



วารสารพุทธมัคค์

JOURNAL OF BUDDHAMAGGA

ISSN 3027-8465 (Online) ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2567



ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม

ราคาเล่มละ 100 บาท



วารสารพุทธมคค์

JOURNAL OF BUDDHAMAGGA

ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2567)

Vol. 9 No. 2 (July – December 2024)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อจัดทำวารสารพุทธมคค์ให้เกิดขึ้นในสำนักเรียน
2. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาวารสารพุทธมคค์ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน TCI
3. เพื่อให้มีวารสารที่ได้มาตรฐานสำหรับตีพิมพ์ผลงานของบุคลากรภายในและภายนอกสำนักเรียน

เจ้าของ

ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม (RESEARCH CENTER FOR DHAMMSUKSA PHRAPARIYATTIDHAMMA OF WATAWUTWIKASITARAM SCHOOL) สำนักงานวารสารพุทธมคค์ กุฏิคุณแม่ชาล้ง
ห้อง 305 เลขที่ 137 วัดอาวุธวิกสิตาราม ถนนจรัญสนิทวงศ์ 71 บางพลัด กรุงเทพฯ 10700
โทร 0860864258

ที่ปรึกษา

พระพรหมวัชรสุทธาจารย์	เจ้าอาวาส/เจ้าสำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม
พระราชติลก, ดร.	ประธานกรรมการบริหารการศึกษา
พระศรีวินยาภรณ์, ดร.	เจ้าคณะแขวงบางพลัด
พระมหาพรภวิทย์ จิรวิโช	อาจารย์ใหญ่สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม
พระศรีวัชรวาที, ผศ.ดร.	รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระครูศรีวัชรคุณสุนทร, ผศ.ดร.	คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระมหาพรชัย สิริวโร, ผศ.ดร.	รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.เนตร หงษ์ไกรเลิศ	มหาวิทยาลัยสยาม
นาวาเอก ดร.นพดล บงกชกาญจน์ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ	
ดร.วิลาสินี วัฒนมงคล	ผู้พิพากษาสมทบ ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสมุทรสงคราม

บรรณาธิการวารสาร

พระครูปลัดสุวัฒนวิสุทธิสารคุณ, ผศ.ดร.

กองบรรณาธิการวารสาร

พระบุญฤทธิ์ อภิภูณโณ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ดร.มนัสวี มนต์ปัญญาวัฒนา	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผศ.ดร.ธเนศ เกษศิลป์	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผศ.ดร.สุณี เวชประสิทธิ์	มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
พ.ต.ท.หญิง ดร.ปิยะนุช ศรีสรานุกรม	โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
นายครรชิต มีซ่ง	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ฝ่ายจัดรูปเล่ม/สมาชิกวารสาร

ดร.สมเจต หลวงกัน	นายอริย์ชัย เลิศอมรไชยกิจ
นายสุขชาน มักสัน	นางสาวพรทิพย์ พุทธิกิตติวงศ์

พิมพ์ที่

จี คลาส (G CLASS) เลขที่ 26/19 ศาลายา พุทธมณฑล นครปฐม 73170
โทร 028892223 โทรสาร 028893204 อีเมลล์ g_class@hotmail.com

บทบรรณาธิการ

อ้างอิงประกาศเกณฑ์การประเมินคุณภาพวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI รอบที่ 5 พ.ศ. 2568-2572 โดยศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index Centre) ในหัวข้อเกณฑ์การประเมินหลัก ลำดับที่ 2 วารสารมีเลขมาตรฐานสากลประจำวารสาร (ISSN) ที่จดทะเบียนตามชื่อภาษาอังกฤษที่ถูกต้องตามหลักสากล วารสารพุทธมคัศจึงได้ดำเนินการตามเกณฑ์ดังกล่าวและได้รับเลข ISSN 3027-8465 (Online) ใหม่จากหอสมุดแห่งชาติเรียบร้อยแล้ว

เนื้อหาบทความในวารสารฉบับนี้ เป็นผลงานที่อยู่ในรูปแบบบทความวิจัย บทความวิชาการ และบทปริทรรศน์หนังสือตามที่นักวิชาการหลากหลายสถาบันนำมาเผยแพร่เพื่อให้ตอบโจทย์ทางวิชาการที่เป็นภารกิจหลักของแต่ละรูป/คน ดังนั้น ในนามบรรณาธิการและกองบรรณาธิการวารสารพุทธมคัศจึงขอขอบพระคุณและขอขอบคุณเจ้าของผลงานจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้นำผลงานอันทรงคุณค่าและมีคุณภาพมาเผยแพร่ จึงนับว่าเป็นการร่วมกันสร้างองค์ความรู้ดี ๆ ออกสู่สังคมไทยและสังคมโลกต่อไป

