมายอย่างทุ่มเท รับรู้ถึงผลลัพธ์และผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ความคาดหวังในการปฏิบัติงานของตนเองให้ออกมามีประสิทธิภาพทุกงาน การสนับสนุนการปฏิบัติงานทุกด้านเป็นอย่างดี การให้การชี้แนะ สอน การปฏิบัติงานจากผู้ที่มีประสบการณ์ การให้กำลังใจเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด และช่วยแนะนำแก้ไขการปฏิบัติงานนั้นให้ประสบผลสำเร็จ และเพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะสนับสนุน ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ จึงส่งผลให้บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับพรรณภา อนันตะคุ, จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย และพิชญภา ยืนยาว (2563, หน้า 1-10) วิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทน ด้านโครงสร้างองค์การด้านการสนับสนุนขององค์การ ด้านความสามัคคีในองค์การ ด้านการจัดการความขัดแย้ง และด้านความท้าทายความเสี่ยง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมรายด้าน สอดคล้องจักรพงษ์ พิลาจันทร์ และวิทร วิภาหิสน์ (2563, หน้า 39-51) ทำวิจัยเรื่องการศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน และอิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ และชัยอนันต์ มั่นคง (2563, หน้า 11-21) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก

3. การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสัจพจน์ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ตามลำดับ คือการรักษาวินัยในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัจพจน์ การวางแผนในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัจพจน์ การจัดสวัสดิการในการ

บริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การสรรหาในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนาย หรือพยากรณ์ร้อยละ 73.70 ($R^2 = 0.737$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังคหวัตถุกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การรักษาวินัยในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุมากที่สุดคือ รองลงมาคือการจัดสวัสดิการในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การพัฒนาบุคลากรในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การวางแผนในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การสรรหาในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุตามลำดับ เห็นได้ว่าการสร้างบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 โดยการจัดการผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ในการที่จะควบคุมบรรยากาศองค์การการทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติ การจัดและการสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา สภาพการณ์ที่เอื้อต่อสภาพแวดล้อม บริบทแต่ละสถานศึกษา สภาวะอันเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่งส่งผลต่อความรู้สึก รวมถึงพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การให้ประสบความสำเร็จ ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดี บุคลากรในสถานศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องสุจิตราธน์ รัชตพงศ์บรร (2560, หน้า 26) กล่าวถึงบรรยากาศและความสัมพันธ์ของพฤติกรรมกลุ่มว่า พฤติกรรมของกลุ่มเป็นเครื่องตัดสินบรรยากาศ เพราะจะลดความไม่พึงพอใจ ความคับข้องใจ ความก้าวร้าวลง จะมีแต่ความเป็นมิตร ความจริงใจ ความร่วมมือ และความรู้สึกบรรยากาศองค์การในสถานศึกษามีหลากหลายแบบแต่ละรูปแบบจะมีจุดเด่นและจุดด้อยแตกต่างกันไป หรือบางรูปแบบแทบไม่มีจุดเด่นเลย ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมการทำงานในสถานศึกษานั้น ๆ รวมถึงสะท้อนให้เห็นค่านิยม ปทัสถาน ทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานหรือลักษณะของงานที่ทำพฤติกรรมของครูและผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อบรรยากาศในสถานศึกษาอย่างสูง ทั้งนี้หากพฤติกรรมทั้งของครูและผู้บริหารไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาย่อมทำให้เกิดบรรยากาศในสถานศึกษาที่ไม่พึงปรารถนาของทั้งครูและบุคลากร ดังนั้นการบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จึงมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาสอดคล้องกับ Li-Mei Hung, Yueh-Shian Lee and De-Chih Lee (2018, p.p. 103-116) ทำวิจัยเรื่อง ผลการปรับเปลี่ยนความพึงพอใจของเงินเดือน และความกดดันในการทำงาน ต่อบรรยากาศขององค์การ ความมุ่งมั่นขององค์การในการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การและความผูกพันขององค์การ ต่อความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนมีอิทธิพลเชิงลบ และความกดดันในการทำงาน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความมุ่งมั่นขององค์การส่งผลต่อความตั้งใจในการปรับเปลี่ยน บรรยากาศองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศองค์การผ่านความมุ่งมั่นขององค์การของตัวกลางที่จะส่งผลต่อความตั้งใจในการปรับเปลี่ยน และบรรยากาศขององค์การมีผลในการกลั่นกรองระหว่างความมุ่งมั่นขององค์การและความตั้งใจในการปรับเปลี่ยน

สอดคล้องกับ Deniz Demir Polat and Murat Iskender (2018, p.p. 1-13) ได้สำรวจความยืดหยุ่นของครู (Teachers' Resilience) ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ความเหนื่อยหน่าย (Burnout) ความมุ่งมั่นในองค์กร (Organizational Commitment) และการรับรู้บรรยากาศขององค์กร (Organizational Climate) ผลการวิจัยพบความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญระหว่างระดับความยืดหยุ่นของครูและความเหนื่อยหน่าย และความสัมพันธ์เชิงบวกที่สำคัญระหว่างระดับความยืดหยุ่นของครูและความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและการรับรู้บรรยากาศขององค์กร และ Setyo Riyanto and Mangandar Panggabean (2019, p.p. 28-36) ศึกษาผลกระทบของความเป็นผู้นำวัฒนธรรมองค์กรและสภาพบรรยากาศขององค์กรเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษาระบุว่าความเป็นผู้นำวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลสำคัญต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

หลักสังคหวัตถุสี่ในการดำเนินงานทุกด้าน ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตตา เป็นการสังเคราะห์หลักธรรม ปัจจายานอก คือ การให้ การเสียสละ เอื้อเฟื้อแบ่งปัน เพื่อประโยชน์ต่อบุคคลอื่น เป็นการให้ที่ประกอบด้วยเจนาที่ดี การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ อ่อนหวาน พูดความจริงใจ พูดแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์ พูดแต่คำที่ประกอบด้วยเมตตา เว้นจากการพูดเท็จ เว้นจากการพูดส่อเสียด เว้นจากการพูดคพหยาบ และเว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ การประพฤติที่อำนวยผลประโยชน์ความสุขให้แก่คนอื่นได้โดยที่สุด การวางตัวอย่างเสมอต้นเสมอปลาย วางตัวให้ถูกต้องตามกาลเทศะสังคหวัตถุ คือแนวทางในการยึดเหนี่ยวน้ำใจของคนให้ร่วมกันได้อย่างสงบสุข ทำให้การอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เกิดความรักสามัคคี และเต็มใจ ดังนั้นสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับหลักสังคหวัตถุสี่ด้านต่าง ๆ แล้วนำไปปฏิบัติ เพื่อให้การบริหารงานด้านต่าง ๆ ประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังคหวัตถุในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาบุคลากรในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นควรมีการบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังคหวัตถุในการพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการตรวจสอบหรือประเมินความต้องการการพัฒนา อย่างเท่าเทียม โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน การเชิญวิทยากรที่ใช้ภาษาสุภาพ ไพเราะ จริงใจ มาบรรยายในหัวข้อต่าง ๆ ที่เกิดประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมสถานที่ต่าง ๆ ตามความเหมาะสม มีการจัดสัมมนาทางวิชาการถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ จัดโครงการศึกษาดูงานนอกสถานที่ โรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดระบบเรียนรู้ร่วมกับชุมชน สนับสนุนส่งเสริมให้โอกาสบุคลากรรับการศึกษาต่ออย่างต่อเนื่องเท่าเทียมกัน สนับสนุนส่งเสริมให้โอกาสบุคลากรทุกคนทำการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้โอกาสบุคลากรแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการ

จัดการเรียนการสอนและงานในโรงเรียน มีการติดตามประเมินผลหลังจากการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

2. บรรยาการองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมุ่งเน้นรางวัลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นบุคลากรในสถานศึกษาควรมีการปรับบรรยาการองค์การของสถานศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งเน้นรางวัล โดยผู้บริหารสถานศึกษานึกถึงบุคคลอื่น ๆ ก่อนตัวเอง เมื่อได้รับความสำเร็จหรือความดีความชอบบุคลากรทราบเกี่ยวกับเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ สถานศึกษามีระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามคุณสมบัติ และความรู้ความสามารถที่เหมาะสม มีการชมเชยให้กำลังใจและให้รางวัลบุคลากรมากกว่าการตำหนิหรือวิพากษ์วิจารณ์ มีการประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบและเป็นธรรมมีมาตรฐานตรวจสอบได้

3. สำนักเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารงานเชิงบูรณาการหลักสัจคหวัดฤให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษาตลอดจนถึงคณะครูผู้สอน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความสามารถในการทำงานร่วมกัน โดยอาศัยการบูรณาการหลักสัจคหวัดฤเป็นหลักในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างสถานศึกษา จัดสัมมนาเกี่ยวกับการบูรณาการหลักสัจคหวัดฤ ตลอดจนการบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ เพื่อให้มีการทำงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสัจคหวัดฤที่ส่งผลต่อบรรยาการองค์การในสถานศึกษา ครอบคลุมสังกัดในจังหวัดเพชรบุรี อาทิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1, เขต 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานเชิงบูรณาการหลักสัจคหวัดฤด้านอื่น ๆ เช่น ด้านการบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานทั่วไป ที่ส่งผลต่อบรรยาการองค์การในสถานศึกษา ครอบคลุมเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1, เขต 2, เขต 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

3. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสัจคหวัดฤ โดยผู้วิจัยเข้าไปอยู่ในพื้นที่เพื่อสังเกต สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้นกว่าเดิม มีความหลากหลายในการศึกษาวิจัย

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพมหานคร:

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*. กรุงเทพมหานคร: รสพ.

กัญญาณอน อินทว้าง และขวัญหทัย ยิ้มละมัย. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา*.

พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

- จักรพงษ์ พิลาจันท์, และวิทร วิภาหส์น. (2563). การศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 6(2), 39-51.
- นางงค์ คงเศรษฐกุล. (2550). *การสถาปนาความเป็นอื่นให้คนเก็บขยะ*. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นวนันท์ ปาระกุล, และเจนยุทธ์ ปาระกุล. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักราชสังคหวัตถุของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 1(3), 21-35.
- พรรณภา อนันตะคุ, จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย, และพิชญภา ยืนยาว. (2563). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 17 (77), 1-10.
- พระครูไพโรจน์กิจจาทร (สกุล สุภโท), สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, และสมศักดิ์ บุญปู. (2563). การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(2), 1-13.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2550). *ธรรมานุญชีวิต*, (พิมพ์ครั้งที่ ๘๒). กรุงเทพมหานคร: พิมพ์สวย จำกัด.
- พระอนุชัฏ สิริบุญโญ. (2558). การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอห้วยชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 4(1), 30-47.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2550). *วัดระดับการบริหารจัดการที่ดี* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: ผู้แต่ง.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2555). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุจิรารัตน์ รัชตพงศ์บรร, และนุชนรา รัตนศิริประภา (2562) บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1), 678-689.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. (2562). *รายงานผลการสังเคราะห์การประเมินตนเองของสถานศึกษา(SAR) ปีการศึกษา 2561*. เพชรบุรี: ฝ่ายศึกษานิเทศก์และประเมินผลการศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี.
- อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์, และชัยอนันต์ มั่นคง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ

จังหวัดสระบุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 14(1), 11-21.

- Deniz Demir Polat, and Murat Iskender. (2018). Exploring Teachers' Resilience in Relation to Job Satisfaction, Burnout, Organizational Commitment and Perception of Organizational Climate. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 5(3), 1-13.
- Klinfuang, C. (2000). *Relationships between personal factors, job characteristics, organizational climate, and quality of working life of staff nurses, hospitals under the jurisdiction of the Ministry of Defense*. Master of Nursing Science and Nursing Administration, Chulalongkorn University. [in Thai]
- Li-Mei Hung, Yueh-Shian Lee, and De-Chih Lee. (2018). The moderating effects of salary satisfaction and working pressure on the organizational climate, organizational commitment to turnover intention. *International Journal of Business and Society*, 19(1), 103-116.
- Lunenburg, F.C., and Ornstein, A. C. (2011). *Educational Administration Concepts and Practices*. New York: Thomson Learning.
- Setyo Riyanto, and Mangandar Panggabean. (2019). The Impact of Leadership, Organizational Culture and Organizational Climate on Employee Job Satisfaction Case Study: PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. *Advances in Economics, Business and Management Research*. 120(1), 28-36.

ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึง
ประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

THE EDUCATIONAL SUPERVISION OF ADMINISTRATORS WHICH AFFECT DESIRED
CHARACTERISTICS OF STUDENT IN SCHOOL UNDER SAMUTSAKHON PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

เอกรัฐ บุญเพ็ญ*

พระมหาไกรวรรณ ชินทตฺโตโย, ดร.**

วันรับ 19 / เมษายน / 2566

ตรวจสอบ 27 / เมษายน / 2566

ตอบรับ 5 / พฤษภาคม / 2566

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 2) เพื่อศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 3) เพื่อศึกษาทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 82 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลจำนวนจำนวน 328 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ , ค่าร้อยละ , ค่าเฉลี่ย , ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

*นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

E-mail: boonpenekkarat@gmail.com, โทร. 091-723-3840

**อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3. ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครพบว่า ทักษะด้านการประเมินผล ทักษะด้านความเป็นผู้นำ และทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ ในรูปแบบของสมการพยากรณ์คะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $\hat{y}_{tot} = 1.946 + .263 (X_5) + .172 (X_1) + .119 (X_4) \hat{z}_y = .343 (z_{x5}) + .243 (z_{x1}) + .167 (z_{x4})$

คำสำคัญ : ทักษะการนิเทศการศึกษา, คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

ABSTRACT

The objectives of this thesis were 1) to study the educational supervision skills of administrators under Samutsakhon Primary Educational Service Area Office 2) to study Desired Characteristics of Students in Schools under Samutsakhon Primary Educational Service Area Office 3) to study the educational supervision skills of administrators affecting desired Characteristics of Students in Schools under Samutsakhon Primary Educational Service Area Office. The data were collected through questionnaire form 328 samples in 82 schools under Samutsakhon Primary Educational Service Area Office. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, average, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The results of this research were as follows:

1. The educational supervision skills of administrators under Samutsakhon Primary Educational Service Area Office was at a high overall. The descending score-order from maximum to minimum started with skill of leadership, skill of personnel management, skill of human relations, skill of group process, and skill of evaluation respectively.

2) The Desired Characteristics of Students in Schools under Samutsakhon Primary Educational Service Area Office was at a high totally. The highest level was on Public mindedness, love of nation religion king, discipline, cherishing Thai-ness, observance of principles of Sufficiency Economy philosophy in one's way of life, Honesty and integrity, Dedication and commitment to work and hunger for learning respectively.

3) The educational supervision skills of administrators affecting the desired Characteristics of Students in Schools under Samutsakhon Primary Educational Service Area Office indicated the skill of evaluation, skill of leadership, and skill of personnel management affected the desired Characteristics of Students in Schools under Samutsakhon Primary

Educational Service Area Office with a statistically significant figure at 0.05 The relationship can be written in the form of raw scores forecasting equations and standard scores as follows $\hat{y}_{tot} = 1.946 + .263 (X_5) + .172 (X_1) + .119 (X_4) \hat{z}_y = .343 (z_{x_5}) + .243 (z_{x_1}) + .167 (z_{x_4})$

Keywords: The Educational Supervision Skills, Desired Characteristics of Students.

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดคุณภาพนั้น สิ่งหนึ่งที่เป็นคุณภาพของผู้เรียนที่เชื่อมั่นว่าคุณภาพของผู้เรียนจะเกิดขึ้นได้และบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560) และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2560 นั้น จะต้องมีการบูรณาการสู่ความสำเร็จ มีองค์ประกอบและปัจจัยคือคุณภาพผู้เรียน ที่โรงเรียนต้องประกันคุณภาพต่อผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องประกันคุณภาพต่อผู้ปกครองว่าผู้เรียนทุกคนจะต้องมีคุณภาพและมาตรฐานตามหลักสูตร มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจะต้องมีการบูรณาการสู่ความสำเร็จในการพัฒนา 3 กระบวนการ คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการการนิเทศการศึกษา ซึ่งกระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นภารกิจจำเป็นต่อการจัดการศึกษาที่ต้องอาศัยความร่วมมือ จากบุคคลหลายฝ่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน บุคลากรที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานการจัดการศึกษา จำเป็นต้องพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือ ชี้แนะและพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ ทนต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเหลือสนับสนุนให้กระบวนการบริหาร และกระบวนการเรียนการสอน มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของประเทศ ทั้งยังเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษา ที่ต้องพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพื่อเข้าสู่การปฏิรูปการศึกษาและการจัดการศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ตลอดทั้งมาตรฐานการศึกษาของชาติ ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพ ทักษะชีวิต ทักษะการเป็นผู้นำ และทักษะการนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม กระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานการนิเทศการศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนา การปรับปรุง และการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารจัดการ ด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การนิเทศศึกษานับว่า มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ ให้บรรลุตามจุดหมายของหลักสูตรได้ซึ่งในปัจจุบันผู้นิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งบุคคลเหล่านี้ต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบ และให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาในปัจจุบันของโรงเรียน

อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์หลายประการ เช่น ครูสอนได้ตรงตามเป้าหมาย งานวิชาการเป็นไปอย่างมีระบบ และต่อเนื่อง และช่วยให้สถานศึกษาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น อันมีผลกระทบต่อคุณภาพของการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการนิเทศ การศึกษาที่ดีต้องอาศัยกระบวนการนิเทศที่เป็นระบบและต่อเนื่องกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาควร ตระหนักอยู่เสมอว่า จะทำอย่างไรให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ใช้กระบวนการบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป้าหมายที่สำคัญ คือ คุณภาพของผู้เรียน (ฉวีวรรณ คำสี, 2560, หน้า 1)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) (2559 : 4-5) ได้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพคนในสังคมไทยโดยยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทยพัฒนาคนให้เป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดีรับผิชอบ ต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาอารมณ์และศีลธรรม สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่สังคมฐานความรู้ได้อย่างมั่นคง แนวทางพัฒนาคน ดังกล่าวคือ มุ่งเตรียมเด็กและเยาวชนให้มีพื้นฐานจิตใจที่ดีงาม มีทักษะและทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม พร้อมทั้งมีสมรรถนะ ทักษะและความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิต อันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศอย่างมั่นคงและยั่งยืน ซึ่งแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ (2551 หน้า 2) ในการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียน มีคุณธรรม รักความเป็นไทย ให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ มีทักษะด้านเทคโนโลยีสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติ

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนอันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการ ในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขมีคุณภาพด้านความรู้ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงและแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ 8 ประการได้แก่, รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์, ซื่อสัตย์สุจริต, มีวินัย, ใฝ่เรียนรู้, อยู่อย่างพอเพียง, มุ่งมั่นในการทำงาน, รักความเป็นไทย, มีจิตสาธารณะ เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุล ทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลกยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการเรียน การสอน การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ ซึ่งในการพัฒนาให้ผู้เรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ต้องอาศัยองค์ประกอบด้วยกันหลายด้านทั้งหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง สถานศึกษา บุคลากร ทั้งในและนอกสถานศึกษา ที่จะมีส่วนร่วมในการปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เกิดแก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง จึงต้อง

พิจารณาถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษากำหนดให้จัดขึ้นแล้วส่งผล ต่อการพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ (จิตตินันท์ ดีหลาย, 2561, หน้า 2)

ความเป็นมาของปัญหาการวิจัย

ความเป็นมาของปัญหาการวิจัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมและจัดการศึกษาให้นักเรียนอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง ได้กำหนดกลยุทธ์ในการปลูกฝังคุณธรรม จิตสำนึกความเป็นไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี และกำหนดจุดเน้น ตามยุทธศาสตร์และมาตรฐานสำนักงานไว้ให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2562 , หน้า 21-22) โดยให้ทุกโรงเรียนในสังกัดจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ความสำนึกในความเป็นชาติไทย โดยนักเรียนทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีจิตสำนึกในความเป็นไทย ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ซึ่งจากผลการสังเคราะห์ข้อมูลด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในปีการศึกษา 2561 ปีการศึกษา 2562 และปีการศึกษา 2563 เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษา และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 พบว่าสถานศึกษายังไม่สามารถพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ในปีการศึกษา 2561 นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในระดับดีและดีเยี่ยม คิดเป็นร้อยละ 98.38 ในปีการศึกษา 2562 นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในระดับดีและดีเยี่ยม คิดเป็นร้อยละ 97.64 และในปีการศึกษา 2563 นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในระดับดีและดีเยี่ยม คิดเป็นร้อยละ 95.12 ซึ่งมีอัตราการลดลงเพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยแผนปฏิบัติการประจำปี 2564 ได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จด้านผู้เรียน โดยกำหนดค่าเป้าหมาย ร้อยละของผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ระดับดีขึ้นไป ร้อยละ 85

จากข้อมูลข้างต้นนักเรียนในโรงเรียนสังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีคุณภาพเป้าหมายของคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ ดีและดีมากเกินร้อยละ 90 อยู่ในระดับสูงกว่าค่าเป้าหมาย คือร้อยละ 85 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2564 , หน้า 70) แต่มีแนวโน้มลดลงผู้วิจัยจึงเห็นว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนเป็นปัญหาที่สำคัญอย่างยิ่ง จึงสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์และข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ทราบและนำข้อมูลไปหาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนให้คงประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา/ตัวแปร

1. ศึกษาแนวคิดด้านทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Wiles and Lovell แบ่งออกเป็น 5 ทักษะและได้นำมากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ดังนี้ ได้แก่ 1) ด้านความเป็นผู้นำ 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ด้านกระบวนการกลุ่ม 4) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 5) ด้านการประเมินผล
2. ศึกษาแนวคิดด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนใช้แนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 แบ่งออกเป็น 8 ประการและได้นำมากำหนดเป็นตัวแปรตาม (Dependent Variable) ดังนี้ 1.รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ 2.ซื่อสัตย์สุจริต 3.มีวินัย 4.ใฝ่เรียนรู้ 5.อยู่อย่างพอเพียง 6.มุ่งมั่นในการทำงาน 7.รักความเป็นไทย 8. มีจิตสาธารณะ

ประชากรในการวิจัย คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 102 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครจำนวน 82 โรงเรียนผู้ให้ข้อมูลจำนวน 328 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 82 คน ครูจำนวน 164 คนและ ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 82 คน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2564 ซึ่งได้มาโดย การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย และวิธีการเทียบสัดส่วน)

ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

วิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและระเบียบผู้วิจัยจึงได้กำหนดวิธีการและขั้นตอนในการวิจัย ออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดเตรียมโครงงานวิจัยเป็นการศึกษาจากเอกสาร ตำรา ข้อมูลสถิติ วิทยานิพนธ์ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำโครงงานวิจัย และดำเนินการจัดสร้างเครื่องมือเสนอ โครงร่างวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานวิจัยเป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ และนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความถูกต้องเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แล้วทำการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือและนำ เครื่องมือที่สร้างขึ้นไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัยเป็นขั้นตอนของการจัดทำร่างผลการวิจัยเพื่อนำเสนอ คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ตามที่ คณะกรรมการผู้ควบคุมเสนอแนะ จัดพิมพ์และส่งรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูล และเพื่อให้ได้ข้อคำถามครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา และนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนด จึงได้สร้างข้อคำถามภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็น แบบเลือกตอบ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 37) โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 37 โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้การแจกแจงค่าความถี่ (frequency) และหาร้อยละ (percentage)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ทางสถิติโดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

3. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาวิเคราะห์ทาง สถิติโดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับ เกณฑ์แปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

4. ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาวิเคราะห์โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ แล้วแปลความหมาย (เฉลิมศรี อรรถกุล, 2558, หน้า 206)

สำหรับทิศทางการสัมพันธ์พิจารณา ดังนี้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวก แสดงว่าทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้อยตาม กัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกันหรือผกผัน กัน การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ตามข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน เพื่อทดสอบว่าตัวแปรอิสระ (Independent Variables) หรือตัวแปรทำนาย (Predicted Variables) ทุกตัว ต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูง เพื่อป้องกันปัญหาความสัมพันธ์ ภายในของตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) เกณฑ์ที่ใช้คือ ต้องมากกว่า 0.19 และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (Variance inflation factor : VIF) เกณฑ์ที่ใช้คือ ต้องไม่เกิน 5.3 (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์และคณะ, 2555, หน้า 277)

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 328 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การ ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) โดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สรุปผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยเรื่อง ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

1. สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 34.45 และเป็นเพศหญิง จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 65.55 มีอายุ 41 – 50 ปี มากที่สุด จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 41.46 รองลงมาคืออายุ 31 – 40 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 32.32 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 14.02 และน้อยที่สุดคือไม่เกิน 30 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20 ระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 45.73 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 30.79 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 22.56 และน้อยที่สุดคือ ระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.92 ประสบการณ์ทำงาน 11 - 15 ปี มากที่สุด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 29.27 รองลงมาคือประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 19.21 ประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 60 คิดเป็นร้อยละ 18.29 ประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 35 คนคิดเป็นร้อยละ 10.67 และไม่มีประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษา 74 คนคิดเป็นร้อยละ 22.56 ตำแหน่งหน้าที่เป็นครูผู้สอนมากที่สุด จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาได้แก่ ผู้ปกครอง จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 23.78 และผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.22

2. ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ทักษะด้านความเป็นผู้นำรองลงมาคือทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะกระบวนการกลุ่มตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดทักษะด้านประเมินผล

3. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ มีจิตสาธารณะ รองลงมาคือ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์มีวินัย รักความเป็นไทย อยู่อย่างพอเพียง ซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งมั่นในการทำงาน ตามลำดับและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ใฝ่เรียนรู้

4. ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทักษะด้านการประเมินผล ทักษะด้านความเป็นผู้นำ และทักษะด้านการบริหารงานบุคคล สามารถทำนายคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาได้ร้อยละ 46.2

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลมีประเด็นที่ควรนำมาพิจารณาเกี่ยวกับทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครซึ่งมีประเด็นคำถามจากแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับทักษะการนิเทศการศึกษา หากพิจารณาทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ทักษะได้แก่ 1) ทักษะด้านความเป็นผู้นำ 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม 4) ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล และ 5) ทักษะด้านการประเมินผล เมื่อพิจารณารายทักษะพบว่าทุกทักษะอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทักษะการนิเทศการศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเพราะในการบริหารการศึกษาผู้บริหารจำเป็นต้องทำงานสองอย่างคืองานบริหารและงานนิเทศซึ่งในปัจจุบันนี้ผู้บริหารมีบทบาทในการนิเทศมากโดยเฉพาะการนิเทศภายในสถานศึกษาของตนเอง สอดคล้องกับ ฉวีวรรณ คำสี (2560, หน้า 33) ได้กล่าวว่าผู้ที่รับผิดชอบ ทำหน้าที่ในการนิเทศการศึกษาจะต้องรู้จักใช้ทักษะเทคนิคที่สำคัญๆ มาช่วยในการนิเทศการศึกษา คือ ทักษะการเป็นผู้นำที่ดี จะช่วยจูงใจผู้รับการนิเทศให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ช่วยให้สื่อสารกับผู้รับการนิเทศได้อย่างเข้าใจ ทักษะในการบริหารจัดการบุคคล จะเป็นการให้บุคคลร่วมกัน แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้ลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และทักษะในการวัดผลและประเมินผลซึ่งผู้นิเทศจะต้องวัดและประเมินผลกระบวนการต่างๆ หลังจากแก้ไขปัญหาแล้ว เพื่อจะได้ ปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ อภิสร กังสังข์ (2561, หน้า 56) ได้สรุปบทบาทหน้าที่ในการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการนิเทศภายใน คือ การให้ความช่วยเหลือครูในด้านต่างๆ เพื่อให้ครูได้ปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน ทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างเป็นกัลยาณมิตร สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องคอยส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการและวิชาชีพ เพื่อให้ครูมีศักยภาพ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ ดารุณี บุตรพรม (2559, หน้า 38) ได้กล่าวถึงความจำเป็น ที่ต้องจัดให้มีการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษาจะช่วยให้ครูพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มี ต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เข้ามามีบทบาทต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการนิเทศการศึกษาช่วยให้ครูตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีเหตุผลด้วยเหตุผลนี้ การนิเทศการศึกษาจึงมีความจำเป็นต่อการจัดการศึกษา สอดคล้องกับเมธิณี สะไร (2561, หน้า 24) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในด้านต่างๆ ของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรวมทั้งนวัตกรรมต่างๆ ทำให้สถานศึกษาจำเป็นต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพการณ์นั้นๆ อยู่เสมอ สอดคล้องกับสอดคล้องกับ ไพรพัฒน์ รุ่งเรือง

(2553, หน้า 114-115) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ทักษะด้านการเป็นผู้นำ ทักษะด้านการประเมินผล ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ 2. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ มีวินัย ซื่อสัตย์สุจริต ใฝ่เรียนรู้ มีจิตสาธารณะ รักความเป็นไทย มุ่งมั่นในการทำงานและอยู่อย่างพอเพียงตามลำดับ 3. ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกันโดยเรียงค่าความสัมพันธ์จากมากไปน้อยดังนี้ ทักษะด้านการเป็นผู้นำ ทักษะด้านการประเมินผล ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล และทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม ตามลำดับ สอดคล้องกับ ฉวีวรรณ คำสี (2560 หน้า 80-83) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะสำคัญ ของผู้เรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอกบินทร์บุรีจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่าทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน มัธยมศึกษา อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศการศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทักษะด้านความเป็นผู้นำเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งประเด็นคำถามจากแบบสอบถามเป็นการกล่าวถึงคุณสมบัติของผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดีของครู รวมถึงการส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถชักนำให้คน ในองค์กรมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งม สอดคล้องกับ คุชา ปรณิพลกรัง (2564, หน้า 22) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารการศึกษาเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมี อิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ มีความรู้เชิงทฤษฎี ความสามารถ ทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรม และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 หรือ โลกยุคใหม่เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถตอบสนองการแข่งขัน และทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก บุญพา พรหมณะ (2559, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็น

กระบวนการหรือพฤติกรรมที่แสดงออกหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ในการที่จะใช้อำนาจ อิทธิพล หรือศิลปะการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ละเป้าหมายของกลุ่ม สอดคล้องกับ เกตสุดา กิ่งการจรด (2560, หน้า 21) กล่าวว่าไว้ว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารถเกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุผลที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ นิติภา เสนาฤทธิ์ (2560, หน้า 17) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำแต่ละคนที่แสดงออกถึงพฤติกรรมต่างๆในการบริหาร เพื่อที่จะทำให้ผู้ร่วมงานดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ฝึกอบรมเกิดขึ้นได้ และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง จะสามารถแสดงพฤติกรรมในการนำ และมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกๆสถานการณ์

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาจากด้านทักษะด้านความเป็นผู้นำคือทักษะด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีประเด็นคำถามจากแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยผู้บริหารร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนปฏิบัติงานครั้งต่อไป พร้อมทั้งให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ดังที่วรรณิศา อ่อนประสพ (2564, หน้า 338) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคลถือเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาโรงเรียน เพราะทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์การ สอดคล้องกับ Dessler (1994, P 2) อ้างถึงใน สุชีรา ศศิวิระเดช (2560, หน้า 14-16) ได้อธิบายว่า การบริหารงานบุคคลจะต้องทำความเข้าใจ เกี่ยวกับหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการ คือ 1) การวางแผน 2) การจัดการองค์การ 3) การจัดคนเข้าทำงาน 4) การใช้ภาวะผู้นำและ 5) การควบคุม

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาจากทักษะด้านการบริหารงานบุคคลคือทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งมีประเด็นคำถามจากแบบสอบถามที่ผู้บริหารแสดงความสุขภาพ อ่อนน้อมและจริงใจต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา พร้อมทั้งให้คำแนะนำ คำปรึกษาหารือเมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษามีปัญหาหรือขอความช่วยเหลือ โยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยสื่อสาร สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับ พิษญาภา ขวัญยืน (2560, 32) ได้กล่าวถึงด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ อันดีกับบุคคลอื่น เพื่อให้ได้มาซึ่งความรักใคร่ นับถือ ความจงรักภักดีและความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน รวมทั้งเป็นการจูงใจของบุคคลให้ทำงานเป็นทีม

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาจากทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์คือทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม ซึ่งมีประเด็นคำถามจากแบบสอบถามเกี่ยวกับผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานใช้ความสามารถของตนได้เต็มที่ โดยนำกระบวนการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในสถานศึกษาและมอบหมายให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการทำงาน ผ่านการระดมสมองร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ทำงานสำเร็จได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เน้นการสร้างสามัคคีภายในสถานศึกษาทำให้เกิดผู้นำในการทำงาน สอดคล้องกับ

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดแต่ยังมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือทักษะด้านประเมินผล ซึ่งประเด็นคำถามจากแบบสอบถามเกี่ยวกับการที่ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการประเมินตนเองของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจ ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารนำผลการประเมินไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานการสอนของครูตามวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน ผู้บริหารใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย ผู้บริหารเก็บรวบรวมสารสนเทศ การประเมินในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและผู้บริหารประเมินผลกระบวนการทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ จันทรจิรา พรหมเมตตา (2561, หน้า 60-61) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการประเมินผล ซึ่งอาจประเมินได้จากการออกแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต ผู้บริหารจะต้องดำเนินการด้วยความยุติธรรม มีการกำหนดเกณฑ์หรือมาตรฐานในการประเมิน มีเป้าหมายการประเมินที่แน่นอน สามารถนำผลการวัดและประเมินผลมาพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลเสริมแรงทางบวก และก่อให้เกิดขวัญกำลังใจแก่บุคลากร สอดคล้องกับ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, หน้า 48) สรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถประเมินความสำเร็จการจัดกิจกรรม และโครงการต่างๆของโรงเรียนได้ ประเมินรวมทั้งสามารถประเมินการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ความดีความชอบ อย่างโปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้ ประเมินสถานการณ์ต่างๆที่จะส่งผลต่อสถานศึกษาได้

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

จากการวิเคราะห์ข้อมูล คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายคุณลักษณะอยู่ในระดับมากทุกคุณลักษณะ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ มีจิตสาธารณะ รองลงมาคือ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ,มีวินัย ,รักความเป็นไทย ,อยู่อย่างพอเพียง ,ซื่อสัตย์ สุจริต ,มุ่งมั่นในการทำงาน ,และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ใฝ่เรียนรู้ ดังที่ ณรงค์ชัย ธนกิจภาคิน (2561, หน้า 15-16) ได้ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน 3Rs 8Cs2Ls ของศาสตราจารย์นายแพทย์วิจารณ์ พานิช จึงเกิดเป็นความคิดรวบยอด เพื่อใช้เป็นแนวคิดในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้นำนักเรียนในศตวรรษที่21 ในสถานศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยการประยุกต์ ใช้แนวคิดหลักการข้างต้น เป็นแกนการพัฒนาและประยุกต์ให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนของประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยได้มีแนวคิดในการเพิ่มคุณสมบัติของผู้เรียน ในเรื่องได้แก่ ด้าน 3Rs เช่น อ่านออกเขียนได้คิดเลขเป็นตามที่พูดกันทั่วไป แต่การเรียนรู้สมัยใหม่จำเป็นต้องตีความใหม่ อ่านออกเท่านั้นไม่เพียงพอ ต้องให้เกิดนิสัยรักการอ่าน อ่านแล้วเกิดสุนทรียะ เกิดความสุข จบใจ ความเป็น มีทักษะในการอ่านหลายๆ ต้องเขียนสื่อความได้ ย่อความเป็น รู้วิธีเขียนหลายวิชา

โดยเฉพาะวิชาคณิตศาสตร์นั้นต้องเรียนให้ได้ทักษะการคิดแบบด้าน 8Cs ได้แก่การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ปัญหา การสร้างสรรค์และนวัตกรรม ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมภาวะผู้นำ ความเข้าใจต่าง วัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์และการสื่อสาร สารสนเทศ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ทักษะอาชีพและการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทักษะการเปลี่ยนแปลง ด้าน 2Ls ได้แก่การเรียนรู้สิ่งใหม่การเลิกเชื่อของเก่าที่ผิดพลาด และการเรียนสิ่งใหม่ เปลี่ยนชุดความรู้เป็นโลกสมัยใหม่ที่ดีกว่าของเดิม รวมทั้งยังเห็นว่าทักษะ 3Rs8Cs 2Ls เป็นสิ่งที่นักวิชาการในประเทศไทยได้ประยุกต์ออกมาจาก 3R 7C เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของการศึกษาไทย ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่21 ในบริบทประเทศไทยด้วย

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีจิตสาธารณะตามที่ ณรงค์ชัย ธนิกภากิน (2559, หน้า 423-436) ได้ศึกษารูปแบบการจัดกิจกรรมจิตสาธารณะ สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่าการพัฒนาจิตสาธารณะในตัวบุคคล ควรได้รับการพัฒนาตั้งแต่วัยเด็ก ซึ่งผู้ที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของเด็กก็คือ บิดา มารดา ครู และเพื่อนร่วมวัย รวมทั้งสื่อมวลชนด้วยตามลำดับ หากครอบครัว ครู เพื่อนร่วมวัย และสื่อมวลชน ได้ถ่ายทอดความมีจิตสำนึกที่ดี มีจิตจิตสำนึกต่อสาธารณะสมบัติส่วนรวมให้ แก่เด็กอย่างสม่ำเสมอ เด็กก็จะซึมซับเอาคุณลักษณะที่ติดตัวไปนอกจากนี้ลักษณะการเรียนรู้และความ สนใจ ของเด็กในแต่ละวัยมีความแตกต่างกัน การจะพัฒนาจิตสาธารณะในตัวเด็กได้นั้น จึงขึ้นอยู่กับกลวิธี ของผู้พัฒนาแต่ละคนว่าจะจัดกิจกรรมหรือจัดประสบการณ์ให้กับเด็กอย่างไร ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี ถึงแม้ว่า ภาครัฐได้มีความพยายามพัฒนานให้มีคุณธรรม จิตสาธารณะ เกิดจิตสำนึกเพื่อส่วนรวมหรือ จิตสาธารณะ ภายใต้การดำเนินการในช่วงที่ผ่านมาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กลับไม่ได้ผลเท่าที่ควร เห็นได้จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ถูกทำลาย เกิดจากพฤติกรรมขาดจิตสาธารณะ เมื่อพิจารณาราย ด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ใฝ่เรียนรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกับข้ออื่น แต่หาก พิจารณาจากประเด็นคำถามจะพบประเด็นที่น่าสนใจคือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆ และนำไปใช้ ในชีวิตประจำวัน ,ศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยีต่างๆ แหล่งเรียนรู้ทั้ง ภายในและภายนอกโรงเรียน และเลือกใช้สื่อได้อย่างเหมาะสม ,บันทึกความรู้ วิเคราะห์ ตรวจสอบจากสิ่งที่ เรียนรู้ ,สรุปเป็นองค์ความรู้ ,สนใจเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ตามลำดับและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ตั้งใจเรียนและเอาใจใส่และมีความเพียรพยายามในการเรียนรู้

ดังนั้น จำเป็นต้องมีแนวทางการดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนใน สถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ จิตตารีย์ กุลวงศ์คณะ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและ แนวทางแก้ไข ปัญหาการดำเนินงานวิชาการเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า สภาพการดำเนินงานวิชาการเพื่อเสริมสร้าง คุณลักษณะอันประสงค์ของนักเรียน โดยภาพรวมมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาการ ดำเนินเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการเรียนการสอน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้าน วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) ปัญหาการดำเนินงานวิชาการเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ของนักเรียน โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาปัญหาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวัดผลประเมินผล 3 แนวทางแก้ไขปัญหาคือ ด้านการดำเนินการวิชาการเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ประกอบด้วย ประเด็นสำคัญ 7 ด้านได้แก่ ด้านที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 8 แนวทาง เช่น ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้โดย เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ด้านที่ 2 การจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 9 แนวทาง เช่น ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนได้ฝึกทักษะการคิดแก้ปัญหา ด้านที่ 3 การพัฒนาและ การใช้สื่อทางเทคโนโลยีทางการศึกษา ประกอบด้วย 8 แนวทาง เช่น ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมในการผลิตสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ด้านที่ 4 การพัฒนาส่งเสริมการเรียนรู้ ประกอบด้วย 10 แนวทาง เช่น จัดให้ครูได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน และ ภายนอกสถานศึกษา ด้านที่ 5 การนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย 12 แนวทาง จัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศทางวิชาการ ด้านที่ 6 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 7 แนวทาง เช่น ส่งเสริมให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียน และด้านที่ 7 การวัดผลประเมินผล ประกอบด้วย 7 แนวทาง เช่น ใช้วิธีการวัดผลประเมินผลตาม สภาพจริง ซึ่งสอดคล้องกับ สนธยา สำร่วยผล (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการดำเนินการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า 1) แนวทางการดำเนินการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษา ประกอบด้วย กระบวนการ 4 ขั้นตอน มีรายการปฏิบัติรวมทั้งสิ้น 41 รายการ คือ ขั้นตอนที่ 1 ขั้นเตรียมการ เช่น คณะกรรมการการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษาวางแผนปฏิบัติการประจำปี แลกำหนดผู้รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ขั้นตอนที่ 2 ขั้นดำเนินการ มี 25 รายการโดยแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 การสอนแบบบูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระมี 7 รายการ เช่น ครูผู้สอนดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ องค์ประกอบที่ 2 การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมี 7 รายการเช่น ครูผู้สอนดำเนินการตามแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบที่ 3 การจัดทำโครงการพิเศษที่คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนมี 5 รายการ เช่น คณะกรรมการการพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ศึกษา วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน และองค์ประกอบที่ 4 การสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนผ่านกิจวัตรประจำวันมี 6 รายการ เช่น ผู้อำนวยการโรงเรียนแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักเรียนผ่านกิจวัตรประจำวัน ขั้นตอนที่ 3 ขั้นประเมินผล มี 6 รายการ เช่น คณะกรรมการการพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เลือกรูปแบบของเครื่องมือวัดและประเมิน และขั้นตอนที่ 4 ขั้นปรับปรุงแก้ไข มี 5 รายการ เช่น หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียนนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และ 2) แนวทางการดำเนินการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักเรียนทั้ง 4 ขั้นตอน รวม 41 รายการ ปฏิบัติมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 3.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปไว้ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผลการวิจัยพบว่าทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทักษะด้านประเมินผล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยมีประเด็นคำถามข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารประเมินผลกระบวนการทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ดังนั้นผู้บริหารควรมีนโยบายประเมินผลกระบวนการทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบอย่างเร่งด่วน

2. ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ใฝ่เรียนรู้ โดยมีประเด็นคำถาม ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ตั้งใจเรียน และเอาใจใส่และมีความเพียรพยายามในการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญในการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยกำชับให้ครูเอาใจใส่และส่งเสริมให้ผู้เรียนเพียรพยายามในการเรียนรู้และเรียนรู้อย่างมีความสุข

3. ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับทักษะการนิเทศการศึกษาโดยเน้นทักษะด้าน การประเมินผล ทักษะด้านความเป็นผู้นำและทักษะด้านการบริหารงานบุคคล เพราะสามารถทำนายคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาได้ร้อยละ 46.2 และควรเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา ให้อยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้น

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักและให้ความสำคัญในการการนิเทศการศึกษาและแนวทางการดำเนินการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรมีการศึกษาทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อด้านอื่น เช่น ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การอ่าน คิดวิเคราะห์ เขียนของผู้เรียนในสถานศึกษา เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาทักษะการนิเทศการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ โดยบูรณาการร่วมกับหลักสูตร เช่น ศึกษาทักษะการนิเทศการศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ที่ส่งผลต่อการบริหาร งานบุคคลในสถานศึกษา หรือศึกษาทักษะการนิเทศการศึกษาตามพุทธธรรมที่ส่งผลต่อการบริหาร งานวิชาการ บุคคลในสถานศึกษา เป็นต้น

3. ควรศึกษาการนำทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานด้านต่างๆ ในสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- คชา ปราณิตพลกรัง. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา*. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มจร. วิทยาเขต อีสาน, 2(1), 22-29.
- เฉลิมศรี อรรถกุล. (2558). *การวิจัยนิเทศศาสตร์*. สงขลา : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สงขลา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ลัดดาวลย์ เพชรโรจน์. (2555). *สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ : เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (2562). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562*. สมุทรสาครเอกสารหมายเลข 1/2562 กลุ่มนโยบายและแผน.
- _____ (2563). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. สมุทรสาครเอกสารหมายเลข 1/2563 กลุ่มนโยบายและแผน.
- _____ (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. สมุทรสาคร เอกสารหมายเลข 7/2564 กลุ่มนโยบายและแผน.
- เกตุสุดา กิ่งการจร (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จันทร์จิรา พรหมเมตตา. (2561). *ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- จิตตินันท์ ดีหลาย. (2561). *การศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนไสวัญวิทย จังหวัดตราด*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- จิตตารีย์ กุลวงศ์คณเศ. (2562). *การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาการดำเนินงานวิชาการ เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ณรงค์ชัย ธนกิจภาคิน. (2561). *การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนผู้นำระดับประถมศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎี บัณฑิต, สาขาการพัฒนาศาสตร์มนุษย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

สามารถ ผ่องศรี (2563). รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน
ประถมศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการนิเทศ
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ฉวีวรรณ คำสี. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับ
สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบินทร์บุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตร
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP INTEGRATED WITH KALYANAMITTADHAMMA
PRINCIPLES OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
THE EFFECTIVENESS OF SCHOOL UNDER BANGKOK PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ยุพิน ศุภกรพงศ์ศิริ*

ดร.ชัตติยา ตัวงสำราญ**

วันรับ 19 / เมษายน / 2566

ตรวจสอบ 27 / เมษายน / 2566

ตอบรับ 5 / พฤษภาคม / 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร รวมทั้งหมด 37 โรงเรียน จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 333 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency Distributions) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมุติฐาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

*นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

E-mail: missyupinklebbua@gmail.com โทร. 0832629444

**อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัธยมาเลขคณิต จากมากไปหาน้อยคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_2) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_4) ด้านการสร้างบารมีเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_1) และด้านการกระตุ้นให้เกิดหัวใจปัญญาเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_3)

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัธยมาเลขคณิต จากมากไปหาน้อยคือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น (Y_1) ด้านความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (Y_3)

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Y_{tot} = .580 + .368 (X_4) + .161 (X_2) + .167 (X_1) + .158 (X_3)$ (สมการคะแนนดิบ) $Z_{Y_{tot}} = .424 (Z_{X_4}) + .171 (Z_{X_2}) + .178 (Z_{X_1}) + .178 (Z_{X_3})$ (สมการมาตรฐาน)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง,หลักกัลยาณมิตร,ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ABSTRACT

The purposes of this research were identify: 1) to study the transformational leadership in the integration of the principles of good conduct of the school administrators according to the opinions of teachers and school administrators. Under the Bangkok Primary Education Service Area office 2) to study the effectiveness of educational institutions Under the Bangkok Primary Education Service Area Office 3) To study the transformational leadership in the integration of the principles of good conduct of educational institution administrators affecting the effectiveness of educational institutions. Under the Bangkok Primary Education Service Area Office. The samples used on unit of analysis were 37 schools under the secondary educational service area Bangkok the total number of 333. The research instrument were a questionnaire about the administrators based on Bennie. The statistics Used for the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and content analysis.

The results of this research were as follows:

1) The effectiveness of the school 1) Leadership in Integrative Change, Principles of Kindness of School Administrators Under the Bangkok Primary Education Service Area Office was, Overall and each aspect, found at a high level. By sorting the arithmetic mean Descending is inspiration (X2), individual consideration (X4), in creating prestige (X1), and intellectual stimulation (X3)

2) Under the Bangkok Primary Education Service Area Office Overall, it is at a high level. by sorting the arithmetic mean Descending is The ability to develop students to have a positive attitude (Y2), the ability to solve problems in schools (Y4), the ability to develop students to have higher learning achievements (Y1), the ability to Adaptation and development to the environment (Y3)

3) Trunsfomational leadership integrated with kalyanamitta-dhamma principles of school administrators affecting the effectiveness of school under Bangkok primary educational service area office. In overall was statistical significance at 0.01 level. forecast equation in raw score format and forecast equation in standard score format. $Y_{tot} = .580 + .368 (X_4) + .161 (X_2) + .167 (X_1) + .158 (X_3)$ $Z_{Ytot} = .424 (Z_{X4}) + .171 (Z_{X2}) + .178 (Z_{X1}) + .178 (Z_{X3})$

Keywords: Ransformational Leadership, Principles of Friendship, Effectiveness of Educational Institutions.

ความเป็นมาของปัญหาการวิจัย

ปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่สังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ มีการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการทุกวิชาชีพจำเป็นต้องปรับตัวอย่างมาก จึงจะสามารถนำไปสู่ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าได้ การบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินการจึงจะทำให้ การศึกษาบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ และเนื่องจากวิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่ใช้ข้อมูลจากการวิจัยประกอบการตัดสินใจและใช้นวัตกรรม ทางการบริหารเป็นเครื่องมือในการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล จึงจะทำให้บรรลุความสำเร็จ ได้ สถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมในการสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสังคมให้เป็นบุคลากรที่มี คุณภาพซึ่งมีภารกิจที่สำคัญยิ่งในการดำเนินงานจัดการศึกษาให้เป็นไปตามความมุ่งหวังของประเทศชาติอันจะ นำพาไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและ ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษานั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถและทักษะในการบริหารสถานศึกษาเป็น สำคัญแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพราะอาจกล่าวได้ว่า สถานศึกษามีคุณภาพหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญยิ่ง ในสังคมไทยในยุคเปลี่ยนแปลง คุณภาพและประสิทธิผลของการศึกษาไทยจะสัมพันธ์และผันแปรไปตามผู้นำ ซึ่งในระดับสถานศึกษาผู้นำ คือ

ผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง (วรภัทร ภูเจริญ, 2547, หน้า 23) มาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ผู้บริหารขององค์กร เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร ปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดของผู้บริหารในการนำพาองค์กรให้อยู่รอดและเจริญก้าวหน้าก็คือ ภาวะผู้นำ องค์กรใดที่มีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดี มีความสามารถย่อมสามารถนำองค์กรสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใดมีผู้บริหารที่ด้อยคุณภาพ ย่อมทำลายขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะนำไปสู่ผลผลิตที่ต่ำและผลการดำเนินงานที่ล้มเหลว (ภารดี อันนันทาวี, 2551, หน้า 84)

การบริหารที่ดีต้องมีหลักธรรมเป็นพื้นฐาน การเลือกหลักธรรมมาปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายว่าการจะเป็นนักบริหารที่ดีและเก่งเราควรปฏิบัติตามหลักธรรมใดบ้าง เพื่อให้ตอบคำถามนี้เราต้องทราบก่อนว่านักบริหารที่ดีและเก่งทำหน้าที่อะไรบ้าง ซึ่งการบริหาร หมายถึง ศิลปะและการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ดังนั้นนักบริหารต้องมีหลักธรรมหรือนำธรรมะมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติจึงจะสามารถแก้ปัญหาที่นั่นได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น บุคลากรในองค์กรจะทำงานเป็นทีมได้ดียิ่งขึ้นจะต้องมีนักบริหารที่ดีคอย กำกับดูแลวางใจเป็นกลาง เทียงตรงไม่เอนเอียง (พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต), 2543 หน้า 2-6) ผู้บริหารควรมีคุณสมบัติพิเศษเฉพาะสำหรับการทำหน้าที่เป็นคุณสมบัติขั้นพื้นฐานที่เรียนกว่า กัลยาณมิตรธรรม 7 ประการ คือ 1) ปิโย (น่ารัก) 2) ครุ (น่าเคารพ) 3) ภาวนีโย (น่าเจริญ หรือ น่ายกย่อง) 4) วัตตา จ (รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ) 5) วจนักขโม (พร้อมรับฟังคำปรึกษา) 6) คัมภีรญจะ กะถัง กัตตา (แถลงเรื่องล้าลึกได้) 7) โน จัฏฐาเน นิโยชะเย (ไม่ชักนำในเรื่องเสื่อมเสีย) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2552, หน้า 632)

การรายงานผลการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่าในภาพรวมผลสัมฤทธิ์ในทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ วิชาวิทยาศาสตร์ ทักษะการเรียนรู้ด้านดิจิทัลเทคโนโลยี ทักษะการวางแผนเพื่อการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพตลอดจนสุขภาพที่ดีตามช่วงวัยและการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการดำเนินชีวิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยังไม่บรรลุเป้าหมาย และอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง (รายงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) ซึ่งการบริหารสถานศึกษานั้น ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งคือผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีหลักธรรมเป็นพื้นฐานในการบริหารจัดการสถานศึกษานั้นด้วย เนื่องจากหลักธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในตัวผู้นำ สร้างทัศนคติที่ดี สร้างแรงจูงใจ ความรักใคร่สามัคคีแก่บุคลากรให้ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยหลักธรรมสำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้เป็นอย่างดีไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การครองตน การครองคน การครองงาน คือ หลักธรรมกัลยาณมิตรธรรม 7 ประการ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ปิโย (น่ารัก) 2) ครุ (น่าเคารพ) 3) ภาวนีโย (น่าเจริญใจ หรือน่ายกย่อง) 4) วัตตา จ (รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ) 5)

วณัฏขโม (พร้อมรับฟังคำปรึกษา) 6) คัมภีร์ยูจะ กะถัง กัตตา (แถลงเรื่องล้าลึกได้) 7) โน จัฏฐาเน นิโยชะเย (ไม่ชักนำในเรื่องเสื่อมเสีย) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2552, หน้า 632)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้แก่สถานศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร รวมทั้งหมด 37 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้จากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 45) ได้จำนวนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 37 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลในแต่ละสถานศึกษา จำนวนละ 9 คน ดังนี้ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการ 1 คน 2) หัวหน้างาน 4 ฝ่าย (หัวหน้าวิชาการ หรือหัวหน้างานบุคคล หรือหัวหน้างานการเงินและงบประมาณ หรือหัวหน้างานบริหารทั่วไป) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน 8 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 333 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านพื้นที่ในการตอบแบบสอบถามการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร รวมทั้งหมด 37 โรงเรียน

ขอบเขตด้านตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรต้น (Independent Variables) ประกอบด้วยประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ตามทฤษฎีของแบส และ อวอลิโอ (Bass and Avolio. 1990, p. 120–123) คือ 1) ด้านการสร้างบารมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นให้เกิดเชาว์ปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยนำมาบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมพระพรหมคุณาภรณ์ ((ป.อ. ปยุตฺโต), 2552, หน้า 632) 7 ประการ ประกอบด้วย 1) ปิโย (น่ารัก) 2) กรุ (น่ายกย่อง) 3) ภาวนีโย (น่ายกย่อง หรือ น่ายกย่อง) 4) วัตถุ จ (รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ) 5) วจ

นักขโม (พร้อมรับฟังคำปรึกษา) 6) คัมภีร์ธรรมา จะถึง กัตตา (แถลงเรื่องล้าลึกได้) 7) โน จัฎฐาเน นิโยชะเย (ไม่ชักนำในเรื่องเสื่อมเสีย) ได้ดังนี้ 1) ด้านการสร้างบารมีเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_1) 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_2) 3) ด้านการกระตุ้นให้เกิดเชาว์ปัญญาเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม(X_3) 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม(X_4)

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วยประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ตามทฤษฎีของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991, p. 373 อ้างถึงใน ธนิต ทองอาจ, 2553, หน้า 9-10) ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางเรียนสูงขึ้น (Y_1) 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) 3) ด้านความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (Y_3) 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4)

วิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและระเบียบผู้วิจัยจึงได้กำหนดวิธีการและขั้นตอนในการวิจัย ออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนวางแผนดำเนินการวิจัย (Designing the research plan) เป็นการเตรียมโครงสร้างงานวิจัย การศึกษาปัญหา นิยามปัญหา ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ จากวารสาร ตำรา เอกสาร ข้อมูลสถิติ วิทยานิพนธ์ ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ขอคำแนะนำ คำปรึกษาและความเห็นชอบในการจัดทำโครงร่างวิจัย รับข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อจัดทำโครงร่างงานวิจัย และเสนอโครงร่างวิจัยเพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ให้ดำเนินการวิจัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนดำเนินงานตามแผน (Implementing the research plan) เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ ทดสอบคุณภาพเครื่องมือโดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความถูกต้องเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือเพื่อนำเสนอเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นตอนการเสนอผลงานวิจัย (Presenting of the results) เป็นการเขียนรายงานการวิจัย จากผลการดำเนินงานจริง และนำเสนอรายงานผลการวิจัยเป็นขั้นตอนของการจัดทำร่างผลการวิจัยเพื่อนำเสนอคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมเสนอแนะ จัดพิมพ์และส่งรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติจบการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูล และเพื่อให้ได้ข้อคำถามครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา และนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนด จึงได้สร้างข้อคำถามภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ลักษณะของคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 4 ด้าน ตามทฤษฎีของแบส และ อโวลิโอ (Bass and Avolio, 1990, p. 120–123) คือ 1) ด้านการสร้างบารมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นให้เกิดเชาว์ปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยนำมาบูรณาการกับหลักกัลยาณมิตรธรรมพระพรหมคุณาภรณ์ ((ป.อ. ปยุตโต), 2552, หน้า 632) 7 ประการ ประกอบด้วย 1) ปิโย (น่ารัก) 2) ครุ (น่าเคารพ) 3) ภาวนีโย (น่าเจริญใจ หรือ น่ายกย่อง) 4) วัตถุ จ (รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ) 5) วจนกขโม (พร้อมรับฟังคำปรึกษา) 6) คัมภีรญจะ กะถัง กัตตา (แถลงเรื่องล้าลึกได้) 7) โน จัฏฐาเน นิโยชะเย (ไม่ชักนำในเรื่องเสื่อมเสีย) ได้ดังนี้ 1) ด้านการสร้างบารมีเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม(X_1) 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_2) 3) ด้านการกระตุ้นให้เกิดเชาว์ปัญญาเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_3) 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_4)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 4 ด้าน ตามทฤษฎีของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991, p. 373 อ้างถึงใน ธนิต ทองอาจ, 2553, หน้า 9-10) ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางเรียนสูงขึ้น (Y_1) 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) 3) ด้านความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (Y_3) 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1971, p. 175–176, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556 , หน้า 121)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและได้ข้อมูลตามความจริง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในการเก็บข้อมูลจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 37 โรงเรียน

2. ผู้วิจัยดำเนินการทำแบบสอบถามจำนวน 333 ฉบับ ในรูปแบบ Google Form (แบบสอบถามออนไลน์) ส่งไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 37 โรงเรียน

3. ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเรียบร้อยสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มกลุ่มตัวอย่าง มีความสมบูรณ์ทุกฉบับ จำนวน 333 ฉบับ แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) โดยผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการ 1 คน 2) หัวหน้างาน 4 ฝ่าย (หัวหน้าวิชาการ หรือ หัวหน้างานบุคคล หรือหัวหน้างานการเงินและงบประมาณ หรือหัวหน้างานบริหารทั่วไป) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน 8 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 333 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลทุกขั้นตอนจากแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ โดยใช้เทคนิคทางสถิติทางคอมพิวเตอร์ประมวลผลข้อมูล ซึ่งได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นรหัสแทนค่าและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผล

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

1. ด้านการสร้างบารมีเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้มากที่สุด คือ ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับผู้บริหาร รองลงมา คือ การบริหารงานของผู้บริหารเป็นต้นแบบในการทำงานของผู้ร่วมงานและน้อยที่สุด คือ ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธาเมื่อได้ร่วมงานกับผู้บริหาร

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมหลักธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุด คือ ผู้บริหารไม่ชักนำผู้ร่วมงานไปในทางที่เสื่อมเสีย รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้คำแนะนำ พูดชี้แจงให้ผู้ร่วมงานเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง จนเกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

3. ด้านการกระตุ้นให้เกิดเชาว์ปัญญาเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุ

ปัญหาโดยการใช้เหตุผลมากกว่าความคิดเห็นส่วนตัว และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารพูดชี้แจง คอยแนะนำ ให้คำปรึกษาในขณะที่ผู้ร่วมงานทำงานจนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี

4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลเชิงบูรณาการหลักกลายณมิตรธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนในการพัฒนาจุดเด่น จุดด้อยของแต่ละบุคคล รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการเสริมแรงบวกให้กับผู้ร่วมงานเสมอ เช่น เลื่อนขั้นเงินเดือน ให้รางวัล มอบเกียรติบัตรเชิดชูเกียรติ ให้คำชมเชย เป็นต้น และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความตั้งใจ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ มากที่สุด คือ นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ รักการเรียนรู้ ศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้มากขึ้น เช่น ห้องสมุด ภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน อินเทอร์เน็ต พิพิธภัณฑ์ หอแห่งสมุดแห่งชาติ รองลงมา คือ นักเรียนทุกคนในสถานศึกษามีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ผ่านตามเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตร และน้อยที่สุด คือ นักเรียนมีผลงานเชิงประจักษ์ที่มีคุณภาพ เช่น มีผลงานสิ่งประดิษฐ์ ผลงานชนะการประกวดแข่งขันทางวิชาการ ผลงานชนะการประกวด งานศิลปหัตถกรรม ใบงานหรือแบบฝึกหัดที่เสร็จทันตามกำหนดในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้มากขึ้น

2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าจากมากไปน้อย ดังนี้ มากที่สุด คือ นักเรียนรู้สึกภาคภูมิใจในวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และเอกลักษณ์ของไทย รองลงมา คือ นักเรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ครู และบุคคลทั่วไป และน้อยที่สุด คือ นักเรียนมีเหตุผล และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

3. ด้านความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (Y_3) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ มากที่สุด คือ สถานศึกษามีการพัฒนาและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานในทุกๆ ด้านอย่างต่อเนื่องรองลงมา คือ สถานศึกษาให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนอย่างสม่ำเสมอ และน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่น

4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ มากที่สุด คือ ผู้บริหารทำระบบควบคุมภายในมาใช้ในการแก้ปัญหาต่างๆ ในสถานศึกษาได้ เช่น ด้านการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือพฤติกรรมของนักเรียน รองลงมา คือ สถานศึกษามีระบบดูแลช่วยเหลือ

นักเรียนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง และน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่นในการแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ผลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา มากที่สุด ด้านการสร้างบารมีเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม และ ด้านการกระตุ้นให้เกิดเขาว่าปัญญาเชิง บูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ตามวัตถุประสงค์ และคำถามในการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

อภิปรายผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคาเฉลี่ยที่แสดงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยการบูรณาการหลักธรรมเข้ามาใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกได้ว่าตนนั้นได้เพื่อนแท้ หรือมิตรแท้ ที่มีใช้ได้ผู้บริหารที่ใช้แต่อำนาจในการสั่งการเพียงอย่างเดียว ดังนั้นการที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำซึ่งถือเป็นส่วนประกอบหนึ่งที่เป็นหัวใจหลักของการบริหารที่จะทำให้อาจารย์ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ความสำคัญกับหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมายจนทำให้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ (นักเรียน) สอดคล้องกับ ทับทิม อติอนุวรรตน์ ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำเป็นที่ยอมรับ และอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการโน้มน้าวใจหรือชักนำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจด้วยความเต็มใจ ในการปฏิบัติงานจนบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (ทับทิม อติ

อนูวรรตน์, 2554, หน้า 12) สอดคล้องกับแนวคิดของภารตี อนันต์นาวิ (2551 : 77–78) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ ช่วยโน้มน้าวชักจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมิน การปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือ ผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎี เอ็กซ์ วาย ของแมคเกรเกอร์ (McGregor's : Y Theory) (แมคเกรเกอร์ (McGregor. 1960 : 59) ได้กล่าวว่า การทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือมนุษย์มีความต้องการพื้นฐานและแรงจูงใจผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดหมายโดยตั้งสมมติฐานไว้ 2 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎี X (Theory X) พื้นฐานของคน คือ ไม่ชอบทำงาน พื้นฐานคนขี้เกียจอยากได้เงินอยากสบายเพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการลงโทษมีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดทฤษฎี Y (Theory Y) เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบเต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์และมีศักยภาพในตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของบัวน้อย กันนิตา (2553 : บทคัดย่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมมีประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของจันธิดา ผ่านสอน (2553 : บทคัดย่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบริหารมี ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนประสิทธิผลของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรซึ่งถือเป็นหลักธรรม

เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ที่บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในพระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต) (2552, หน้า 632) ได้กล่าวไว้ว่า มิตร หมายถึงบุคคลที่ช่วยชี้แนะแนวทาง ชักจูง ตลอดจนแนะนำสั่งสอน ชักนำผู้อื่นให้ดำเนินชีวิตที่ดีงาม ประสพผลดีและมีความสุข เจริญก้าวหน้า พัฒนาในธรรม แม้จะเป็นบุคคลเสมอกันหรือเป็นมารดาบิดา ครู อาจารย์ตลอดทั้งพระสงฆ์จนถึงพระพุทธรูปเจ้าก็ล้วนว่าเป็นมิตร แต่เป็นมิตรใจดี หรือมิตรมีธรรมที่เรียกว่า กัลยาณมิตร แปลว่า มิตรดีงาม นอกจากนี้ ยังปรากฏความหมายของกัลยาณมิตรที่ท่านอธิบายไว้ในพุทธธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของพระอริย อธิปญฺโญ (2552, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า กัลยาณมิตร หมายถึงบุคคลที่มีความพร้อมทั้งคุณธรรมความดีงาม เป็นผู้ห่างไกลจากสิ่งอันเป็นข้าศึก ในการพัฒนาศักยภาพชีวิตและตั้งตนอยู่อย่างเหมาะสมแห่งการเคารพ รวมทั้งยังเป็นผู้สร้างสรรค์ประโยชน์สุขและคุณธรรมความดีงามต่าง ๆ ให้แก่บุคคลรอบข้างด้วยความเข้าใจจนเป็นแรงเหนี่ยวนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาไปสู่ประโยชน์และความสุขในระดับต่าง ๆ โดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทนตลอดจนถึงสิ่งแวดล้อมที่เกื้อกูลส่งเสริมการพัฒนาชีวิต สอดคล้องกับแนวคิดของประทีป พิชทองกลาง (2556) ได้กล่าวไว้ว่ากัลยาณมิตร หมายถึงบุคคลที่มีความพร้อมทั้งคุณธรรม ความดีงาม เป็นผู้ห่างไกลจากสิ่งอันเป็นข้าศึกในการพัฒนาศักยภาพชีวิต และตั้งตนอยู่อย่างเหมาะสมแห่งการเคารพ รวมทั้งยังเป็นผู้สร้างสรรค์ประโยชน์สุข และคุณธรรมความดีงามต่าง ๆ ให้แก่บุคคลรอบข้างด้วยความเข้าใจ จนเป็นแรงเหนี่ยวนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาไปสู่ประโยชน์ และความสุขในระดับต่าง ๆ โดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน ตลอดจนถึงสิ่งแวดล้อมที่เกื้อกูลส่งเสริมการพัฒนา ชีวิตก็เป็นดังกัลยาณมิตรด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาพิระพล ฐานจาโร (2557) ได้วิจัยเรื่อง หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม ด้านน่ายกย่อง อยู่ในระดับมากที่สุด, ด้านน่ารัก ด้านน่าเคารพ ด้านรู้จักพูดจาดีมีเหตุผลและมีหลักการ ด้านอดทนต่อถ้อยคำและล่วงเกิน ด้านสามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้งให้เข้าใจได้ อยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการลาและการออกจากราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการประกันคุณภาพบุคลากร ด้านวินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับมาก และหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม คือ หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร สามารถทำนายระดับการบริหารงานบุคลากร ได้ร้อยละ 64.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการสร้างแรงบันดาลใจเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม มีค่ามัธยฐานเลขคณิตสูงสุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ไม่ชักจูงไปในทางที่เกิดความเสื่อมเสียต่อวิชาชีพ

และองค์กร เป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุน และให้คำแนะนำ พุดชี้แจงให้ผู้ร่วมงานเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง จนเกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และยอมรับฟังความคิดเห็นผู้ร่วมงาน ให้คำปรึกษาอย่างมีเหตุผลและเปิดช่องทางในการแสดงความคิดเห็นในหลายช่องทางเพื่อลดการเผชิญหน้ากัน ด้วยการบูรณาการหลักหลัก กลายามิตรเข้ามาช่วยแก้ปัญหาให้ลุล่วงได้อย่างมีเหตุผล จึงส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และองค์กรทางการศึกษา สอดคล้องกับแนวความคิดของ Burns, J.M. (1978, P. 26-27) กล่าวว่า การที่ผู้นำทำให้ผู้ตามสามารถบรรลุ จุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึงค่านิยม แรงจูงใจ ความต้องการความจำเป็นและความคาดหวัง ทั้งของผู้นำและของผู้ตาม โดยภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน และสอดคล้องกับแนวความคิดของ Birasnav, M. (2014, P. 1624) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจเกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์ การกระตุ้นทางปัญญา กระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ งานวิจัยของจากรุวรรณ นุสา (2564) ได้วิจัยเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ 15 ตัวชี้วัด ได้แก่ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มี 3 ตัวชี้วัด (2) การสร้างแรงบันดาลใจ มี 3 ตัวชี้วัด (3) การกระตุ้นทางปัญญา มี 3 ตัวชี้วัด (4) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มี 3 ตัวชี้วัด (5) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม มี 3 ตัวชี้วัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา นาคมุสิก (2559) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานีเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นเขานปัญหา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับสูงที่สุด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้าน สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน ร้อยละ 97.10 โดยเรียงลำดับ คือ การกระตุ้นเขานปัญหา การสร้างแรงบันดาลใจ การมุ่ง ความสัมพันธ์เป็นรายคน และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

อภิปรายผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นการ

มุ่งเน้นความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นในการแสวงหาความรู้ รักการเรียนรู้ ศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้ ห้องสมุด ภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน อินเทอร์เน็ต พิพิธภัณฑ์ หอแห่งสมุดแห่งชาติ รวมไปถึงผลงานเชิงประจักษ์ที่มีคุณภาพ เช่น มีผลงานสิ่งประดิษฐ์ ผลงานชนะการประกวดแข่งขันทางวิชาการ ผลงานชนะการประกวดงานศิลปหัตถกรรม ใบงานหรือแบบฝึกหัดที่เสร็จทันตามกำหนด ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้มากขึ้นโดยเฉพาะทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา การมีประสิทธิผลของสถานศึกษาที่อยู่ในระดับมากนั้นก็เกี่ยวข้องกับความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก คือ นักเรียนมีเหตุผล และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความรับผิดชอบทั้งในด้านการเรียนและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมาเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ครู และบุคคลทั่วไป และตระหนักเห็นความสำคัญของการมีคุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ของสังคม และผู้เรียนมีความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น แลได้นำผลการประเมินในปีที่ผ่านมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ในด้านการระดมทุนและทรัพยากรจากชุมชนในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ให้เกิดบรรยากาศสะอาด ร่มรื่นเรียบร้อยและมีความปลอดภัยเข้ากับบริบทชุมชนและการพัฒนาจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับนักเรียนและชุมชนอย่างพอเพียง ทั้งด้านสุขภาพอนามัย ศิลปะ ดนตรี กีฬา นันทนาการและด้านวิชาการ จัดห้องเรียนพิเศษต่างๆ ให้มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยเข้ากับสภาพแวดล้อมในชุมชน ส่งเสริมการประกวดแข่งขัน การแสดง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวางแผนกลยุทธ์และบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล มีการพัฒนาระบบคุณภาพภายในสถานศึกษา และนำข้อมูลผลการประเมินมาใช้ในการตัดสินใจ ปรับปรุง แก้ไข พัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทำให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลและปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับแนวความคิดของฉันทาลวัลย์ สารสุข (2553, หน้า 35) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนา เพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม บุคลากร ผสมผสาน คงสภาพของโรงเรียนให้เกิดความพึงพอใจ และผลสำเร็จของการทำงานให้โรงเรียนเกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ สอดคล้องกับแนวคิดของทรงชัย คงเงิน (2553, หน้า 52) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่จะนำองค์กรไปสู่วัตถุประสงค์หรือให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ไม่เพียงพอแต่เรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพียงอย่างเดียว แต่หมายรวมถึงโรงเรียนที่มีความสามารถในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนา เพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม บุคลากร ผสมผสาน คงสภาพของโรงเรียนให้เป็นที่น่าพอใจ และผลสำเร็จของการ

ทำงานให้โรงเรียนเกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพโดยรวมทั้งระบบ ซึ่งสอดคล้องการแนวคิดของ ฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy and Furguson. 1985 : 117) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นการพิจารณาผลลัพธ์ของสถานศึกษาจากนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาพแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก และการสร้างความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา วรฤทธิ์ (2553 : บทคัดย่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1-3 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนรองลงมาคือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปรัชญา มะลิหวล (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลรองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี รองลงมางานวัดผลและประเมินผลและค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านงานแผนกวิชา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

จากการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม แสดงว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม มีความสำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารดูแล เอาใจใส่ ให้ความสนทนสนม เป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน และส่งเสริม สนับสนุน คอยช่วยเหลือเกี่ยวกับการงานต่างๆ พึงพาได้ทำให้เกิดความไว้วางใจ และให้คำแนะนำ ชี้แจงเกี่ยวกับงาน จนเกิดความเข้าใจและนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ อีกทั้งผู้บริหารยังมีการเสริมแรงบวกให้กับผู้ร่วมงานเสมอ ตัวอย่างเช่น เลื่อนขึ้นเงินเดือน ให้รางวัล มอบเกียรติบัตรเชิดชูเกียรติ ให้คำชมเชย เป็นต้น ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติภรณ์ อุ่ทรัพย์ และคณะ (2564) ได้วิจัยได้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัด ปทุมธานี สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ แลกเปลี่ยนวิธีการในการ แก้ปัญหา 2) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ควรมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรภายในโรงเรียน คอยให้ คำแนะนำปรึกษาความช่วยเหลือ ส่งเสริมบุคลากร 3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ศึกษาความต้องการของบุคลากรรายบุคคล 4) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีการสานสัมพันธ์ กับบุคลากร แลกเปลี่ยนความต้องการหรือปัญหาในการทำงาน 5) ด้านการมีลักษณะพิเศษ วิเคราะห์และประเมินความสามารถในการทำงานของบุคลากร หาข้อมูลเพื่อเรียนรู้เพิ่มเติม หรือวิธีการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น 6) ด้านการสร้างบารมี ควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีความยุติธรรม เป็นกัลยาณมิตร พุ่มเทในการทำงาน และสามารถโน้มน้าวและ 7) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ควรมี การสื่อสารให้รู้ว่อนาคตสถานศึกษาจะต้องดำเนินไปทิศทางใด และมีเป้าหมายหลักร่วมกัน รวมถึงเข้าใจถึงแนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรภัทร ประทุม (2559) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก 2. ระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานวิชาการ และแรงจูงใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงาน วิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของ ผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

ทั้ง 6 ตัวแปร ได้แก่ การพัฒนา หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้(X_5) การได้รับความยอมรับนับถือ(X_{14}) การพัฒนาระบบ ประกันคุณภาพภายใน (X_{10}) ความรับผิดชอบต่องาน (X_{17})การพัฒนาแหล่งเรียนรู้(X_{12}) และ การมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .82 ค่าความคลาดเคลื่อน เนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .26 และสามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ 67.7 เปอร์เซ็นต์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นให้เกิดเชาว์ปัญญาเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมหลักธรรม มีความสำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการกระตุ้นให้เกิดเชาว์ปัญญาเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมที่มีความสำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำปรึกษาในขณะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานจนงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสริมความเข้าใจ ให้เกิดความชัดเจนด้านการปฏิบัติงานของสถานศึกษายิ่งขึ้น และส่งเสริมความเข้าใจเชิงอารมณ์ ในขณะปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จ และความสุขในการทำงาน และควรส่งเสริมแนวความคิดเพื่อแก้ไข ปรับปรุง ของปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อคุณภาพผู้เรียน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ด้านการกระตุ้นให้เกิดเชาว์ปัญญาเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญด้านการกระตุ้นให้เกิดเชาว์ปัญญาเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยส่งเสริม สนับสนุนด้านความสามารถ ด้านการรู้จักและมีแรงจูงใจในตนเอง รู้จักและเข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยมีการเรียงลำดับขั้นตอนในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม และนอกจากการกระตุ้นให้เกิดเชาว์ปัญญาและยังต้องมีองค์ประกอบอื่นเพิ่มเติมด้วย เช่น ความมุ่งมั่นพยายาม มีความอดทน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีคุณธรรม และมีสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมการกระตุ้นให้เกิดเชาว์ปัญญาอย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาให้เกิดการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสามารถในการปรับตัวและ พัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญด้าน

ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมโดยส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่น และสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้มีการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานในทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง และควรเปิดโอกาสให้ชุมชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาสูงสุด

จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก เข้าสมการ ที่มีความสำคัญคือ ด้านการสร้างบารมีเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ด้านการกระตุ้นให้เกิดเชาว์ปัญญาเชิง บูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมหลักธรรม และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม จากผลการวิจัยทำให้ทราบถึงควมมีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

1. ควรส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ควรเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
3. ควรเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงถึงการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่เหมาะสม ที่ส่งเสริม และสนับสนุนประสิทธิผลของ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
3. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เหมาะสม ที่สามารถสร้างประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยศึกษาในรูปแบบกรณีศึกษา

บรรณานุกรม

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2551). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 14 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา นาคมุสิก และคณะ (2559). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3** วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 3(1) , 167-184. สืบค้น 27 พฤศจิกายน 2564 เข้าถึงได้จาก <http://ir.sru.ac.th/handle/123456789/157>.
- จารุวรรณ นุสา และคณะ (2564: บทความย่อ). **องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2** วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา คณะสหวิทยาการ มหาลัยขอนแก่น
- ทรงชัย คงเงิน. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทับทิม อติอนุวรรตน์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พระมหาไพรีพล ฐานจาโร (นาคะจักรวาล) (2557). **หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ (ศษ.ม) สาขาการบริหารการศึกษา-มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- Birasnav, M., (2014). **Knowledge Management and Organizational Performance in the Service Industry: The Role of Transformational Leadership Beyond the Effects of Transactional Leadership**. Journal of Business Research
- Burns, J. M. (1978). **Leadership**. New York: Harper and Row.

การใช้หลักภาวนา 4 ของประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

An Application of 4 Principles of Bhàvanà of people

in Nong Khaem Distric Bangkok

ณัฐวุฒิ กลิ่นกระปี่*

พระมหาบุญศรี ญาณวุฒโธ, ผศ.ดร.**

วันรับ 19 / เมษายน / 2566

ตรวจสอบ 27 / เมษายน / 2566

ตอบรับ 5 / พฤษภาคม / 2566

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพการใช้หลักภาวนา 4 ของประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบการใช้หลักภาวนา 4 ของประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกัน 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการใช้หลักภาวนา 4 ของประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำนวน 376 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมี 2 ประเภท ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติเชิงอนุมาน คือ การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test or One-Way ANOVA) โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ส่วนข้อเสนอแนะใช้ในการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1) ประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานครมีการใช้หลักภาวนา 4 โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกออกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ด้านศีลภาวนา 2) ด้านกายภาวนา 3) ด้านจิตตภาวนา และ 4) ด้านปัญญาภาวนา ตามลำดับ

*ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

E-mail: Nattawut.wata@gmail.com, โทร. 081-655-0347

**อาจารย์ที่ปรึกษา, อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

E-mail: pboonsri2000@yahoo.com

2) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อาชีพต่างกัน มีการใช้หลักภavana 4 ของประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน แต่ที่มีอายุ รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษาต่างกัน มีการใช้หลักภavana 4 ของประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffe (Post Hoc) พบว่า อายุระหว่าง 18-30 ปี มีการใช้หลักภavana 4 แตกต่างกับอายุระหว่าง 31-45 ปี อายุระหว่าง 31-45 ปี มีการใช้หลักภavana 4 แตกต่างกับอายุระหว่าง 46-60 ปี และอายุ 60 ปีขึ้นไป รายได้ต่อเดือนระหว่าง 8,001-15,000 บาท มีการใช้หลักภavana 4 แตกต่างกับรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-50,000 บาท รายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-30,000 บาท มีการใช้หลักภavana 4 แตกต่างกับรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-50,000 บาท รายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-50,000 บาท มีการใช้หลักภavana 4 แตกต่างกับรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป และระดับการศึกษาประถมศึกษา และมัธยมศึกษา มีการใช้หลักภavana 4 แตกต่างกับระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมการใช้หลักภavana 4 ของประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะดังนี้ 1) ด้านกายภavana อยู่ร่วมกับสิ่งแวดล้อมอย่างรู้จักคุณค่า ปรับตนเองกับสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล ดูแลรักษาสุขภาพของตนให้ดี 2) ด้านศีลภavana ฝึกฝนตนเองและปฏิบัติตามระเบียบวินัย รักษากาย วาจา ให้เรียบร้อยเพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน 3) ด้านจิตตภavana ฝึกฝนให้ตนมีจิตใจที่อิสระเบิกบานผ่องใส รู้จักการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเมตตา กรุณา และ 4) ด้านปัญญาภavana ใช้เหตุและผลในการพิจารณาแก้ไขปัญหา สามารถเข้าใจสิ่งทั้งหลายได้อย่างถูกต้อง และแก้ไขได้ด้วยสติปัญญา มองเห็นสิ่งทั้งหลายเกิดขึ้นตามความเป็นจริง

คำสำคัญ : หลักภavana 4, ประชาชน

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the condition of using the bhavana principles of people in Nong Khaem District Bangkok, 2) to compare the use of the bhavana Principles of people in Nong Khaem District Bangkok with different sex, age, education level, occupation and income and 3) to analyze suggestions obtained regarding the promoting the use of the bhavana Principles of the people of Nong Khaem District Bangkok. A sample of 376 people in Nong Khaem District Bangkok was drawn randomly from all of the people in Nong Khaem District Bangkok. The sample size (n = 380) was determined using Krejcie and Morgan's (1970) table of sample sizes, specifying a 5% margin of error. The experimental data was collected by questionnaire and summarized with descriptive statistics, such as frequency,

percentage, mean and standard deviation, and compared groups by using independent-sample t-tests, F-tests and one-way analysis of variance (ANOVA). All of the data was analyzed by statistics software.