กองบรรณาธิการวารสาร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทบรรณาธิการ	ค
สารบัญ	ง
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการนิเทศภายในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 THE RELATIONSHIP BETWEEN ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE INTERNAL SUPERVISION IN EXPANDED EDUCATIONAL OPPORTUNITIES EXPANISION SCHOOLS UNDER CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2 วรารณ สุแพะ อุษาพร กลิ่นเกสร สมศักดิ์ คงเที่ยง	1
ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารมีส่วนร่วมของครูในการบริหารกับประสิทธิภาพของ การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ชฎาพร ผลประสาธ อุษาพร กลิ่นเกษร สมศักดิ์ คงเที่ยง	13
RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AND TEACHING INNOVATION PERFORMANCE OF TEACHERS IN INNER MONGOLIA MEDICAL UNIVERSITY UNDER INNER MONGOLIA Qiu DongYi Tarinee Kittikanjanasophon Vorachai Vipooouparakhot Somkid Sakulsatapat	26
MEDIATING EFFECT OF JOB SATISFACTION ON THE RELATIONSHIP BETWEEN ADMINISTRATORS' TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL JUSTICE AND TEACHERS' ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN PRIVATE UNIVERSITIES OF KUNMING, YUNNAN PROVINCE Zheng Linyi Peerapong Tipanark Pornthep Mengman	39
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อำเภอเมืองปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มนตรา แสนคำ อุษาพร กลิ่นเกสร อัจฉรา นิยมมาภา ทรงยศ แก้วมงคล อัจฉรา ประเสริฐสิน	56
การตีความสัจจะเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ชุมพล ชนะนนท์ รวิช ตาแก้ว	66

ศึกษาแนวคิดปัจจุสมุปบาทในพุทธปรัชญาเถรวาท	78
พิบูล ชัชนวนิชย์ เมธา หริมเทพาธิป	
การวางใจให้เป็นกลางในการดำเนินชีวิตเพื่อความสุขตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง	90
อัศวิน ฉิมตะวัน รวิช ตาแก้ว	
ทักษะการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตทวีวัฒนา	101
สังกัดกรุงเทพมหานคร	
วัชร รัศมีดิษฐ์ วรชัย วิภูอุปโคตร	
การจัดการและการมีส่วนร่วมในประเพณีแห่ผ้าห่มพระธาตุจอมทอง	113
อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา จังหวัดพะเยา	
วรรณพร หมั่นจร ฉัตรประภา ศรีทา	
แรงจูงใจในความผูกพันจงรักภักดีของบุคลากรระดับปฏิบัติการ	125
ต่อมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง	
ณัชชา ธาตรินรานนท์ ภัควลัญญ์ ภาณิตพิเชฐวงศ์	
ปราการ เกิดมีสุข สุธีรา สุทธิวาหนฤพุด	
การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสภามหาวิทยาลัยเขตบึงขังบุรี	137
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร	
สุขนันท์ อินณะระ วรชัย วิภูอุปโคตร	
การปรับปรุงการสอนพุทธศาสนาในยุคที่เปลี่ยนแปลง	149
พระสมพร นามอินทร์ พระมหาพิเศษ สุขสมาน ชาตรี สุขสบาย	
ภาวะผู้นำของเยาวชนยุคดิจิทัล: การเสริมศักยภาพนักศึกษา	161
ด้านการพัฒนาทักษะทางวิชาการของเครือข่ายมหาวิทยาลัยภูมิภาคตะวันตก	
นิภาวรรณ เจริญลักษณ์	
การประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2561)	176
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี	
มาริษา เทศปลื้ม เฉลียว พันธุ์สีดา	
ศิริลักษณ์ สุวรรณวงศ์ หทัยา แยมชุตติ	
ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐานรายวิชาสถานการณ์จำลอง	191
และเกมเพื่อการเรียนรู้ ของนักศึกษาวิชาชีพครู	
มาริษา เทศปลื้ม พรณี บุญประกอบ มนต์ บุญประกอบ	
เฉลียว พันธุ์สีดา นภวรรณ แยมชุตติ	
บทวิจารณ์หนังสือเรื่อง “คู่มือมนุษย์”	205
พระอธิการอำพน จารุโก (ดาราศาสตร์)	

บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review) ตอบคำถาม เรื่อง สตรีในพระพุทธศาสนา	213
พระปลัดสมหมาย สุรบุญโญ (ใจงาม) ธนรัฐ สะอาดเอี่ยม	
MEDIATING EFFECTS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND TEAM INNOVATION PERFORMANCE IN INTERDISCIPLINARY TEAMS IN UNIVERSITIES UNDER ANHUI PROVINCE	219
Liu Wentao Peerapong Tipanark Pornthep Mengman	
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	236
ในสำนักงาน เขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร	
ชลธราธร ภาคำ วรชัย วิภูอุปโคตร	
การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกระบวนการทางความคิด	248
ตามหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว	
ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่	
พระณัฐวัฒน์ ตั้งปฐมวงศ์ (ญาณปปโก)	
อิทธิพลของหลักพุทธธรรมในการปกครองและภาวะผู้นำที่มีต่อพฤติกรรม	266
อันพึงประสงค์ของผู้นำในชุมชนเขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว	
ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่	
ณัฐวัฒน์ ตั้งปฐมวงศ์	
แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารคณะสงฆ์	284
ของวัดในจังหวัดสมุทรสงคราม	
พระครูสาครธรรมประสิทธิ์	
ความสำคัญของคุณธรรม 8 ประการสำหรับเยาวชน	299
ดวงพร ปานะพราหม	
ธาส ผู้ริเริ่มปรัชญากรีก	312
ปริยะพงษ์ คุณปัญญา	
จริยธรรมการตีพิมพ์บทความในวารสารพุทธมัตถ์	320
ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม	
การเตรียมต้นฉบับเพื่อการเสนอจัดพิมพ์ในวารสารพุทธมัตถ์	322
ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม	

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการนิเทศภายในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
THE RELATIONSHIP BETWEEN ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND
THE INTERNAL SUPERVISION IN EXPANDED EDUCATIONAL OPPORTUNITIES EXPANSION
SCHOOLS UNDER CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