The results of the study were found that:

1) The condition of using the bhavana Principles of people in Nong Khaem District Bangkok was at high level in 4 Principles of Bhàvanà of people aspects. When considering by each aspect, the mean was different and could be ranged from maximum to minimum as follows: 1) spiritual praying 2) Physically praying, 3) mind praying, and 4) wisdom praying respectively.

2) In comparative studies, there were no statistically significant difference between people in Nong Khaem District Bangkok with different gender and occupation, There are using the 4 Principles of Bhàvanà as a whole, but with different age, monthly income and education levels the 4 Principles of Bhàvanà is used by the people in Nong Khaem District Bangkok The difference was statistically significant at the .05 level. The mean difference was analyzed by pairs. With the method of Scheffe (Post Hoc). It was found that between the ages of 18-30 years, the use of the 4 Principles of Bhàvanà was different from the age between 31-45 years, the age between 31-45 years, the use of the 4 meditation principles was different from the age between 46-60 years and the age of 60 years and over. Monthly income between 8,001-15,000 baht. There are the 4 Principles of Bhàvanà that differ from monthly income between 30,001- 50,000 baht monthly income between 15,001- 30,000 baht. There are 4 principles of prayer that differ from monthly income between 30,001- 50,000 baht monthly income between 30,001-50,000 baht, using the 4 prayer principles, different from the monthly income of 50,000 baht or more and the level of primary education and secondary There are 4 principles of prayer that are used differently from the bachelor's degree level. and postgraduate education level.

3) The suggestions obtained were as follows: 1) Physically praying, coexisting with the environment, knowing the values Balancing oneself and the environment Take good care of their health, 2) spiritual praying, self-training and discipline, keeping body and speech in order for a happy coexistence in society, not make others suffer, 3) mind praying, train yourself to have a mind that is free, cheerful and bright, knowing generosity, kindness, compassion and

4) wisdom praying, use cause and effect to consider problem solving, understanding everything correctly and resolved with intelligence, see things happening as they really.

Keyword : Bhavana Principles, People

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คนเราทุกคนย่อมมีความประสงค์ที่จะประสบความสำเร็จด้วยกันทั้งนั้น แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมทุกวันนี้มากมาย เพราะขาดความเข้าใจ ขาดความรู้ ขาดหลักธรรมคำสอน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ในทางที่ถูกต้อง ขาดการเข้าใจชีวิต ความเพียงพอ การบริหารตนเองก่อนที่จะบริหารคนอื่น การสร้างความสัมพันธ์ต่อบุคคลรอบข้าง การทำความดีแบบเสมอต้นเสมอปลาย และอื่น ๆ ทำให้เกิดความสูญเสียทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และผลกระทบต่อส่วนรวม เนื่องจากประชาชนขาดหลักธรรมในการดำเนินชีวิตซึ่งเป็นปัญหาสำคัญ เช่น ปัญหายาเสพติด ซึ่งปัจจุบันปัญหายาเสพติดมีความรุนแรงเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ มีวิธีการใหม่ ๆ ในการจำหน่าย มีขบวนการที่ใหญ่ขึ้นและซับซ้อน จึงทำให้การปราบปรามได้ยากขึ้น เป็นเหตุให้นำความเสียหายมาสู่สังคมส่วนรวม ปัญหาความยากจน ทำให้เกิดความเลื่อมล้ำทางสังคม ควรต้องมีการปรับโครงสร้างรายได้ และเศรษฐกิจให้สอดคล้องกัน เพื่อลดปัญหาความเลื่อมล้ำ และความเป็นอยู่ของประชาชน ซึ่งจะสามารถลดปัญหาอาชญากรรมได้ด้วย ปัญหาคอร์รัปชัน ซึ่งปัญหาคอร์รัปชัน เป็นการกระทำทุจริตโดยใช้ตำแหน่งหน้าที่ทางการทำงานเพื่อผลประโยชน์ของตน โดยไม่นึกถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง นำมาซึ่งความเสียหายโดยส่วนรวม ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก (เจริญ สุวฑฺฒโน) ได้พระนิพนธ์หลักคำสอน “เมื่อใดมีความคิดว่าเราทำดีไม่ได้ดี หรือเขาทำดีไม่ได้ดี ก็ให้พึงรู้ว่าเมื่อนั้นกำลังหลงคิดผิดจากความจริง กำลังเข้าใจผิดจากความจริง ทำดีต้องได้ดีเสมอ ไม่มียกเว้นด้วยเหตุผลใดทั้งสิ้น” (สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก (เจริญ สุวฑฺฒโน), *ชีวิตนี้ น้อยนัก*, (กรุงเทพมหานคร : อูษาการพิมพ์, 2553), หน้า 8.) สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต) กล่าวว่า “ภาวนามัย บุญที่สำเร็จด้วยการเจริญภาวนา ความดีที่ทำด้วยการฝึกอบรม จิตใจให้สุขสงบมีคุณธรรม เช่น เมตตา กรุณา (จิตตภาวนา) และฝึกอบรมเจริญปัญญาให้รู้เท่าทันเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง (ปัญญาภาวนา)” (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต), *พจนานุกรมพุทธศาสนา ฉบับประมวลศัพท์*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ผลิธัมม์ ในเครือ บริษัท สำนักพิมพ์เพ็ทแอนด์โฮม จำกัด, 2561), หน้า 314.) เพื่อที่จะมีการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้นควรมีสิ่งยึดเหนี่ยว เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตให้มีคุณค่า และมีหลักการที่ดี โดยเฉพาะหลักธรรม หลักภาวนา 4 ซึ่งประกอบด้วย “1) กายภาวนา การพัฒนาเบญจทวารกาย อันเป็นด้านผัสสทวาร คืออินทรี 5 ให้รับรู้รู้ฟังเป็นต้นอย่างมีสติได้ปัญญา ให้ติดต่อสัมพันธ์กับโลกคือสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูลและก่อกุศล 2) สีสภาวนา การพัฒนาด้านกรรมทวารคือการใช้กายวาจาในการอยู่ร่วมโลก ร่วมสังคม โดยประพฤติปฏิบัติมีพฤติกรรมกระทำการอันไม่เบียดเบียน แต่สร้างสรรค์เกื้อกูล 3) จิตตภาวนา การพัฒนาจิตใจให้งอกงามด้วยคุณธรรม มีความเข้มแข็งมั่นคง เบิกบาน ผ่องใส สงบสุข พร้อมด้วยความเพียร สติ และสมาธิ 4) ปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา ให้รู้เข้าใจมองเห็นสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง

เท่าทันสภาวะและเหตุปัจจัย รู้จักคิดรู้จักใช้ปัญญาแก้ไขปัญหา จัดทำดำเนินการทั้งหลายให้เกิดผลดี โดยข้างในมีจิตใจเป็นอิสระเสรี พ้นจากอำนาจของกิเลสและความทุกข์” (เรื่องเดียวกัน, หน้า 313.) ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยได้มองเห็นสาเหตุสำคัญ เนื่องจากในปัจจุบัน สังคมมีปัญหามากมายในการดำเนินชีวิต เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง ผู้วิจัยจึงได้นำมโนทัศน์หลักภาวนา 4 นี้มาเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นแนวทาง ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ควรใช้เป็นหลักธรรมในการดำเนินชีวิตเพื่อพัฒนาตนเอง และสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการใช้หลักภาวนา 4 ของประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้หลักภาวนา 4 ของประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกัน
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการใช้หลักภาวนา 4 ของประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การใช้หลักภาวนา 4 ของประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำนวน 156,023 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำนวน 376 คน คิดเป็น 0.22%
3. ประชากรที่สัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้นำชุมชน จำนวน 5 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ คือ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา และรายได้ ลักษณะของคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 การส่งเสริมการใช้หลักภาวนา 4 ของประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ

- 1) ด้านกายภาวนา (การเจริญกาย, พัฒนากาย, การฝึกอบรมกาย)
- 2) สีสภาวนา (การเจริญศีล, พัฒนาความประพฤติ, การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย)
- 3) จิตภาวนา (การเจริญจิต, พัฒนาจิต, การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญองกาม ด้วยคุณธรรมทั้งหลาย)

4) ปัญญาภาวนา (การเจริญปัญญา, พัฒนาปัญญา, การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง) โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดลิเคิร์ท (Likert)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมการใช้หลักภาวนา 4 ของประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ด้วยการกรอกข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงเท่าที่สามารถเปิดเผยได้

ตอนที่ 2 การส่งเสริมการใช้หลักภาวนา 4 ของประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบตามจำนวนที่กำหนดไว้
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลคืนด้วยตนเอง
3. เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว จำนวน 376 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จึงตรวจสอบความสมบูรณ์และจัดลำดับข้อมูล

4. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

5. นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายลักษณะสถานภาพของการส่งเสริมการใช้หลักภาวนา 4 ของประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

2. วิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักการส่งเสริมการใช้หลักภาวนา 4 ของประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

3. ทดสอบสมมติฐานของการวิจัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับการส่งเสริมการใช้หลักภาวนา 4 ของประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ในด้านต่าง ๆ กับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้าน เพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนด้านอายุ การศึกษา และ รายได้ต่อเดือน ใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการส่งเสริมการใช้หลักภาวนา 4 ของประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 56.40 เพศหญิง จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 43.60 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-45 ปี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 48.10 อายุระหว่าง 18-30 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 อายุระหว่าง 46 - 60 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 18.40 อายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ รับจ้าง/เกษตรกร จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 45.20 อาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 อาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70 อาชีพอื่น ๆ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-50,000 บาท จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-30,000 บาท จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 34.80 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 8,001-15,000 บาท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 รายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10 ระดับประถมศึกษา จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30

ผลการศึกษาวิเคราะห์การส่งเสริมการใช้หลักภาวะ 4 ของประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์การส่งเสริมการใช้หลักภาวะ 4 ของประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า ประชาชนที่ตอบแบบสอบถามมีการส่งเสริมการใช้หลักภาวะ 4 ของประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร รวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา ด้านปัญญาภาวนา มีการส่งเสริมการใช้อยู่ในระดับมากจำแนกในแต่ละด้านได้ดังต่อไปนี้

1) ด้านกายภาวนา มีการส่งเสริมการใช้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การดูแลสุขภาพสุขภาพของตนให้ดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การอยู่ร่วมกับสิ่งแวดล้อมอย่างรู้จักคุณค่า

2) ด้านศีลภาวนา มีการส่งเสริมการใช้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.29 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การฝึกฝนตนเอง และปฏิบัติตามระเบียบวินัย เพื่อให้เกิดความสุจริตทางกาย ทางวาจา และทางใจ

3) ด้านจิตตภาวนา มีการส่งเสริมการใช้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การฝึกฝนอบรมให้รู้จักการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนาจิตใจให้งอกงามด้วยคุณธรรม

4) ด้านปัญญาภวณา มีการส่งเสริมการใช้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ใช้เหตุและผลในการพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หมั่นแสวงหาและการพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานการวิจัย เปรียบเทียบการส่งเสริมการใช้หลักภวณา 4 ของประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ อาชีพ รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ และอาชีพที่แตกต่างกันมีการใช้หลักภวณา 4 ของประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ที่มีอายุ รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษาต่างกัน มีการใช้หลักภวณา 4 ของประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffe (Post Hoc) พบว่า อายุระหว่าง 18-30 ปี มีการใช้หลักภวณา 4 แตกต่างกับอายุระหว่าง 31-45 ปี อายุระหว่าง 31-45 ปี มีการใช้หลักภวณา 4 แตกต่างกับอายุระหว่าง 46-60 ปี และอายุ 60 ปีขึ้นไป รายได้ต่อเดือนระหว่าง 8,001-15,000 บาท มีการใช้หลักภวณา 4 แตกต่างกับรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-50,000 บาท รายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-30,000 บาท มีการใช้หลักภวณา 4 แตกต่างกับรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-50,000 บาท รายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-50,000 บาท มีการใช้หลักภวณา 4 แตกต่างกับรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป และระดับการศึกษาประถมศึกษา และมัธยมศึกษา มีการใช้หลักภวณา 4 แตกต่างกับระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิเคราะห์การส่งเสริมการใช้หลักภวณา 4 ของประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์การส่งเสริมการใช้หลักภวณา 4 ของประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า ประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถามมีการส่งเสริมการใช้หลักภวณา 4 ของประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร รวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ก็อธิบายได้ว่า ประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของหลักภวณา 4 ทำให้ประจักษ์เห็นว่าการส่งเสริมการใช้หลักภวณา 4 ในการพัฒนาทางกาย การพัฒนาทางศีล การพัฒนาทางจิตใจ และการพัฒนาทางสติปัญญาอย่างเป็นระบบ ทำให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ พชรินทร์ แจ่มจิม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภวณา 4 ในเขตอำเภอดำรงวิทยะโก จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครู มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ตามหลักภวณา 4 ในเขตอำเภอดำรงวิทยะโก จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พลอาสาสมัคร อนุกุล บุญรักษา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภวณา

4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31” พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ 4 ทั้ง 4 ด้าน คือด้าน กายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านศีลภาวนาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านจิตตภาวนา และกายภาวนา อยู่ในระดับปานกลาง และด้านปัญญาภาวนา อยู่ในระดับน้อยสุด การเปรียบเทียบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ 4 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 5 ด้าน คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ แตกต่างกัน มีระดับความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 แนวทางการประยุกต์ใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ 4 รวมทุกด้าน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 มีการพัฒนาอยู่ในระดับดี มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ และยังสอดคล้องกับ พระพุทธรูปยืน บัญเรื่อง ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา” ผลการศึกษาพบว่า มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามากมายที่สามารถนำมาปรับใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันได้ เช่น หลักทศพิธราชธรรม สัมปราชัยกัตตสังวัตตนิทธรรม อิทธิบาท มรรค สังโยชน์ หรือรวมเรียกว่า ไตรสิกขา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิผล ซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาหลัก ๆ อยู่เพียง 4 อย่างคือ การพัฒนากาย การพัฒนาศีล การพัฒนาจิต และการพัฒนาปัญญา เป็นต้น

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

1) จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีการใช้หลักภาวะ 4 ในการดำเนินชีวิต ของประชาชน เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ประชาชน เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีการใช้หลักภาวะ 4 ในการดำเนินชีวิตไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ในปัจจุบันนี้ทัศนคติหรือเจตคติของทั้งเพศชายและหญิงมีความเสมอภาคเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นการศึกษา การทำงาน การรับผิดชอบ คือ สิทธิมนุษยชนของชายและหญิงมีความเท่าเทียมกันทั้งทางด้านสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรม และความเสมอภาค ดังนั้นปัจจัยส่วนบุคคลเรื่องเพศ จึงไม่มีส่วนสำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพลอาสาสมัคร อนุกุล บุญรักษา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31” พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ 4 ทั้ง 4 ด้าน คือด้าน กายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านศีลภาวนาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านจิตตภาวนา และกายภาวนา อยู่ในระดับปานกลาง และด้านปัญญาภาวนา อยู่ในระดับน้อยสุด การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ 4 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 5 ด้าน คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ แตกต่างกัน มีระดับความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 แนวทางการประยุกต์ใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ 4 รวมทุกด้าน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ 4 ของ

กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 มีการพัฒนาอยู่ในระดับดี มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ สอดคล้องกับ พระชัยณรงค์ วิถีโต (รื่องมะรุต) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์หลักศีล 5 เพื่อพัฒนา พฤติกรรมของบุคคลในสังคม” ผลการวิจัยพบว่า ศีล 5 เป็นหลักมนุษยธรรม เป็นข้อปฏิบัติให้ถึงความเป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ คือ การไม่ฆ่าสัตว์ การไม่ลักทรัพย์ การไม่ประพฤติดนินทา การไม่พูดเท็จ และการไม่ดื่ม สุราเมรัย ศีล เป็นที่ตั้งแห่งกุศลธรรมเป็นลักษณะ ที่ความปกติทางกาย วาจาเป็นที่ยึดมั่นดีในการดำเนินชีวิต หลักศีล 5 ประยุกต์ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ดี คือ การนำหลักศีลไปประพฤติปฏิบัติพัฒนาพฤติกรรมของ บุคคลในสังคมที่ประพฤติผิดในศีล ให้ประพฤติชอบ ทางกาย วาจา และใจ โดยอาศัยองค์ธรรมในศีล 5 ประการ เป็นเครื่องเตือนพฤติกรรมที่ไม่ดี ที่เกิดขึ้นมาทางกาย วาจา และใจ เพื่อให้ลด ละ เลิก เว้น พฤติกรรมที่ไม่ดี เป็นพื้นฐานให้เกิดคุณธรรมต่าง ๆ คือ ความมีเมตตา กรุณา มีหิริ โอตตัปปะ ความซื่อสัตย์ สุจริตให้ดำเนินชีวิตให้ถูกต้อง ตามแนวทางพระพุทธศาสนา

2) จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีการใช้หลักภาวนา 4 ในการดำเนินชีวิต ของประชาชน เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ประชาชน เขตหนองแขม กรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักสันโดษในชีวิตประจำวันไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัย จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ประชาชนส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงาน ซึ่งต่างก็ใช้เหตุผลทั้ง กับเรื่องงานและการดำเนินชีวิต การรู้จักคิดอย่างมีเหตุผล ซึ่งในวัยทำงานนี้จะเริ่มมีความรับผิดชอบ และ พร้อมจะรับภาระต่าง ๆ จึงสอดคล้องกับ พชรินทร์ แจ่มอิม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูตามหลักภาวนา 4 ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครู มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ตามหลักภาวนา 4 ในเขต อำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูตามหลักภาวนา 4 ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับ การศึกษา อายุราชการ และขนาดโรงเรียน ก็พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ก็พบว่าไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับ จำสับโทอัคร นันท์ เจริญกิจจารัตน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวนา 4 ของกองพันทหาร ช่างที่ 4 จังหวัดนครสวรรค์” ผลการศึกษาพบว่า 1.ข้าราชการของกองพันทหารช่างที่ 4 จังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองพันทหารช่างที่ 4 จังหวัดนครสวรรค์ ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า ข้าราชการของกองพันทหารช่างที่ 4 จังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวนา 4 ของกองพันทหารช่างที่ 4 จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับ มากที่สุดทุกด้าน 2.เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการกองพันทหาร ช่างที่ 4 จังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวนา 4 ของกองพันทหาร ช่างที่ 4 จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา อายุราชการ ชั้นยศ และ รายได้ต่อเดือน โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกตัวแปร จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

3) จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีการใช้หลักภาวะนา 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชน เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ประชาชน เขตหนองแขม กรุงเทพมหานครที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีการใช้หลักภาวะนา 4 ในการดำเนินชีวิตไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ก็สรุปได้ว่า ประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร มีการประกอบอาชีพที่หลากหลาย แต่ด้วยการดำเนินชีวิตในสังคมเมือง ทำให้ทุกคนต้องใช้เวลาในชีวิตประจำวันที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ พระพุทธรูปนันทน์ บุญเรือง ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา” ผลการศึกษาพบว่า มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามากมายที่สามารถนำมาปรับใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันได้ เช่น หลักทิวฐธัมมิกัตถสังวัตตนิคธธม สัมปรายิกัตถสังวัตตนิคธธม อิทธบาท มรรค สังโยชน หรือรวมเรียกว่า ไตรสิกขา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิผล ซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาหลัก ๆ อยู่เพียง 4 อย่างคือ การพัฒนากาย การพัฒนาศีล การพัฒนาจิต และการพัฒนาปัญญา

4) จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ประชาชนมีรายได้ต่างกัน มีการใช้หลักภาวะนา 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชน เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ประชาชน เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน การใช้หลักภาวะนา 4 ในการดำเนินชีวิตไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ก็สรุปได้ว่า การประพฤติตามหลักภาวะนา 4 เป็นการปฏิบัติตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เป็นกระบวนการนำหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินงานและปฏิบัติในชีวิตจริง ทั้งด้านร่างกาย สังคม จิตใจ และปัญญา ซึ่งจัดได้ว่าเป็นการทำหน้าที่ของชาวพุทธที่ต้องทำตามหน้าที่เพื่อให้ได้รับความสุข และความเจริญในชีวิต สอดคล้องกับ จำสิปโธอัครนันทน์ เจริญกิจจารัตน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะนา 4 ของกองพันทหารช่างที่ 4 จังหวัดนครสวรรค์” ผลการศึกษาพบว่า 1.ข้าราชการของกองพันทหารช่างที่ 4 จังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 ของกองพันทหารช่างที่ 4 จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า ข้าราชการของกองพันทหารช่างที่ 4 จังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะนา 4 ของกองพันทหารช่างที่ 4 จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับ มากที่สุดทุกด้าน 2.เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการกองพันทหารช่างที่ 4 จังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะนา 4 ของกองพันทหารช่างที่ 4 จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา อายุราชการ ชั้นยศ และรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกตัวแปร จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับ พลอาสาสมัคร อนุกุล บุญรักษา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31” พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะนา 4 ทั้ง 4 ด้าน คือด้าน กายภาวะนา ด้านศีลภาวะนา ด้านจิตตภาวะนา และด้านปัญญาภาวะนา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านศีลภาวะนาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านจิตตภาวะนา และกายภาวะนา อยู่ในระดับปานกลาง และด้านปัญญาภาวะนา อยู่ในระดับน้อยสุด การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตามหลักภาวนา 4 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 5 ด้าน คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ แตกต่างกัน มีระดับความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักภาวนา 4 ของประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักภาวนา 4 ของประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า ประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ตอบคำถามปลายเปิด มีจำนวน 124 คน จาก 376 คน ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักภาวนา 4 ของประชาชนเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยแยกเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 1) จากผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ด้านกายภาวนา พบว่า ข้อที่มีค่าความถี่สูงสุด คือ อยู่ร่วมกับสิ่งแวดล้อมอย่างรู้จักคุณค่า
- 2) จากผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ด้านศีลภาวนา พบว่า ข้อที่มีค่าความถี่สูงสุด คือ ฝึกฝนตนเอง และปฏิบัติตามระเบียบวินัย
- 3) จากผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ด้านจิตตภาวนา พบว่า ข้อที่มีค่าความถี่สูงสุด คือ ฝึกฝนให้ตนมีจิตใจที่อิสระเบิกบานผ่องใส
- 4) จากผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ด้านปัญญาภาวนา พบว่า ข้อที่มีค่าความถี่สูงสุด คือ ใช้เหตุผลและผลในการพิจารณาแก้ไขปัญหา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) นโยบายของกรุงเทพมหานคร ภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง ควรมีกิจกรรมให้ความรู้ในด้านสิ่งแวดล้อม กฎหมายมีการบังคับใช้อย่างจริงจัง ชุมชนควรมีสวนย์ส่งเสริมสุขภาพเพื่อให้ประชาชนในชุมชนได้ใช้ประโยชน์
- 2) ภาครัฐ ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ในด้านกฎหมาย มีแผนการจัดกิจกรรมร่วมกันพัฒนาชุมชน เพื่อเพิ่มความสัมพันธที่ดีของสมาชิกในชุมชน
- 3) ชุมชนควรมีสวนย์รวมความรู้หรือแหล่งข่าวสารต่าง ๆ เช่น ห้องสมุดชุมชน ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามหลักภาวนา ด้านปัญญาภาวนา เพื่อให้เกิดการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

- 1) ควรศึกษาเรื่อง การประยุกต์หลักภาวนาในการดำเนินชีวิตประจำวัน ด้านปัญญาภาวนา ในนักเรียนระดับมัธยมศึกษา
- 2) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อการประยุกต์ใช้หลักภาวนาในชีวิตประจำวัน

บรรณานุกรม

- มหามกุฏราชวิทยาลัยมูลนิธิ. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหามกุฏราชวิทยาลัย พิมพ์เนื่องใน วโรกาสครบ 200 ปี แห่งราชวงศ์จักรี กรุงรัตนโกสินทร์ พุทธศักราช 2525. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2552.
- สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก (เจริญ สุวฑฺฒโน). ชีวิตนี้น้อยนัก. กรุงเทพมหานคร : อูษาการพิมพ์, 2553.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พลีธมม์ ในเครือ บริษัท สำนักพิมพ์เพ็ทแอนด์โฮม จำกัด, 2561.
- จำสืบทอัครนันท์ เจริญกิจจารัตน์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวนา 4 ของกองพันทหารช่างที่ 4 จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์พุทธศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2556.
- พระชัยณรงค์ วิฑิต (ร้องมะรุต). การประยุกต์หลักศีล 5 เพื่อพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลในสังคม. วิทยานิพนธ์พุทธศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2555.
- พระพุทธินันท์ บุญเรือง. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2551.
- พลอาสาสมัคร อนุกุล บุญรักษา. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31. วิทยานิพนธ์พุทธศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2554.
- พัชรินทร์ แจ้งอิม. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ธรรมหลักภาวนา 4 ในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์พุทธศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2556.

**การบริหารมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม**
**THE MANAGEMENT OF EARLY CHILDHOOD DEVELOPMENT CENTER STANDARDS
AFFECTING THE ORGANIZATIONAL CLIMATE UNDER THE LOCAL GOVERNMENT
ORGANIZATION IN NAKHON PATHOM PROVINCE**

สุนิษา ภัคศิ์โชติสวัสดิ์*
พระมหาธีรราชวิทยาลัย ฐิติปัญญา, ดร.**
วันรับ 19 / เมษายน / 2566
ตรวจสอบ 27 / เมษายน / 2566
ตอบรับ 5 / พฤษภาคม / 2566

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม 2) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม และ 3) เพื่อศึกษาการบริหารมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้เป็น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม จำนวน 114 แห่ง จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 342 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. บรรยากาศองค์กร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. การบริหารมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย, บรรยากาศองค์กร, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

* นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย E-mail: nittaphackdi@gmail.com

** อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
E-mail : rongsamathi@gmail.com

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the management of early childhood development center standards under the local government organization in the province of Nakhon Pathom 2) to study the organizational climate under the local government organization in the province of Nakhon Pathom and, 3) to study the management of early childhood development center standards affecting the organizational climate under the local government organization in the province of Nakhon Pathom. Sample group in this research is child development center under the local government organization in Nakhon Pathom province, 114 places, total of 342 informants. The instrument used in this study was questionnaires. The data was analyzed using package program. The statistics used in data analyzing were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, hypothesis test used the analysis stepwise multiple regression analysis. 1) The management of early childhood development center standards under the local government organization in the province of Nakhon Pathom in overall was at a high level. 2) The organizational climate under the local government organization in the province of Nakhon Pathom in overall was at a high level. 3) The management of early childhood development center standards affecting the organizational climate under the local government organization in the province of Nakhon Pathom in overall was statistical significance at 0.01 level.

Keywords : early childhood development center standards, the organizational climate, local government organization

บทนำ

ปฐมวัยเป็นวัยเริ่มต้นของชีวิตและการพัฒนาการในทุกด้าน เป็นช่วงวัยที่พัฒนาการทางด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็วที่สุดและเป็นฐานรากที่สำคัญสำหรับพัฒนาการในช่วงวัยต่อ ๆ ไป เด็กในวัยนี้จึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของประเทศ เด็กปฐมวัยที่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสมตามช่วงวัยจะสามารถเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดีมีคุณภาพและจะเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติต่อไปในอนาคต ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยงานซึ่งมีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา ส่งเสริมการจัดการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กและผู้ด้อยโอกาสตามบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใดก็ตามทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล หรือเมืองพัทยา มีบทบาทที่สำคัญในการบริหารจัดการเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นมา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากหน่วยงานต่าง ๆ ได้ดำเนินการถ่ายโอนให้เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งอยู่

ภายใต้หน่วยการปกครองท้องถิ่น ที่มีกฎหมายจัดตั้งเพื่อรองรับการกระจายอำนาจจากรัฐบาล ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ภายใต้การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการต่าง ๆ ถ่ายโอนให้และที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นเอง ถือว่าเป็นสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 4 และมาตรา 18 โดยการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายใต้การดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ พบปัญหาที่ควรได้รับการบริหารจัดการในหลายด้าน เช่น 1) ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ควรมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีความเข้มแข็ง มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา และการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร นำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน 2) ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแลและจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย ซึ่งครูควรพัฒนาเทคนิคการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนให้มีความสามารถด้านการคิด วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดแก้ปัญหา คิดสร้างสรรค์ และพัฒนาพัฒนาการทางด้านการเรียน 3) ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย ควรจัดกิจกรรมด้านการพัฒนาความคิดรวบยอด คิดแก้ปัญหาและคิดสร้างสรรค์ให้กับเด็ก และผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเท่าที่ควร ไม่ได้กำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ และขาดความชัดเจนในการกำหนดทิศทางการพัฒนาศูนย์เด็กอย่างยั่งยืน ด้านอาคารสถานที่ยังมีการแบ่งสัดส่วนที่ไม่เหมาะสม และยังไม่มีการป้องกันความปลอดภัยเท่าที่ควร (รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ประเภทศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประจำปีการศึกษา 2562)

ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้มีคุณภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ที่กำหนดไว้ ซึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม บางแห่งยังพบปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ เท่าที่ควร ส่งผลให้การจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นอกจากจะต้องอาศัยระเบียบกฎหมายแล้ว การบริหารงานบุคลากรถือเป็นสิ่งที่สำคัญ ต้องตอบโจทย์ว่าทำอย่างไรจะพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนานที่สุด สิ่งที่ต้องพิจารณาคือบรรยากาศขององค์กร ถ้าบรรยากาศองค์กรดีจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะของสัมพันธ์ทางสังคมที่เกิดจากมวลสมาชิกในองค์กรและระหว่างองค์กรกับผู้เกี่ยวข้องกับองค์กร โดยผู้ทำงานในองค์กรนั้นรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่งเป็นแรงกดดันที่สำคัญยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงาน (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1973, p. 314) นอกจากนี้บรรยากาศองค์กรยังหมายถึงเอกลักษณ์ขององค์กร (Individual of 3 Organization) หรือบางที่เรียกว่า The Organization Climate เป็นการแสดงความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมและการทำงานของ

บุคคลทุกระดับในองค์กรนั้น ๆ ออกมา ดังนั้น บรรยาการองค์กร คือ สภาพแวดล้อมขององค์กรซึ่งมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง (อ้างถึงใน สุมาลี ท่าฉลาด, 2557, หน้า 2 - 3) และจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีผู้วิจัยในเรื่องนี้ไม่มากนัก

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา การบริหารมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ส่งผลต่อบรรยาการองค์กร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม เพื่อนำผลการวิจัย ไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาให้ลดลงและสามารถนำไปปรับใช้ในการวางแผนและการกำหนดนโยบายของผู้บริหารในการบริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดให้เป็นไปตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติและมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาบรรยาการองค์กร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม
3. เพื่อศึกษาการบริหารมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ส่งผลต่อบรรยาการองค์กร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม จำนวนทั้งสิ้น 161 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยสุ่มมาจากประชากร คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม ซึ่งเป็นการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีเปิดตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 42-44) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 114 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กละ 3 คน ดังนี้ 1) ผู้อำนวยการกองการศึกษา จำนวน 1 คน และ 2) ครู จำนวน 2 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 342 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ข้อคำถามครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา โดยสร้างข้อคำถามภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎี โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะของคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ผู้วิจัยได้ใช้มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ของคณะกรรมการพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ (ก.พ.ป.) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย 2) ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย 3) ด้านคุณภาพของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์กร ของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน 4) อำนาจและอิทธิพลในองค์กร 5) เทคนิควิทยาการที่ใช้ในหน่วยงาน 6) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ของแบบสอบถามมีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและข้อคำถามในการวิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนก เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ (Frequency Distributions) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยและบรรยากาศองค์กร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)
3. การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถานภาพพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 92.1 และเพศชาย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 เมื่อพิจารณาอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 อายุ 21-30 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14 เมื่อพิจารณาระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 ระดับต่ำกว่าปริญญา จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 และระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 เมื่อพิจารณาตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งเป็น ครู จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 และผู้อำนวยการกองการศึกษา จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 เมื่อพิจารณาประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 รองลงมา คือ มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 ประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม

การบริหารมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม (X_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย (X_1)	4.34	0.45	มาก
2. ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์ การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย (X_2)	4.41	0.47	มาก
3. ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย (X_3)	4.34	0.48	มาก
รวม	4.36	0.43	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบรรยากาศองค์กร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม

บรรยากาศองค์กร (Y_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ

1. ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (Y_1)	4.43	0.53	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Y_2)	4.39	0.54	มาก
3. ด้านองค์กรคำนึงถึงพนักงาน (Y_3)	4.36	0.58	มาก
4. ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในหน่วยงาน (Y_4)	4.24	0.58	มาก
5. ด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ (Y_5)	4.28	0.55	มาก
6. ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Y_6)	4.26	0.67	มาก
รวม	4.33	0.51	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า บรรยาการสององค์กร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

4. การวิเคราะห์การบริหารมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยส่งผลต่อบรรยาการสององค์กร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) โดยพิจารณาตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ ดังนี้

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการบริหารมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ส่งผลต่อบรรยาการสององค์กร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม
โดยภาพรวม

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการ	Unstandardized		t	Sig
	Coefficients			
	คะแนนดิบ	ค่ามาตรฐาน		
ค่าคงที่ (Constant)	.219		1.227	.221
ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย (X ₁)	.427	.371	5.959	.000
ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย (X ₃)				
ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์	.240	.222	3.977	.000
การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย (X ₂)	.276	.252	3.559	.000
R = .783, R ² = .610, F = 178.996, Sig = .000				

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสู่สมการ คือ ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย (X_1) ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย (X_2) และด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .783

ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .614 หมายความว่า การบริหารมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย (X_1) ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย (X_2) และด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย (X_3) อธิบายความแปรปรวนของบรรยากาศองค์กร (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 61.4 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .610 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .320 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{y}_{tot} = .219 + .427 (X_1) + .276 (X_2) + .240 (X_3) (R^2 = .610)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .371 (Z_{x_1}) + .252 (Z_{x_2}) + .222 (Z_{x_3}) (R^2 = .610)$$

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม อภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การบริหารมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม

จากการศึกษาการบริหารมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยที่แสดงระดับการบริหารมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริหารมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน การทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย สอดคล้องกับวัชรพรพรรณรังษี (2563, หน้า 36) ได้สรุปไว้ว่า มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ เป็นเครื่องมือในการประเมินคุณภาพของการดำเนินงานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทุกสังกัด ที่ดูแลเด็กในเวลากลางวัน ช่วงอายุตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 6 ปีบริบูรณ์ หรือก่อนเข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ซึ่งใช้ได้กับทุกบริบท โดยได้มีการเทียบเคียงกับมาตรฐานของทุกหน่วยงานที่มีอยู่แล้วร่วมกับมาตรฐานคุณภาพของอาเซียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัศมี ตูจันดา (2557, หน้า 98-102) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสิงห์บุรี ในภาพรวม มีการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในระดับปฏิบัติมาก สอดคล้องกับวันเพ็ญ กงเพชร (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลไถ่ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการบริหารจัดการบุคคล ด้านการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ด้านมาตรการด้านความปลอดภัยของศูนย์เด็กเล็ก ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของศูนย์เด็กเล็กและด้านการสร้างเครือข่ายและการมี

ส่วนร่วม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประหยัด สวัสดิ์พูน (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัย พบว่า มีการปฏิบัติในระดับมาก

2. บรรยายาขององค์กร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม

จากการศึกษาบรรยายาขององค์กร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บรรยายาขององค์กร เป็นสภาวะที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างบุคลากรและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึก ขวัญกำลังใจ โดยบรรยายาขององค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งมีผลโดยตรงต่อทัศนคติ ความพึงพอใจของบุคคลภายในองค์กร เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ถ้าบรรยายาขององค์กรดีก็จะเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าบรรยายาขององค์กรไม่ดีก็จะมีผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง สอดคล้องกับ สุมาลี ท่าฉลาด (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายาขององค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัย พบว่า บรรยายาขององค์กรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกาญจนบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับบุญพริกา ชัญญาสกุล (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา บรรยายาขององค์กรกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า ระดับบรรยายาขององค์กรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่โดยภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

3. การบริหารมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ส่งผลต่อบรรยายาขององค์กร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม

จากการศึกษา การบริหารมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ส่งผลต่อบรรยายาขององค์กร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม พบว่าการบริหารมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย (X_1) ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย (X_2) และด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย (X_3) ส่งผลต่อบรรยายาขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย มีการบริหารหลักสูตรสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย และบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ การจัดทำโครงสร้าง อัตรากำลัง มีการคัดเลือก โดยคำนึงถึงสุขภาพกาย และสุขภาพจิต ติดตาม สนับสนุนการทำงาน และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยมีคุณวุฒิ คุณสมบัติเหมาะสม และบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ครูและผู้ดูแลเด็ก ที่ทำหน้าที่หลักในการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณสมบัติเหมาะสม มีการบริหารจัดการด้านสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัย มีการบริหารโครงสร้างและตัวอาคารมั่นคง ตั้งอยู่ในบริเวณและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและระบบป้องกันภัยจากบุคคลทั้งภายในและภายนอก มีการส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยเดินทางอย่างปลอดภัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรพรพรรณรังษี (2563, หน้า 63-67) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็ก

เกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า 1. การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวันเพ็ญ กงเพชร (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโกก อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการบริหารจัดการบุคคล ด้านการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ด้านมาตรการด้านความปลอดภัยของศูนย์เด็กเล็ก ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของศูนย์เด็กเล็กและด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับจารุณี อินทร์เพชร (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับปัจจัยการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับแรกคือ กระบวนการบริหาร 2) คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

1. ควรส่งเสริมให้มีการบริหารมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม
2. ควรส่งเสริมให้มีการสร้างบรรยากาศองค์กร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม
3. ควรเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงถึงการบริหารมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เหมาะสม ที่สามารถสร้างบรรยากาศองค์กร ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม
3. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงถึงการบริหารมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เหมาะสม ที่สามารถสร้างบรรยากาศองค์กร โดยศึกษาในรูปแบบกรณีศึกษา
4. ควรศึกษาการพัฒนาสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ปกครอง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครปฐม

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). *มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559*. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- จารุณี อินทร์เพชร. (2559). องค์ประกอบของการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *หลักการวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญทริกา ชัญญาสกุล (2560). *บรรยากาศองค์กรกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต , สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม.
- ประหยัด สวัสดิ์พูน. (2561). *แนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- รัศมี ตูจินดา. (2557). *การบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสิงห์บุรี*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- วัชรพร พรณรังษี. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วันเพ็ญ กองเพชร. (2558). *การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสือโก้ก อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ร้อยเอ็ด.
- สุมาลี ท่าฉลาด. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกาญจนบุรี*. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- Gibson, I. M., & Donnelly, J. H. (1973). *Organization: Behavior, structure, process*. Texas : Bussiness Publication
- Likert, R. (1967). *The Human Organization: In Management and Value*. New York: McGraw-Hill.
- Likert, R. (1976). *News ways of management conflict*. New York : McGraw-Hill.
- Schneider. B. M. (1990). *Antecedents and outcomes of Organization commitment*. St.Louis : Little Brown.

การพัฒนาสังคมในมิติบาร์มี 6

Social Development in 6 Perfections Dimension

บุญโรจน์ เสรีวัฒนาวุฒิ*

รศ.ดร. สุวิญ รักษ์สัตย์**

วันรับ 1 / พฤษภาคม / 2566

ตรวจสอบ 7 / พฤษภาคม / 2566

ตอบรับ 15 / พฤษภาคม / 2566

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาสังคมในมิติบาร์มี 6 มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาการ พัฒนาสังคม 2. เพื่อศึกษาคำสอนเรื่องบาร์มี 6 3. เพื่อพัฒนาสังคมในมิติบาร์มี 6 การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเอกสาร ข้อมูลได้จากเอกสารคัมภีร์พระพุทธศาสนาหายนและเอกสารที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการพัฒนาสังคมและด้านพระพุทธศาสนาหายน

ผลการวิจัยพบว่า

การพัฒนาสังคมเป็นการเปลี่ยนแปลงสังคมแบบกำหนดทิศทาง มีการวางแผนเพื่อให้เป็นสังคมที่มีคุณภาพ ทั้งรูปแบบ สภาพแวดล้อม ศิลปวัฒนธรรมและจิตใจ ประชาชนในสังคมที่พัฒนาแล้วย่อมมีความสุข สะดวกสบาย มีสภาพการดำรงชีวิตที่ดีทั้งด้านวัตถุและทางจิตใจ ปัจจุบันการใช้เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นตัวขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมจึงเกิดปัญหาด้านครอบครัว ความขัดแย้งทางการเมือง และความยากจน

คำสอนเรื่องบาร์มี 6 เป็นหลักการพัฒนาชีวิตและสังคมที่พระพุทธศาสนาหายนใช้ในการดำเนินชีวิต เรียกว่า บำเพ็ญบาร์มี 1. ทานปารมิตา เป็นการบำเพ็ญด้วยการช่วยเหลือทางด้านสิ่งของต่าง ๆ 2. ศีลปารมิตา เป็นการบำเพ็ญด้วยการไม่ทำให้ตนและผู้อื่นเดือดร้อน อยู่เป็นปกติสุข 3. กษานติปารมิตา เป็นการบำเพ็ญด้วยความอดทนและอดกลั้นต่อการทำงาน ความเจ็บป่วยและการถูกข่มขู่ด้วยกิเลส 4. วิริยปารมิตา เป็นการบำเพ็ญด้วยความเพียรพยายามในการทำมาค้าอย่างไม่ลดละ 5. ธ्यानปารมิตา เป็นการบำเพ็ญบาร์มี ด้วยตั้งใจแน่วแน่ไม่ฟุ้งซ่าน มีจิตเป็นสมาธิ 6. ปรัชญาปารมิตา เป็นการบำเพ็ญด้วยความรอบรู้ในการดำเนินชีวิต ไม่ยึดมั่นถือมั่น เข้าถึงศูนย์ตา

คำสำคัญ: การพัฒนาสังคม, บาร์มี 6

*นักศึกษาลัทธิสุทธศาสนาธรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

**อาจารย์ที่ปรึกษา, อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ABSTRACT

The objectives of thesis are: 1. To study the development of society 2. To study the teaching of 6 perfections 3. To develop society with 6 perfections. This research is a documentary qualitative research. Data collected from Mahayana scriptures and other relevant documents and in-depth interviews from key informant persons on social development and Mahayana Buddhism

The results showed that:

Social development is a directionally changing society. It is planned to be a quality society in form, environment, art, culture and mind. People in a developed society are happy, comfortable, and have good living conditions, both physically and mentally. At present, the use of economy, industry, science and technology as indicators of social development leads to family problems, political conflict and poverty.

The teaching of 6 perfections is the principle of life and society development that Mahayana Buddhism uses to guide life. It is called Accumulation Perfection. 1. Dana Paramita is the accumulation by giving some needed things to others. 2. Sila Paramita is the accumulation by not to make oneself and others suffer, instead to live happily. 3. Kshanti Paramita is the accumulation by patience and forbearance to work, sickness and being provoked by defilements. 4. Viraya Paramita is the accumulation by paying full efforts in doing good deeds 5. Dhyana Paramita is the accumulation by paying concentration without distracted mind. 6. Prajna Paramita is the accumulation by knowing how to live, not getting attachment and attains the state of Emptiness.

Keywords: Social Development, 6 perfections

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคม (Society) หมายถึง กลุ่มคนซึ่งมีการจัดระเบียบในการมีชีวิตอยู่ร่วมกันมีแบบแผนการดำเนินชีวิตในรูปแบบเดียวกัน และทุกคนมีความรู้สึกเป็นสมาชิกของสังคม (รองศาสตราจารย์สุวิทย์ ไพทยวัฒน์,ดร. สุดจิต เจนนพกาญจน์ มนุษย์กับสังคม เอกสารการสอนชุดวิชาสังคมมนุษย์, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2555), หน้า 62.) และธรรมชาติสังคมของมนุษย์ที่อยู่ร่วมกันนั้นย่อมมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเพราะมนุษย์มีความต้องการที่ไม่สิ้นสุดและมีความแตกต่างกัน สภาพสังคมไทยก็เช่นเดียวกัน ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง หลังจากสังคมดั้งเดิมเปลี่ยนเป็นสังคม

เมือง เปลี่ยนจากสังคมเกษตรกรรมเป็นอุตสาหกรรมเกิดค่านิยมใหม่ ๆ จากการรับข้อมูลข่าวสารอย่างมากมาย และรวดเร็วในยุคโลกไร้พรมแดน การสื่อสารแบบอินเทอร์เน็ตทำให้การเข้าถึงสื่อและข่าวสารที่เป็นอันตรายได้ง่ายโดยและขาดวิจารณญาณการคัดกรอง ซึ่งมีส่วนก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมที่นับวันจะเลวร้ายกว่าเดิม สังคมไทยกำลังถูกทำลายด้วยปัญหานานาประการมีทั้งปัญหาความยากจน อาชญากรรม ยาเสพติด สิ่งแวดล้อม เป็นเหตุให้ผู้คนจำนวนมากมีปัญหาทั้งทางร่างกายและจิตใจ ปัญหาดังกล่าวในปัจจุบันมีความซับซ้อนยิ่งขึ้น

ในอดีตมีการนำแนวคิดการพัฒนาสังคมมาใช้ในการแก้ไขปัญหาต่างข้างต้น โดยแนวคิดการพัฒนาสังคมนี้ในปัจจุบันถูกนำมาใช้อย่างเป็นระบบในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 2 ต่อมาได้มีนักวิชาการได้สรุปแนวทางการพัฒนาสังคมไว้ 5 แนวคิด (สำนักงานมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, การศึกษาระบบการพัฒนาสังคมที่นำไปสู่ความมั่นคงของมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: เทพเพ็ญวานิสัย, 2549), หน้า 118-120.) คือ 1. การพัฒนาเศรษฐกิจและสวัสดิการสังคม เป็นกลุ่มแนวคิดที่เน้นว่าการพัฒนาสังคมจะต้องเริ่มต้นด้วยการพัฒนาเศรษฐกิจ คือ เน้นการพัฒนาอาชีพและยกระดับรายได้ของประชาชนให้สูงขึ้น และการพัฒนาสวัสดิการสังคมอันเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการให้สวัสดิการแก่คนด้อยโอกาส คนอ่อนแอ และคนที่ถูกทอดทิ้งจากสังคม 2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม เป็นแนวคิดที่ชีวิตมีความสุข มีความพอใจในชีวิต 3. การผสมผสานระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สวัสดิการ คุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม เป็นการพัฒนาสังคมจะต้องดำเนินการพร้อม ๆ กับทางด้านเศรษฐกิจสวัสดิการและคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม ระบบการพัฒนาที่มีการแยกส่วนที่จะทำให้เกิดการเสียสมดุล 4. การพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชน แนวคิดนี้พิจารณาว่าการมีส่วนร่วมปัจจัยสำคัญที่สุดสำหรับการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจการเมือง คุณธรรมจริยธรรมและการพัฒนาด้านอื่น ๆ ในสังคมจะไม่ประสบผลสำเร็จหากประชาชนไม่มีส่วนร่วมตั้งแต่ตอนเริ่มต้น และ 5. การพัฒนาความเสมอภาคและความยุติธรรมในสังคม ความเสมอภาคเป็นความคิดทางการเมืองอย่างหนึ่งซึ่งสะท้อนถึงการพัฒนาโครงสร้างสำคัญของสังคมที่เอื้อประโยชน์ด้านต่าง ๆ ให้แก่ประชาชนอย่างเท่าเทียมกันกล่าวคือ ประชาชนในสังคมมีสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกันในการทำงาน การได้เลื่อนตำแหน่ง การได้รับสถานภาพทางสังคมอย่างเสมอภาคกัน การได้รับการคุ้มครองดูแลและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกันโดยไม่ถูกจำกัดเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เพศ และวัย เป็นต้น ด้วยเหตุนี้การพัฒนาสังคมจึงมีขอบเขตกว้างขวาง เพราะปัญหาของสังคมมีมาก และสลับซับซ้อนการแก้ปัญหาสังคมจึงต้องทำอย่างรอบคอบ และต้องอาศัยความร่วมมือกันของบุคคลจากหลาย ๆ ฝ่าย

จากแนวคิดการพัฒนาสังคมทั้ง 5 แนวคิด ผู้วิจัยเห็นว่าการพัฒนาสังคมไทยที่ควรได้รับการพิจารณาอย่างเร่งด่วนมี 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตในครอบครัว ข้อที่ 2 การพัฒนาทัศนคติด้านการเมืองและการมีส่วนร่วมของประชาชน ข้อที่ 3 การพัฒนาเศรษฐกิจ ซึ่งทั้ง 3 ข้อ ตรงกับแนวคิดการพัฒนาสังคมของสำนักงานมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กล่าวคือ ข้อที่ 1 ตรงกับแนวคิดที่ 2 ข้อที่ 2 ตรงกับแนวคิดที่ 4 ข้อที่ 3 ตรงกับแนวคิดที่ 3 และแนวคิดที่ 1 ส่วนแนวคิดข้อที่ 5 จะเกิดขึ้นได้เมื่อพัฒนาข้อที่ 2 ให้ประสบผลสำเร็จ ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้นำรายละเอียดของการพัฒนาสังคมทั้ง 3 ข้อ มาเสนอให้เห็นถึงความเร่งด่วนที่ต้องรีบแก้ไขไว้ดังนี้

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตในครอบครัว จากข้อมูลอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) โดยระบุว่าจากข้อมูลศูนย์ปฏิบัติการกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กรมกิจการสตรีฯ สถิติความรุนแรงในครอบครัว ระหว่างเดือน ต.ค. 63 -ก.ย.64 มีผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว 2,177 ราย โดยเพศที่เป็นฝ่ายกระทำคือ เพศชาย 86% ที่ส่วนใหญ่จะเป็นความสัมพันธ์ฉันสามีภรรยา 41% ปัญหาที่พบเป็นการทำร้ายร่างกายมากที่สุดถึง 64% รองลงมาคือ จิตใจ 32% และเรื่องเพศ 4% สาเหตุที่นำไปสู่การกระทำความรุนแรง คือ การมีความคิดว่าตนเองเหนือกว่าใช้อำนาจกับผู้ที่ด้อยหรืออ่อนแอกว่าได้ ซึ่งมีปัจจัยกระตุ้นที่ทำให้เกิดความรุนแรง ได้แก่ สัมพันธภาพที่ไม่ดีในครอบครัว สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย การใช้สารเสพติด มีปัญหาสุขภาพ ปัญหาทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การว่างงาน ความเครียดทางเศรษฐกิจจากสถานการณ์โควิด-19 (สำนักข่าวไทย, สถิติความรุนแรงในครอบครัวช่วงโควิดพุ่งสูงเฉลี่ย 200 เรื่อง/เดือน <https://tna.mcot.net/social-> (21 ตุลาคม 2564))

2. การพัฒนาทัศนคติด้านการเมืองและการมีส่วนร่วมของประชาชน จากผลการศึกษา “ความขัดแย้งทางการเมืองที่ยืดเยื้อร่วม 10 ปี ในสังคมไทย” เป็นปรากฏการณ์ที่คนทั่วไปเห็นและรู้สึกได้ชัดเจน ว่าเกิดการแบ่งฝักฝ่ายของประชาชนเป็นหลากหลายกลุ่มต่างความคิดทางการเมือง โดยเฉพาะระหว่างกลุ่มเสื้อเหลืองและกลุ่มเสื้อแดง เกิดการจลาจลทางการเมือง 3 ครั้งถึงถึงเลือดเนื้อและชีวิต คือในเดือนตุลาคม 2551 (ตาย 8 บาดเจ็บ 737) 1 เดือนเมษายน 2552(ตาย 2 บาดเจ็บ 120) และเดือนเมษายน-พฤษภาคม 2553 (ตาย 94 บาดเจ็บประมาณ 2,000) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล รายงานสุขภาพคนไทย “ความขัดแย้งทางการเมืองที่ยืดเยื้อร่วม 10 ปีในสังคมไทย”

ในปี 2556 บริบทการเมืองไทยได้เดินทางมาถึงจุดเปลี่ยนครั้งสำคัญอีกครั้งหนึ่ง เมื่อมวลชนนับล้านได้ออกมาชุมนุมเพื่อ “ต่อต้าน พ.ร.บ. นิรโทษกรรม” จนสำเร็จ จากนั้น “มวลมหาประชาชน” หรือ กปปส. ได้ยกระดับข้อเรียกร้องเพื่อ “ขับไล่รัฐบาล” เนื่องจากเห็นว่ารัฐบาลขาดความชอบธรรมเพื่อเปิดทางให้เกิด “การปฏิรูปประเทศไทย” การชุมนุมของ กปปส.ติดต่อกันนานหลายเดือน สร้างกระแสสนับสนุนให้เกิดการปฏิรูประบบการเมืองของประเทศ (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล รายงานสุขภาพคนไทย “ปรากฏการณ์มวลมหาประชาชนกับจุดเปลี่ยนประเทศไทย”) แม้ภายหลังจะเกิดการรัฐประหารเมื่อ 22 พฤษภาคม 2557 แต่ภาวะการเมือง 2 ชั่วโมงยังคงดำเนินต่อเนื่องเรื่อยมา ทั้งนี้จากการศึกษางานวิจัยเรื่องความ

ขัดแย้งทางการเมืองกับรัฐประหาร ปี 2557 พบว่าเมื่อเกิดความวิกฤตการณ์ทางการเมืองหรือเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้น ทหารจะเป็นตัวแสดงที่สำคัญในการก้าวเข้ามาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจนขยายเป็นวงกว้างทำให้เกิดความรุนแรง และความไร้เสถียรภาพ ความไม่มั่นคงในสังคม และทำให้ทหารสามารถอ้างความชอบธรรมในการทำรัฐประหารได้ และงานวิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะว่าเพื่อที่จะเป็นการแก้ไขไม่ให้กองทัพใช้ปัญหาทางการเมืองที่เกิดขึ้นมาสร้างเงื่อนไขความชอบธรรมที่จะเข้ามาแทรกแซงทางการเมืองทุกฝ่ายควรร่วมมือกัน ควรมีการจัดการที่ความขัดแย้งทางการเมืองที่เกิดขึ้นในสังคม การแบ่งฝักแบ่งฝ่ายแบ่งสีนั้นอาจจะทำได้ยากแต่ก็ควรจะทำให้ไม่ได้เลยเสียทีเดียวควรจัดให้มีการประชุมปรองดอง ปรึกษาหารือ เสนอแนวทางออกให้กับปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ไม่ควรปลูกฝังความคิดหรือเพิ่มความเกลียดชังซึ่งกันและกัน เพียงแต่ต้องมีการเจรจาหรือมีการประชุมเสวนาหาทางออกที่ทำให้เกิดผลดีแก่ทุกฝ่าย (ประภาพร สีหา. “ความขัดแย้งทางการเมืองกับรัฐประหาร ปี พ.ศ. 2557.”, วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2560) หน้า 146-166.)

3. การพัฒนาเศรษฐกิจ จากการศึกษาข้อมูลของ ดร. เดชรัต สุขกำเนิด อาจารย์ประจำภาควิชาเศรษฐศาสตร์เกษตรและทรัพยากร คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์กล่าวว่า ข้อมูลล่าสุดจากสภาพัฒน์ได้กล่าวถึงสถานการณ์คนจนในไทยในระหว่างปี 2558-2559 ประเทศไทยมีคนจนเพิ่มขึ้น 963,000 คน (เกือบ 1 ล้านคน) จากเดิมมีจำนวนคนจน 4.847 ล้านคนในปี 2558 เพิ่มขึ้นเป็น 5.810 ล้านคน ในปี 2559 (หรือเพิ่มขึ้น 20% จากจำนวนคนจนในปี 2558) ในจำนวนคนจนที่เพิ่มขึ้นเกือบ 1 ล้านคน แยกเป็นคนจนในเมืองเพิ่มขึ้น 436,000 คน (หรือเพิ่มขึ้นถึง 24% ของจำนวนคนจนในเมือง ปี 2558) และคนจนในชนบทเพิ่มขึ้น 527,000 คน (หรือเพิ่มขึ้น 17% ของจำนวนคนจนในชนบท ปี 2558) จากข้อมูลนี้แปลว่า สัดส่วนของคนจนในประเทศไทยเพิ่มขึ้นจาก 7.21% เป็น 8.61% “ถ้าเราเอาคนรวยกับคนจนมารวมกันแล้วหารเฉลี่ย เราอาจเห็นว่าความเป็นอยู่ของคนไทยดีขึ้นผ่านตัวเลขรายได้เฉลี่ยที่สูงขึ้น” ดร. เดชรัต นำเสนอข้อมูลความจนที่น่าสนใจอีกชุด ด้วยสถิติรายได้เฉลี่ยต่อคนต่อเดือน และการเปลี่ยนแปลงของรายได้เฉลี่ย จำแนกตามกลุ่มประชากรตามระดับรายได้ทั่วประเทศ (พลวุฒิ สงสกุล เปิดตัวเลขคนจนเพิ่มขึ้นเกือบล้านคน รายได้ลดค่าอาหารแพงขึ้น ประชากรรัฐซ้ำเติม <https://thestandard.co/poverty-number-increase/> (28 กันยายน 2562)

จากข้อมูลจะเห็นว่า กลุ่มคนจน 40% มีรายได้น้อยลงในช่วงปี 2558 กับ 2560 ขณะที่กลุ่มที่คนรวยที่สุดมีรายได้เพิ่มขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคนยากจนมีมากขึ้นในปัจจุบันในขณะที่ความแตกต่างของรายได้ระหว่างชนชั้น มีความต่างมากขึ้นจนเป็นอันดับ 3 ของโลก แสดงให้เห็นว่าสภาพเศรษฐกิจของประเทศอยู่ในภาวะที่แย่งสำหรับคนส่วนใหญ่ แม้ว่าตัวเลข GDP จะดีขึ้น นอกจากนี้จากข้อมูลของ น.ส.พิมพ์ชนก วอนขอพร ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า กระทรวงพาณิชย์ ได้กล่าวเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2562 ว่า การส่งออกไทยเดือนสิงหาคม มีมูลค่า 21,915 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ติดลบร้อยละ 4 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน และถือว่าติดลบเป็นเดือนที่ 6 จากการส่งออกที่มาทั้งหมด 8 เดือนส่วนการนำเข้ามีมูลค่า 19,862

ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ติดลบร้อยละ 14.6 ส่งผลให้การค้าเกินดุล 2,053 ล้านบาททั้งนี้ สาเหตุที่การส่งออกขยายตัวติดลบ เป็นผลจากปัญหาสงครามการค้าระหว่างสหรัฐฯและจีน ทำให้เศรษฐกิจโลกชะลอตัว ซึ่งผลของสงครามทางการค้าทำให้เศรษฐกิจของประเทศคู่ค้าชะลอตัวไปด้วย รัฐบาลต้องปรับลดอัตราการเติบโต GDP เหลือเพียง 2.7 และคาดว่าจะต่ำกว่านี้สำหรับปี 2562 โดยจีดีพีไทยลดต่ำลงมากจากครั้งแรกปี 61 อยู่ที่ 4.8 % เหลือ 2.6 % สำหรับครั้งแรกปี 62 แสดงให้เห็นถึงภาวะเศรษฐกิจที่ฝืดเคืองในระดับรากหญ้าทั่วประเทศ เหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาใหญ่ที่ก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมาจากการขาดรายได้ เช่น การปล้นสะดม การขโมย โจรกรรม ทูจริต การทำร้ายผู้อื่นเพื่อชิงทรัพย์ เป็นต้น รวมทั้งการเดินทางก็ขาดการปลอดภัยในยามวิกาล (ข่าวไทยพีบีเอส ส่งออกไทย ส.ค. ติดลบ 4% เหตุเศรษฐกิจโลกชะลอตัว-บาทแข็ง <https://news.thaipbs.or.th/content/284417> (28 กันยายน 2562)) จากปัญหาทั้ง 3 ประการนี้ ถึงแม้จะมีนักรัฐศาสตร์ นักสังคมวิทยา นักบริหาร และ นักเศรษฐศาสตร์ ได้เสนอแนวทางแก้ไขทั้งในเชิงทฤษฎีและในเชิงวิธีการแก้ปัญหาไว้เป็นจำนวนมาก แต่การแก้ปัญหาส่วนใหญ่ก็ยังไม่สามารถแก้ไขสำเร็จอย่างยั่งยืน เพราะขาดมิติของศาสนา ซึ่งการแก้ปัญหาที่ถูกต้องต้องแก้ที่ต้นตอคือจิตใจ เพราะจิตใจของมนุษย์มีกิเลสที่ไม่มีสิ้นสุด ด้วยเหตุนี้การนำหลักธรรมของพุทธศาสนามหายานซึ่งจัดว่าเป็นแนวคิดหนึ่งที่มีความโดดเด่นในเรื่องการพัฒนาสังคม โดยเห็นได้จากหลักธรรมมี 6 ประการ ได้แก่ ทานบารมี ศีลบารมี ภาวนาบารมี วิริยบารมี สมาธิบารมี และปัญญาบารมี (เสถียร โพธิ์นันทะ, ปรัชญามหายาน. พิมพ์ครั้งที่ 6, (กรุงเทพมหานคร:มามกุฏราชวิทยาลัย, 2555), หน้า 6.) ซึ่งพระสูตรมหายานแทบทั้งหมด เช่น คัมภีร์โพธิสัตว์พรวจรยาวตาร (ศานติเทวระจนา. ฉัตรสุมาลย์ กบิลสิงห์ แปล.โพธิสัตว์พรวจรยาวตาร แนวทางแห่งการดำเนินชีวิตของพระโพธิสัตว์. (กรุงเทพฯ : ศูนย์ไทย – เอเชีย, 2543). 200 หน้า.) คัมภีร์อุปาสิกศีลสูตร (ทศพร คัมภี. การแปลและศึกษาวิเคราะห์คัมภีร์อุปาสิกศีลสูตรในพระพุทธานามมหายาน. สารนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. (บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.2546.). หน้า 401.) เป็นต้น ต่างพรรณนาถึงความสำคัญของบารมีเหล่านี้ บารมีเหล่านี้ต่างสนับสนุนกันและกัน แต่ละข้อมีความสัมพันธ์กันและเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความสมบูรณ์ของชีวิต อุดมคติของพระพุทธานามมหายานให้ความสำคัญแก่สังคมเป็นอันดับแรก โดยให้ความสำคัญต่อเพื่อนมนุษย์ จึงเหมาะสมที่จะนำมาพัฒนาสังคมและแก้ไขปัญหาสังคมแบบยั่งยืน ทั้งนี้เพราะหลักบารมีธรรมของพระโพธิสัตว์เป็นหลักเชื่อมวิถีชีวิตแบบฆราวาส และแบบบรรพชิตเข้าด้วยกันและทำให้พระพุทธานามไม่เป็นกิจกรรมของบรรพชิตแต่อย่างเดียว แต่เป็นของฆราวาสด้วย ตัวอย่างการใช้บารมีธรรมเหล่านี้สามารถเห็นได้จากนิกายมหายานในเกาหลี ญี่ปุ่น และโดยเฉพาะไต้หวัน มีมูลนิธิฉือจี้ซึ่งช่วยเหลือสังคมได้เป็นอย่างมาก ผู้คนที่เข้ามาอยู่ร่วมกันมีความเมตตา เช่นความตั้งใจช่วยเหลือผู้อื่น ไม่เว้นแม้แต่การช่วยเหลือสังคมอื่น ๆ ในประเทศอื่น ๆ ทั้งในด้านการแพทย์ สาธารณะสุข การรักษาพยาบาล พัฒนาการศึกษาด้านจริยธรรม จนถึงบรรเทาภัยสากล การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและอาสาสมัครชุมชน เป็นต้น (นายแพทย์อำพล จินดาวัฒนะ, จิตอาสา : พลังสร้างโลก บทเรียนรู้จากขบวนการพุทธฉือจี้ไต้หวัน ขบวนการที่เน้นหัวใจของความเป็นมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร:บริษัทสร้างสื่อจำกัด, 2549), หน้า 70-75.) หรือในประเทศไทย เช่น กิจกรรมขององค์กรการกุศลของชาวไทยเชื้อสายจีน เช่น มูลนิธิป่อเต็กตึ๊ง เป็นต้น อนึ่งจากสถานการณ์

การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 (Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)) (ราชกิจจานุเบกษา, ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง ชื่อและอาการสำคัญของโรคติดต่ออันตราย (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2563 เล่ม 137 ตอนพิเศษ 48 ง (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา) หน้า 1.) เป็นการระบาดที่มีสาเหตุมาจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ เริ่มต้นขึ้นเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 โดยพบครั้งแรกในนครอู่ฮั่น เมืองหลวงของมณฑล หูเป่ย์ ประเทศจีน องค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้การระบาดนี้เป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ ในวันที่ 30 มกราคม 2563 และจนถึงวันที่ 25 เมษายน 2563 ทั่วโลกมีผู้ติดเชื้อยืนยันแล้วมากกว่า 2,638,000 คนใน 210 ประเทศและมีผู้เสียชีวิตจากโรคระบาดแล้วมากกว่า 184,600 คน ในด้านการรักษาโรคระบาดรัฐบาลแต่ละประเทศได้ออกมาตรการต่าง ๆ เช่น การจำกัดการท่องเที่ยว การกักตัก การห้ามออกจากเคหสถานเวลาค่ำคืน การยกเลิกการจัดงาน และการปิดสถานศึกษา เช่น มีการปิดสถานศึกษาทั่วประเทศหรือส่วนท้องถิ่นในอย่างน้อย 115 ประเทศ ส่งผลกระทบกับนักเรียน นักศึกษามากกว่า 1.2 พันล้านคน (การระบาดทั่วของไวรัสโคโรนา พ.ศ. 2562-2563, <https://th.wikipedia.org/wiki/> (25 เมษายน 2563)) จากสถานการณ์ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าเมื่อมีมาตรการทางด้านสาธารณสุขต่าง ๆ ออกมาในการควบคุมโรคจึงทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา ซึ่งผู้วิจัยพบว่าเมื่อมีการรณรงค์ให้ทุกคนอยู่บ้านของตนเองไม่มีการเดินทางออกนอกบ้านโดยไม่จำเป็น ห้ามการสังสรรค์ในที่สาธารณะ ได้ทำให้ปัญหาทั้ง 3 ประการในสังคมไทยที่ผู้วิจัยได้กล่าวมาแล้วข้างต้นได้ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นจนยากที่จะแก้ไขได้กล่าวคือ ปัญหาทางเศรษฐกิจ เมื่อธุรกิจในการขนส่งหยุดชะงัก ธุรกิจการท่องเที่ยว ธุรกิจสถาบันบันเทิงต่าง ๆ ขาดรายได้ ส่งผลให้เกิดปัญหาความขัดแย้งในครอบครัวตามมา กล่าวคือ ครอบครัวขาดรายได้ทำให้ไม่มีอาหารรับประทาน ไม่มีของใช้จำเป็นในครอบครัว ทำให้บุตรหลานไม่ได้เรียนหนังสือ และปัญหาสุขภาพภายในครอบครัวที่ไม่สามารถไปรักษาโรงพยาบาลได้ เนื่องจากโรงพยาบาลมีคนไข้จำนวนมาก ไม่สามารถดูแลได้อย่างทั่วถึง และปัญหาสุดท้าย คือ ปัญหาความขัดแย้งในสังคมหรือความขัดแย้งของประชาชนกับรัฐบาล กล่าวคือ เมื่อรัฐออกมาตรการที่เกี่ยวข้องการเดินทาง และการชุมนุม ได้ทำให้เกิดความไม่พอใจในการที่รัฐจำกัดสิทธิเสรีภาพ ดังตัวอย่าง การรายงานสถานการณ์โควิด 19 ในประเทศไทยมีผู้ฝ่าฝืน มีการมั่วสุม ชุมนุมกันในยามวิกาลกว่า 6,500 ราย ในช่วงวันที่ 3-10 เมษายน 2563 (สำนักข่าวบีบีซีประเทศไทย, นายกรัฐมนตรียืนยันไม่ขยายเวลาเคอร์ฟิว, <https://www.bbc.com/thai/thailand-> (25 เมษายน 2563))

จากที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดถ้าเรานำหลักบารมี 6 ของพระพุทธศาสนามาใช้พัฒนาสังคมให้มีความเมตตากรุณาต่อกันไม่เอาเปรียบกัน และมีจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรม เชื่อว่าปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมจะบรรเทาลงไปได้มากจนเกิดความสงบและสันติสุขในสังคมได้เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาสังคม
2. เพื่อศึกษาคำสอนเรื่องบารมี 6
3. เพื่อศึกษาการพัฒนาสังคมในมิติบารมี 6

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

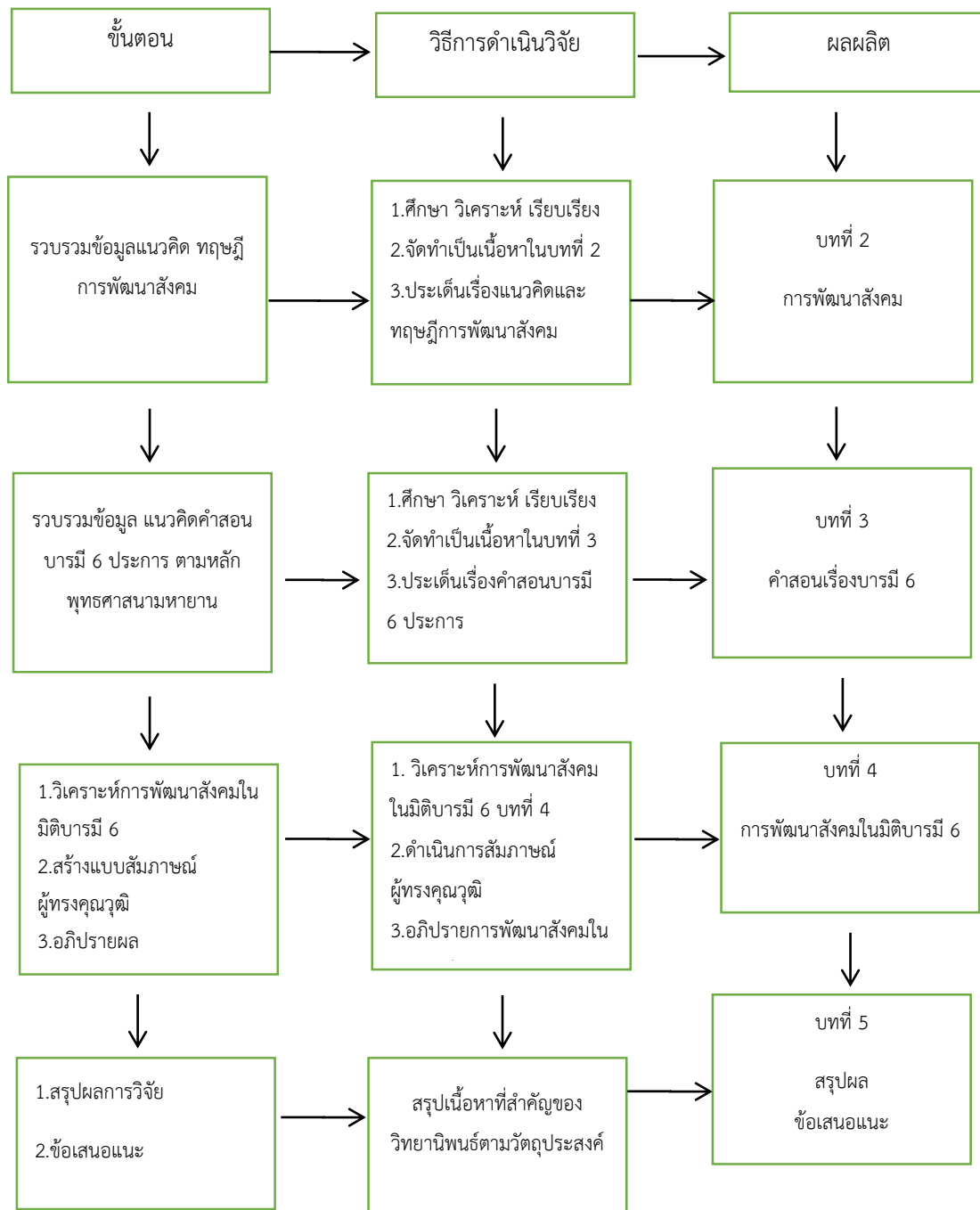
3.1 การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบการวิจัยเอกสาร (Documentary Qualitative Research) ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะโดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารปฐมภูมิจากเอกสารชั้นต้น (Primary Sources) และชั้นรอง (Secondary Sources) คือ

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Sources) โดยใช้วิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บข้อมูลจากหลักฐานสำคัญคือ พระไตรปิฎก คัมภีร์ต่าง ๆ และงานวิชาการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกันกับงานวิจัย

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources) เป็นการสำรวจเอกสาร (Review Literature) โดยใช้วิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บข้อมูลจาก ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ วารสาร เว็บไซต์ วิทยานิพนธ์ บทความ บทวิจารณ์และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้ศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์มาแล้ว อันเป็นที่ยอมรับกันในวงการนักวิชาการและผู้ทรงความรู้โดยทั่วไป

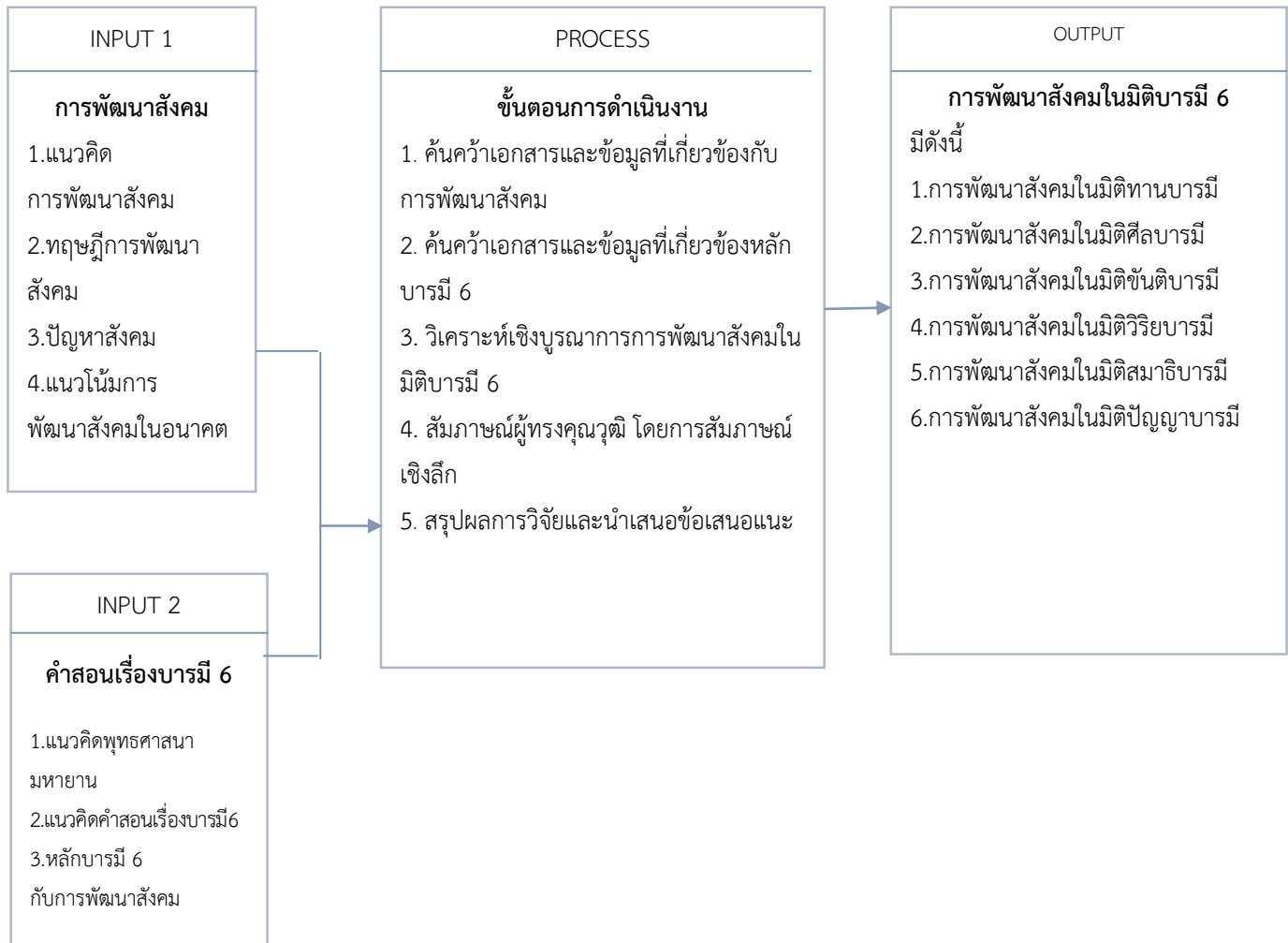
3.2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) แบบเจาะจงบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการการพัฒนาสังคมและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านพุทธศาสนาหายาน รวมจำนวน 5 รูป/คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกในการเก็บข้อมูล

3.3 การเรียบเรียงข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ ประมวลผล ตีความประเด็นสำคัญที่กำหนดไว้ โดยการนำแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาสังคมและศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักธรรมฝ่ายมหายานคือ บารมี 6 ประการ และนำมาประมวลให้สอดคล้องกับเนื้อหาและปัญหาที่ประมวลมาให้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ให้ได้องค์ความรู้ตามประเด็นที่ศึกษา ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1.1



แผนภูมิที่ 1.1 วิธีดำเนินการวิจัย

สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



แผนภูมิที่ 1.2 กรอบแนวคิดงานวิจัย (Conceptual Framework)

สรุปผล

1. ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ได้ดังนี้ การพัฒนาสังคม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง มีการวางแผนเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพ ทั้งรูปแบบ สภาพแวดล้อม ทำให้เกิดความเจริญ ทั้งในทางศิลปวัฒนธรรม จิตใจ สงบสันติ ทำให้ประชาชนมีความสุข สะดวกสบาย กินดีอยู่ดีทางวัตถุและทางจิตใจ ซึ่งในอดีตการพัฒนาสังคมโลกมีตัวชี้วัดการพัฒนามักจะใช้เรื่องของเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นหลัก จนกลายเป็นปัญหาที่ส่งผลให้ประชากรโลกไม่สามารถอยู่ได้ แต่ในปัจจุบันการพัฒนาสังคมไทยมีความจำเป็นต้องเน้นการพัฒนาแบบยั่งยืน และให้ความสำคัญแก่บุคคลรุ่นหลังที่จะมีชีวิตที่ดีต่อไปในอนาคต โดยไม่มีปัญหาที่ตกทอดมาจากคนรุ่นปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า การพัฒนาสังคม

อย่างยั่งยืนควรประกอบด้วย 1. แนวคิดความเป็นประชาธิปไตย ยึดหลักศีลธรรม อันเป็นจุดสำคัญที่จะเริ่มจากการแก้ปัญหาความรุนแรงในครอบครัวไปสู่การแก้ปัญหาความขัดแย้งในทัศนคติทางการเมืองของสังคม เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างในการอยู่ร่วมกันของครอบครัวและสังคม 2. แนวคิดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แนวคิดธุรกิจเพื่อสังคม ซึ่งแนวคิดเหล่านี้จะได้นำไปปรับใช้ในการแก้ปัญหาความยากจนให้สามารถเลี้ยงตนเองได้