วรารณ สุแพะ

Waraporn Supae

อุษาพร กลิ่นเกสร

Usaporn Klinkasorn

สมศักดิ์ คงเที่ยง

Somsak Kongtieng

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Doctor of Philosophy Program in Educational Administration

Faculty of Education, North Bangkok University

E-mail: Waraporn.supae@northbkk.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) : 23 มีนาคม 2567

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 พฤศจิกายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 พฤศจิกายน 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร เพื่อศึกษาการนิเทศภายในโรงเรียน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการนิเทศโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในการวิจัยใช้วิธีการหาค่าโดยการสุ่มแบบง่ายจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูได้จำนวน 309 คน ในปีการศึกษา 2566 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการนิเทศการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน 2) การนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีการดำเนินการ

อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ได้แก่ การประเมินผลการนิเทศและการรายงานผล การวางแผนการนิเทศ และกำหนดทางเลือก การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน การสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศและการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง 0.802 ($r = 0.802$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำทางวิชาการ, การนิเทศภายใน, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the Academic Leadership of School Administrators, internal Supervision and the Relationship between Academic Leadership of School Administrators and the Internal Supervision of the Educational Opportunity Expansion School under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample were 309 people using simple random sampling, academic year 2023. The data were collected by using questionnaire. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient.

The results of the research were as follow: 1) Academic leadership of administrators Overall and each aspect. There was a high level of compliance in every aspect. They were arranged in the following order: mission planning, Evaluation and monitoring of student progress, Teaching supervision, Promoting the academic atmosphere and Curriculum management and teaching. 2) Supervision within the school to expand educational opportunities. Overall and each aspect. There was a high level of operations in every aspect. They are arranged in the following order: evaluation of supervision and reporting of results, Planning supervision and determining options, Implementation of supervision within the school, Creation of media and tools for supervision and Study of current conditions problems and needs. 3) Relationship between academic leadership of administrators and supervision within schools to expand educational opportunities. Under the jurisdiction of the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office, Area 2, the overall level was at a high level ($r = 0.802$) with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Academic Leadership, Internal Supervision, Administrator

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการนิเทศภายในมีความสำคัญต่อการพัฒนา คุณภาพ การจัดการเรียนรู้ และคุณภาพผู้เรียน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารโรงเรียนคือบุคคลที่สำคัญที่สุดในความสำเร็จของ สถานศึกษา เป็นผู้มีอิทธิพลที่สามารถออกคำสั่ง กำกับดูแลและประสานงานกับบุคคลอื่นให้บรรลุเป้าหมายได้ ในการจัดการเรียนการสอนจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความรอบรู้และความเข้าใจในงานวิชาการ กำกับ ติดตาม และการดำเนินงานนิเทศ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ และการขับเคลื่อนสถาบันการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย สถาบันการศึกษากำหนด

การนิเทศการศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการศึกษา เพราะการนิเทศช่วยให้ครูมีความเชื่อมั่น สนับสนุนให้ครูสามารถประเมินผลการทำงาน สามารถมองเห็นตนเองว่าประสบผลสำเร็จในการสอนเพียงใด ช่วยให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างกัน สังเกตการสอนของครูคนอื่น เพื่อนำมาใช้ปรับปรุง รวมถึงการช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนครู เพื่อช่วยกระตุ้นครูให้มีการจัดทำแผน จุดมุ่งหมายและแนวปฏิบัติ ไปพร้อมกัน ครูแต่ละคนสามารถให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยกันในการตัดสินใจแก้ปัญหา การ นิเทศเป็นกระบวนการปฏิบัติงานที่ครูผู้สอนจะได้รับข้อมูลสะท้อนกลับอันเป็นผลจากการประเมินและสรุป ซึ่ง สะท้อนให้เห็นข้อดีและข้อเสียของการดำเนินงาน รวมทั้งแนวคิดหลากหลายแนวทางที่จะทำให้มีการ เปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนมากขึ้น (วัชรรา เล่า เรียนดี, 2554)

จากเหตุผลและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการ นิเทศภายในโรงเรียน มีความสำคัญอย่างมากต่อการจัดการคุณภาพทางการศึกษา ถือเป็นปัจจัยสำคัญของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพ และจากสภาพปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่าการนิเทศภายในโรงเรียนมี การปฏิบัติที่น้อย ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารหลายท่านอาจจะให้ความสนใจในการพัฒนางานด้านวิชาการของ โรงเรียนและงานด้านอื่นๆ ซึ่งการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการศึกษา ของโรงเรียน และครูส่วนใหญ่อาจจะไม่ทราบถึงความสำคัญที่แท้จริงของการนิเทศภายในโรงเรียนว่าเป็นไป เพื่อเหตุใด รวมถึงประโยชน์ของการนิเทศภายในโรงเรียน และที่สำคัญคือครูในโรงเรียนขาดความตระหนักถึง ความสำคัญ ความจำเป็นในการทำงานอย่างเป็นระบบ การทำงานเป็นกลุ่ม และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งการพัฒนาตนเอง และของผู้อื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการนิเทศภายใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อใช้เป็น แนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานวิชาการกับการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

3. สมมุติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

4. ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

4.1 ผู้บริหารได้ข้อมูลและแนวทางเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ควรปฏิบัติและแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานการนิเทศภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

4.2 ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 532 คน ในปีการศึกษา 2566 ใช้ตารางกำหนดขนาดโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan, (1970, หน้า 607-610) และกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน คน 309 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามทฤษฎีการวัดเจตคติของลิเคิร์ต (Likert Scale) (Likert. 1993) และมีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