2. ตอบัวตูประสงค์ข้อที่ 2 ได้ดังนี้ คำสอนบารมี 6 เป็นแนวคิดของพุทธศาสนamahayana อันเป็นพุทธศาสนานิกายหนึ่ง ที่แบ่งแยกออกมาจากนิกายเถรวาท ซึ่งแก่นแท้ของหลักธรรมในพระพุทธศาสนamahayana และฝ่ายเถรวาท แท้จริงแล้วก็มาจากหลักธรรมเดียวกันของศาสนาพุทธ มีจุดมุ่งหมายและการปฏิบัติเดียวกัน ต่างกันที่รายละเอียดของการปฏิบัติในแต่ละแนวทาง เปรียบเสมือนเมื่อเราต้องการเดินทางจากกรุงเทพไปเชียงใหม่ก็สามารถไปได้หลายเส้นทาง บางเส้นทางเป็นทางลัด แต่จะเป็นทางลัดที่มีขนาดแคบหน่อย บางเส้นทางเป็นทางใหญ่ แต่อาจจะมียะยะทางที่ไกล แต่รัฐบาลมีนโยบายสร้างความเจริญแต่ท้องถิ่นให้มากที่สุด โดยผ่านจุดที่มีชุมชนให้มากที่สุด บางเส้นทางก็ลัดตรงผ่านภูเขา แต่ก็มีความลำบากในการก่อสร้าง การปฏิบัติตามบารมี 6 ประการแบบมหายาน เป็นการปฏิบัติโดยเน้นการดำเนินชีวิตแบบพระโพธิสัตว์ จึงต้องใช้เวลานานกว่ายาวนานกว่า แต่ก็เส้นทางขนาดใหญ่ที่สามารถพาเพื่อน ๆ ชาวโลกไปได้มาก เพราะผ่านชุมชนมาก เหมาะสำหรับการพัฒนาสังคม ด้วยเป็นแนวทางที่เกี่ยวเนื่องกับบุคคลรอบตัวโดยตรง เช่น ผู้ให้ทานยอมฝึกฝนให้ลดละความยึดมั่นในตัวตนในทรัพย์สินสิ่งของทั้งหลายของตน เป็นพื้นฐานสำคัญในการดำรงชีวิตแบบหลักคิดของสุญญตาทำให้เป็นผู้มีความคิดไม่เบียดเบียนผู้อื่น มีความสุขในการดำรงชีวิตส่งผลต่อผู้อื่นรอบข้าง และสังคมรอบตัวให้มีความสุขร่มเย็นสามารถพัฒนาให้สังคมมีความเจริญรุ่งเรืองตลอดไป

3. ตอบัวตูประสงค์ข้อที่ 3 ได้ดังนี้ การพัฒนาสังคมไทยด้วยบารมี 6 ประการนี้ เริ่มจากปัญหาเร่งด่วน 3 ปัญหา 1. ปัญหาการใช้ความรุนแรงในครอบครัว 2. ปัญหาความขัดแย้งจากทัศนคติที่แตกต่างทางการเมือง 3. ปัญหาความยากจน ซึ่งเมื่อแก้ไขแล้วก็ต้องปรับปรุงพัฒนาให้ยั่งยืนต่อไป ซึ่งการนำคำสอนบารมีมาใช้มี ดังนี้

1. ปัญหาความรุนแรงในครอบครัว มีสาเหตุและวิธีการแก้ไข 3 ประการ ดังนี้

1) การแก้ปัญหาคือครอบครัวในระดับบุคคล : ด้านนิสัยส่วนตัว ชอบความก้าวร้าวรุนแรง พัฒนาการเริ่มจากการสมาทานศีล 5 เมื่อสมาทานแล้วการจะรักษาศีลให้ได้เป็นประจำเป็นสมำเสมอได้นั้นต้องอาศัยบารมีอีก 2 ข้อมาช่วยสนับสนุน คือ ขันติบารมี ความอดทนต่อกิเลสต่าง ๆ ที่จะระงับยับยั้งจิตใจไม่ให้ทำบาป และวิริยบารมี ความเพียรในการอดทนรักษาศีลให้ได้ต่อเนื่อง โดยมีแนวทางดังนี้ (1) เรียนรู้วิธีการควบคุมอารมณ์และระบายความโกรธโดยไม่ทำร้ายผู้อื่น (2) ให้บุคคลในครอบครัวที่ก่อพฤติกรรมความรุนแรงได้รับการอบรมจากวัดหรือกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ให้เกิดการเรียนรู้ถึงข้อดีของการอยู่ร่วมกันในสังคม (3) ให้ตระหนักถึงโทษของการขาดศีลบารมี ในข้อนี้ให้หมั่นพิจารณาว่าตนเองจะได้รับโทษในปัจจุบัน เช่น ถูกจำคุก หากทำร้ายผู้อื่น หรือในชาติหน้าทำให้เกิดมามีอายุสั้น (4) ลดความเครียดด้วยการเข้า

ร่วมกิจกรรมกีฬา นันทนาการ ดนตรี ดุหนัง หรือหาสถานที่เที่ยวที่ผ่อนคลายอารมณ์ และหากิจกรรมต่างๆ ให้ทุกคนในครอบครัวได้ทำร่วมกัน เพื่อเป็นการสานสัมพันธ์ให้แกสมาชิกในครอบครัว

2) การแก้ปัญหาในระดับครอบครัว : ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว ด้านการวางแผนครอบครัว ด้านการลดช่องว่างระหว่างวัย พัฒนาด้วยการใช้หลักทศ 6 เข้ามาจัดการ หลักทศ 6 หมายถึง ความสัมพันธ์กับบุคคลรอบตัวซึ่งจะต้องมีหน้าที่พึงปฏิบัติต่อกัน โดยมีหลักการปฏิบัติดังนี้ เมื่อสมาชิกในครอบครัวปฏิบัติตามหลักทศ 6 ก็เท่ากับว่าได้ปฏิบัติตามหลักบารมี 6 ต่อกัน คือ มีทานบารมีต่อกัน คือ ให้สิ่งของต่อกันบ่อย ๆ เมื่อมีปัญหาให้ให้อภัยต่อกัน มีศีลบารมี ไม่ประพฤติล่วงเกินกัน มีวิริยะ ในการแสวงหาทรัพย์สินในการเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว มีขันติ ในความอดทนอดกลั้นในการอยู่ร่วมกัน ไม่ทะเลาะกัน มียานบารมีและปัญญาบารมี ในการที่รู้จักวางแผนครอบครัว ในการพูดคุยกันระหว่างคนต่างวัยในครอบครัว

3) การแก้ไขปัญหาคือความเชื่อผิด ๆ ในครอบครัว สาเหตุของความเชื่อที่ผิดที่ก่อให้เกิดความรุนแรงก็คือความเชื่อเรื่องผู้ชายเป็นใหญ่ อยู่เหนือผู้หญิง และเป็นเจ้าของผู้หญิง จึงทำให้เกิดความรุนแรงที่จะทำต่อฝ่ายหญิงได้ ส่วนฝ่ายหญิงเองก็ตกอยู่ในความคิดชายเป็นใหญ่เช่นเดียวกันว่าตนเองต้องเชื่อฟังและอยู่ภายใต้สามีจึงจะเรียกว่าเป็นภรรยาที่ดีเป็นต้น การแก้ไขปัญหาคือความเชื่อผิด ๆ ในครอบครัวด้วยยานบารมี ปัญญาบารมี ทำได้ด้วยการปลูกฝังสร้างศรัทธา ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีงาม คือ จะต้องรู้จักเลือกที่จะเชื่ออย่างถูกต้อง ส่วนค่านิยม ถ้าผิด ๆ เราไม่เอาไม่ยอมรับ เราจะรับเอาแต่ค่านิยมที่ดี ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมครอบครัวในสังคมเท่านั้น จึงจะยอมรับเอามา เช่น ปลูกฝังค่านิยมที่ถูกต้อง ด้วยการอบรมเลี้ยงดูลูกผู้ชายและลูกผู้หญิงให้ได้รับความเสมอภาคด้านคุณธรรม เมื่อเข้าใจหลักสมรรถานี้แล้ว ก็นำมาสร้างให้เป็นปัญญาบารมีให้เกิดความเห็นที่ข้อขึ้น

2. ปัญหาความขัดแย้งจากทัศนคติที่แตกต่างกันทางการเมือง

ความขัดแย้งด้านทัศนคติทางการเมืองในสังคมไทยยังคงอยู่ในระดับสูง นับจากความขัดแย้งของกลุ่มบุคคลใฝ่เสรีเหลืองและเสื้อแดงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 จนถึงปัจจุบันจากรัฐประหาร พ.ศ. 2557 มีการชุมนุมเรียกร้องทางการเมืองหลายครั้งในปี 2563 ปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยมีแนวคิดที่จะใช้หลักบารมี 6 ในการแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งจากทัศนคติที่แตกต่างกันทางการเมืองมี 2 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์ถึงสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาของสังคม เมื่อเข้าสู่สถานการณ์ปัจจุบันและสาเหตุของปัญหา แล้วให้เปิดใจให้กว้างในการยอมรับฟังปัญหา ว่าความขัดแย้งในประเทศไทยนั้นมีมายาวนานตั้งแต่การตั้งกลุ่มเสื้อเหลืองเสื้อแดง การบังคับใช้กฎหมายกับผู้ที่มีอำนาจก็เป็นไปในทางที่ไม่ยุติธรรมกับอีกฝ่ายหนึ่ง สิ่งเหล่านี้เป็นเพราะทัศนคติทางการเมืองที่มีต่อการเมืองแตกต่างกัน

2) การนำหลักบารมี 6 มาปฏิบัติเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งด้านทัศนคติทางการเมืองในสังคมไทยขอให้ใช้หลักความกรุณาและการช่วยเหลือผู้อื่นเป็นหลักสำคัญว่าต้องมีเพื่อละความเห็นแก่ตัว และมีความคิดที่จะช่วยเหลือสังคมให้ดีขึ้น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต้องอาศัยการบำเพ็ญตน และทำตามหลักบารมี 6 ดังนี้ (1) ทานบารมี ต้องให้ด้วยไมตรีทานคือการให้อภัยต่อกัน ไม่ถือโทษโกรธกัน เมื่อมีไมตรีต่อกันแล้ว การให้วัตถุสิ่งของต่อกันจึงตามมาได้ ทำให้เกิดความรัก ความผูกพันที่ดีต่อกัน (2) ศีลบารมี ต้องทำ

ให้เกิดขึ้นเพื่อการควบคุมกายใจไม่ทำร้ายและเบียดเบียนผู้อื่นที่มีความคิดต่างกัน (3) วิริยะบารมี มีความเพียรที่จะรับฟังข้อเรียกร้อง เพื่อให้เข้าใจถึงสภาพปัญหาของแต่ละฝ่าย เพื่อที่จะแสวงหาจุดร่วม และเข้าใจจุดแตกต่างของกันและกัน และนอกจากนี้เมื่อมีเหตุการณ์กระทบกระทั่งก็ต้องอาศัยความเพียรต่อจะอดทนต่อกัน เพียรที่จะอดทนต่อถ้อยคำร้ายๆ คำทอ หรือทำร้ายร่างกายกัน (4) ขันติบารมี ช่วยให้มีอารมณ์อดทนยับยั้ง อดทนต่อโทสะตนเอง ช่วยให้ปรับความเข้าใจต่อกันต่อผู้มีทัศนคติที่ต่างกันได้ (5) สมาธิบารมี ช่วยจิตมีความตั้งมั่น แน่วแน่ อดทน ต่อการเผชิญปัญหาและอุปสรรคเพื่อนำไปสู่ปัญญา (6) ปัญญาบารมี ช่วยให้ความเข้าใจที่ถูกต้องตามความเป็นจริงเข้าใจสถานการณ์และเหตุที่แต่ละฝ่ายมีข้อเรียกร้องและทัศนคติที่ต่างกัน การใช้ปัญญาทำให้สามารถคิดแก้ไข และคิดหาวิธีปัญหาที่จะแก้ไขให้ลุล่วงโดยไม่ก่อความเสียหายให้กับทั้งสองฝ่าย ดังเช่น กรณีพระพุทธเจ้าทรงห้ามพระญาติทำสงครามเพื่อแย่งน้ำ เมื่อเราโทษของการทะเลาะกันของคนในชาติแล้ว ว่าจะเป็นสาเหตุที่ทำให้ชาติล่มสลายได้ในที่สุด

3. ปัญหาความยากจน

ปัญหาความยากจนที่ได้ศึกษาผู้วิจัยพบว่า มี 2 ระดับ ได้แก่ ปัญหาความยากจนในครอบครัว และ ปัญหาความยากจนในระดับชุมชนและสังคม ซึ่งผู้วิจัยได้นำหลักคำสอนบารมี 6 มาแก้ไขดังนี้

1) การแก้ไขปัญหาความยากในครอบครัว การแก้ไขด้วยการสร้างทานบารมี วิริยะบารมี ปัญญาบารมีในทางพุทธศาสนามีวิธีการหาทรัพย์และการใช้จ่ายทรัพย์ คือ ปฏิบัติหลักโภควิภาค ได้แก่ (1) เก็บเป็นเงิน เพื่อให้ครอบครัวมีความมั่นคงเอาไว้ให้ชีวิตยามเจ็บป่วย ยามฉุกเฉิน (2) ใช้เงินนั้น มาซื้ออาหารเครื่องอุปโภคบริโภคจ่ายใช้สอยเพื่อดูแลตัวเอง และ บุคคลอันเป็นที่รักได้อยู่ดีมีสุข (3) นำเงินนั้นไปลงทุนเพื่อให้ได้เงินเพิ่มขึ้น (4) เสียภาษีในพระไตรปิฎกใช้คำว่า “ราชพลี” เมื่อเราได้ปัจจัย 4 จากสังคม นี้ก็ต้องแบ่งปันให้กับสังคม (5) บำรุงสมณะชีพรามณ์ เมื่อพิจารณาหลักโภควิภาคแล้วมีความสอดคล้องกับหลักบารมี 6 ในการแก้ไขปัญหการเงินของครอบครัว กล่าวคือ คนในครอบครัวต้องมีหลักการปฏิบัติดังนี้

(1) มีความเพียรในการขยันหาทรัพย์ให้เพียงพอกับรายจ่าย ไม่ก่อหนี้ที่ไม่จำเป็น หรือหาทรัพย์จากร่างกายตนเองเจ็บป่วย

(2) มีปัญญาบารมี เป็นความรู้ในการบริหารเงิน บริหารหนี้ และเก็บเงินไว้ใช้ในยามจำเป็น (3) มีทานบารมี เป็นการให้สิ่งของตลอดจนให้ความรักความอบอุ่นต่อบุคคลในครอบครัวและสังคม การให้นี้ต้องให้อย่างสม่ำเสมอ จึงจะทำให้ครอบครัวมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รักใคร่ ดูแลเอาใจใส่กัน

2) ปัญหาความยากจนในระดับชุมชนและสังคม มีวิธีการปฏิบัติดังนี้

(1) ทานบารมี ให้องค์กรธุรกิจต่าง ๆ มีความเข้าใจถึงหลักการให้หรือการสละสิ่งของต่าง ๆ แล้วนั้นก็ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน แต่ที่สำคัญก็ไม่เท่ากับการสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้ชุมชน ให้ได้รู้จักพึ่งพาตนเอง หรือถ่ายทอดเทคโนโลยีให้ชุมชน เพื่อให้ชุมชนสามารถนำผลผลิตที่ได้มาแปรรูป หรือรับซื้อได้ราคายุติธรรม เมื่อชุมชนมีงาน มีรายได้ ก็จะสามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวให้อยู่รอดได้

(2) ศิลปกรรมมี ห้องเครื่องธุรกิจต่าง ๆ มีจรรยาบรรณที่ดี มีศีลธรรม จะช่วยให้ลดปัญหาความยากจนกับชุมชนได้ กล่าวคือ องค์การธุรกิจไม่หวังประโยชน์ส่วนตนมาก ไม่ทำลายล้างคู่แข่งรอบ ๆ ชุมชน ให้เปลี่ยนคู่แข่งเป็นเสมือนมิตร ไม่เอาเปรียบ ไม่กดราคา ไม่กล่าวคำโฆษณาเกินจริง ไม่มอมเมาสินค้าของตน พนักงานปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกต่อคนและสิ่งแวดล้อม เมื่อมีการปฏิบัติได้ ก็ทำให้เกิดการเข้าใจอันดีต่อกัน เพราะทั้งสองฝ่ายมีศีลด้วยกัน

3. ขันติบารมี และ 4. วิริยบารมี ให้ห้องเครื่องธุรกิจ บริหารจัดการด้วยหลักขันติบารมีนี้ ด้วยการเพิ่มกำลังใจให้ในการทำงาน จัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อจูงใจให้เกิดความขยัน ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจุดต่าง ๆ ให้รองรับคนที่มีความรู้ ความสามารถและความอดทนที่จะพร้อมแก้ไขปัญหในองค์กร และสร้างคนให้มีใจมุ่งมั่นสร้างงานของตนให้ดี จากนั้นก็จะทำให้องค์กรมีรายได้เพิ่ม และเมื่อองค์กรมีรายได้ ก็ส่งผลให้ตนเองมีรายได้เพิ่มขึ้น

(5) สมาธิบารมี ให้ห้องเครื่องธุรกิจสามารถพัฒนาจิตใจของกลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน ชุมชน หรือบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร โดยให้บุคคลเหล่านั้นรู้จักพลังด้านบวกต่าง ๆ ในตัว เช่น การสร้างความเพียร ความอดทน และปัญญา อันเนื่องมาจากการฝึกสมาธิ

(6) ปัญญาบารมี เป็นหัวใจสำคัญของการแก้ไขปัญหาความยากจน โดยยึดหลักอริยสัจ 4 ขั้นที่ 1 การวางแผนกำหนดปัญหา เมื่อเกิดปัญหาความยากจน ก็ให้รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาให้มากที่สุด ทั้งจากผู้ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่หรือผู้ประสบปัญหาโดยตรง ขั้นที่ 2 ศึกษาทำความเข้าใจปัญหา คือ ข้อมูลที่ได้จากขั้นที่ 1 มาพิจารณาเพื่อสังเคราะห์ให้เข้าใจ ถึงต้นตอของปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา รวมทั้งเลือกแนวทางการดำเนินการ ในการเข้าไปแก้ไขปัญห ซึ่งอาจจะเป็นจุดใดจุดหนึ่งของปัญหาก็ได้ตามศักยภาพและความเหมาะสม ขั้นที่ 3 กำหนดเป้าหมายการแก้ปัญหา เช่น กำหนดพื้นที่ หรือผู้มีปัญหาความยากจน จากนั้นวางแผนหาแนวทางแก้ไขให้เหมาะสมและตรงความต้องการ ขั้นที่ 4 พัฒนารูปแบบการแก้ไขปัญหา เช่น จัดให้มีการส่งเสริมหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้กับผู้ที่ประสบปัญหาที่ทำกิน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เนื่องจากหลักธรรมการบำเพ็ญบารมี เป็นหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับพระโพธิสัตว์ ดังนั้น ผู้ปฏิบัติที่ต้องการพ้นทุกข์จึงต้องเริ่มจากการพัฒนาตนเองก่อนด้วยการนำไปประยุกต์ใช้กับวิถีชีวิต ทำให้เกิดผลเป็นความสงบสุขภายในใจ เมื่อตนเองได้พัฒนาจิตใจแล้ว ย่อมชักชวนให้คนในครอบครัว ชุมชนร่วมกันปฏิบัติ ก็ย่อมลดความขัดแย้งกันในสังคมได้ เพราะแม้ว่าการสะสมบารมีจะเป็นการพัฒนาส่วนบุคคล แต่ก็ถือว่าเป็นการสร้างคุณประโยชน์ในสังคมส่วนรวมด้วย

2. จากความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นตลอดเวลาและรวดเร็ว การพัฒนาสังคมไทย

จึงต้องคำนึงถึงผลกระทบจากสังคมโลก งานวิจัยนี้มุ่งเน้นปัญหาเร่งด่วนเช่น เรื่องความรุนแรงในครอบครัว ปัญหาทัศนคติทางการเมือง และปัญหาความยากจน แต่เพื่อให้การพัฒนาที่ยั่งยืนการเปรียบเทียบสังคมไทยกับสังคมโลก สังคมอื่น จึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เพราะมีผลกระทบกับเราโดยตรงเช่น ผลกระทบต่อการส่งออก มีการหลั่งไหลของวัฒนธรรมและความคิดใหม่ๆเข้ามาทางสื่อสังคมออนไลน์ จึงต้องดำรงสังคมให้พร้อม และสามารถแข่งขันกับสังคมโลกได้ ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. โคทม อารียา ได้ให้สัมภาษณ์ว่า “เราต้องคำนึงถึง นวัตกรรม และทัศนคติของคนรุ่นใหม่ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับชาวเกาหลี หรือเวียดนาม หรือประเทศอื่น ที่พัฒนาแล้วในคนรุ่นใหม่จะมีความกระตือรือร้นด้านนวัตกรรมและความมุ่งมั่นต่อการทำงาน ให้สำเร็จมากกว่าคนรุ่นใหม่ของเรา จึงเป็นประเด็นที่เราควรนำมาศึกษาเพื่อกระตุ้นให้สังคมของเรามีความทันสมัยเสมอ”

3. สถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมเรื่องการบำเพ็ญบารมีของพระโพธิสัตว์ให้ถูกต้อง ว่าจะจะเป็นฝ่ายพุทธศาสนาเถรวาทหรือมหายาน โดยเริ่มจากหน่วยพื้นฐานคือครอบครัว ให้รู้จักหน้าที่ คือ ทาน ศีล ขันติ วิริยะที่ต้องปฏิบัติ และดำเนินตามอย่างต่อเนื่อง ในส่วนของสถานศึกษาให้เน้นปฏิบัติในเรื่องสมาธิ และปัญญา เพื่อเป็นการลดละปัญหาความรุนแรงในครอบครัว ความเห็นแก่ตัว และลดความขัดแย้งในสังคม และลดปัญหาความยากจนได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยการปรับทัศนคติของเยาวชนให้มีความมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ มีจิตสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยใช้หลักคำสอนบารมี 6
2. ควรศึกษาวิจัยผลการนำหลักคำสอนบารมี 6 ไปใช้จริงในสังคมไทย

บรรณานุกรม

- พระไตรปิฎกและอรรถกถาฉบับมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2525. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2525.
- พระไตรปิฎกฉบับสากล วิธีธรรมจากพุทธปัญญา. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2561.
- ราชกิจจานุเบกษา. ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง ชื่อและอาการสำคัญของโรคติดต่ออันตราย (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2563. เล่ม 137 ตอนพิเศษ 48 ง. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา. 2563.
- ศานติเทวะ รัตน. ฉัตรสุมาลย์ กบิลสิงห์ แปล.โพธิสัตว์จรรยาวดาร แนวทางแห่งการดำเนินชีวิตของพระโพธิสัตว์. กรุงเทพฯ : ศูนย์ไทย – ญี่ปุ่น. 2543.
- สุวิทย์ ไทพยวัฒน์. รองศาสตราจารย์. สุดจิต เจนนพกาญจน์. ดร. เอกสารการสอนชุดวิชา สังคมมนุษย์. นนทบุรี :
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2555..

- เสถียร โพธิ์นันทะ. ปรัชญามหายาน. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย. 2555.
- สำนักงานมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. การศึกษาระบบการพัฒนาสังคมที่นำไปสู่ความมั่นคงของมนุษย์. กรุงเทพมหานคร:เทพเพ็ญวานิชย์. 2549.
- อำพล จินดาวัฒนะ. นายแพทย์. จิตอาสา : พลัังสร้างโลก บทเรียนรู้จากขบวนการพุทธฉือจี้ได้หัวใจ ขบวนการที่เน้นหัวใจของความเป็นมนุษย์. กรุงเทพมหานคร:บริษัทสร้างสื่อจำกัด. 2549.
- ประภาพร สีหา. ความขัดแย้งทางการเมืองกับรัฐประหาร ปี พ.ศ. 2557. วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2560.
- ทศพร คุ่มพร. การแปลและศึกษาวิเคราะห์คัมภีร์อุบาสกศีลสูตรในพระพุทธานามายาน. สารนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2562.
- การระบาดทั่วของไวรัสโคโรนา พ.ศ. 2562-2563.
<https://th.wikipedia.org/wiki/> (25 เมษายน 2563)
- ไทยพีบีเอส. “Global Report: รายงานผู้ติดเชื้อ-เสียชีวิตจาก COVID-19 ทั่วโลก”. 5 มิถุนายน 2563
[.https://news.thaipbs.or.th/content/290923](https://news.thaipbs.or.th/content/290923).
- พลวุฒิ สงสกุล. เปิดตัวเลขคนจนเพิ่มขึ้นเกือบล้านคน รายได้ลด ค่าอาหารแพงขึ้น ประชากรรัฐซ้ำเติม
<https://thestandard.co/poverty-number-increase/> 28 กันยายน 2562.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล รายงานสุขภาพคนไทย “ปรากฏการณ์มวลมหาประชาชนกับ
 จุดเปลี่ยนประเทศไทย” <https://www.thaihealthreport.com/10events> 2557 28 กันยายน 2562.
- สำนักข่าวไทย, สถิติความรุนแรงในครอบครัวช่วงโควิดพุ่งสูงเฉลี่ย 200 เรื่อง/เดือน
<https://tna.mcot.net/social-> (21 ตุลาคม 2564)

การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45

Using the Four Sangahavutthu Principles by Kasikorn Bank Officers in the Office of Service and Marketing 45

ธันเทพ ภู่อำศิลป์*

พระเมธาวิจารย์ส, รศ.ดร.**

วันรับ 19 / เมษายน / 2566

ตรวจสอบ 27 / เมษายน / 2566

ตอบรับ 5 / พฤษภาคม / 2566

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 2) เพื่อเปรียบเทียบการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 ที่มีเพศ อายุ และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 จำนวน 140 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมี 2 ประเภท ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติเชิงอนุมาน

ผลการวิจัยพบว่า

1) พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 มีการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกออกเป็นรายด้านพบว่า ด้านสมานัตตตา อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านทาน ด้านปิยวาจา และด้านอรรถจริยา อยู่ในระดับมาก

2) ผลเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 ที่มีเพศ อายุ และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

* ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

E-mail: THANNATHEP.P9@gmail.com, โทร. 0816551206, 4580331454

** อาจารย์ที่ปรึกษา, อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

3) พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 มีข้อเสนอแนะดังนี้ 1) ด้านทาน 2) ด้านปิยวาจา 3) ด้านอิตถจริยา และ 4) ด้านสมานัตตตา

คำสำคัญ : หลักสังคหวัตถุ 4, พนักงานธนาคารกสิกรไทย

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study use the sangahavutthu 4 principles by Kasikorn Bank officers In the office of service and marketing 45, 2) to compare the sangahavutthu 4 principles by Kasikorn Bank officers in the office of service and marketing 45 based on various factors such as gender, age and and length of work are different, and 3) to analyze suggestions obtained regarding the sangahavutthu 4 principles by Kasikorn Bank officers In the office of service and marketing 45. A sample of 140 officers in Kasikorn Bank officers In the office of service and marketing 45 was drawn randomly from all of the Kasikorn Bank officers In the office of service and marketing 45. The sample size ($n = 220$) was determined using Krejcie and Morgan's (1970) table of sample sizes, specifying a 5% margin of error. The experimental data was collected by questionnaire and summarized with descriptive statistics, percentage, mean and standard deviation, and compared groups.

The results of the study were found that:

1) The condition of using the sangahavutthu 4 principles by Kasikorn Bank officers in the office of service and marketing 45 was at high level in sangahavutthu 4 principles of people aspects. When considering by equality consisting in impartiality at the highest level, charity, kindly speech and life of service at a high level.

2) In comparative studies, there were no statistically significant difference between Kasikorn Bank officers in the office of service and marketing 45 with different gender, age, and different working income. There are using the sangahavutthu 4 principles as a whole. Not different statistically significant at the level of 0.5.

3) The suggestions obtained were as follows: 1) charity 2) kindly speech 3) life of service and 4) equality consisting in impartiality

Keyword : Sangahavutthu 4 Principles, Kasikorn Bank Officers

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ช่วงเวลาหลายปีที่ผ่านมาธนาคารพาณิชย์ของประเทศไทยมีการขยายสาขาการให้บริการเพิ่มมากขึ้นจากแต่ก่อน และมีการเพิ่มเทคโนโลยีเข้ามาใช้มากขึ้น โดยเฉพาะระบบคอมพิวเตอร์ที่ได้นำเข้ามาใช้ด้วย ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงจากยุคธนาคารกระดาษ (Paper Banking) ซึ่งธนาคารต้องจัดเก็บเอกสารเป็นจำนวนมหาศาลจากการเก็บบันทึกรายละเอียดเกี่ยวกับลูกค้า และธุรกรรมอื่น ๆ การเข้าสู่ยุคของธนาคารอิเล็กทรอนิกส์ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงแนวทางการตลาดจากเดิมที่เคยมุ่งเน้นแต่การขยายในส่วน of สาขาเป็นหลัก มาเป็นการเสนอขายเน้นในเรื่องของการให้บริการในรูปแบบใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้น ซึ่งการปรับเปลี่ยนนี้ เป็นกลยุทธ์การแข่งขันที่เน้นให้ลูกค้าได้รับความสะดวกสบาย โดยที่ลูกค้าสามารถทำธุรกรรมต่าง ๆ ได้โดยไม่ต้องจำเป็นต้องเข้ามาใช้บริการที่สาขาสะดวกรวดเร็ว และประหยัดเวลา โดยมีการใช้การโฆษณา และการประชาสัมพันธ์โดยใช้สื่อต่าง ๆ กระจายข่าวสารสู่ลูกค้ามากขึ้น ทั้งสื่อทางออฟไลน์และออนไลน์ ปัจจุบันนี้ทุกกิจการมีเป้าหมายโดยมุ่งไปที่ลูกค้าทั้งสิ้น โดยการที่ต้องยึดความพึงพอใจของลูกค้าเป็นหลัก ดังนั้นในเรื่องของการตัดสินใจในการดำเนินธุรกรรมต่าง ๆ จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับลูกค้า โดยเน้นการสร้าง ความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า (Customer Satisfaction) จะทำให้เกิดการปรับปรุงและมีการพัฒนาไปเรื่อย ๆ แบบต่อเนื่อง ซึ่งความพึงพอใจที่สำคัญที่สุด คือความพึงพอใจของลูกค้า ความพึงพอใจถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรอย่างมาก เพราะจะทำให้องค์กรอยู่รอดได้ในยุคปัจจุบัน โดยการวางแผนกลยุทธ์ที่ดี จะทำให้ลูกค้าเข้ามาใช้บริการต่อเนื่องเรื่อย ๆ จนสามารถเป็นลูกค้าประจำของทางธนาคารได้เลย และลูกค้าก็จะไม่หันเหเปลี่ยนใจไปใช้บริการจากคู่แข่งการแข่งขันการพยายามรักษาลูกค้าไว้ด้วยการทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจมากกว่าคู่แข่งเป็นสิ่งสำคัญของทุกองค์กรจริง ๆ งานบริการลูกค้าคือหัวใจสำคัญ ในการสร้างความแตกต่างทางธุรกิจ เพื่อได้ครองใจลูกค้าในปัจจุบัน ดังนั้นการปรับปรุงคุณภาพโดยเน้นเกี่ยวกับเรื่องของการบริการจึงจำเป็นและสำคัญที่สุดเพื่อที่จะให้ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 เป็นองค์กรที่มีให้บริการเป็นเลิศ สามารถยืนหยัดสู้กับคู่แข่งได้ ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) มีการปรับปรุงคุณภาพเกี่ยวกับเรื่องของการบริการของธนาคาร เพื่อที่จะเป็นธนาคารที่บริการที่ดีที่สุดในดวงใจของปวงชน ตามวิสัยทัศน์ของธนาคาร โดยจัดฝึกอบรมให้กับพนักงาน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่ให้บริการปรับปรุงสถานที่ ปรับปรุงธุรกิจบริการ เพื่อให้ลูกค้าทุกคนที่มาใช้บริการของทางธนาคาร ได้เกิดความรู้สึกประทับใจทั้งในการให้บริการ จะเห็นได้ชัดว่า ธนาคารกสิกรไทยมุ่งเน้นในเรื่องของคุณภาพการให้บริการลูกค้าเป็นอันดับแรกไม่ว่าจะเป็นพนักงานที่ให้บริการ ขั้นตอนการบริการ รวมทั้งสถานที่บริการ (ธนาคารกสิกรไทย, รายงานการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน 2563, (กรุงเทพฯ : ธนาคารกสิกรไทย, 2563), หน้า 61.) การบริการที่มีคุณภาพย่อมมีผลทำให้ลูกค้าเกิดความพอใจและมาใช้บริการและนำมาซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างธุรกิจกับลูกค้า ในขณะเดียวกันการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าก็ นำไปสู่บริการที่มีคุณภาพ ดังนั้น การบริการที่มีคุณภาพเป็นสิ่งแรกที่ผู้บริหาร และพนักงานจะต้องดำเนินการให้มีหากไม่มีการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าจึงมีผลในด้านการช่วยเสริมกัน กล่าวคือ ทำให้ลูกค้ามีความพอใจที่จะใช้บริการนั้นๆ ยินดีที่จะจ่ายเงินในราคาที่สูงขึ้น

เพื่อให้ได้รับบริการที่ดีที่สุดและมีแนวโน้มที่จะเป็น ลูกค้าที่มีความจงรักภักดีกับธุรกิจ และสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้าสามารถกลับมาใช้บริการทางธนาคารใหม่อีกครั้ง เพื่อพัฒนาระบบการใช้บริการที่ดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อความประทับใจของผู้ใช้บริการ คือ หนึ่งในใจของลูกค้า

กระบวนการปฏิบัติงานของพนักงานกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 จำเป็นต้องอาศัยความรัก ความสามัคคี มีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันจึงจะทำให้งานนั้น ๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรที่จะดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยนั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้เกิดความสามัคคีควบคู่กับการมีคุณธรรม ซึ่งในทางพระพุทธศาสนามีหลักธรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร สามารถเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจคน และประสานหมู่คนไว้ในความสามัคคี ดังที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ใน สังคหสูตร ว่าด้วยสังคหวัตถุ 4 ก่อนภิกษุทั้งหลาย สังคหวัตถุ (ธรรมเป็นเครื่องสงเคราะห์) 4 ประการนี้ สังคหวัตถุ 4 ประการ คืออะไร คือ ทาน (การให้ปัน) 1 เพียรวิชชะ (เจรจาไพเราะ) 1 อุตถจริยา (บำเพ็ญประโยชน์ต่อกัน) 1 สมานัตตตา (ความวางตนสม่ำเสมอ) 1 นี้แล ภิกษุทั้งหลาย สังคหวัตถุ 4 ประการ (ที.ปา 16/195/86.)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) จึงมีความสนใจที่จะทำวิจัยเรื่องการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45
2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 ที่มีเพศ อายุ และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 ระเบียบวิธีวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) ใช้แบบสอบถาม และเพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 ที่ทำการตั้งอยู่เลขที่ 1339 ถนนเพชรเกษม แขวงหลักสอง เขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำนวน 220 คน และสัมภาษณ์ผู้บริหารของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้จัดการสาขาเพชรเกษม 51 จำนวน 1 คน, ผู้จัดการสาขาพุทธมณฑลสาย 4 จำนวน 1 คน, ผู้จัดการสาขาเพชรเกษม อเวนิว บางแค จำนวน 1 คน, ผู้จัดการสาขาบางแค จำนวน 1 คน และผู้จัดการสาขาเดอะมอลล์ บางแค จำนวน 1 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 แบ่งตาม เพศ อายุ และระยะเวลาการทำงานต่างกัน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ **ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)** ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้จัดการสาขาเพชรเกษม 51 จำนวน 1 คน, ผู้จัดการสาขาพุทธมณฑลสาย 4 จำนวน 1 คน, ผู้จัดการสาขาเพชรเกษม อเวนิว บางแค จำนวน 1 คน, ผู้จัดการสาขาบางแค จำนวน 1 คน และผู้จัดการสาขาเดอะมอลล์ บางแค จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed – ended) และแบบสอบถามปลายเปิด (Open – ended) แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มี เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานต่างกัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 โดยมีเกณฑ์การกำหนดมาตรวัดเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

แบบสัมภาษณ์

ในการวิจัยนี้ ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยสัมภาษณ์กลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองทั้งหมดตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ถึงผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

2. นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 จำนวน 140 ชุด ด้วยตนเอง ใช้เวลาเก็บข้อมูลภายใน 1 เดือน และได้รับแบบสอบถามกลับมาทุกชุด

3. ตรวจสอบและตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามที่ต้องการ พร้อมนำข้อมูลไปวิเคราะห์ผล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองทั้งหมดตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

2. ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

3. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดนัดไว้ จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึก, การบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์ และบันทึกภาพถ่ายขณะให้สัมภาษณ์

4. นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานต่างกัน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การใช้หลักสังเกต 4 ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตาม เกณฑ์แปลความหมายของลิเคิร์ต (Likert)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์การใช้หลักสังเกต 4 ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 ตามตัวแปร เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานต่างกัน โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตามเกณฑ์การให้คะแนนของ ลิเคิร์ต แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมายของลิเคิร์ต (Likert) เช่นเดียวกับตอนที่ 2

ตอนที่ 4 วิเคราะห์การใช้หลักสังเกต 4 ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 ตามตัวแปร เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานต่างกัน โดยใช้สถิติ t-test และ F-test ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ ONEWAY

ANOVA เมื่อพบข้อแตกต่างเป็นรายคู่จะใช้วิธีของ Scheffe (Post Hoc) ในการวิเคราะห์หาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ คำนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตอนที่ 5 รวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางแก้ไขภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) จากคำถามปลายเปิดนำเสนอเชิงพรรณนา

ตอนที่ 6 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 78.60 เพศชาย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 อายุต่ำกว่า 30 ปีลงมา จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40 อายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40 และอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 ส่วนใหญ่ระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 37.90 ระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 36.40 ระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70 และไม่มีผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานไม่เกิน 1 ปี

2. ผลการศึกษาวิเคราะห์การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45

ผลการวิเคราะห์การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 ที่ตอบแบบสอบถามมีการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 รวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.38 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอรรถจริยา และด้านสมานัตตา มีการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 อยู่ในระดับมาก จำแนกในแต่ละด้านได้ดังต่อไปนี้

1) ด้านทาน มีการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.38 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทานเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่สิ่งของเครื่องใช้ให้แก่เพื่อนร่วมงานเสมอ เช่น ดินสอ ปากกา ฯลฯ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทานให้ความรู้ ให้คำแนะนำในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

2) ด้านปิยวาจา มีการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.33 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทานพูดด้วยความสัตย์จริง ไม่เสแสร้งแก่เพื่อนร่วมงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หากเพื่อนร่วมงานเกิดการเข้าใจผิด ทานก็จะชี้แจงให้เข้าใจ และหลีกเลี่ยงถ้อยคำที่ขัดแย้งกัน ส่วนประเด็นทานพูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะ สุภาพ อ่อนหวาน น่าฟัง

3) ด้านอัตถจริยา มีการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.25 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีน้ำใจ ไม่นิ่งดูดาย หากเพื่อร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเข้าไปตรวจสอบการบริหารงาน

4) ด้านสมานัตตา มีการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.56 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านให้ความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว และสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง โดยไม่เอาเปรียบและไม่ก้าวก่ายงานของผู้อื่น

3. ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

เมื่อแยกทดสอบในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ด้านทาน พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 ที่มีเพศ อายุ และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 ไม่แตกต่างกัน

2) ด้านปิยวาจา พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 ที่มีเพศ อายุ และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 ไม่แตกต่างกัน

3) ด้านอัตถจริยา พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 ที่มีเพศ อายุ และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 ไม่แตกต่างกัน

4) ด้านสมานัตตา พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 ที่มีเพศ อายุ และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 โดยรวมจำแนกในแต่ละด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 ที่ตอบแบบสอบถาม คำถามปลายเปิด มีจำนวน 129 จาก 140 คน ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 แยกเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านทาน เรียงลำดับ ดังนี้

1.1 หากต้องการให้ช่วยเหลืออะไร เต็มใจและทำให้ได้เสมอ ยกเว้นเรื่องที่ผิด

1.2 เสียสละเวลาส่วนตัวสอนงาน และให้ความรู้ใหม่ ๆ แก่พนักงานเสมอ

- 1.3 เวลาเพื่อนร่วมงานไม่เข้าใจในเรื่องงาน ก็จะคอยบอกและแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง
- 2) **ด้านปิยวาจา** เรียงลำดับ ดังนี้
- 2.1 การพูดจาให้รู้จักสุภาพ อ่อนน้อม เพื่อให้เกียรติซึ่งกันและกัน
- 2.2 ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ด้วยวาจาที่สุภาพในการทำงานร่วมกัน
- 2.3 พูดจาสุภาพต่อลูกค้าและเพื่อนร่วมงาน
- 3) **ด้านอัตถจริยา** เรียงลำดับ ดังนี้
- 3.1 ช่วยเหลือลูกค้าและเพื่อนพนักงาน เท่าที่ทำได้และไม่ผิดระเบียบปฏิบัติ
- 3.2 เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหา ควรให้ความช่วยเหลือ ไม่นิ่งเฉย
- 3.3 ทุกคนควรมีน้ำใจต่อกันและกัน
- 4) **ด้านสมานัตตตา** เรียงลำดับ ดังนี้
- 4.1 ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในองค์กร
- 4.2 ปฏิบัติตัวเสมอต้นเสมอปลาย เคารพผู้อาวุโส ให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุกคน
- 4.3 ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในกิจกรรมต่าง ๆ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาวិเคราะห์การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45