6. ผลการวิจัย

ตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของผู้บริหารและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	149	48.22
1.2 หญิง	160	51.78
รวม	309	100.00
2. ตำแหน่งหน้าที่		
2.1 ครูผู้สอน	276	89.32
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา	33	10.68
รวม	309	100.00
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน		
3.1 ต่ำกว่า ปี 5	18	5.83
3.2 5-10 ปี	147	47.57
3.3 11-16 ปี	126	40.78
3.4 16-20 ปี	17	5.50
3.5 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	1	0.32
รวม	309	100.00
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
4.1 ระดับปริญญาตรี	169	54.69
4.2 สูงกว่าระดับปริญญาตรี	140	45.31
รวม	309	100.00
5. ขนาดของสถานศึกษาที่สังกัด		
5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	13	4.21
5.2 โรงเรียนขนาดกลาง	215	69.58
5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	81	26.21
รวม	309	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง โดยมีจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 51.78 และเพศชาย จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 48.22 มีตำแหน่งหน้าที่ครูผู้สอน จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 89.32 และมีตำแหน่งหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ

ละ 10.68 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ที่ 5-10 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 47.57 รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ที่ 11-15 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 40.78 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 54.69 และวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 45.31 อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 69. รองลงมาคือ 58 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 26.21 และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.21 ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	$\bar{x}$	S.D.	ร ะ ดั บ	
			ค ว า ม	ล ำ ดั บ
			ค ิด เ หื น	
1. ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ (X_1)	4.30	0.528	มาก	1
2. ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน (X_2)	4.18	0.544	มาก	5
3. ด้านการนิเทศการสอน (X_3)	4.20	0.540	มาก	3
4. ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (X_4)	4.21	0.568	มาก	2
5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_5)	4.19	0.534	มาก	4
รวม	4.21	0.475	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.475) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

การนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
			ควา ม	ลำดับ
			คิดเห็น	
1. การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ(Y_1)	4.21	0.488	มาก	5
2. การวางแผนการนิเทศ และกำหนดทางเลือก(Y_2)	4.24	0.503	มาก	2
3. การสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ(Y_3)	4.23	0.503	มาก	4
4. การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน(Y_4)	4.23	0.527	มาก	3
5. การประเมินผลการนิเทศ และการรายงานผล(Y_5)	4.26	0.482	มาก	1
รวม	4.23	0.435	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า การนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D.= 0.435) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินผลการนิเทศและการรายงานผล รองลงมา คือ การวางแผนการนิเทศและกำหนดทางเลือก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ตามลำดับ

ตาราง 4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

											Total	Total
	x1	x2	x3	x4	x5	y1	y2	y3	y4	y5	x	y
x1	1.000											
x2	.699**	1.000										
x3	.670**	.671**	1.000									
x4	.569**	.656**	.791**	1.000								
x5	.628**	.664**	.790**	.797**	1.000							
y1	.682**	.720**	.711**	.658**	.746**	1.000						
y2	.600**	.726**	.617**	.684**	.672**	.648**	1.000					
y3	.613**	.648**	.598**	.635**	.633**	.715**	.674**	1.000				
y4	.510**	.608**	.562**	.567**	.621**	.691**	.632**	.816**	1.000			

y5	.440**	.595**	.459**	.468**	.536**	.669**	.550**	.682**	.809**	1.000		
Total x	.791**	.847**	.913**	.892**	.894**	.805**	.759**	.716**	.660**	.574**	1.000	
Total y	.645**	.755**	.671**	.687**	.734**	.847**	.806**	.885**	.922**	.869**	.802**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ระหว่าง 0.645-0.755 และผลการวิเคราะห์เป็นความสัมพันธ์ทางบวกซึ่งอยู่ในระดับสูง 0.802 ($r_{xy} = 0.889$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาตามรายด้าน โดยเรียงลำดับจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ 1) ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน 2) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ 3) ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 4) ด้านการนิเทศการสอน และ 5) ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ได้ดังนี้ ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการนิเทศการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารนั้นเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการซึ่งเป็นบทบาทสำคัญในการ ให้คำแนะนำ ปรีกษา ส่งเสริมพัฒนา คอยกระตุ้นให้ครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนนั้นเกิดความตระหนักเห็นถึงความสำคัญของงานวิชาการที่ต้องมีการพัฒนาเกี่ยวกับหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอนของครูเพื่อไปพัฒนาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นและให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ (2560 :50-79) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา พบว่า 1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านการนิเทศการเรียนการสอน ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565 : 1) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อ

พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นกัน

7.2 การนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้ดังนี้ การประเมินผลการนิเทศและการรายงานผล การวางแผนการนิเทศและกำหนดทางเลือก การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน การสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ และการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเป็นผู้ให้การสนับสนุนการนิเทศและพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนควบคู่กันไป เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนนั้นประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารความสนใจและเอาใจใส่โรงเรียนเป็นสำคัญจึงจะทำให้การดำเนินการนิเทศประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชารทิพย์ ด้ายศ (2561: 116) ได้ศึกษา การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 พบว่า 1) การนิเทศภายในของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหาร จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า แตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศด้านการปฏิบัติการนิเทศ และด้านการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายวินิตย์ ดวงสนาม (2561 : 95) ได้ศึกษา การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า 1) การนิเทศภายในของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหาร จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า แตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศด้านการปฏิบัติการนิเทศ และด้านการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ทางบวกในระดับสูงมีค่าเท่ากับ 0.802** ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจากว่า ผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำทางวิชาการครบทั้ง 5 ด้าน คือ การวางแผนกำหนดภารกิจ การจัดการหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน การประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มีความสามารถในการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งทำให้ครูเห็นว่าความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2564: 6-7) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมปราจีนบุรี เขต 2 พบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการซึ่งมี 5 องค์ประกอบ คือ การวางแผนกำหนดภารกิจ การจัดการหลักสูตรและ