ผลการศึกษาวิเคราะห์การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 ที่ตอบแบบสอบถามมีการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 รวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของหลักสังคหวัตถุ 4 เนื่องจากหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักแห่งการสงเคราะห์ ช่วยเหลือเกื้อกูล เหมาะสมกับการที่จะนำไปใช้ เช่น ประชาชน ชุมชน องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ พระอริการปณิธิ อธิปญฺญ (แก้วบุตตี) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ล้อมอำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ศิวพร สัจจวัฒนา ได้ศึกษาการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการให้บริการของโรงพยาบาลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโนนผึ้งตามการรับรู้ของประชาชน พบว่าการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ประการถือเป็นหัวใจสำคัญของงานบริการเริ่มตั้งแต่ โอบอ้อมอารี วจีไพเราะ สงเคราะห์ประชาชน วางตนเหมาะสม เพราะการอยู่ร่วมกันในสังคม นั้น มนุษย์ทุกคนล้วนปรารถนาเป็นที่รักของคนรอบข้าง เป็นที่ยอมรับนับถือของทุก ๆ คนและ ยังเป็นเครื่องยึดใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี สามารถแบ่งเป็น 4 ประการ คือ (1) ทาน คือ การให้คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดถึง ให้ความรู้และแนะนำ

สั่งสอน (2) ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ คือ วาจาเป็นที่รัก วาจาสุดดี น้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือ กล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและ ความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐาน จูงใจให้นิยมยอมตาม (3) อัตถจริยา การประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญ สาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม (4) สมานัตตา คือ ความมีตนเสมอ คือ ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอใน สุขทุกข์ โดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์ และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี 2. การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โนนฝรั่ง ตามการรับรู้ของประชาชน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วุฑฒิกร พรรัตนเมธี ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการปฏิบัติงานของ พนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี ห้างหุ้นส่วนจำกัด หลุยส์ พลาสติก อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด หลุยส์ พลาสติก มีการใช้หลักสังคหวัตถุธรรมในการ ปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับเกือบทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย 4.03 และสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 ผลมีว่า ด้านทาน หากต้องการให้ช่วยเหลืออะไร เต็มใจและทำให้ได้เสมอ ยกเว้นเรื่องที่ผิดเสียสละเวลาส่วนตัวสอนงาน และให้ความรู้ใหม่ ๆ แก่พนักงานเสมอ และเวลาเพื่อนร่วมงานไม่เข้าใจในเรื่องงาน ก็จะคอยบอกและแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ด้านปิยวาจา การพูดจาให้รู้จักสุภาพ อ่อนน้อม เพื่อให้เกียรติซึ่งกันและกัน ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ด้วยวาจาที่สุภาพในการทำงานร่วมกัน และพูดจาสุภาพต่อลูกค้าและเพื่อนร่วมงาน ด้านอัตถจริยา ช่วยเหลือลูกค้าและเพื่อนพนักงาน เท่าที่ทำได้และไม่ผิดระเบียบปฏิบัติ เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหา ควรให้ความช่วยเหลือ ไม่นิ่งเฉย และทุกคนควรมีน้ำใจต่อกันและกัน ด้านสมานัตตา ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในองค์กร ปฏิบัติตัวเสมอต้นเสมอปลาย เคารพผู้อาวุโส ให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุกคน และให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในกิจกรรมต่าง ๆ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านทาน พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 มีการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ด้านทาน คือ การให้ เป็นลักษณะการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ของตนแก่คนอื่นที่ควรแก่การให้ การให้มียู 2 แนวทางใหญ่ ๆ ได้แก่ 1) การให้ด้วยจิตอนุเคราะห์ หมายถึง ว่าการอนุเคราะห์การสงเคราะห์ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ด้วยอหยาศัยไมตรี โอบอ้อมอารีต่อบุคคลเหล่านั้น 2) การให้เพื่อบูชาคุณความดี หมายถึง การทำบุญตักบาตร การให้อาหาร ให้เสื้อผ้าแก่พ่อแม่ ปู่ย่าตายาย ซึ่งสอดคล้องกับ วุฑฒิกร พรรัตนเมธี ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการปฏิบัติงานของ พนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี ห้างหุ้นส่วนจำกัด หลุยส์ พลาสติก อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด หลุยส์ พลาสติก มีการใช้หลักสังคหวัตถุธรรมในการ ปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับเกือบทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย 4.03 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้ คือ ด้านสมานัตตา อยู่ในระดับทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย 4.33 รองลงมาคือ ด้านปิย วาจา อยู่ในระดับเกือบทุก

ครั้ง มีค่าเฉลี่ย 4.14 ส่วนด้านทาน อยู่ในระดับเกือบทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย 3.50 และด้านอัตถจริยา อยู่ในระดับเกือบทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย 3.45 และสอดคล้องกับ ศิวพร สัจจวัฒนา ได้ศึกษา การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการให้บริการของโรงพยาบาลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโนนฝรั่งตามการรับรู้ของประชาชน พบว่าการใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ประการ ถือเป็นหัวใจสำคัญของงานบริการเริ่มตั้งแต่ โอบอ้อมอารี วจีไพเราะ สงเคราะห์ประชาชน วางตนเหมาะสม เพราะการอยู่ร่วมกันในสังคม นั้น มนุษย์ทุกคนล้วนปรารถนาเป็นที่รักของคนรอบข้าง เป็นที่ยอมรับนับถือของทุก ๆ คนและ ยังเป็นเครื่องยึดใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี สามารถแบ่งเป็น 4 ประการ คือ (1) ทาน คือ การให้คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึง ให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน (2) ปิยวาจา หรือ เปยววัชชะ คือ วาจาเป็นที่รัก วาจาตุดตัม น้ำใจ หรือ วาจาซาบซึ้งใจ คือ กล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและ ความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐาน จูงใจให้นิยมยอมตาม (3) อัตถจริยา การประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญ สาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม (4) สมานัตตตา คือ ความมีตนเสมอ คือ ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอใน สุขทุกข์โดยรวมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์ และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี และสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 ผลมีว่า ด้านทาน หากต้องการให้ช่วยเหลืออะไร เต็มใจและทำให้ได้เสมอ ยกเว้นเรื่องที่ผิด เสียสละเวลาส่วนตัวสอนงาน และให้ความรู้ใหม่ ๆ แก่พนักงานเสมอ และเวลาเพื่อนร่วมงานไม่เข้าใจในเรื่องงาน ก็จะคอยบอกและแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง

2) ด้านปิยวาจา พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 มีการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า เนื่องจากพนักงานต้องเป็นผู้มีอัธยาศัยดี รู้จักใช้คำพูดในการบริการ มีการปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ พูดจาสุภาพอ่อนหวานกับเพื่อนร่วมงาน ทักทายและพูดจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพอ่อนโยน ถนอมน้ำใจ ไม่ดูต่ำหรือกล่าวคำหยาบคาย ตอบคำถามและให้คำแนะนำด้วยถ้อยคำที่นุ่มนวลสุภาพเป็นกันเอง คอยแนะนำและให้ความรู้ที่มีประโยชน์ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ปณณธร เขียรชัยพลฤกษ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้ หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับคะแนนการเห็นด้วยเรียงตามลำดับจาก มากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปิยวาจา ด้านสมานัตตตา ด้านทาน และด้านอัตถจริยา อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วุฑฒิกพร พรรัตนเมธี ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการปฏิบัติงานของ พนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี ห้างหุ้นส่วนจำกัด หลุยส์ พลาสติก อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด หลุยส์ พลาสติก มีการใช้หลักสังคหวัตถุธรรมในการ ปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับเกือบทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย 4.03 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้ คือ ด้านสมานัตตตา อยู่ในระดับทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย 4.33 รองลงมาคือ ด้านปิย วาจา อยู่ในระดับเกือบทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย 4.14 ส่วนด้านทาน อยู่ในระดับเกือบทุกครั้ง มี

ค่าเฉลี่ย 3.50 และด้านอัตถจริยา อยู่ในระดับเกือบทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย 3.45 และสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 ผลมีว่า ด้านปิยวาจา การพูดจาให้รู้จักสุภาพ อ่อนน้อม เพื่อให้เกียรติซึ่งกันและกัน ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ด้วยวาจาที่สุภาพในการทำงานร่วมกัน และพูดจาสุภาพต่อลูกค้าและเพื่อนร่วมงาน

3) ด้านอัตถจริยา พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 มีการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า อัตถจริยา คือ การประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกัน ไม่ได้หมายความว่า กะเกณฑ์ให้คนใดคนหนึ่งประพฤติเพียงฝ่ายเดียว พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 เป็นผู้ที่ชวนช่วยเหลือกิจการต่าง ๆ ของส่วนรวม หรือมีจิตสำนึกในการให้บริการแก่เพื่อนร่วมงานอย่างเต็มความสามารถ รวดเร็วถูกต้อง เข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์เพื่อส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับ พระณปวร โสสิทธมโม (โทวาท) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของสถานีนามัยในเขตอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของสถานีนามัยในเขตอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.38 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านอัตถจริยา ด้านทาน ด้านปิยวาจา และด้านสมานัตตา และสอดคล้องกับ พระอธิการปณิธิ อธิบุญโญ (แก้วบุตตี) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ล้อมอำเภอนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านคือ ด้านอัตถจริยา ด้านสมานัตตา ด้านปิยวาจา และด้านทาน และสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 ผลมีว่า ด้านอัตถจริยา ช่วยเหลือลูกค้าและเพื่อนพนักงาน เท่าที่ทำได้และไม่ผิดระเบียบปฏิบัติ เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหา ควรให้ความช่วยเหลือ ไม่นิ่งเฉย และทุกคนควรมีน้ำใจต่อกันและกัน

4) ด้านสมานัตตา พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 มีการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 ได้ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นกันเอง อย่างเสมอต้นเสมอปลาย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นกันเอง เป็นกัลยาณมิตรที่ดี ไม่ถือตัว เย่อหยิ่งกับเพื่อนร่วมงาน วางตัวเหมาะสม เข้ากับคนได้ทุกระดับ เปิดโอกาสให้เพื่อนผู้อื่นว่ากล่าวตักเตือนได้ ซึ่งสอดคล้องกับ พระณปวร โสสิทธมโม (โทวาท) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของสถานีนามัยในเขตอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของสถานีนามัยในเขตอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.38 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านอัตถจริยา ด้านทาน ด้านปิย

วาจา และด้านสมานัตตตา และสอดคล้องกับ ศิวพร สัจจวัฒนา ได้ศึกษา การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการให้บริการของโรงพยาบาลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโนนฝรั่งตามการรับรู้ของประชาชน พบว่า การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโนนฝรั่ง ตามการรับรู้ของประชาชน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน และระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน และ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า การรับรู้การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ใน การให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโนนฝรั่งตามการรับรู้ของประชาชน ด้านสมานัตตตา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านปิยวาจา ด้านทาน และด้านอิตถจริยา และสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 ผลมีว่า ด้านสมานัตตตา ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในองค์กร ปฏิบัติตัวเสมอต้นเสมอปลาย เคารพผู้อาวุโส ให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุกคน และให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในกิจกรรมต่าง ๆ

2. ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

1) จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 ที่มีเพศต่างกัน มีการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 ที่มีเพศต่างกัน มีการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวพร สัจจวัฒนา ได้ศึกษา การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการให้บริการของโรงพยาบาลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโนนฝรั่งตามการรับรู้ของประชาชน พบว่า การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โนนฝรั่งตามการรับรู้ของประชาชน จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การมาใช้บริการ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ทั้งโดยภาพรวม และรายด้าน และสอดคล้องกับ รุจิรา สายสมร ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีเพศต่างกัน ปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยรวมทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งยังสอดคล้องกับ สิทธิเดช นาคะเกตุ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ผลความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของพนักงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกสิกรไทย พบว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงและอยู่ในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับ วุฑฒิกร พรรัตนเมธี ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี ห้างหุ้นส่วนจำกัด หลุยส์ พลาสติก อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการใช้หลักสังคหวัตถุธรรมในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

2) จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 ที่มีอายุต่างกัน มีการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 ที่มีอายุต่างกัน มีการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ สิทธิเดช นาคะเกตุ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ผลความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของพนักงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกสิกรไทย พบว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงและอยู่ในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับ พระอธิการปณิธิ อธิปัญโญ (แก้วบุดดี) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ล้อมอำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านคือ ด้านอัตถจริยา ด้านสมานัตตตา ด้านปิยวาจา และด้านทาน ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ล้อม อำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มี เพศ อายุ และอาชีพต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ล้อม อำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ รุจิรา สายสมร ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีเพศต่างกัน ปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยรวมทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานเขตบริการและการขาย 45 ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ สิทธิเดช นาคะเกตุ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่

แตกต่างกัน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ผลความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของพนักงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกสิกรไทย พบว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงและอยู่ในทิศทางเดียวกัน แต่ไม่สอดคล้องกับ รุจิรา สายสมร ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีเพศต่างกัน ปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยรวมทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับ ปณณธร เขียรชัยพลกษ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา โรงพยาบาลกรุงเทพ ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลกรุงเทพ โดยจำแนก ตามปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานที่มีสถานภาพ อายุ รายได้ และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีคะแนนการเห็นด้วยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) ควรสร้างจิตอาสาให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกคนในการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้มารับบริการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้รับบริการรับรู้ได้ว่าพนักงานที่มีความจริงใจและเต็มใจที่จะให้บริการ
- 2) ควรมีการอบรมพัฒนาจิตใจของเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะการรู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเองซึ่งอาจแสดงออกมาด้วยการพูดจาที่ไม่ไพเราะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

- 1) ควรศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในบริการของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
- 2) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักท้าวหนา 4 ในบริการของพนักงานธนาคารกสิกรไทย

บรรณานุกรม

ธนาคารกสิกรไทย. รายงานการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน 2563. กรุงเทพฯ : ธนาคารกสิกรไทย, 2563.

ปณณธร เขียรชัยพลกษ. การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ เพื่อสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา

โรงพยาบาลกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2552.

พระณปวร โฆสิตธรมโม (โทวาท). *ทัศนะของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลัก สังคหวัตถุ 4 ของสถาบัน
อนามัยในเขตอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2553.*

พระอธิการปณิธิ อธิปัญโญ (แก้วบุตตี). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลัก
สังคหวัตถุ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ล้อมอำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น.
วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2556.*

วุฑฒิกร พรรัตนเมธี. *การใช้หลักสังคหวัตถุธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี ห้าง
หุ้นส่วนจำกัด หลุยส์ ฟลาสติก อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. สารนิพนธ์
ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2552.*

ศิวพร สัจจวัฒนา. *การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการให้บริการของโรงพยาบาลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบลโนนฝรั่งตามการรับรู้ของประชาชน. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
พระพุทธศาสนา, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2555.*

พฤติกรรมกำรขับซ้ด้วยหลักพุทธธรรมของผู้นขับซ้ ในเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร
Driving Behaviors based on Buddhadhamma Principles of the Drivers in
Thungkhru District, Bangkok

วีรรัช สุวรรณโสภณ*

พระศรีวินยาภรณ์, ดร.**

วันรับ 19 / เมษายน / 2566

ตรวจสอบ 27 / เมษายน / 2566

ตอบรับ 5 / พฤษภาคม / 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมกำรขับซ้ด้วยหลักพุทธธรรมของผู้นขับซ้ ในเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมกำรขับซ้ด้วยหลักพุทธธรรมของผู้นขับซ้รถ ในเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร, 2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกำรขับซ้ที่ลดปัญหำการจราจรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการขับซ้และระยะทางในการขับซ้ต่อ 1 วันต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ พฤติกรรมกำรขับซ้ด้วยหลักพุทธธรรมของผู้นขับซ้ ในเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร งานวิจัยนี้พยายามที่จะสะท้อนให้เห็นถึงวิกฤตเรื่องปัญหำการจราจร ความสูญเสียจากอุบัติเหตุจราจรจากพฤติกรรมกำรขับซ้ที่ส่งผลต่อ ความสูญเสียชีวิต เวลาและทรัพย์สินทั้งต่อครอบครัวผู้นเกี่ยวข้องและยังมีผลต่อประเทศชาติในการสูญเสียงบประมาณและการสูญเสียโอกาสทรัพยากรบุคคลในการพัฒนาประเทศ

ผลการวิจัยพบว่า:

- 1) ผู้นขับซ้ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ช่วงอายุของผู้นขับซ้อยู่ระหว่าง 41-50 ปี มีประสบการณ์ในการขับซ้อยู่ระหว่าง 1-5 ปี และส่วนใหญ่ใช้ระยะทางในการขับซ้ใน 1 วันมากกว่า 5 กิโลเมตรต่อวัน
- 2) ผู้นขับซ้ที่มีพฤติกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติบางครั้ง ซึ่งพบว่าพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือด้านพฤติกรรมกำรขับซ้ ได้แก่การพกใบอนุญาตขับซ้ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด ส่วนการรัดเข็มขัดนิรภัย/สวมหมวกนิรภัยขณะขับซ้มีการปฏิบัติน้อยที่สุด
- 3) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกำรขับซ้พบว่าผู้นขับซ้ที่มีเพศต่างกัน มีระดับการศึกษาต่างกัน และมีการขับซ้ระยะทางใน 1 วัน มีพฤติกรรมกำรขับซ้ที่ลดปัญหำการจราจรต่างกัน ในส่วนผู้นขับซ้ที่มีอายุต่างกันและมีประสบการณ์ในการขับซ้ที่ลดปัญหำการจราจรไม่แตกต่างกัน

*นักศึกษำหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

E-mail: weerarat2653@gmail.com, โทร. 080-062-7649

**อาจารย์ที่ปรึกษา, อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

4) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมขับขี่เพื่อลดปัญหาการจราจร คือการส่งเสริมและรณรงค์ให้ความรู้เรื่องวินัยจราจรในสถานศึกษา เพื่อสร้างจิตสำนึกระดับเยาวชน ประชาสัมพันธ์และรณรงค์เพื่อสร้างวินัยจราจรให้ประชาชนอย่างต่อเนื่องในการขับขี่อย่างถูกต้องตามกฎหมาย บังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการจราจร และมีบทลงโทษอย่างจริงจังจากภาครัฐ

คำสำคัญ : พฤติกรรมการขับขี่, หลักพุทธธรรม

Abstract

The objectives of the research entitled “ Driving Behaviors based on Buddhadhamma Principles of the Drivers in Thungkhru District, Bangkok” are as follows: 1) to study driving behaviors with Buddhist principles of drivers in Thungkhru district of Bangkok, 2) to compare driving behaviors for reducing traffic problems of the drivers based on their gender, age, educational level, driving experience, and driving distance per day, and 3) to study the recommendations on driving behaviors based on Buddhadhamma principles of the drivers in Thungkhru district of Bangkok. This research attempts to reflect on the traffic crisis and losses from traffic accidents from driving behaviors that result to the loss of life, time and property both for the involved families and the nation to lose budget and human resources for developing the country.

The results of the research were as follows:

1) The majority of drivers are males with the age ranges from 41 to 50 years, 1-5 years driving experience, and the driving distance is more than 5 kilometers per day.

2) The overall level of driving behaviors of the drivers was at the occasional practice. The most practiced driving behaviors were on carrying a driver's license and the least practice while driving was on fastening a safety bell or wearing a helmet.

3) The results of the comparison of driving behavior revealed that drivers of different sexes, levels of education, and driving distances per day have different driving behaviors to reduce traffic problems, but the drivers of different ages and driving experiences have no difference in reducing traffic problems.

4) Suggestions on modifying driving behaviors to reduce traffic congestion are to promote and campaign about traffic discipline in educational institutions in order to create awareness at the youth level, to publicize and campaign about traffic discipline to people continuously, to enforce the traffic laws, and to place penalties seriously.

Keywords: Driving Behaviors, Buddhadhamma Principles

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจราจรติดขัดเป็นปัญหาที่หลายประเทศทั่วโลกเผชิญอยู่ในขณะนี้ สาเหตุของปัญหาการจราจร ได้แก่ การเติบโตของเมือง การเพิ่มขึ้นของประชากร การวางแผนการจราจรไม่สัมพันธ์กับการเติบโตของพื้นที่ ถนนมีน้อยกว่าปริมาณรถ คนขับรถไม่ชำนาญเส้นทาง รถโดยสารประจำทางมีน้อยและบริการไม่ดี สัญญาณไฟจราจรเสีย เจ้าหน้าที่ตำรวจประจำเส้นทางมีน้อย ประชาชนนิยมใช้รถยนต์ส่วนตัว ผู้ใช้รถใช้ถนนขาดจิตสำนึกต่อระเบียบวินัย การจราจรชอบฝ่าฝืนกฎจราจร การขับซี้ที่ขาดวินัยจราจรของคน เป็นผลมาจากพฤติกรรมค่านิยม ทศนคติ และความเคยชินของคนที่มีความคิดอย่างผิดๆ ก่อให้เกิดปัญหาต่อผู้อื่น ทำให้การจราจรติดขัด เกิดอุบัติเหตุ และก่อให้เกิดสิ่งแวดลอมเป็นพิษ ความไม่สะดวก ไม่คล่องตัวในการเดินทางสัญจรไปมาเพื่อดำเนินชีวิตประจำวัน

ปัจจุบันประเทศไทยมีการขยายตัวของเขตเมืองทำให้เริ่มมีปัญหการจราจรติดขัดในเขตเมืองและมีแนวโน้มที่ปัญหาจะส่งผลกระทบมากยิ่งขึ้นในอนาคต การจราจรมีองค์ประกอบที่สัมพันธ์กันได้แก่ผู้ใช้ถนน ยานพาหนะ และถนน ถ้าหากองค์ประกอบใดเปลี่ยนแปลงย่อมส่งผลให้องค์ประกอบอื่นเปลี่ยนแปลงตามปัญหาจราจร นอกจากนี้ปัญหาการจราจรมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ปัจจัยจากผู้ขับซี้ มักมาจากเรื่องของพฤติกรรมการขับซี้ สภาพร่างกายไม่พร้อม ขับรถด้วยความประมาท ความบกพร่องของจิตใจและอารมณ์ ปัจจัยจากสิ่งแวดลอม ได้แก่ สภาพผิวจราจรหลุมเป็นบ่อมีโคลนตม มีเครื่องกีดขวางมาก ๆ หรือถนนที่แคบ ถนนที่ลื่น ปัจจัยจากการบังคับใช้กฎหมาย ได้แก่ ขาดการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทุกคนทราบกฎระเบียบข้อบังคับและบทลงโทษ

จากองค์ประกอบและปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาจราจรที่ต้องได้รับการแก้ไขและความร่วมมือจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งคือการปลูกจิตสำนึกวินัยของคนไทยให้มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมและส่วนตนในเรื่องการใช้รถใช้ถนนร่วมกัน ทำอย่างไรที่จะทำให้ผู้ใช้รถใช้ถนนเกิดความเมตตากรุณาต่อกันมีหิริ คือ ความละอายแก่ใจ คือละอายต่อความชั่ว มีโอตตปปะ คือความกลัวบาป ความเกรงกลัวต่อทุจริต ความเกรงกลัวความชั่ว ที่จะเคารพกฎจราจรแม้ว่าจะมีโอกาสดำเนินการผิดจราจรก็ห้ามตนเองไว้ได้วินัยจราจรและมีขันติ หรือความอดทนต่อการถูกเบียดเบียนในการจราจร มีสติระงับโทสะที่เกิดขึ้นจากความไม่พอใจในขณะที่ขับรถ

หลักพุทธธรรม หิริ โอตตปปะและขันติกับวินัยจราจรจึงเป็นสิ่งที่คู่กัน ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อสะท้อนให้คนไทยเห็นความสำคัญของการนำหลักธรรมที่เกื้อหนุนเป็นพุทธวิธีที่ใช้สร้างวินัยจราจรเพื่อการพัฒนาคนและพัฒนาสังคมไทยให้สมกับคำว่าเมืองไทยเป็นเมืองพุทธ การแก้ไขปัญหาวินัยจราจร ปัญหาการไม่เคารพวินัยสะท้อนให้เห็นถึงวินัยของชาติหรือศีลธรรมของคนในชาติ แนวทางในการแก้ปัญหาที่ผู้วิจัยนำเสนอคือการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการขับซี้ด้วยหลักพุทธธรรมเพื่อลดปัญหาจราจร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการขับซี้ด้วยหลักพุทธธรรมของผู้ขับซี้รถ ในเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการขับชี่ที่ลดปัญหาการจราจรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการขับชี่และระยะทางในการขับชี่ต่อ 1 วันต่างกัน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมการขับชี่ด้วยหลักพุทธธรรมของผู้ขับชี่ ในเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการขับชี่ด้วยหลักพุทธธรรมเพื่อลดปัญหาการจราจร ผู้วิจัย นำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณเป็นหลัก (Quantitative Research) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ประกอบการศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วยหลักพุทธธรรม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้ขับชี่ในเขตทุ่งครุ ที่ไปทำและสอบใบอนุญาตขับชี่และต่อทะเบียนและตรวจสภาพรถที่สำนักงานขนส่งสมุทรปราการ สาขาพระประแดง จำนวน 210 คน ซึ่งได้มาจากพื้นที่และสอบถามผู้ขับชี่ในเขตทุ่งครุ ระยะเวลา 3 เดือนตั้งแต่ ตุลาคม-ธันวาคม 2564 เพื่อหากกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมดและกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ 200 คน ด้วยสถิติเชิงอ้างอิงหรืออนุมาน และผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed-ended) มีเนื้อหา 2 ส่วน และแบบสัมภาษณ์ (Open-ended) แบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการขับชี่ และระยะทางในการขับชี่ใน 1 วัน ลักษณะของคำถามเป็นแบบกำหนดตัวเลือก (Forced Choice) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติตามวินัยจราจร ด้านพฤติกรรมกรขับชี่และด้านการปฏิบัติตามหลักพุทธธรรม ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้นเอง ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด (Closed-ended) ให้เลือกตอบตามระดับการปฏิบัติว่าข้อความในแต่ละข้อนั้นตรงกับการปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งหมด 20 ข้อ แบ่งเป็น แบบสอบถามด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติตามวินัยจราจร จำนวน 5 ข้อ ด้านพฤติกรรมกรขับชี่ จำนวน 5 ข้อ และด้านการปฏิบัติตามหลักพุทธธรรม จำนวน 10 ข้อ

แบบสัมภาษณ์

เป็นแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้างเจาะจงข้อความคำถามในลักษณะการแสดงความคิดเห็นและการนำเสนอแนวทางแก้ปัญหา แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อ-สกุล อายุ และอาชีพ

ส่วนที่ 2 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการขับขี่เพื่อลดปัญหาการจราจร

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ One-Way ANOVA or F-test

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการพัฒนาและปรับปรุงจนมีคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง จากผู้ขับขี่รถยนต์ ผู้ขับขี่รถบรรทุก ผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ และผู้ขับขี่รถโดยสารประจำทาง ระหว่างพระราชูทิศซอย 1 ถึง พระราชูทิศซอย 79 เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร รวมระยะทาง 5 กิโลเมตร

2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน โดยได้รับการตอบแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 200 ฉบับและทุกฉบับสมบูรณ์คิดเป็นร้อยละ 100

3) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้ขับขี่รถยนต์ และผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ ระหว่างพระราชูทิศซอย 1 ถึง พระราชูทิศซอย 79 เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร รวมระยะทาง 5 กิโลเมตร จำนวน 5 ท่าน ด้วยตนเองและทุกฉบับสมบูรณ์คิดเป็นร้อยละ 100

4) ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบข้อมูลและความสมบูรณ์ของข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามที่ต้องการพร้อมนำข้อมูลไปวิเคราะห์ผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาจัดระเบียบ ลงรหัสเลขของชุดแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูล และการสัมภาษณ์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) คำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก (Quantitative Research) และนำเสนอผลการวิจัยด้วยวิธีพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) และจัดพิมพ์สรุปเล่มรายงาน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจาก ตำรา เอกสารทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสืบค้นข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ อันเป็นที่ยอมรับที่เกี่ยวข้องกับกฎจราจร พฤติกรรมผู้ขับขี่ และหลักพุทธธรรมเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการขับขี่ด้วยหลักพุทธธรรมเพื่อลดปัญหาการจราจรและตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ โดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข ด้วยการหา

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Object Congruence: IOC) (สมนึก ภัททิยธนี, การวัดผลการศึกษา, (กาฬสินธุ์ : ประสารการพิมพ์, 2549), หน้า 166-167.)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1) จำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 เป็นเพศหญิงจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5

2) จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 อายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 ทั้งนี้มีตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 และอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 38 คน คิดเป็น ร้อยละ 19.0

3) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 รองลงมาคือมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 ตามลำดับ

4) จำแนกตามประสบการณ์ในการขับขี่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกิน 1 ใน 3 มีประสบการณ์การขับขี่มาแล้วประมาณ 1-5 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 รองลงมาคือส่วนใกล้เคียงกันคือ ประสบการณ์การขับขี่เกิน 10 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 ทั้งนี้ผู้ขับขี่มีประสบการณ์การขับขี่ 6-10 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 และมีประสบการณ์การขับน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 ตามลำดับ

5) จำแนกตามระยะทางในการขับขี่ใน 1 วัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามพบว่า ประมาณ 1 ใน 3 จะขับขี่มากกว่า 5 กิโลเมตรต่อวัน จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 รองลงมาคือขับขี่ด้วยระยะทาง 1.01-3.00 กิโลเมตรต่อวัน จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 ในขณะที่ตัวอย่างขับขี่ระยะทาง 3.01-5.00 กิโลเมตรต่อวัน จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 และขับขี่ระยะทางน้อยกว่า 1 กิโลเมตรต่อวัน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้ขับขี่ ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้ขับขี่ พบว่า พฤติกรรมของผู้ขับขี่ในภาพรวมมีการปฏิบัติเพื่อลดปัญหาจราจรอยู่ในระดับปฏิบัติบางครั้ง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติเป็นบางครั้งเช่นกัน โดยมีพฤติกรรมขับขี่ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมา คือการการปฏิบัติตามวินยจราจร ในขณะที่ด้านพฤติกรรมปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมเพื่อความปลอดภัยในการขับขี่ ถึงแม้จะมีการปฏิบัติเป็นบางครั้ง แต่มีการปฏิบัติดังกล่าวมีการปฏิบัติน้อยกว่าด้านอื่น

2) ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้ขับขี่ด้านพฤติกรรมปฏิบัติตามวินยจราจร พบว่า การปฏิบัติตัวของผู้ขับขี่ในด้านดังกล่าวมีการปฏิบัติเป็นบางครั้ง และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ผู้ขับขี่มีการปฏิบัติ

ในการขับขี่มากที่สุดคือการปฏิบัติตามสัญญาณไฟจราจร และมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติในประเด็นดังกล่าวอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง รองลงมาคือ การขับขี่ตามความเร็วตามที่กฎหมายกำหนดที่มีการปฏิบัติ การไม่ขับรถย้อนศรในเขตที่มีเครื่องหมายห้ามย้อนศรไม่กลับรถในเขตที่มีเครื่องหมายห้ามกลับรถ และการให้สัญญาณไฟเลี้ยวหรือสัญญาณมือก่อนเลี้ยวรถมีการปฏิบัติน้อยกว่าประเด็นอื่นๆ ตามลำดับ

3) ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้ขับขี่ด้านพฤติกรรมการขับขี่ พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติตัวของผู้ขับขี่ในด้านดังกล่าวมีการปฏิบัติเป็นบางครั้ง และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า สิ่งที่คุณขับขี่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือการพกใบอนุญาตขับขี่ขณะขับรถ ซึ่งค่าเฉลี่ยการปฏิบัติดังกล่าวอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง รองลงมาคือ การไม่ดื่มสุราหรือสารเสพติดก่อนหรือขณะขับรถ การปฏิบัติอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้งเช่นกัน ส่วนการรัดเข็มขัดนิรภัย/สวมหมวกนิรภัยขณะขับรถและการปฏิบัติตามกฎการขับอย่างปลอดภัย ในขณะที่การไม่ใช้โทรศัพท์ในขณะขับรถถึงแม้จะเป็นพฤติกรรมที่คุณขับขี่ปฏิบัติตามเป็นบางครั้งแต่เป็นสิ่งที่ผู้ขับขี่ปฏิบัติตามได้น้อยที่สุด ตามลำดับ

4) ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้ขับขี่ด้านการปฏิบัติตามหลักพุทธธรรม โดยใช้หลัก หิริ โอตตปะ ในการขับขี่ พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติตัวของผู้ขับขี่ในด้านดังกล่าวมีการปฏิบัติเป็นบางครั้ง และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นผู้ขับขี่มีการปฏิบัติเป็นบางครั้งเช่นกัน โดยสิ่งที่ตัวอย่างมีการปฏิบัติมากที่สุดในการขับขี่คือการขับรถด้วยความระวังไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนหรือเสียชีวิต รองลงมาคือ การประพาดตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการขับรถ ส่วนการปฏิบัติตามกฎจราจรถึงแม้ว่าจะไม่มีตำรวจจราจรอยู่ในบริเวณนั้น ในขณะที่การหลีกเลี่ยงการทะเลาะถกเถียงกับผู้ขับขี่คันอื่นในระหว่างการขับรถ และการคำนึงถึงการรักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ในขณะขับรถมีการปฏิบัติได้น้อยที่สุด ตามลำดับ

5) ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้ขับขี่ด้านการปฏิบัติตามหลักพุทธธรรม โดยใช้หลักขันติ คือ ความอดทน อดกลั้น ข่มจิตใจในการขับขี่ พบว่า เป็นพฤติกรรมที่คุณขับขี่มีการใช้หลักปฏิบัติได้น้อยกว่าพฤติกรรมด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นมีการปฏิบัติเป็นบางครั้ง โดยประเด็นที่มีการปฏิบัติได้น้อยกว่าประเด็นอื่นๆ 3 ประเด็น ได้แก่ ความอดทนต่ออุปสรรคและความลำบากในขณะขับรถ ความอดทนเพื่อประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับตนเองและบุคคลอื่นในขณะขับรถ และความอดทนต่อพฤติกรรมของผู้อื่นที่ทำให้ไม่พอใจในขณะขับรถ ทั้งนี้ผู้ขับขี่มีความอดทนต่อปัญหาการจราจรในขณะขับรถ และมีความอดทนและควบคุมอารมณ์กับสิ่งที่มากระทบจิตใจในขณะขับรถเป็นบางครั้ง

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการขับขี่ด้วยหลักพุทธธรรมเพื่อลดปัญหาการจราจร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการขับขี่ และระยะทางการขับขี่ใน 1 วัน ดังนี้

1) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการขับขี่ด้วยหลักพุทธธรรมเพื่อลดปัญหาการจราจร ที่มีเพศต่างกัน พบว่า ผู้ขับขี่ที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการขับขี่เพื่อลดปัญหาการจราจรในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยหากพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพฤติกรรมขณะขับขี่ พบว่า ผู้หญิงจะมีพฤติกรรมการขับขี่เพื่อลดปัญหาการจราจรสูงกว่าเพศชาย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ขับขี่ที่มีเพศต่างกันจะมีพฤติกรรมการ

2) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการขับชี่ด้วยหลักพุทธธรรมเพื่อลดปัญหาการจราจร ที่มีอายุต่างกันพบว่า ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติตามวินัยจราจร และด้านพฤติกรรมการปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมในการขับชี่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับมากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปว่า ผู้ขับชี่ที่มีอายุต่างกันจะมีพฤติกรรมการปฏิบัติตามวินัยจราจรและพฤติกรรมการปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมในการขับชี่เพื่อลดปัญหาจราจรไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านพฤติกรรมการขับชี่ ซึ่งมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05 สรุปว่า ผู้ขับชี่ที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการขับชี่แตกต่างกัน

4) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการขับชี่ด้วยหลักพุทธธรรมเพื่อลดปัญหาการจราจร ที่มี ประสิทธิภาพการขับชี่ต่างกัน พบว่า โดยภาพรวม มีค่าสถิติ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ผู้ขับชี่ที่มี ประสิทธิภาพในการขับชี่ต่างกันมีพฤติกรรมการขับชี่เพื่อลดปัญหาการจราจรไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณา จำแนกรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติตามวินัยจราจรและด้านพฤติกรรมการขับชี่ จึงสรุปได้ว่าผู้ขับ ชี่ที่มีประสิทธิภาพในการขับชี่ต่างกันมีพฤติกรรมการปฏิบัติตามวินัยจราจรเพื่อลดปัญหาการจราจรแตกต่าง กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านพฤติกรรมการปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมในการขับชี่ มี ค่าสถิติซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ผู้ขับชี่ที่มีประสิทธิภาพในการขับชี่ต่างกันมีพฤติกรรมการปฏิบัติตาม หลักพุทธธรรมในการขับชี่เพื่อลดปัญหาการจราจรไม่แตกต่างกัน

5) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรม การขับชี่ด้วยหลักพุทธธรรมเพื่อลดปัญหาการจราจร ที่มีระยะทางในการขับชี่ใน 1 วัน พบว่า โดยภาพรวมมีค่าสถิติ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ผู้ที่ขับชี่ระยะทางต่างกัน ใน 1 วัน มีพฤติกรรม การขับชี่เพื่อลดปัญหาการจราจรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่าด้านพฤติกรรม การปฏิบัติตามวินัยจราจร ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ผู้ที่ขับชี่ระยะทางต่างกัน ใน 1 วัน มีพฤติกรรม การปฏิบัติตามวินัยจราจร และพฤติกรรม การขับชี่ เพื่อลดปัญหาการจราจรไม่แตกต่างกัน และในด้านพฤติกรรม การปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมในการขับชี่ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ผู้ที่ขับชี่ระยะทางต่างกัน ใน 1 วัน มีพฤติกรรม การปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมในการขับชี่ เพื่อลดปัญหาการจราจรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการรวบรวมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการขับขี่เพื่อลดปัญหาการจราจร

พฤติกรรมการขับขี่ของคนส่วนใหญ่ไม่คำนึงถึงกฎจราจร เป็นพฤติกรรมของความมั่งง่าย เห็นแก่ตัว บางคนไม่มีวินัยในการขับขี่ การขับขี่ที่ขาดระเบียบวินัย ตนเองก็ทำได้บ้าง โดยไม่คำนึงถึงความปลอดภัย นึกถึงแต่ตนเองเพื่อให้ได้ความสะดวก นอกจากนี้ ยังมีพฤติกรรมที่เห็นแก่ตัว ใจร้อน ขาดความมีน้ำใจ นอกจากนี้ ยังให้ความคิดเห็นว่า การจราจรขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้ขับขี่ หากแต่ละบุคคลไม่มีระเบียบวินัยก็จะทำให้ไม่เคารพกฎจราจรและทำให้เกิดปัญหาจราจรตามมา ซึ่งทุกอย่างต้องเริ่มต้นที่ตัวเราเอง หากแต่ละบุคคลปรับเปลี่ยนตนเองได้จะเกิดการเอื้อเฟื้อในการขับรถยนต์บนถนน จะทำให้ภาพรวมในการขับขี่ดีขึ้น

การนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการขับขี่เพื่อลดปัญหาการจราจร ได้ให้ความเห็นในหลักธรรม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความคิดเห็นว่าผู้ขับขี่ควรมีเป็นอย่างมากเพราะการมีระเบียบวินัยจราจรเป็นสิ่งที่ผู้ขับขี่พึงกระทำและควรนำมาใช้อย่างยิ่งเพราะมีความละเอียดต่อสิ่งที่ตนเองกระทำปัญหาการจราจรก็จะลดลง ยิ่งถ้าได้เห็นผลที่จะตามมาของการกระทำก็จะลดความประมาทลงได้ นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ยังให้ความเห็นอีกว่า หากผู้ขับขี่มีความละเอียดต่อตนเอง ก็จะทำให้เราละเอียดต่อผู้อื่นและไม่กระทำในสิ่งที่ไม่ควรกระทำ เช่น ขับรถปาดหน้าผู้อื่น บีบแตรไล่ผู้อื่น ขับรถเปิดไฟสูง ความละเอียดต่อการกระทำที่ไม่ดีก็จะทำให้ผู้ขับขี่ที่พฤติกรรมการขับขี่ที่ไม่เบียดเบียนผู้อื่น เคารพกฎจราจรและมีระเบียบวินัย รวมทั้งการให้อภัยเพื่อร่วมทาง การฝึกความอดทน อดกลั้น หรือรู้จักข่มใจตนเอง จะช่วยลดการกระทบ การปะทะที่จะนำพาซึ่งความรุนแรงตามมา อีกทั้งยังช่วยให้ผู้ขับขี่มีสติมากขึ้น ไม่อารมณ์ร้อน ทำให้ปัญหาการจราจรเบาบางลงได้ ซึ่งจะพบว่า ผู้ขับขี่ส่วนใหญ่มีความอดทนน้อยมาก การอดทนต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นบนถนน ไม่โมโหง่าย ข่มใจให้ขับอย่างมีสติและถึงจุดหมายอย่างปลอดภัยจึงเป็นสิ่งที่ดีและผู้ขับขี่ควรปฏิบัติ

แนวทางการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการขับขี่ด้วยหลักพุทธธรรมเพื่อลดปัญหาการจราจร ผู้ขับขี่ควรปฏิบัติตามกฎจราจร ไม่ประมาท ไม่ใช้อารมณ์ ควรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อลดปัญหาการจราจรและลดอุบัติเหตุ และมีน้ำใจกับเพื่อนร่วมทางเป็นสำคัญอย่านึกแต่ประโยชน์ตนเอง ใจเย็น อดทน นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่าการนำหลักธรรมหรือข้อดีและข้อปฏิบัติเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ดี เพราะทำให้มนุษย์คิดว่าสิ่งใดควรทำ สิ่งใดไม่ควรทำก็จะทำให้บรรยากาศในการขับขี่ดีขึ้น และยังเป็นกำหนดพฤติกรรมของตนเองและบอกต่อและนำไปสู่สังคม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันทำให้สังคมน่าอยู่มากขึ้นและมีความสุข

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการขับขี่ด้วยหลักพุทธธรรมเพื่อลดปัญหาการจราจร ผู้วิจัยได้นำผลที่พบจากการวิจัยมาอภิปรายเชื่อมโยงทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นดังต่อไปนี้

5.1 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้ขับขี่ พบว่า พฤติกรรมของผู้ขับขี่ในภาพรวมมีการปฏิบัติเพื่อลดปัญหาจราจรอยู่ในระดับปฏิบัติบางครั้ง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติเป็น

บางครั้งเช่นกัน โดยมีด้านพฤติกรรมการขับขี่ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือด้านการปฏิบัติตามวินัยจราจร ในขณะที่ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมเพื่อความปลอดภัยในการขับขี่ ถึงแม้จะมีการปฏิบัติเป็นบางครั้ง แต่มีการปฏิบัติดังกล่าวมีการปฏิบัติน้อยกว่าด้านอื่นๆ

1) วิเคราะห์ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติตามวินัยจราจร พบว่า การปฏิบัติตัวของผู้ขับขี่ในด้านดังกล่าวมีการปฏิบัติเป็นบางครั้ง และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ผู้ขับขี่ที่มีการปฏิบัติในการขับขี่มากที่สุดคือการปฏิบัติตามสัญญาณไฟจราจร และมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติในประเด็นดังกล่าวอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง รองลงมาคือ การขับขี่ตามความเร็วตามที่กฎหมายกำหนดที่มีการปฏิบัติ การไม่ขับรถยนต์ในเขตที่มีเครื่องหมายห้ามรถยนต์ไม่กลับรถในเขตที่มีเครื่องหมายห้ามกลับรถ และการให้สัญญาณไฟเลี้ยวหรือสัญญาณมือก่อนเลี้ยวรถมีการปฏิบัติน้อยกว่าประเด็นอื่นๆ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภาพรรณ คงสงค์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎจราจรของเยาวชนในสถานศึกษาเขตเทศบาลขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า เยาวชน ปฏิบัติตามกฎหมายจราจรในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 54.18 แต่ส่วนใหญ่ไม่ปฏิบัติตามกฎจราจรถึงร้อยละ 51.40 ที่จะนำไปสู่อุบัติเหตุในด้านการชนท้าย ผู้โดยสารเกิน 1 คน การใช้เบรกกะทันหัน การขับขึ้นรถย้อนศร หรือในช่องทางเดินรถและขับขี่ด้วยความเร็วมากกว่า 80 กิโลเมตรต่อชั่วโมงเพศชาย มีประสบการณ์เกี่ยวกับการฝ่าฝืนกฎจราจร นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ ชัยรพ จุลณวัฒน์ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการฝ่าฝืนกฎจราจรของผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์รับจ้างในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์รับจ้างเพศหญิง จะมีการฝ่าฝืนกฎจราจรน้อยกว่าเพศชายและผู้ขับขี่ที่มีชั้นการศึกษาสูงจะฝ่าฝืนกฎจราจรน้อยกว่าผู้ที่มีชั้นปีที่ศึกษาน้อย ซึ่งสอดคล้องกับการให้สัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 คนที่ 2 และคนที่ 3 ให้ความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมขับขี่ที่ขาดระเบียบวินัย ไม่นึกถึงกฎจราจร ไม่มีวินัยในการขับขี่ ไม่เคารพกฎจราจร

2) ผลการวิเคราะห์ด้านพฤติกรรมการขับขี่ พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติตัวของผู้ขับขี่ในด้านดังกล่าวมีการปฏิบัติเป็นบางครั้ง และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า สิ่งที่ยังมีการปฏิบัติมากที่สุดคือการพกใบอนุญาตขับขี่ขณะขับรถ ซึ่งค่าเฉลี่ยการปฏิบัติดังกล่าวอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง รองลงมาคือ การไม่ดื่มสุราหรือสารเสพติดก่อนหรือขณะขับรถ การปฏิบัติอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้งเช่นกัน ส่วนการรัดเข็มขัดนิรภัย/สวมหมวกนิรภัยขณะขับรถและการปฏิบัติตามกฎการขับอย่างปลอดภัย ในขณะที่การไม่ใช้โทรศัพท์ในขณะที่ขับรถถึงแม้จะเป็นพฤติกรรมที่ผู้ขับขี่ปฏิบัติตามเป็นบางครั้งแต่เป็นสิ่งที่ผู้ขับขี่ปฏิบัติตามได้น้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนัชรศม์ ชูหิรัญญ์วัฒน์ ศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ พฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎหมายจราจรของผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ภายในเขตเทศบาลนคร นครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติตามกฎหมายจราจรของผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ ในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา โดยภาพรวมมีพฤติกรรมปฏิบัติค่อนข้างดี ซึ่งสามารถ เปรียบเทียบตามปัจจัยต่าง ๆ ได้ดังนี้ 1) แยกตามเพศพบว่าเพศหญิงมีการปฏิบัติตามกฎหมายจราจร ดีกว่าเพศชายในด้านความเร็ว ด้านการใช้โทรศัพท์มือถือ และด้านเมาสุรา (เมาแล้วขับ) 2) แยกตาม อายุพบว่า กลุ่มอายุระหว่าง 26 – 40 ปีมีการปฏิบัติตามกฎหมายจราจรดีกว่ากลุ่มอื่นๆ กลุ่มอายุ 26 ปี ขึ้นไปมีการปฏิบัติตามกฎหมายจราจรด้านใบอนุญาตขับขี่ ด้านหมวก

นิรภัย ด้านสัญญาณไฟรด ตีกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ และกลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป มีการปฏิบัติตามกฎหมายจราจรด้านโทรศัพท์มือถือ ด้านเมาสุรา ตีกว่ากลุ่มอายุน้อยกว่า 41 ปี 3) แยกตามประสบการณ์การขับขี่ พบว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการขับขี่น้อยกว่า 1 ปีมีการปฏิบัติตามกฎหมายจราจรน้อยกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในด้านมอเตอร์ไซค์ปลอดภัย ด้านใบอนุญาตขับขี่ ด้านความเร็วด้านหมวกนิรภัย และด้านสัญญาณไฟรด 4) แยกตามการศึกษา พบว่ากลุ่มที่มีการศึกษาดำกว่า ม.6 มีการปฏิบัติตาม กฎหมายจราจรด้านการพกใบอนุญาตขับขี่น้อยกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษา ตั้งแต่ ม.6 ขึ้นไป 5) แยก ตามการรับรู้กฎการขับขี้อย่างปลอดภัย พบว่าผู้ที่เคยอบรมกฎการขับขี้อย่างปลอดภัยจะมีการปฏิบัติ ตามกฎจราจรในทุกด้านดีกว่าผู้ที่ไม่เคยได้รับการอบรม และงานวิจัยของสุวรรณ ภัทรเบญจพล และคณะ ศึกษาวิจัย เรื่อง พฤติกรรม การปฏิบัติ ตามกฎจราจรของชุมชนมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างพบว่า การใช้นานพาหนะของกลุ่มตัวอย่างมีผู้ใช้จักรยานยนต์ (ร้อยละ 82.30) ใช้รถยนต์ (ร้อยละ 42.30) โดยบางส่วนใช้รถทั้งสองชนิดร่วมกัน (ร้อยละ 24.7) เป็นที่น่าสังเกตว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 14.30 ไม่มีใบอนุญาตขับขี่ที่ถูกต้องตามกฎหมาย กลุ่มตัวอย่างขับขี่รถเป็นประจำทุกวัน (ร้อยละ 80) และขับขี่ในช่วงระยะทางสั้น ๆ ไม่ปฏิบัติตามกฎจราจร คือ ไม่สวมหมวกนิรภัย หรือ ไม่คาดเข็มขัดนิรภัยขณะขับขี่รถ (ร้อยละ 53.9) ขับขี่รถย้อนศร (ร้อยละ 66.4) ไม่ปฏิบัติตามไฟจราจรอย่างเคร่งครัด (ร้อยละ 47.6) และ ไม่ขับขี่รถ ตามความเร็วที่กฎหมายกำหนด (ร้อยละ 50.2) นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากยังเคยใช้โทรศัพท์เมื่อขับรถหรือดื่มสุรามีนมาก่อนขับรถอีกด้วย (ร้อยละ 62 และร้อยละ 26.30 ตามลำดับ)การประยุกต์ใช้ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน พบว่ากลุ่ม ตัวอย่างมีทัศนคติเชิงบวกต่อการปฏิบัติตามกฎจราจร มีการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในระดับดีและมี การรับรู้ความสามารถ ในการควบคุมพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้ความสามารถในการ ควบคุมพฤติกรรมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติตามกฎจราจร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bates L., et al. ได้ศึกษา เรื่อง Factors Contributing to Crashes Among Young Drivers crashes พบว่า ปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม คือ ด้านผู้ขับรถ ถ้ามีอายุน้อยจะมีความเสี่ยงสูงเป็นสองเท่าและมีแนวโน้มเข้ารับการรักษานในโรงพยาบาล มากกว่าด้านผู้โดยสารถ้าจำนวนผู้โดยสารมากขึ้นอาจจะรบกวนสมาธิหรือผู้ขับรถอาจเลือกขับรถในลักษณะที่เสี่ยง เพราะได้รับการสนับสนุนจากผู้โดยสาร รวมไปถึงเพศ ที่ระบุว่า แนวโน้มการเกิดอุบัติเหตุจราจรทางถนนมีสูงขึ้น เมื่อผู้โดยสารประกอบด้วย ผู้หญิงสองคน ผู้ชายและผู้หญิง ผู้ชายสองคน และผู้ชาย และผู้หญิงรวมกันมากกว่าสองคนตามลำดับ ด้านการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และใช้ยาเสพติด ด้านกลุ่มสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการขับรถ ซึ่งผลักดันให้เกิดพฤติกรรมเสี่ยงเช่น การขับรถเร็ว เป็นต้น ด้านการใช้โทรศัพท์มือถือ ด้านความเหนื่อยล้า หรือความง่วง และปัจจัยคุณลักษณะของผู้ขับขี่วัยรุ่นหนุ่มสาว คือ ด้านอายุ เนื่องจากขาดประสบการณ์ ขาดทักษะ ขาด ภาวการณ์รับรู้ความเสี่ยง ประเมินทักษะของตัวเองสูงไปสำหรับด้านเพศ เนื่องด้วยเพศชายชื่นชอบ ในความเสี่ยง มีความรู้สึกแสวงหาความก้าวร้าว ตื่นเต้น ผจญภัยมากกว่าผู้หญิง จึงเป็นแรงจูงใจในการขับรถด้วยความเสี่ยง เช่น การไม่รัดเข็มขัดนิรภัย การไม่สวมอุปกรณ์ป้องกัน การเมาแล้วขับ ซึ่งสอดคล้องกับการให้สัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1 ในประเด็นการขับแทรกเปลี่ยนเลนกระทันหัน ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 ให้ความเห็นว่าพฤติกรรมของความมกง่ายเห็นแก่ตัวส่งผลให้เกิด

ความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินของตนและผู้อื่นด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 การเห็นผู้อื่นทำได้ตนเองก็ทำบ้าง โดยไม่คำนึงถึงความปลอดภัย นึกถึงแต่ตนเองเพื่อให้ได้ความสะดวกที่สุด

3) ผลการวิเคราะห์ด้านการปฏิบัติตามหลักพุทธธรรม โดยใช้หลัก หิริ โอตตปปะในการขับเคลื่อน พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติตัวของผู้ขับเคลื่อนในด้านดังกล่าวมีการปฏิบัติเป็นบางครั้ง และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นผู้ขับเคลื่อนมีการปฏิบัติเป็นบางครั้งเช่นกัน โดยสิ่งที่ตัวอย่างมีการปฏิบัติมากที่สุดในการขับเคลื่อนคือการขับเคลื่อนด้วยความระมัดระวังไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนหรือเสียชีวิต รองลงมาคือ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการขับเคลื่อน ส่วนการปฏิบัติตามกฎจราจรถึงแม้ว่าจะไม่มีตำรวจจราจรอยู่ในบริเวณนั้น ในขณะที่มีการหลีกเลี่ยงการทะเลาะถกเถียงกับผู้ขับเคลื่อนคนอื่นในระหว่างการขับเคลื่อน และการคำนึงถึงการรักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ในขณะขับเคลื่อนมีการปฏิบัติน้อยที่สุด ซึ่ง ชันทอง วัฒนะประดิษฐ์ ได้เขียนบทความวิชาการ เรื่องศีล : พุทธวิธีปลูกจิตสำนึกแก้ปัญหาวิญญูจารจรได้กล่าวในบทสรุปว่า วิธีที่จะฝึกวิญญูจารจรที่ดีจึงต้องเริ่มจากสำนึกในการระมัดระวังและเกรงกลัวต่อการทำผิด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดใจ ภูงลี วิจัยเรื่อง หิริ โอตตปปะ กับการแก้ปัญหาสังคม บทสรุปว่า การปลูกฝังศีลธรรม จรรยาที่ดี แก่ประชาชนชาวไทยทุกคน น้อมนำมาประยุกต์ ใช้ในชีวิตประจำวัน โดยการให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ สร้างความตระหนัก เห็นความสำคัญของความเป็นผู้ที่มีความระมัดระวัง (บาป) และยำเกรงต่อผลของการทำชั่ว (วิบากกรรม) นั้น และควรปลูกฝังลูกหลานตั้งแต่ยังเล็ก เพราะเด็ก เปรียบดังผ้าขาว จะเติมแต่งสิ่งใด ก็สามารถ ทำได้ง่ายกว่าวัยอื่น จิตใจที่มี หิริและโอตตปปะ จะคอยเหนี่ยวรั้งยับยั้งจิตใจของคน ๆ นั้น ไม่ให้ประพฤติชั่วทุกขณะ ในที่ทุกแห่ง แต่ควรรณรงค์น้อมนำวจิตใจของคนในชาติทุกวัยให้ยึดหลัก หิริ โอตตปปะ นี้ไปประพฤติปฏิบัติประจำใจด้วย เพราะหากเด็กอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ผู้ใหญ่ ไม่ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแล้ว ไม่นาน เด็กจะถูกกลืนความคิดและซึมซับเอาความ ประพฤติไม่ดีไปด้วย

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้ขับเคลื่อนด้านการปฏิบัติตามหลักพุทธธรรม โดยใช้หลักขันติ คือ ความอดทน อดกลั้น ช่มจิตใจในการขับเคลื่อน พบว่า เป็นพฤติกรรมที่ผู้ขับเคลื่อนใช้หลักปฏิบัติน้อยกว่าพฤติกรรมด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นมีการปฏิบัติเป็นบางครั้ง โดยประเด็นที่มีการปฏิบัติ น้อยกว่าประเด็นอื่นๆ 3 ประเด็น ได้แก่ ความอดทนต่ออุปสรรคและความลำบากในขณะขับเคลื่อน ความอดทนเพื่อประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับตนเองและบุคคลอื่นในขณะขับเคลื่อน และความอดทนต่อพฤติกรรมของผู้อื่นที่ทำให้ไม่พอใจในขณะขับเคลื่อน ทั้งนี้ผู้ขับเคลื่อนมีความอดทนต่อปัญหาการจราจรในขณะขับเคลื่อน และมีความอดทนและควบคุมอารมณ์กับสิ่งที่มากระทบจิตใจในขณะขับเคลื่อนเป็นบางครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระปลัดสุรศักดิ์ ปุณฺณม โท และคณะ ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาการนำหลักขันติไปใช้สำหรับผู้ขับเคลื่อนยานพาหนะบนท้องถนน เพื่อป้องกันปัญหาอุบัติเหตุ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ขับเคลื่อนยานพาหนะบนท้องถนนนำหลักขันติมาใช้ คือ ต้องมีสติและความอดทนอย่างสูง ไม่ประมาท และคำนึงถึงผลที่จะตามมาเสมอ ฝึกจิตใจให้มี ความอดทนกับสภาพเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น ควรขับเคลื่อนใน อัตราความเร็วตามที่กฎหมายกำหนด ปฏิบัติตามกฎหมายจราจรอย่างเคร่งครัด ควรตรวจสภาพรถให้มีความพร้อมสำหรับการใช้งานอยู่เสมอ สภาพร่างกายของคนขับเคลื่อน ต้องมีความพร้อม มีการพักผ่อนให้เต็มที่ ไม่ดื่มสุรา หรือ สารเสพติดใด ๆ ที่ผิดกฎหมาย ใจเย็น และควรหยุดพักใน สถานที่ที่จัดไว้ให้ ต้องช่มจิต

ยอมรับตามกฎของธรรมชาติ ตามหลักอนิจจัง ทุกขัง อนัตตา ยอมรับว่าเป็นความจริงที่เกิดขึ้นกับทุกคนเป็นของ ที่ทนไต่ยาก ออกล้นทนทานต่อสภาพบีบคั้น ต้องฝึกปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ จนสามารถ บังคับควบคุมการกระทำ ปฏิริยาของเซลล์ประสาทให้เป็นไปตามที่ตัวเองต้องการได้ ทำจิตให้เป็นกุศล คิด ไตร่ตรองถึงผลที่จะตามมา แผ่เมตตา ให้อภัย สร้างขันติ บารมี มีหิริโอตตปปะ ต้องรู้จักวางเฉย อดทนต่อฝ่ายที่ไม่ดี เพื่อยืนหยัดอยู่ในทางที่ ดีให้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์ทั้ง 5 ท่าน ให้ความเห็นว่า หลักพุทธธรรม (หิริ โอตตปปะ และขันติ) ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 ให้ความเห็นว่า ผู้ซบซึ้งควรมีอย่างมากและเป็นสิ่งที่พึงกระทำ รวมทั้งการให้อภัย เพื่อนร่วมทาง ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 ให้ความเห็นว่าถ้ามีความละเอียดต่อสิ่งที่ตนเองทำปัญหาก็จะลดลง การฝึก ความอดทนอดกลั้นหรือรู้จักข่มจิตใจตนเองจะช่วยลดการกระทบ ปะทะหรือความรุนแรงที่จะตามมา ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 ให้ความเห็นว่าทุกคนมีหิริ โอตตปปะ จะช่วยให้ปัญหาการจราจรน้อยลงแค่นี้กับเพื่อน ร่วมทางบ้าง ขันติช่วยให้มีสติมากขึ้น ไม่อารมณ์ร้อน ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 ขันติทุกคนมีน้อยมาก และ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 ทุกคนควรนำหลักธรรมมาใช้

5.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการขับขี่ด้วย หลักพุทธธรรมเพื่อลดปัญหาการจราจร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการขับขี่ และ ระยะทางการขับขี่ใน 1 วัน ดังนี้

1) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการขับขี่ด้วยหลักพุทธธรรมเพื่อลดปัญหาการจราจร ที่มีเพศต่างกัน พบว่า ผู้ขับขี่ที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการขับขี่เพื่อลดปัญหาการจราจรในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยหากพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพฤติกรรมขณะขับขี่ พบว่า ผู้หญิงจะมีพฤติกรรมการขับขี่ เพื่อลดปัญหาการจราจรสูงกว่าเพศชาย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ขับขี่ที่มีเพศต่างกันจะมีพฤติกรรม การปฏิบัติตามวินัยจราจร มีพฤติกรรมการขับขี่ และการใช้หลักพุทธธรรมในการขับขี่เพื่อลดปัญหาการจราจร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้หญิงจะมีพฤติกรรมการขับขี่เพื่อลดปัญหาการจราจรใน ทุกด้านสูงกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยรพ จุณวัฒน์ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการฝ่าฝืน กฎจราจรของผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์รับจ้างในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ รับจ้างเพศหญิง จะมีการฝ่าฝืนกฎจราจรน้อยกว่าเพศชายและผู้ขับขี่ที่มีชั้นการศึกษาสูงจะฝ่าฝืนกฎจราจรน้อย กว่าผู้ที่มีชั้นปีศึกษาต่ำ

2) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการขับขี่ด้วยหลักพุทธธรรมเพื่อลดปัญหาการจราจร ที่มีอายุต่างกัน พบว่า ด้านพฤติกรรมปฏิบัติตามวินัยจราจร และด้านพฤติกรรมปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมในการขับขี่ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับมากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปว่า ผู้ขับขี่ที่มีอายุต่างกันจะมีพฤติกรรมปฏิบัติตาม วินัยจราจรและพฤติกรรมปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมในการขับขี่เพื่อลดปัญหาการจราจรไม่แตกต่างกัน ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาดา พาพานิช ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการฝ่าฝืนกฎจราจรของ ผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ในกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุไม่มีผลต่อพฤติกรรมการฝ่าฝืนกฎจราจร ส่วนด้าน พฤติกรรมการขับขี่ ซึ่งมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05 สรุปว่า ผู้ขับขี่ที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรม การขับขี่แตกต่างกัน

3) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการขับชี่ด้วยหลักพุทธธรรมเพื่อลดปัญหาการจราจร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ในภาพรวม ผู้ขับชี่ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการขับชี่เพื่อลดปัญหาการจราจรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติตามวินัยจราจร ด้านพฤติกรรมการขับชี่ และด้านพฤติกรรมการปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมในการขับชี่ มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ผู้ขับชี่ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมในการขับชี่เพื่อลดปัญหาการจราจรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ นัชรศม์ ชูหิรัญญ์วัฒน์ ศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ พฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎหมายจราจรของผู้ขับชี่รถจักรยานยนต์ภายในเขตเทศบาลนคร นครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติตามกฎหมายจราจรของผู้ขับชี่รถจักรยานยนต์ ในเขตเทศบาลนคร นครราชสีมา โดยภาพรวมมีพฤติกรรมการปฏิบัติค่อนข้างดี ซึ่งสามารถ เปรียบเทียบตามปัจจัยต่าง ๆ ได้ดังนี้

- 1) แยกตามเพศ พบว่าเพศหญิงมีการปฏิบัติตามกฎหมายจราจร ดีกว่าเพศชายในด้านความเร็ว ด้านการใช้โทรศัพท์มือถือ และด้านเมาสุรา (เมาแล้วขับ)
- 2) แยกตาม อายุพบว่า กลุ่มอายุระหว่าง 26-40 ปีมีการปฏิบัติตามกฎหมายจราจรดีกว่ากลุ่มอื่นๆ กลุ่มอายุ 26 ปี ขึ้นไปมีการปฏิบัติตามกฎหมายจราจรด้านใบอนุญาตขับชี่ ด้านหมวกนิรภัย ด้านสัญญาณไฟรถ ดีกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ และกลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป มีการปฏิบัติตามกฎหมายจราจรด้านโทรศัพท์มือถือ ด้านเมาสุรา ดีกว่ากลุ่มอายุน้อยกว่า 41 ปี
- 3) แยกตามประสบการณ์การขับชี่ พบว่ากลุ่มที่มี ประสบการณ์ในการขับชี่น้อยกว่า 1 ปีมีการปฏิบัติตามกฎหมายจราจรน้อยกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในด้านมอเตอร์ไซด์ปลอดภัย ด้านใบอนุญาตขับชี่ ด้านความเร็วด้านหมวกนิรภัย และด้านสัญญาณไฟรถ
- 4) แยกตามการศึกษา พบว่ากลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่า ม.6 มีการปฏิบัติตาม กฎหมายจราจรด้านการพกใบอนุญาตขับชี่น้อยกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษา ตั้งแต่ ม.6 ขึ้นไป
- 5) แยก ตามการรับรู้กฎการขับชี่ อย่างปลอดภัย พบว่าผู้ที่เคยอบรมกฎการขับชี่อย่างปลอดภัยจะมีการปฏิบัติ ตามกฎจราจรในทุกด้านดีกว่าผู้ที่ไม่เคยได้รับการอบรม

4) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการขับชี่ด้วยหลักพุทธธรรมเพื่อลดปัญหาการจราจร ที่มีประสบการณ์การขับชี่ต่างกัน พบว่า โดยภาพรวม มีค่าสถิติ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ผู้ขับชี่ที่มีประสบการณ์ในการขับชี่ต่างกันมีพฤติกรรมการขับชี่เพื่อลดปัญหาการจราจรไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติตามวินัยจราจรและด้านพฤติกรรมการขับชี่ จึงสรุปได้ว่าผู้ขับชี่ที่มีประสบการณ์ในการขับชี่ต่างกันมีพฤติกรรมการปฏิบัติตามวินัยจราจรเพื่อลดปัญหาการจราจรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านพฤติกรรมการปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมในการขับชี่ มีค่าสถิติซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ผู้ขับชี่ที่มีประสบการณ์ในการขับชี่ต่างกันมีพฤติกรรมการปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมในการขับชี่เพื่อลดปัญหาการจราจรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Derry ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการขับชี่ของวัยรุ่นซึ่งเป็นผู้เริ่มต้น และยังไม่มีประสบการณ์ มักจะมีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ที่เป็นอันตรายจากการจราจรในระดับต่ำแต่มักประเมินทักษะและความสามารถในการขับชี่ของตนเองในระดับสูง เมื่อเทียบกับผู้ขับชี่ที่มีประสบการณ์ พบว่าผู้ขับชี่วัยรุ่นมักยอมรับความเสี่ยง

จากการเกิดอุบัติเหตุได้มากกว่า แต่ในทางตรงกันข้ามมักรับรู้อันตรายได้ช้ากว่าผู้ขับขี่ที่มีประสบการณ์ และมักประเมินสถานการณ์แบบองค์รวม

5) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการขับขี่ด้วยหลักพุทธธรรมเพื่อลดปัญหาการจราจร ที่มีระยะทางในการขับขี่ใน 1 วัน พบว่า โดยภาพรวมมีค่าสถิติ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ผู้ที่ขับขี่ระยะทางต่างกันภายใน 1 วัน มีพฤติกรรมในการขับขี่เพื่อลดปัญหาการจราจรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่าด้านพฤติกรรมปฏิบัติตามวินัยจราจร ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ผู้ที่ขับขี่ระยะทางต่างกันภายใน 1 วัน มีพฤติกรรมปฏิบัติตามวินัยจราจร และด้านพฤติกรรมในการขับขี่ เพื่อลดปัญหาการจราจรไม่แตกต่างกัน และในด้านพฤติกรรมปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมในการขับขี่ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ผู้ที่ขับขี่ระยะทางต่างกันภายใน 1 วัน มีพฤติกรรมปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมในการขับขี่ เพื่อลดปัญหาการจราจรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริกุล กุลเลียบและคณะ รายงานว่าเหตุผลที่ผู้รับรู้อุบัติเหตุจากการจราจรไม่สวมหมวกนิรภัยเนื่องจากคิดว่าการขับขี่ในระยะทางไม่ไกลและอยู่ในเขตหมู่บ้านจึงคิดว่าไม่น่าจะอันตรายหากไม่สวมหมวกนิรภัยและหมวกนิรภัยทำให้ผมเสียทรง รู้สึกรำคาญ อึดอัด งานวิจัยของ Dang Viet Hung และคณะ พบว่านักศึกษาระดับมหาวิทยาลัย จะมีการสวมหมวกนิรภัยบนถนนที่มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด และจะมีการสวมหมวกนิรภัยมากกว่าพื้นที่ที่ไม่มีกฎหมายเคร่งครัดหรือต่อเมื่อมีการเดินทางโดยรถจักรยานยนต์มากกว่า 10 กิโลเมตรจึงจะสวมหมวกนิรภัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

แนวทางที่ 1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องส่งเสริมและรณรงค์ให้ความรู้เรื่องวินัยจราจรในสถานศึกษาเพื่อสร้างจิตสำนึกในระดับเยาวชน อำนวยความสะดวกด้านการข้อมูลเพื่อสอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับปัญหาการจราจรติดขัด ผลกระทบทางตรงและทางอ้อม และแนวทางการแก้ไขยกตัวอย่างประเทศที่เจริญแล้วเปรียบเทียบกับประเทศไทยเพื่อช่วยกันระดมความคิดและสร้างจิตสำนึกของเยาวชนให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมร่วมกัน

แนวทางที่ 2 การประชาสัมพันธ์และรณรงค์เพื่อสร้างวินัยจราจรให้ประชาชนอย่างต่อเนื่องในทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำโครงการเพื่อกระตุ้นจิตสำนึกสาธารณะในการขับขี่อย่างถูกต้องตามกฎหมายอย่างต่อเนื่องให้ผู้ขับขี่ตระหนักถึงปัญหาการจราจรที่ติดขัดเป็นปัญหาส่วนรวม

แนวทางที่ 3 ควรมีการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการจราจร และมีบทลงโทษอย่างจริงจังจากภาครัฐไม่ว่าละเว้นแม้เป็นความผิดลหุโทษ ให้มีการเพิ่มค่าปรับและต้องเข้าอบรมวินัยอย่างเคร่งครัด

แนวทางที่ 4 ควรรณรงค์ประเด็นการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตของพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการจราจร โดยเฉพาะมิให้มีการรับสินบนหรือค่าตอบแทน ซึ่งจะต้องมีบทลงโทษที่เด็ดขาดไม่ว่ากรณีใด ๆ เพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่าง และลดปัญหาคอรัปชั่น ที่คนไทยมักมองว่าเป็นเรื่องเล็กน้อยจึงกระทำเป็น

ปกติวิสัยอันเป็นผลกระทบให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาโดยเฉพาะในเรื่องของจิตสำนึกสาธารณะและไม่มีวินัย การขับขี่ เพราะไม่เกรงกลัวกฎหมายจราจรนั่นเองโดยอาจจัดตั้งให้มีการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอกและความร่วมมือจากภาคประชาชนเพื่อควบคุมพฤติกรรมอย่างจริงจังมากขึ้น

แนวทางที่ 5 นำหลักพุทธธรรมมากำหนดเป็นนโยบายการสอบข้อใบอนุญาตขับขี่หรือการต่อใบอนุญาตขับขี่ให้มีหลักสูตรการเรียนการสอนเรื่องวินัยจราจรกับหลักพุทธธรรม โดยกำหนดเป็นระเบียบและปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาพฤติกรรมการขับขี่ของผู้ขับขี่ตั้งแต่ประชาอุทิศซอย 1 ถึง ประชาอุทิศซอย 79 ถนนประชาอุทิศ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร เท่านั้น ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับพื้นที่ที่มีปัญหาการจราจรติดขัดบริเวณอื่นหรือจังหวัดอื่นที่เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจของจังหวัดหรือประเทศ เพื่อที่จะได้ทราบถึงข้อมูลพฤติกรรมการขับขี่เพิ่มมากขึ้น

2) ควรมีการศึกษาวินัยหลักพุทธธรรมอื่นที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการขับขี่เพื่อลดปัญหาการจราจร เช่น ศีล คือเป็นผู้ยึดมั่นกฎจราจร สมาธิ คือเป็นผู้ขับขี่อย่างมีสติ ปัญญา คือเป็นผู้เตรียมความพร้อมก่อนการขับขี่ และอิทธิบาท 4 ฉันทะ คือเป็นผู้ที่ภูมิใจในการปฏิบัติตามกฎจราจร วิริยะ คือผู้ปฏิบัติตามกฎจราจรเป็นนิสัย จิตตะคือเป็นผู้ศึกษากฎจราจรเป็นอย่างดี และวิมังสา คือ ขับขี่ถูกกฎจราจรชีวิตจะปลอดภัย เพื่อนำมาเป็นพุทธวิธีในการแก้ปัญหาวินัยจราจร

บรรณานุกรม

สุดใจ ภูงกลี. หิริ โอดตปะกับการแก้ปัญหาสังคม. วารสารสิรินธรปริทรรศน์. ISSN 1513-6736 ปีที่ 18, ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2560), 2560.

ชัยรพ จุณณวัฒน์. ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการฝ่าฝืนกฎจราจรของผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์รับจ้างในเขตกรุงเทพมหานคร. (กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), 2540.

นัชรศม์ ชูหิรัญวัฒน์. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมปฏิบัติตามกฎหมายจราจรของผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์รับจ้างในเขตเทศบาลนครราชสีมา. (นครราชสีมา : คลังปัญญา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี), 2555.

ศิริกุล กุลเลียบ และคณะ. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาข้อมูลการบาดเจ็บจาก อุบัติเหตุรถจักรยานยนต์.โรงพยาบาลขอนแก่น, 2553.

สมนึก ภัททิยธนี. การวัดผลการศึกษา, (กาฬสินธุ์ : ประสารการพิมพ์, 2549), หน้า 166-167.

สุนทร เฉลิมเกียรติ. ปัจจัยที่มีผลต่อการฝ่าฝืนกฎจราจร ของผู้ใช้รถยนต์ส่วนบุคคล ในกรุงเทพมหานคร. (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), 2540.

สุวรรณา ภัทรเบญจพล และคณะ. พฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎจราจรของชุมชนมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

วารสารเภสัชศาสตร์อีสาน. ปีที่ 9. 2556, หน้า 132-137.

สุมาดา พานิช. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการฝ่าฝืนกฎจราจรของผู้ขับขี่

รถจักรยานยนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร,วิทยานิพนธ์สังคมวิทยามหาบัณฑิต. สาขาวิชาสังคมวิทยา
และมานุษยวิทยา. บัณฑิตวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

ชั้นทอง วัฒนะประดิษฐ์. ศิล : พุทธวิธีปลูกจิตสำนึกแก้ปัญหาวินัยจราจร. บทความวิชาการพระพุทธศาสนา.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2558. สืบค้น 3 มกราคม 2563, จาก

<https://www.mcu.ac.th/article/detail/315>.

พระปลัดสุรศักดิ์ ปุณฺณวุฒโท. ศึกษาการนำหลักขันติไปใช้สำหรับผู้ขับขี่รถยนต์บนท้องถนน เพื่อ

ป้องกันปัญหาอุบัติเหตุ. 2561. สืบค้น 14 มกราคม 2563, จาก [www.tci-thaijo-org/147880-Article%20Text-555357-2-10-20190515%20\(5\).pdf](http://www.tci-thaijo-org/147880-Article%20Text-555357-2-10-20190515%20(5).pdf).

Bates, L. et al., *Factors Contributing to Crashes Among Young Drivers crashes : A review*.

Scltan Quboos University Medial Journal, 14 (3) 2014, P.297.

Dang Viet Hung, Mark R, Stevenson, Rebecca Q Ivers. (2008). Barriers to and factors

associated, with observed motorcycle helmet use in Vietnam. *Accident Analysis and Prevention* 40 page1627-1633.

Deery, H. A., *Hazard and risk perception among young novice drivers. Journal of Safety*

Research, 30(4), 1999, pp.225–236. [https://doi.org/10.1016/S0022-4375\(99\)00018-3](https://doi.org/10.1016/S0022-4375(99)00018-3)

การเสริมสร้างสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธกลุ่มบุคคล 3 วัย บนฐานพุทธธรรม

Competency Building of Buddhist Human Resources Three Age Groups on The Basis of Buddhism

พระครูพิสัยปริยัติกิจ*

ดร.สมชาย เบ็ญจวรรณ**

วันรับ 19 / เมษายน / 2566

ตรวจสอบ 27 / เมษายน / 2566

ตอบรับ 5 / พฤษภาคม / 2566

บทคัดย่อ

หลักกัลยาณมิตรธรรม ประกอบด้วย 1) ปิโย ต้องมีมนุษย์สัมพันธ์เป็นต้นแบบแก่สังคม 2) ครุ คือ ความน่าเคารพ มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ มีหลักการดำเนินชีวิตในทางที่ถูกต้องชอบธรรม 3) ภาวนียो มี ความเป็นบัณฑิตเป็นที่ยกย่อง มีองค์ความรู้และภูมิปัญญา 4) วตตา จ การรู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควร พุดอะไรอย่างไร 5) วจนกฺขโม มีความอดทนต่ออุปสรรคในทุกด้าน 6) คมภีรณจ ถ้า กตตา สามารถอธิบาย เรื่องยุ่งยากซับซ้อน ให้เข้าใจ และให้เรียนรู้ เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป และ 7) โน จญฺฐาเน นิโยชเย คือ ไม่แนะนำหรือชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์กลุ่มบุคคล 3 วัย บน ฐานพุทธธรรม ประกอบด้วย 5 รูปแบบ ดังนี้ รูปแบบที่ 1 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ รูปแบบที่ 2 การพัฒนาเด็กตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์จนถึงปฐมวัย โดยจัดให้มีการ เตรียมความพร้อมให้แก่พ่อแม่ก่อนการตั้งครรภ์ รูปแบบที่ 3 การพัฒนาช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น จัดให้มีการพัฒนา ทักษะความสามารถที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะด้านการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ สามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อน มีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกับผู้อื่น รูปแบบที่ 4 การพัฒนาและยกระดับ ศักยภาพวัยแรงงาน ด้วยการยกระดับศักยภาพทักษะและสมรรถนะของคนในช่วงวัยทำงานให้สอดคล้องกับ ความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงาน รูปแบบที่ 5 การส่งเสริมศักยภาพวัยผู้สูงอายุ โดยส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุให้พึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ และร่วมเป็นพลังสำคัญต่อการพัฒนา เศรษฐกิจ ชุมชนและประเทศ

คำสำคัญ: การเสริมสร้างสมรรถนะ, ทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ, กลุ่มบุคคล 3 วัย, ฐานพุทธธรรม

* อาจารย์พิเศษสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ วิทยาลัยสงฆ์พิจิตร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, Email: Samret95599559@gmail.com

** อาจารย์ประจำหลักสูตรการเงินและการลงทุน, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสยาม, Email: somchai1419@gmail.com

Abstract

the Kalayanamitta - Dhammas (qualities of a good friend) contains 1) lovable; endearing A person with good human relations. role model for society. 2) Garu means being respectful and having behavior appropriate to the status have principles of living in a righteous way (estimable; respectable; venerable) 3) Bhavaniyo is a graduate commendable have knowledge and wisdom (adorable; cultured; emulable) 4) Vatta ca, knowing and clarifying. Know when and what to say (being a counsellor) 5) Vajanakkhamo is tolerant of obstacles in all aspects (being a patient listener) 6) Gamphiranca katham katatā (able to deliver deep discourses or to treat profound subjects): able to explain complex matters to be understood and to be learned. The story goes deeper and 7) no jatthane niyojaye, that is, (never exhorting groundlessly; not leading or spurring on to a useless end) not suggesting or influencing in a destructive way. A model for enhancing human resource competence in a group of people of three ages based on Buddhism It consists of 5 model as follows:

first Model: Creating an environment conducive to human development and empowerment

second Model: Child Development from Pregnancy to Early Childhood, by providing preparation for parents before pregnancy.

Third Model: School-age/Adolescence Development Provide skills development in line with 21st century skills especially the skills of synthetic analytical thinking can solve complex problems to be creative thinking working with others

Model Four: Developing and Upgrading Workforce Potential By upgrading the potential, skills and competencies of people in working age in accordance with individual abilities and labor market needs.

Fifth Model: Promoting Elderly Potential by promoting the employment of the elderly to be economically self-reliant and join as an important force for economic development community and country

Keywords: Competency Building, Buddhist Human Resource, Three Age Groups, The Basis of Buddhism.