การสอน การนิเทศการสอน การประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภลักษณ์ ลิ้มหุณการ (2560 :137) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติ เรียงลำดับ ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ 2) ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 3) ด้านการนิเทศการสอน 4) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และ 5) ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำรูปแบบในด้านต่างๆ ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปปรับใช้ในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาในพัฒนาตนเองตลอดจนพัฒนาคุณภาพนักเรียนและสถานศึกษาต่อไป

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 สำหรับโรงเรียน เพื่อประโยชน์สำหรับโรงเรียน งานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา ควรนำรูปแบบที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการวางแผนจัดทำโครงการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศ ให้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการนิเทศภายใน และพัฒนาครูภายในโรงเรียนให้พัฒนาตนเองต่อไป

8.2.2 สำหรับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องสามารถนำรูปแบบที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการวางแผนการดำเนินการนิเทศภายใน ส่งเสริมสนับสนุนครูผู้นิเทศ ครูผู้รับการนิเทศและผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ความเข้าใจกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพตนเองและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

8.2.3 ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องควรติดตาม ประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน และจัดทำเป็นรายงานสรุปผลการดำเนินการเพื่อสำหรับใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

8.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ทางบวกในระดับสูง มีค่าเท่ากับ 0.802** ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและปัจจัยด้านการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งจะทำให้มีแนวทางในการพัฒนาครูและผู้บริหารที่มี สถานภาพต่างกันทั้งในด้านเพศ ตำแหน่งในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา รวมถึงขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษาในบริบทที่แตกต่างกันต่อไป

8.3.2 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารในทุกระดับทั้งผู้บริหารระดับต้น ระดับกลางและระดับสูงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการนิเทศ ของโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษาในบริบทที่แตกต่างกันต่อไป

บรรณกรรม

- กิงกาญจน์ สุขสำราญ. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธนิต รัตนศักดิ์ดา. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหาร
การศึกษากการ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธารทิพย์ ด้ายศ. (2561). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กตามการรับรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ประเสริฐ เนียมแก้ว. (2555). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์. 4(2), 175 - 188.
- วัชร เล่าเรียนดี. (2554). การนิเทศการสอน (Supervision Instruction). ภาควิชาหลักสูตรและการ
สอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศุภลักษณ์ ลิฬหคุณากร. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผล
การดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากระบี่. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สายวินิตย์ ดวงสนาม. (2561). การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทธางานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.

Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities.**
Educational and Psychological Measurement. 610 – 607 : (3)30.

Parson, J., L. (1993). **An examination of the relation between participative management
perceived institutional effectiveness in North Carolina community colleges.**
Dissertation Abstract International.

ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารกับประสิทธิผลของการบริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS PARTICIPATION AND EFFECTIVENESS

OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATION UNDER CHANTHABURI

PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ชฎาพร ผลประสาธ

CHADAPORN PHONPRASAT

อุษาพร กลิ่นเกษร

USAPORN KLINKASORN

สมศักดิ์ คงเที่ยง

SOMSAK KONGTIENG

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Doctor of Philosophy Program in Educational Administration

Faculty of Education, North Bangkok University

E-mail : chadaporn.phon@northbkk.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) : 23 เมษายน 2567

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 พฤศจิกายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 พฤศจิกายน 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร ระดับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 วิธีการศึกษาได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 285 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำไปทดลองสอบถาม (try-out) กับกลุ่มทดลองสอบ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.983 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$,

S.D. = 0.522) และเมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ สำหรับค่าเฉลี่ยของ ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D.= 0.475) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ได้แก่ การแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา รองลงมา คือ การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านที่น้อยที่สุดคือการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารกับประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาโดยรวมสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01($r = 0.754$)

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร, ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา,
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ABSTRACT

The purpose of this study was to study the level of participation of teachers in administration, the effectiveness level of educational institution administration and the correlation between participation of teachers in administration and the effectiveness level of educational institution administration under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office, District 2. The sample of this study consisted 285 people using questionnaires as a tool to collect data. It was used for a test-out (try-out) with a test group of 30 people. To find the alpha correlation coefficient (Alpha Coefficient) using Cronbach's method, the confidence value of the entire questionnaire was equal to 0.983. Statistics used in data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation. and the Pearson correlation coefficient.