บทนำ

พัฒนาการของมนุษย์แบ่งตามช่วงอายุได้เป็นแปดระยะ ดังนี้ “ระยะที่หนึ่ง ระยะก่อนเกิด (Prenatal stage) คือ ตั้งแต่เริ่มปฏิสนธิจนถึงระยะคลอด ระยะที่สอง วัยทารก เริ่มตั้งแต่เกิดจนถึงอายุ 2 ปี ระยะที่สาม วัยเด็ก เริ่มตั้งแต่อายุ 2 – 12 ปี ระยะที่สี่ ระยะวัยรุ่น เข้าสู่วัยรุ่น ปกติหญิงเฉลี่ยมีอายุ 12 ปี ชายเฉลี่ยมีอายุ 14 ปี ระยะที่ห้า ระยะวัยรุ่น ตั้งแต่อายุ 14 – 21 ปี ระยะที่หก ระยะวัยผู้ใหญ่ ตั้งแต่อายุ 21 – 40 ปี ระยะที่เจ็ด ระยะวัยกลางคน ตั้งแต่อายุ 40 – 60 ปี ระยะที่แปด ระยะวัยสูงอายุ ตั้งแต่อายุ 60 ปีขึ้นไป (Sucha Chanem, 1993: 2-3) สรุปตามหลักการทางพุทธศาสนา แบ่งช่วงวัยของมนุษย์เป็นสามช่วงวัย คือ “ปฐมวัย มัชฌิมวัย และปัจฉิมวัย” โดยแต่ละช่วงวัยล้วนตั้งอยู่บนฐานแห่งอนิจจัง หรือ หลักไตรลักษณ์ คือ “อนิจจัง (อนิจจัง) ความไม่เที่ยง ไม่คงที่ ไม่ยั่งยืน เป็นภาวะที่เกิดขึ้นแล้วเสื่อมและสลายไป ทุกขตา (ทุกขัง) ความเป็นทุกข์ ภาวะที่ถูกบีบคั้นด้วยการเกิดขึ้นและสลายตัว เป็นภาวะที่กดดัน ผืนและขัดแย้งอยู่ในตัว เพราะปัจจัยที่ปรุงแต่งให้มีสภาพเป็นอย่างนั้นเปลี่ยนแปลงไป จะทำให้คงอยู่ในสภาพนั้นไม่ได้ ภาวะที่ไม่สมบูรณ์มีความบกพร่องอยู่ในตัว และอนัตตา (อนัตตา) ความเป็นอนัตตา ความไม่ใช่ตัวตน ไม่มีตัวตนที่แท้จริงของมันเอง ไม่ใช่ของใคร ไม่อยู่ในอำนาจควบคุมของใคร ลักษณะ 3 อย่างนี้ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า สามัญลักษณะ คือ ลักษณะที่มีเสมอกันแก่สังขารทั้งปวง และเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ‘ธรรมนิกาย’ คือ กฎธรรมดาหรือข้อกำหนดที่แน่นอนของสังขาร” (Thai Tripitaka, 17/12/27) แม้ปัจจุบันสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นอย่างมาก อันเป็นผลพวงมาจากการพัฒนาประเทศและการดิ้นรนต่อสู้ของประชาชนเพื่อการดำรงชีวิต สถาบันครอบครัวไทยเป็นส่วนหนึ่งที่ถูกเชื่อมโยงเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้น การพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาระบบหลักให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นคง ร่ำรวย หรือความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เน้นการพัฒนาแบบแยกส่วน ทำให้เกิดกระบวนการดึงคนออกมาจากครอบครัว แยกพ่อแม่ ลูกหลาน ปู่ ย่า ตา ยาย ออกจากกัน ผลของการพัฒนานั้นแม้จะทำให้ครอบครัวไทยมีภาวะทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้น มีความสุขสบายด้านวัตถุมากขึ้น แต่ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวที่เคยแนบแน่นและอบอุ่นก็เริ่มเลือนหายไป เปลี่ยนแปลงเป็นความสัมพันธ์ที่ไม่แนบแน่นดังก่อน วิสัยทัศน์ประเทศไทย 2561-2580 มีแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี คือ การพัฒนาสมรรถนะคนตลอดช่วงชีวิต “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุคปัจจุบันได้มีการยกระดับแรงงานให้กลายเป็นทรัพยากร ที่มีคุณค่าในตัวเองและสำคัญยิ่ง ทรัพยากรมนุษย์ ในโลกยุคใหม่นั้นคือทุนพลังสำคัญที่จะทำให้องค์กรเคลื่อนที่ไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ดั่งนั้นย่อมส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้เพิ่มขึ้นเช่นกัน “หากกล่าวถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นถึงแม้ว่าศาสตร์นี้จะเพิ่งเกิดขึ้นมาบนโลกนี้ได้ไม่นานแต่ก็มี การศึกษาและพัฒนาอย่างจริงจังเรื่อยมา หากจะกล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การที่ องค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ จะบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน หรือ องค์กร มีความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงไร เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ชีวิต

สามารถใช้สติปัญญา ใช้ความคิดที่ได้รับมาจากการเรียนรู้ มาใช้ในการพัฒนางานในด้านต่างๆ ให้เกิดความเจริญก้าวหน้า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องเพื่อใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นกรณีที่ทำางานร่วมกันหรือทำงานคนเดียวเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรยุทธศาสตร์ชาติได้กำหนดเป้าหมายการขับเคลื่อนการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าไปในอนาคตทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า อีกทั้งการเปลี่ยนแปลง” (Patchlada Suwannual, Phramahakrisada Kittisobhano (Saelee), Phrakhrusamuditthaphum Inthacha, 2021: 142-156) จากโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานและวัยเด็กลดลงและประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง กลายเป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ทำให้การพัฒนาประเทศในมิติต่างๆ มีความท้าทายเพิ่มมากขึ้น ทั้งในส่วนของเสถียรภาพทางการเงินของประเทศในการจัดสวัสดิการเพื่อดูแลผู้สูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้น การลงทุนและการออม การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ความมั่นคงทางสังคม การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน จะเป็นประเด็นท้าทายต่อการขับเคลื่อนประเทศไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว โดยปัจจุบันโครงสร้างประชากรไทยกำลังเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมสูงวัย และจะเปลี่ยนแปลงอย่างสมบูรณ์ในช่วงปี 2564 ทำให้ประชากรวัยแรงงานจะมีจำนวนสูงสุดและเริ่มลดลงอย่างต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อศักยภาพการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศในระยะยาว นอกจากนี้ อัตราการเจริญพันธุ์รวมของประชากรไทยในปี 2561 อยู่ที่ 1.58 ซึ่งต่ำกว่าระดับทดแทน นอกจากนี้กลุ่มวัยต่างๆ ยังคงมีปัญหาและความท้าทายในแต่ละกลุ่ม อาทิ โภชนาการในกลุ่มเด็กปฐมวัย ความสามารถทางเชาว์ปัญญา และความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มวัยรุ่น ผลผลิตภาพแรงงานต่ำในกลุ่มวัยแรงงาน และปัญหาสุขภาพของกลุ่มผู้สูงอายุ เป็นต้น จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบโดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์สร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยซึ่งเป็นหน่วยที่ย่อยที่สุดเพื่อให้สามารถเป็นพลังในการขับเคลื่อนช่วยเหลือสังคมพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ “คนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารีมีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้องมีทักษะที่จำเป็นในโลกอนาคต สามารถใช้ภาษาไทยได้ดีมีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 รวมทั้งอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สูการเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนักพัฒนาเทคโนโลยีระดับสูงและนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

การเสริมสร้างสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์

ประชากรโลกในปัจจุบันและอนาคตกำลังจะเป็นโลกของผู้สูงอายุ รายงานสถิติ กรมเศรษฐกิจและสังคมขององค์การสหประชาชาติที่ระบุว่า ประชากรโลกมีจำนวน 6,895,889,018,000 คน และจะมีจำนวนประชากรผู้สูงอายุโลกโดยรวมเพิ่ม 1,000,000,000 คน (United Nations, 2011) เนื่องจากประชากรโลกจะมีอายุยืนยาวขึ้นและมีอัตราการเกิดลดน้อยลง ทำให้จำนวนของผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว “การที่ประชากรโลกมีอายุยืนยาวขึ้นถือว่าเป็นความสำเร็จของการสาธารณสุข ประเทศไทยเข้าสู่ “สังคมสูงอายุ (Aged society)” ตั้งแต่พุทธศักราช 2548 นับรวมแล้วเกือบสองทศวรรษแล้ว จากการที่ประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด ในอีกไม่เกิน 10 ปีข้างหน้า นับจากนี้ หรือราวพุทธศักราช 2564 เป็นต้นไป ประเทศไทยจะกลายเป็น “สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Complete aged society)” เมื่อประชากรสูงอายุสูงถึงร้อยละ 20 และจะเป็น “สังคมสูงอายุระดับสุดยอด (Super aged society)” เมื่อประชากรสูงอายุเพิ่มสูงถึง ร้อยละ 30 ของประชากรทั้งหมด ประมาณ พุทธศักราช 2578 ปีพุทธศักราช 2556 ประเทศไทยมีจำนวนผู้สูงอายุวัยต้น จำนวน 5.3 ล้านคน (ร้อยละ 8.2) ผู้สูงอายุวัยกลาง จำนวน 2.9 ล้านคน (ร้อยละ 4.5) และผู้สูงอายุวัยปลาย จำนวน 1.3 ล้านคน (ร้อยละ 2.0) ในอนาคตอีกประมาณ 27 ทศวรรษ หน้า คือ พุทธศักราช 2583 ประมาณว่าจะมีประชากรสูงอายุวัยปลาย หรือผู้มีอายุ 80 ปีขึ้นไปเพิ่มขึ้นอีกเกือบเท่าตัว เพิ่มเร็วกว่าผู้สูงอายุกลุ่มอื่น ด้วยความจริงที่ว่าคนยิ่งมีอายุมากขึ้นก็ยิ่งมีโอกาสเสี่ยงต่อการเจ็บป่วย และความพิการหรือช่วยเหลือตัวเองไม่ได้เพิ่มมากขึ้น จึงพอจะเห็นภาพได้ว่าในอนาคตเมื่อสังคมไทยสูงวัยมากขึ้น ความต้องการการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุก็จะเพิ่มสูงขึ้นเป็นเงาตามตัว (Research Institute Foundation and Thai Elderly Development, 2009; Cited in Kunlawee Wutikorn, 2016: 1) การพัฒนาเพื่อการเสริมสร้างสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ คือ การพัฒนาสมรรถนะคนตลอดช่วงชีวิต (พุทธศักราช 2561-2580) “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” “มั่นคง มีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ และมีความมั่นคงในทุกมิติทั้งมิติเศรษฐกิจสังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมมีความปรองดองและความสามัคคี ประชาชน มีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคง มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน มีความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ ยกระดับสมรรถนะในหลากหลายมิติ เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ให้ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ยกกระดับเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของ การพัฒนาลดลง ประชากรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูงสร้างเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคต และเป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาคทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน มีความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่อง อาทิ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทาง

การเงิน และทุน อื่นๆ ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ ด้านรายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างต่อเนื่อง โดยไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเกินพอดีไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมมีการผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและ สอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาคมโลก คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน ทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาการเพื่อการเสริมสร้างสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา เห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ผ่านมามีได้ระบุแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะมนุษย์ทุกช่วงวัย โดยเฉพาะการประกอบอาชีพที่บรรจุไว้ในยุทธศาสตร์การพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ และให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส สตรีและผู้สูงอายุ การสนับสนุนส่งเสริมการประกอบอาชีพของผู้ประกอบการระดับชุมชน มีศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนและสนับสนุนช่องทางการตลาด แหล่งทุน และโอกาสในการประกอบอาชีพสำหรับผู้สูงอายุในชุมชน และการเสริมสร้างสมรรถนะชุมชนด้วยการเพิ่มสมรรถนะในการแข่งขันผ่านการถ่ายทอดองค์ความรู้เป็นรูปธรรม อาทิ กระบวนการยกระดับระบบการผลิต การแปรรูปผลิตภัณฑ์ การตลาดและการบริหารจัดการเพื่อเชื่อมโยงไปสู่การท่องเที่ยวเชิงเกษตรหรือการท่องเที่ยววิถีไทย เพื่อขยายฐานรายได้

สมรรถนะมนุษย์เป็นปัจจัยในการดำรงไว้ซึ่งองค์กรและความเป็นชาติที่เข้มแข็ง เป็นกระบวนการเพิ่มขีดความสามารถช่วยให้การบริหารงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะของทรัพยากรบุคคลเป็นตัวบ่งบอกว่า ถ้าเราต้องการจัดการระบบต่างๆ ในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุผลตามเป้าหมาย จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ทักษะและคุณลักษณะด้านใดบ้างเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ “โดยเฉพาะความสามารถในด้านการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเกี่ยวพันโดยตรงกับการจัดกระบวนการต่างๆ ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพราะสมรรถนะจะแสดงออกถึงสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร เป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของต่างๆ ขององค์กรโดยตรงด้วยเช่นกัน แนวคิดเรื่องสมรรถนะของ แมคเคลแลนด์ (McClelland) แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า สมรรถนะส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานมากกว่าความรู้ ทำให้ได้รับความสนใจจากนักวิชาการทั่วไปอย่างมากและมีพัฒนาการขึ้นเป็นลำดับ” (Office of the Civil Service Commission, 2005: A) สำหรับคุณลักษณะที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคล “คุณลักษณะนี้อาจหมายถึงแรงจูงใจ บุคลิกที่ค่อนข้างถาวร บทบาททางสังคมหรือการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง ทักษะ หรือ องค์ความรู้ที่บุคคลต่างๆ ต้องนำมาใช้” (Richard, Boyatzis, 1982: 21) “ลักษณะที่เป็นรากฐานของบุคคลหนึ่งๆ ซึ่งมีความเชื่อมโยงเชิงเหตุและผลกับการปฏิบัติงานที่เหนือกว่าและสามารถอ้างอิงกับเกณฑ์มาตรฐานในงานหนึ่งหรือสถานการณ์หนึ่งๆ ได้” (Spencer, L.M., & Spencer, 1993: 11) ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior)

ที่จำเป็น และมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของคนเกิดได้จาก 3 ทางคือ

- 1) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด
- 2) เกิดจากประสบการณ์การทำงาน
- 3) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา (Prachak supudom, 2007, page 3)

การบูรณาการความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ให้ผลงานนั้นมีคุณค่าสูงสุดหรือมีประสิทธิภาพ สมรรถนะจึงหมายถึง การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบทำให้การปฏิบัติงานนั้นๆ ประสบผลสำเร็จตามเกณฑ์มาตรฐานหรือสูงกว่า มีองค์ประกอบ 3 คือ “ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes)” ที่ซ่อนเร้นอยู่ ได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพและอื่นๆ (Danai Thianphut, 2007: 20) ความสำคัญของการนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน มีความสำคัญมากเพราะครูผู้สอนต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ มีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน เพื่อใช้ในการตัดสินใจและปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และแก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน ยังสามารถใช้พัฒนาและสร้างความรู้สู่การปฏิบัติ การเรียนการสอนจะดำเนินไปได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับครูผู้สอน และครูยังต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียน และในการถ่ายทอดความรู้จะต้องรู้จักผู้เรียนเป็นอย่างดี เพื่อให้เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล หลักการที่จะนำมาช่วยแก้ปัญหาทางการศึกษาและส่งเสริมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ การจัดการกระบวนการเรียนรู้และการสอนจำเป็นต้องอาศัยความรู้เพื่อนำมาใช้พัฒนาตัวผู้สอน สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน การสอนที่ว่าด้วยการเรียนรู้และการสอน และฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีความชำนาญในการสอนโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ วิธีการและเทคนิคต่างๆ เพื่อให้ครูสามารถนำศาสตร์และศิลป์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนได้เต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสอนที่เฉพาะทาง ซึ่งสามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะไปใช้กับนักเรียน และการสอนของครูจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยให้ครูเข้าใจบทบาทของตนเอง และเข้าใจธรรมชาติของนักเรียน เข้าใจกระบวนการเรียนการสอน และครูสามารถพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียนอีกด้วย

ประเภทของสมรรถนะ ตามหลักข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดไว้ 2 ประเภท คือ

ประเภทที่ 1 สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลในตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งจะต้องมี เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันประกอบด้วยสี่ด้านด้วยกัน คือ “ด้านที่หนึ่ง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านที่สองการบริการที่ดี ด้านที่สาม การพัฒนาตนเอง และด้านที่สี่ การทำงานเป็นทีม

ประเภทที่ 2 สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่กำหนดเฉพาะสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ได้แก่

สมรรถนะที่หนึ่งสมรรถนะประจำสายงานของครู ประกอบด้วยสาม ด้าน ดังนี้ “ด้านที่หนึ่ง การออกแบบการเรียนรู้ ด้านที่สอง การพัฒนาผู้เรียน ด้านที่สาม การบริหารจัดการชั้นเรียน” สมรรถนะที่สอง สมรรถนะประจำสายงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วยสี่ด้าน ดังนี้ “ด้านที่หนึ่ง การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านที่สอง การสื่อสารและการจูงใจ ด้านที่สาม การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ด้านที่สี่ การมีวิสัยทัศน์

นอกจากนี้ยังสามารถแบ่งตามประเภทของสมรรถนะออกเป็นสองกลุ่ม คือ

1. สมรรถนะพื้นฐาน (threshold competency) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงานสมรรถนะพื้นฐานจะไม่ทำให้บุคคลมีผลงานที่แตกต่างจากผู้อื่น
2. สมรรถนะที่ทำให้แตกต่างจากผู้อื่น (differentiating competency) หมายถึง มุ่งเน้นการใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอื่นๆ (รวมถึง ค่านิยมแรงจูงใจและเจตคติ) ที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานช่วยทำให้งานเกิดผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพการให้ความสำคัญในการพัฒนาให้มีขึ้นในบุคคลมากกว่าสมรรถนะพื้นฐาน (McClell & D.C., 1973: 57-83)

จากที่กล่าวมานี้จะเห็นว่า สมรรถนะสามารถแบ่งได้หลายประเภทซึ่งขึ้นอยู่กับหน่วยงานขององค์กรที่จะสร้างขึ้นมา สมรรถนะเป็นทั้งประเภทที่ส่งเสริมสนับสนุนความสามารถ ความเชี่ยวชาญที่มีโดยเฉพาะบุคคลกับสมรรถนะในด้านของการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน แต่ประเภทของสมรรถนะที่จะเกิดขึ้นนั้น ต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะเพื่อให้เกิดทักษะ ความเชี่ยวชาญ และพัฒนางานให้มีความเชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่องต่อเนื่องด้วยองค์ประกอบหลักของสมรรถนะ ที่สามารถแบ่งได้เป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ (knowledge) หมายถึง ความรู้ที่เหมาะสมต่องานที่องค์กรกำหนด เช่น รู้เรื่องงานที่จะทำ รู้เรื่องลูกค้า เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 2 ทักษะ (skill) หมายถึง ทักษะที่สอดคล้องกับความรู้ เช่น ทักษะในการต่อรอง ทักษะในการให้คำปรึกษา และทักษะในการบริหารโครงการ เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 3 คุณค่า (values) หมายถึง พฤติกรรมที่สร้างผลงานที่โดดเด่น งานบางอย่างต้องทำเป็นทีม บางอย่างต้องทำคนเดียว การสร้างคุณค่าให้กลมกลืนกับงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น (Robert S. Kaplan & David P. Norton, 2004: 231-232)

องค์ประกอบของสมรรถนะโดยการใช้หลัก KSA คือ

1. เมื่อพิจารณาจากงานและความรับผิดชอบจำเป็นจะต้องมี ความรู้ (Knowledge) จึงทำให้ผู้มาดำรงตำแหน่งนี้ปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ
2. เมื่อพิจารณาจากงานและความรับผิดชอบงานในฝ่ายนี้จะต้องมีทักษะ (Skill) หรือมีความชำนาญอะไรที่จะทำให้ผู้มาปฏิบัติงานสามารถทำงานได้สำเร็จอย่างที่เราต้องการ

3. เมื่อพิจารณาจากงานและความรับผิดชอบงานในฝ่ายนี้จะต้องมี คุณลักษณะภายใน (Attribute) ที่เป็นนามธรรมที่จะช่วยให้ผู้มาดำรงตำแหน่งนี้ทำงานประสบความสำเร็จ (Thamrongsak Kongkasawat, 2008: 48-51)

สรุปว่า องค์ประกอบของสมรรถนะนั้น เป็นการนำองค์ประกอบต่างๆ มาช่วยกำหนดทักษะ ความรู้ และลักษณะของบุคคลที่มีต่อการทำงานแต่ละประเภทให้ประสบความสำเร็จ สามารถเปลี่ยนแปลงได้จาก คุณสมบัติของผู้ประสบผลสำเร็จในการทำงานจริง

การเสริมสร้างสมรรถนะกลุ่มบุคคล 3 วัย ด้วยฐานพุทธธรรม

พุทธธรรมสำหรับเสริมสร้างสมรรถนะกลุ่ม คือ “หลักกัลยาณมิตร” ความหมายของกัลยาณมิตรตามรูปศัพท์ มาจากคำว่า “กัลยาณ” แปลว่า ดีงาม เป็นที่พอใจ ชอบ ไพเราะ อ่อนหวาน และคำว่า “มิตร” แปลว่า คนรักกัน คนมีความเยื่อใยกัน เพื่อน มิตร (วิ. มโนติ อนุโตติ มิโตติ. สัพพคุณเยสุ มียตีติ วา มิโตติ) ไฉนใจในความลับ (Major P. Longlong Sombun, 2003: 179-579) ราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของ “กัลยาณมิตร” ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานว่า คำนี้มาจากคำว่า “กัลยาณ” สมาสกับคำว่า ‘มิตร’ ให้ความหมายคำ ‘กัลยาณ’ ว่า งาม ดี และ “มิตร” หมายถึง เพื่อนรักใคร่คุ้นเคย ดังนั้น กัลยาณมิตรจึงมีความหมายว่า เพื่อนที่ดี เพื่อนที่งาม หรือเพื่อนที่รักใคร่คุ้นเคยที่ดี เพื่อนรักใคร่คุ้นเคยที่งาม (Royal Institute, 2003: 861) พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายไวว่า ความมีกัลยาณมิตร คือ มีผู้แนะนำสั่งสอนที่ปรึกษา เพื่อนที่คบหา และบุคคลผู้แวดล้อมที่ดี ความรู้จักเลือกเสวนาบุคคล หรือเข้าร่วมหมู่กับท่านผู้ทรงคุณทรงปัญญามีความสามารถ ซึ่งจะช่วยเหลือ สนับสนุน ชักจูง ชี้ช่องทาง เป็นแบบอย่าง ตลอดจนเป็นเครื่องอุดหนุนเกื้อกูลแก่กัน ให้ดำเนินก้าวหน้าไปด้วยดี ในการศึกษาอบรม การครองชีวิตการประกอบกิจการ และธรรมปฏิบัติ สิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ดี ข้อนี้เป็นองค์ประกอบภายนอก (Phradhammapidok (P.A. Payutto), 2008: 65) ประทีป พิชทองกลาง ได้กล่าวถึง กัลยาณมิตร หมายถึง บุคคลที่มีความพร้อมแห่งคุณธรรม ความดีงาม เป็นผู้ห่างไกลจากสิ่งอันเป็นข้าศึกในการพัฒนาสมรรถนะชีวิต และตั้งตนอยู่อย่างเหมาะสมแห่ง การเคารพ รวมทั้งยังเป็นผู้สร้างสรรค์ประโยชน์สุข และคุณธรรมความดีงามต่างๆ ให้แก่บุคคลรอบข้างด้วยความเข้าใจ จนเป็นแรงเหนี่ยวนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาไปสู่ประโยชน์ และความสุขในระดับต่างๆ โดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน ตลอดจนถึงสิ่งแวดล้อมที่เกื้อกูลส่งเสริมการพัฒนา ชีวิตก็เป็นดังกัลยาณมิตรด้วย เช่นกัน (Prateep Phutthonglang, 2013: 22) วสันิกา ฉลากบาง ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า “กัลยาณมิตร หมายถึง เพื่อนและบุคคลแวดล้อมที่ดี ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ชักจูง ชี้ช่องทาง เป็นแบบอย่างในการคิดและการแสดงพฤติกรรมที่ดีงาม ถูกต้องด้วยความบริสุทธิ์ใจ โดยไม่หวังผลตอบแทน” (Wanica ChaLakbang, 2005: 70)

กัลยาณมิตร เป็นธรรมของคุณงามความดี ความน่ารัก ความน่าเคารพ ความน่ายกย่อง ความรู้จักพูดอดทนต่อถ้อยคำกล่าวชี้แจงแถลงเรื่องต่างๆ ที่ลึกซึ้งใด และไม่ชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย เน้นการฝึกฝนปฏิบัติตนจริง โดยการชี้แนะและช่วยเหลือจะต้องเป็นประโยชน์ ที่จะต้องนำไปสู่ความดี เป็นไปในทางสร้างสรรค์

ผ่านกระบวนการในการเรียนการสอนอย่างกัลยาณมิตร การสอนที่ดีนั้น คือ การสอนที่ให้ความรักก่อนให้ความรู้ ครูมีหน้าที่สอนในสิ่งที่ถูกส่วนสิ่งที่ผิดนั้นเขาจะเรียนรู้เอง กลวิธีและกระบวนการสอน ขั้นตอนหรือกระบวนการต่างๆ การสอน คือ การถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์นอกจากนี้ยังเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอีกด้วย เป็นการสอนที่มุ่งให้เกิดการผสมผสานระหว่างทฤษฎีและภาคปฏิบัติโดยการใช้หลักของกัลยาณมิตรมาประกอบในการสอน โดยที่มีคุณสมบัติซึ่งสามารถจะทำหน้าที่ใด 5 ประการ ดังนี้ “ประการที่หนึ่ง แนะนำฝออบรมให้เป็นคนดี ประการที่สอง สอนให้เขาใจแจ่มแจ้ง ประการที่สาม สอนศิลปวิทยาให้สิ้นเชิง ประการที่สี่ ส่งเสริมยกย่องความดีงามความสามารถให้ปรากฏ และประการที่ห้า สร้างเครื่องคุ้มภัยในสารทิศ คือสอนให้ใช้ความรู้ทำงานได้จริง สามารถใช้หาเลี้ยงชีพ เป็นอยู่ได้” (Thai Tripitaka, 11/268/213) การแนะนำสั่งสอนอย่างกัลยาณมิตร เป็นคุณสมบัติของผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญในการก่อให้เกิดผู้เรียนมีความรู้ วิธีคิด และการปฏิบัติที่ถูก การสอนตามหลักกัลยาณมิตร

1. ปิยะ หรือ ปิโย คือ น่ารัก การสอนของครูต้องทำตนให้เป็นคนน่ารักของลูกศิษย์ คือ ต้องเป็นผู้มีเมตตา รักเด็กมากกว่ารักตนเอง มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส ให้ความสนิทสนมแก่ศิษย์เพื่อให้ลูกศิษย์มีความสบายใจ และกล้าที่จะเข้าไปปรึกษาหารือเรื่องต่างๆ พูดจาอ่อนหวาน เอาใจใส่อบรมสั่งสอนให้ศิษย์เกิดความรู้

2. ครุ คือ น่าเคารพ ครูจะต้องดูแลและปกครองศิษย์ให้ศิษย์มีความรู้สึกรับรองใจ เป็นที่พึ่งได้ และรู้สึกปลอดภัย เป็นเหตุก่อให้เกิดความไว้วางใจ ครูต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างแก่เด็กมีเหตุผล และเป็นคนใจคอหนักแน่น ไม่เจ้าอารมณ์ เป็นคนเสมอต้นเสมอปลายในทุกๆ เรื่อง

3. ภาวนีโย น่าเจริญใจ นายกองในฐานผู้ทรงคุณ ครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง สนใจหาความรู้เพิ่มเติม ทั้งเป็นผู้ที่ฝึกอบรมและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ ครูจะต้องฝึกตนให้ เชี่ยวชาญในวิชาการและให้มีสมรรถภาพใน การทำงานอยู่เสมอ

4. วัตตา รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ หมายถึง ครูจะต้องรู้จักพูดให้ศิษย์เข้าใจได้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ สอนในสิ่งที่ถูกต้องไม่บิดเบือนและครูจะต้องรู้จักสอนด้วยความสนุกสนานเหมาะสมกับวัยของผู้เรียนด้วย

5. วจนักขโม อุดทนต่อถ้อยคำ ครูต้องพร้อมที่จะรับฟัง คำปรึกษาการซักถาม คำเสนอแนะ และคำวิพากษ์วิจารณ์ได้โดยไม่ฉุนเฉียว และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ ปกติเด็กย่อมมีความซุกซนน่ารำคาญ ครูจะรำคาญไม่ได้ ต้องอดทน ต่อสิ่งที่มากระทบ

6. คัมภีร์รัฐจะ กะถัง กัตตา แกลงเรื่องลึกล้ำได้ ครูต้องสามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อน ให้เข้าใจได้ด้วย และช่วยให้ศิษย์เรียนรู้ได้อย่างลึกซึ้ง มากขึ้นด้วยรวมทั้งการอธิบายสาระสำคัญต่าง ๆ ของ วิชา ได้ถูกต้องแม่นยำ

7. โน จัฏฐาเน นิโยชเย ไม่ชักนำในเรื่องเหลวไหล ครูไม่ชักจูงศิษย์ไปในทางที่เสื่อมเสีย ครูไม่ประพฤติก้าวร้าวละเว่นอบายมุข ไม่แนะนำชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย แนะนำแต่ทางที่ดีมีประโยชน์การสอนตามหลักกัลยาณมิตรนั้น เป็นปัจจัยสำคัญในการก่อให้เกิดผู้เรียนมีความรู้ วิธีคิด และการปฏิบัติที่ถูกต้อง และการ

เป็นผู้สอนที่ดีจะเริ่มคนที่กัลยาณมิตร ซึ่งเป็นผู้ชี้แนะในหลักการ และความรู้ที่ถูกต้อง โดยเฉพาะในวัยเริ่มเรียนรู้ การช่วยชี้แนะ บอกกล่าว สั่งสอน แม้จะไม่แสดงออกมาด้วยคำพูด การทำเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้ยินดีในการสอน ก็ถือว่าเป็นกัลยาณมิตรโดยนัยที่สมบูรณ์ เพราะคำว่ามิตรหรือเพื่อนที่ดีนั้น ต้องแนะนำในสิ่งที่ดีงาม และชักชวนกระทำให้ในสิ่งที่มีประโยชน์

การเสริมสร้างสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธบูรณาการกลุ่มบุคคล 3 วัย

สังคมโลกยุคศตวรรษที่ 21 กลายเป็นยุคที่ทุกองค์กรหันมาให้ความสนใจในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เพราะคือขุมพลังสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและก้าวไปข้างหน้าได้อย่างไร้ขีดจำกัดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีไม่ใช่การให้ความสำคัญที่เรื่องอัตราจ้างเพียงอย่างเดียว แต่ควรหันมาใส่ใจการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้มีขีดความสามารถอย่างไร้ขีดจำกัด บุคคลแต่ละช่วงวัยจำเป็นต้องส่งผ่านทักษะความรู้ในตนเองสู่คนรุ่นต่อมาอย่างไร้ข้อแม้ด้วย เพราะทุกคนต้องการความก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพในชีวิต ก่อนที่จะมีการบริหารจัดการบุคคลอย่างยุคปัจจุบันนั้น มนุษย์ถูกมองว่าเป็นเพียงแรงงาน เป็นการจ้างงานและการทำงานตอบแทนซึ่งกันและกันเท่านั้น และเป็นหนึ่งในปัจจัยของการผลิต พัฒนาการมีการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนตลอดมา การเสริมสร้างสมรรถนะกลุ่มบุคคล 3 วัยตามหลักกัลยาณมิตร ที่เกิดจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ตามหลักพุทธวิธีการสอนของพระพุทธเจ้า เป็นหลักการและทฤษฎีที่เกิดขึ้นมายาวนาน สารธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า เปี่ยมล้นด้วยพระมหากรุณาธิคุณ ทรงสั่งสอนโปรดเหล่าเวไนยสัตว์ทุกชนชั้นวรรณะให้ได้รับการพัฒนาบนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างบุคคล และเป็นไปตามสมรรถนะของตนเอง ได้ถูกรวบรวมและจัดบันทึกไว้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ ปรากฏอยู่ในคัมภีร์สำคัญทางพระพุทธศาสนาที่เรียกว่า “พระไตรปิฎก” อยู่ในหมวดของคัมภีร์พระสุตตันตปิฎก มีการพยายามศึกษาวิเคราะห์เพื่อให้เห็นถึงความสอดคล้องถึงกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามแนวพุทธวิธี มีการศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องจากผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการ เพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนา เติบโตระบบการจัดการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ ให้คนไทยเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่ควบคู่ทั้งทางโลกและทางธรรม นำไปสู่การสร้างสรรค์สังคมแห่งสันติสุข เกิดความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน พุทธศาสนาเป็นศาสนาที่มีหลักการสำคัญ คือหลักของเหตุและผลสิ่งต่างๆ ในโลกนี้เกิดขึ้นจากเหตุ และส่งผลให้เกิดเป็นสิ่งที่ต่างๆ ที่มีอยู่และเป็นอยู่ดังที่มนุษย์ในสังคมได้สัมผัสกันโดยทั่วหน้า

การเสริมสร้างสมรรถนะกลุ่มบุคคล 3 ภายใต้หลักกัลยาณมิตรธรรม ทางพระพุทธศาสนา ที่ประกอบด้วย ความมีน้ำใจ ร่วมทุกข์ร่วมสุข ช่วยเหลือ เกื้อกูล แนะนำแนวทางที่ถูกต้องด้วยการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์โดยมุ่งหวังความสำเร็จ คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรนักให้เกิดประสิทธิภาพ ความเพนกัลยาณมิตรหรือองค์คุณของกัลยาณมิตรยังประกอบด้วย ความ น่ารัก ในฐานะเป็นที่วางใจและสนิทสนม ความนาเคารพ ในฐานะให้ความอบอุ่น เปนที่พึ่งได้และปลอดภัย ความน่ายกย่อง ในฐานะที่ทรงคุณ คือ ความรู้ ภูมิปัญญาแท้จริง ความรู้จักพูด คอยให้คำแนะนำ วากลาวตักเตือน เปนที่ปรึกษาที่ดี อดทนอดกลั้นต่อถ้อยคำเสียดสี พร้อมทั้งจะรับฟังคำซักถามต่างๆ อยู่เสมอด้วยความอดทนไม่

เปื้อน กลาวชี้แจงแถลงเรื่องต่างๆ ที่ลึกซึ้งได้ และไม่ชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย การเสริมสร้างสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มบุคคล 3 วัย ผ่านระบบการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้มีสมรรถนะทางด้านการดำรงตนในสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดี จึงควรวีตหลักกัลยาณมิตรธรรม เป็นองค์ความรู้ทางด้านพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ในการจัดการระบบการเสริมสร้างสมรรถนะ โดยมีจุดเน้นที่สำคัญคือการนำหลักธรรมมาใช้ในการพัฒนากลุ่มบุคคล 3 วัย คือ “เด็ก ผู้ใหญ่ และผู้สูงวัย” โดยมีผู้สอนเช่นพระสงฆ์ แก่นนำ ครูผู้เชี่ยวชาญ ประชาชนชาวบ้าน วางตนเป็นกัลยาณมิตร ให้ความสำคัญ รักและปรารถนาดี ที่จะพัฒนาบุคคล 3 กลุ่ม เพื่อช่วยให้การพัฒนาตนเองได้ดียิ่งขึ้น และมีความชัดเจนมากขึ้น และรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธบูรณาการกลุ่มบุคคล 3 วัย บนฐานพุทธธรรม คือ แผนแม่บทประเด็นศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ประกอบด้วยแผนย่อย 5 รูปแบบ เพื่อพัฒนาและยกระดับทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เต็มศักยภาพและเหมาะสม ดังนี้

รูปแบบที่ 1: การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยการมุ่งเน้นพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพมีการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน สังคม และการมีระบบและกลไกรองรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

รูปแบบที่ 2: การพัฒนาเด็กตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์จนถึงปฐมวัย โดยจัดให้มีการเตรียมความพร้อมให้แก่พ่อแม่ก่อนการตั้งครรภ์พร้อมทั้งส่งเสริมอนามัยแม่และเด็กตั้งแต่เริ่มตั้งครรภ์ส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงพยาบาลทุกระดับดำเนินงานตามมาตรฐานงานอนามัยแม่และเด็กสู่มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ ส่งเสริม และสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ และสารอาหารที่จำเป็นต่อสมองเด็ก การกระตุ้นพัฒนาการสมองและการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่สมวัยทุกด้าน

รูปแบบที่ 3: การพัฒนาช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น จัดให้มีการพัฒนาทักษะความสามารถที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะด้านการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนความคิดสร้างสรรค์การทำงานร่วมกับผู้อื่น จัดให้มีการพัฒนาทักษะด้านภาษา ศิลปะ ทักษะด้านดิจิทัลและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัดและความสนใจ จัดให้มีการพัฒนาทักษะในการวางแผนชีวิตและวางแผนการเงิน ตลอดจนทักษะการเรียนรู้ที่เชื่อมต่อกับโลกการทำงาน จัดให้มีการเรียนรู้ทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศและทักษะชีวิตที่สามารถอยู่ร่วมและทำงานภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนระบบบริการสุขภาพและอนามัยที่เชื่อมต่อกันระหว่างระบบสาธารณสุขกับโรงเรียนหรือสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพด้านความฉลาดทางเชาวน์ปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มวัยเรียน/วัยรุ่น รวมทั้งสร้างความอยากรู้อยากเห็นและสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

รูปแบบที่ 4: การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน ด้วยการยกระดับศักยภาพทักษะและสมรรถนะของคนในช่วงวัยทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ เสริมสร้างความอยากรู้และยกระดับตนเองสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์และความรู้ความเข้าใจและทักษะทางการเงิน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและหลักประกันของตนเองและครอบครัว ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้แรงงานฝีมือให้เป็นผู้ประกอบการใหม่และสามารถพัฒนาต่อยอดความรู้ในการสร้างสรรค์งานใหม่ๆ และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับวัยทำงานผ่านระบบการคุ้มครองทางสังคมและการส่งเสริมการออม

รูปแบบที่ 5: การส่งเสริมศักยภาพวัยผู้สูงอายุ โดยส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุให้พึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ และร่วมเป็นพลังสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ชุมชนและประเทศ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการออมเพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตหลังเกษียณ และหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และส่งเสริมสนับสนุนระบบการส่งเสริมสุขภาพดูแลผู้สูงอายุ พร้อมทั้งจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ

บรรณานุกรม

- Chuanpis SitThiThada. (2009). Performance Model of Effective Basic School Administrators. Doctor of Philosophy Thesis. Graduate school: Silpakorn University.
- Danai Thianphut. (2007). **Ability in viewpoint**. Bangkok: AR Information and Public Relations.
- David McClell. (2004). **A guide to job competency assessment**. The United State of America: Davies-Black Publishing. a division of CPP. Inc.
- Hessong & Thomas. (1987). **Introduction to education**. New York: McMillan.
- Kunlawee Wutikorn. (2016). Competency Development Pattern for Elderly Caregivers. A Dissertation Degree of Doctor of Philosophy (Organization Development and Human Capability Management). Graduate School: College of Commerce Burapha University.
- Macquarie, Thesaurus. (1992). **Collins co build dictionary English Language**. Sydney: The Macquarie Library Pty.
- McClelland D.C. (1973). Test for Competence, rather than intelligence. **American Psychologists**, 17 (7).
- Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1992). **Thai Tripitaka**. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Sucha Chanem. (1993). **Child Psychology**. Bangkok: Thaiwattanapanich.

- Patchlada Suwannual, Phramahakrisada Kittisobhano (Saelee), Phrakhrusamuditthaphum Inthacha. (2021). “Buddhist Human Resource Development Management”. **Journal of MCU Nakhondhat**. (Vol.8 No.4 April, 2021): 142-156.
- Richard, Boyatzis. (1982). **The Competency Manager: A Model for Effective Performance**. New York: John Wiley & Son.
- Robert S. Kaplan & David P. Norton. (2004). **Strategy MAPD: converting intangible assets into tangible outcome**. United States of America: Harvard Business School Publishing Corporation.
- Spencer, L.M., & Spencer. (1993). **S.M. Competence at work Model For superior performance**. New York: Wiley.
- Teacher civil service and educational personnel, Office of the Commission. (2002). **National Education Act 1999 Amendment (Version 2) 2002**. Bangkok: The Office of the Commission Teacher civil service and educational personnel.
- _____. (2002). **Announcement of OTEPC regarding standards of teacher civil service and personnel Education**. Bangkok: Office of the Teacher Civil Service Commission and Educational Personnel.
- Thamrongsak Kongkasawat. (2008). **Practical Competency ... How did they do it?** Bangkok: Promotion Association Technology (Thai-Japanese).
- Teacher civil service, Office of the Commission (2001). **Towards the professional path**. Bangkok: Thammasat University.
- Tippa Chetchaowalit. (1998). **Developmental Psychology for Nurses**. Songkhla: Suburban Printing.