The results found that the opinion of teachers under the jurisdiction of the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office, Area 2 as followed: First the mean level of teacher's participation in administration was at a high level ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.522) and when considering each aspect, it was found that teachers' participation in administration It was at a high level in every aspect, top 3 were participation in decision making, followed by participation in work performance followed by participation in evaluation and the least aspect is participation in benefits. Second the mean level of teacher's effectiveness of educational institution administration it was at a high level ($\bar{X} = 4.08$, S.D.= 0.475) and when considering each aspect, it was at a high level in every aspect, top 3 were solving problems within the educational institution, producing students with high academic achievement followed by Developing

students to have a positive attitude and the least side is modification and development of educational institutions. Third the relationship between teachers' participation in administration and the effectiveness of educational institution administration overall it is at a high level. and is statistically significant at the 0.01 level ($r = 0.754$)

Keywords: Teacher participation in administration, Effectiveness of educational institution administration, under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การมีส่วนร่วมของครูย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษาในการจะนำผลการศึกษาที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาแนวทางในการเสริมสร้างและกระตุ้นการดำเนินงานของสถานศึกษา เป็นตัวผลักดันให้การดำเนินงานของสถานศึกษาก้าวไปสู่คุณภาพและมาตรฐานตามนโยบายของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในสถานศึกษา และเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นหน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่โดยตรงในการจัดการศึกษาทุกระดับ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 : บทคัดย่อ) และการมีส่วนร่วมเป็นการบริหารแบบเชิงมนุษยสัมพันธ์ ให้ความสำคัญกับบุคคล ให้ครูได้มีโอกาสในความพึงพอใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน สร้างขวัญกำลังใจให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการมีส่วนร่วมของครู สถานศึกษาที่เปิดการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับนักเรียนซึ่งถือว่าเป็นเยาวชนที่เป็นอนาคตของชาติ สิ่งที่ยังชี้ว่าสถานศึกษามีประสิทธิผลดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน ผู้วิจัยได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูได้นำแนวคิดของโคเฮนและอัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff, 1980 : 213-214) ประกอบด้วย 1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 3. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ประสิทธิภาพของสถานศึกษาซึ่งเป็นตัวบ่งชี้หรือตัวการที่จะเป็นเครื่องตัดสินใจในขั้นสุดท้ายว่าองค์กรจะประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใด

การบริหารแบบมีส่วนร่วมภายในสถานศึกษาจะช่วยสร้างความสามัคคี ช่วยให้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรและช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้สูงขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาเป็นการช่วยลดความขัดแย้ง และการต่อต้านจากบุคลากรทุกระดับ และช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานและทำให้สุขภาพจิตของบุคลากรในสถานศึกษาดีขึ้น เป็นการสร้างหลักประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา และยังช่วยลดงบประมาณในการบริหารงาน มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด รวมทั้งยังทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา จึงเกิดความกระตือรือร้นขึ้นของบุคลากรในสถานศึกษาที่ผู้บริหารได้ให้โอกาสมีส่วนร่วมในการทำงาน ดังนั้นการที่สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจะต้องจัดให้ครูมีความรับผิดชอบในหน้าที่และมีการกระจายอำนาจให้รับผิดชอบในการทำงานในหน้าที่ของตนเอง (เมตต์ เมตต์การุณจิต, 2553, น.52)

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายนั้น ตัวชี้วัดที่จะเป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด ก็คือประสิทธิผลองค์การ (Organizational effectiveness) ประสิทธิภาพองค์การมีความสำคัญยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์การ เป็นการแสดงถึงบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดขององค์การไว้ (Etzioni, 1964; Reddin, 1970; Robbin, 1990) ถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถดำรงอยู่ต่อไป แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การนั้นก็ล่มสลายไป (Barnard, 1968) ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า แนวความคิดเรื่องประสิทธิผล คือ ตัวชี้วัดที่เป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้ายถึงความสำเร็จในการบริหารองค์การ แต่การที่จะทำให้ประสิทธิผลบังเกิดขึ้นได้อาจต้องอาศัยกระบวนการที่ชัดเจน ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่ายและการที่จะสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สิ่งสำคัญ คือ ผู้บริหารอาจต้องใช้หลักการแบบมีส่วนร่วมเข้าสนับสนุน การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารจึงถือได้ว่า เป็นปัจจัยมีความสำคัญที่สามารถเป็นเครื่องมือมีความสนับสนุนและผลักดันให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิผล ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติ ถือเป็นสิ่งที่ท้าทายโดยต้องอาศัยความรู้ความสามารถทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา เกิดจากสถานศึกษาที่มีสภาพทางสังคม บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวผู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีความพร้อมในด้านทรัพยากรด้านต่าง ๆ เอกสาร สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีทางการศึกษาที่เหมาะสมมีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีงบประมาณที่เพียงพอและมีทรัพยากรมนุษย์เพื่อจะสามารถจัดการศึกษาได้อย่างดีผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และทักษะในด้านต่าง ๆ เป็นไปตามกระบวนการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเห็นคุณค่าแห่งการดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นไปตามแนวคิดของมอทท์ (Mott) ได้แก่ความสามารถ 4 ด้าน คือ การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา (Hoy & Miskel, 1978,p.398)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเกิดแนวคิดและมีความสนใจที่จะทำการวิจัยในหัวข้อนี้ โดยมีพื้นฐานความคิดที่ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะเป็นรูปแบบการบริหารที่ดีและเหมาะสมรูปแบบหนึ่ง ที่เกิดจากความร่วมมือของครูทั่วทั้งสถานศึกษาและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมในการบริหารของครูกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางใด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิดนี้ไปใช้ในการบริหารให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบได้อย่างเป็นรูปธรรม และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้นไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารกับประสิทธิผลของการบริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

3. สมมติฐานการวิจัย

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

4. ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นถึงการมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร ประสิทธิผลของการบริหาร สถานศึกษา และความสัมพันธะหว่างการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารกับประสิทธิผลของการบริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

4.2 เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา อย่างมีแบบแผนและต่อเนื่อง

4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลที่ได้รับจากการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารไปใช้ ประกอบการตัดสินใจในการวางแผน การพัฒนา กำหนดนโยบาย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุน การบริหารจัดการศึกษาให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป

4.4 เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งหมด 1083 คน จาก 106 สถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 285 คน โดยกำหนดตามตารางของเครจซี่และ มอร์แกน (Krejcie and morgan, 1986, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น.43) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยการแบ่งชั้น (Stratified Proportion Sampling) แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการหยิบสลากแบบไม่ใส่คืนในแต่ละสถานศึกษา คำนวณสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากร

ของแต่ละขนาดสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม(Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด เอกสารที่เกี่ยวข้องโดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาและแบ่งข้อคำถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครู เป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นการมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของโคเฮนและอัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff, 1980 : 213-214) จินตณี บุญทวี(2555) ชัยอนันท์ แก้วเงิน(2563) ราม เรือนทองดี(2564) ฐิตา วิหครัตน์(2558) ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม(2560) ประกอบด้วย 4 ประเด็น ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีลักษณะมาตรประมาณค่า (Rating Scale) โดยการแบ่งระดับในการวัดออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่าระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดและทฤษฎีของ ราม เรือนทองดี (2564) ทิพวรรณ สำเภาแก้ว(2560) ยุทธนา วาโยหะ (2563) ไชยิดา คล้ายหนองสรวง(2559) อนงค์ อัจจงทอง(2557) ประกอบด้วย 4 ประเด็น ได้แก่ การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา การแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา มีลักษณะมาตรประมาณค่า (Rating Scale) โดยการแบ่งระดับในการวัดออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่าระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.983 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

6. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	95	33.30
1.2 หญิง	190	66.70
รวม	285	100.00
2. อายุ		
2.1 อายุต่ำกว่า 25 ปี	43	15.10
2.2 อายุ 25 – 30 ปี	155	54.40
2.3 อายุ 31 – 35 ปี	48	16.80
2.4 อายุ 36 – 40 ปี	19	6.70

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2.5 อายุ 41 – 45 ปี	5	1.80
2.6 อายุ 46 – 50 ปี	10	3.50
2.7 อายุ 50 ปีขึ้นไป	5	1.80
รวม	285	100.00
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
3.1 ปริญญาตรี	141	49.50
3.2 ปริญญาโท	144	50.50
3.3 ปริญญาเอก	0	0
รวม	285	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงานจนถึงปัจจุบัน		
4.1 อายุงานต่ำกว่า 5 ปี	66	23.20
4.2 อายุงาน 5 – 10 ปี	101	35.40
4.3 อายุงาน 11 – 15 ปี	81	28.40
4.4 อายุงาน 16 – 20 ปี	16	5.60
4.5 อายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป	21	7.40
รวม	285	100.00
5. ขนาดของสถานศึกษาที่สังกัด		
5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	46	16.10
5.2 โรงเรียนขนาดกลาง	182	63.90
5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	57	20.00
5.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	0	0.00
รวม	285	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง โดยมีจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 และเพศชาย จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 25 – 30 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันอยู่ที่ 5 – 10 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 63.90

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม ดังนี้

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (x_1)	4.05	0.605	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (x_2)	4.02	0.514	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (x_3)	3.98	0.634	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (x_4)	4.02	0.585	มาก
รวม	4.01	0.522	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.522) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D.=0.605) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D.= 0.514) และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D.= 0.634) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม ดังนี้

ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (y_1)	4.10	0.508	มาก
2. การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (y_2)	4.05	0.569	มาก
3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (y_3)	4.03	0.633	มาก
4. การแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา (y_4)	4.12	0.510	มาก
รวม	4.08	0.475	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D.= 0.475) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D.= 0.510) รองลงมา คือ การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D.= 0.508) และด้านที่น้อยที่สุดคือ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.03$, S.D.= 0.633)

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

	X1	X2	X3	X4	X	Y1	Y2	Y3	Y4	Y
X1	1.000									
X2	.718**	1.000								
X3	.738**	.753**	1.000							
X4	.655**	.727**	.795**	1.000						
X	.873**	.886**	.925**	.889**	1.000					
Y1	.617**	.730**	.648**	.724**	.757**	1.000				
Y2	.556**	.629**	.614**	.636**	.680**	.546**	1.000			
Y3	.483**	.584**	.546**	.575**	.610**	.499**	.786**	1.000		
Y4	.412**	.544**	.451**	.532**	.541**	.486**	.677**	.808**	1.000	
Y	.603**	.727**	.660**	.718**	.754**	.728**	.889**	.919**	.870**	1.000

* * มี
ทางสถิติ
.01

นัยสำคัญ
ที่ ระดับ

จากตารางที่ 4 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 อยู่ระหว่าง 0.603 - 0.718 โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.754 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวกซึ่งอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.754$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จากการวิเคราะห์ความเห็นต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ของครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.522) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ ญัฐรฎา พวงธรรม (2553, หน้า 103) ที่กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหาร การพัฒนา และปรับปรุงวิธีการบริหารงานด้านต่าง ๆ เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความก้าวหน้าซึ่งส่งเสริมความเจริญด้านความคิด ความรู้ โดยผลวิจัยพบว่าด้านการตัดสินใจสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการเปิดโอกาสให้ร่วม ประชุมหารือ แลกเปลี่ยนความเห็น เพื่อวางแผนในการจัดทำโครงการเพื่อกำหนดเป้าหมาย หรือการดำเนินงานเรื่องต่าง ๆ ของสถานศึกษา ส่วนในด้านการดำเนินการสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้รับผลประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารโรงเรียนจึงจัดให้มีการคุ้มครองสวัสดิการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อรักษาขวัญกำลังใจและจรรยาบรรณในการทำงาน ตลอดจนกำกับดูแล ควบคุม และประเมินผลในระดับสูงสุด ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และ

ประเมินผลงานและกิจกรรมโครงการของสถาบันการศึกษา ระบุแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในการดำเนินงานครั้งต่อไป ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ราม เรือนทองดี (2564, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า ในรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา รูปแบบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมการดำเนินการ การมีส่วนร่วมการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมการรับผลประโยชน์ ตามลำดับ ในส่วนของประสิทธิผลของการบริหารงานของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคือ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้ทันต่อสภาพการณ์ปัจจุบัน ด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 58.80

7.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จากการวิเคราะห์ความเห็นต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ของครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.475) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ได้แก่ 1) การแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา 2) การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 3) การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และ 4) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทินกรประเสริฐหล้า ที่ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขลา เขต 1 ซึ่งพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาของโรงเรียนตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการ มีความสามารถในการจูงใจให้ครูมีการพัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้ร่วมแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการดำเนินการต่างๆ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจให้ครูทุ่มเทงาน มีความคิดสร้างสรรค์ ประสานงานกับบุคลากรและทุกส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ตรงตามความต้องการของสังคม และดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

7.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.754 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไชยดา คล้ายหนองสรวง (2558, หน้า 36) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกเป็นการศึกษา นอกจากจะเสริมสร้างความเจริญให้บุคคลมีบทบาทสำคัญในการเตรียมเยาวชนให้เป็นผู้ใหญ่ที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมี

ความสุข ส่งเสริมให้บุคคลรู้จักสร้างความเจริญให้แก่ตนเอง มีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ มีศีลธรรมและวัฒนธรรมอันดี ด้านการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้สูงสุด ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่ายงาน มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา และด้านการแก้ปัญหาการดำเนินงานในสถานศึกษาสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาไม่เพิกเฉยต่อปัญหาในสถานศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง เรียม สุขกล้า (2553, หน้า 28) ที่ให้แนวคิดวา ประสิทธิผลโรงเรียน คือ ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจากความมีประสิทธิภาพของผู้บริหารและครูที่สามารถใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการจัดการได้ พิสูจน์ว่าสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ กล่าวคือ สามารถพัฒนานักเรียนที่มีผลการเรียนดีได้ ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติเชิงบวกของนักเรียน ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียนให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้ บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมสนับสนุน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งในทางบวกและทางลบ เมื่อผลการดำเนินงานประสบความสำเร็จผู้บริหารให้การยกย่องชมเชย สนับสนุนและจัดให้มีสวัสดิการ แสดงการยอมรับนับถือ เมื่อเกิดข้อผิดพลาด คณะครูและผู้บริหารยอมรับข้อผิดพลาด ข้อตำหนิ ข้อเสนอแนะ และผลของการดำเนินงานที่ผิดพลาดนั้นและช่วยกันแก้ปัญหามากยิ่งขึ้น

8.1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ยุคใหม่ ให้ครูช่วยกันจัดทำแหล่งเรียนรู้สำหรับนักเรียนปรับเปลี่ยนการสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ พัฒนาหลักสูตรให้ทันต่อยุคสมัยทันเหตุการณ์ เพื่อให้สถานศึกษาก้าวหน้า มีสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการเรียนการสอนใหม่ ๆ มาใช้ ครูยอมรับการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา และมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงมากยิ่งขึ้น

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมรูปแบบการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

8.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้สามารถค้นหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและชัดเจนยิ่งขึ้น

8.2.3 ควรศึกษาเพิ่มเติมด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้แนวทางในการส่งเสริม พัฒนาและแก้ไขปัญหาของการบริหารงานสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- จินตนิณี บุญทวี. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐธรา พวงธรรม. (2553). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- ราม เรือนทองดี. (2564). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เรียม สุขกล้า. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผล โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559). ฉบับสรุป (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- โศภิตา คล้ายหนองสรวง. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนงค์ อัจจงทอง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- Cohen, J. M. and Uphoff, N. T. (1981). **Rural Development Participation: Concepts and Measures for Project Design Implementation and Evaluation**. London: Rural Development Committee Center for International Studies, Cornell University.
- Hoy, W. N. & Miskel, C. G. (1978). **Educational Administration: Theory, Research and Practice**. New York: Random House.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1986). **Determining sample size for research activities**. Educational and Psychological Measurement, 30 (3), 607-610.

RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
OF ADMINISTRATORS AND TEACHING INNOVATION PERFORMANCE OF TEACHERS
IN INNER MONGOLIA MEDICAL UNIVERSITY UNDER INNER MONGOLIA

Qiu DongYi

Tarinee Kittikanjanasophon

Vorachai Vipooouparakhot

Somkid Sakulsatapat

Leadership in Educational Administration,

Education Faculty, Bangkokthonburi University

E-mail: tarinee.kit@bkkthon.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) : 7 พฤษภาคม 2567

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 พฤศจิกายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 พฤศจิกายน 2567

ABSTRACT

The research objective were: (1) to study transformational leadership of administrators in InnerMongolia Medical University; (2) to study the teaching innovation performance of teachers in InnerMongolia Medical University; and (3) to study the relationship between transformational leadership of administrators and teaching performance of teachers innovation performance in InnerMongolia Medical University.

This research was a survey research method. The population consisted of 500 teachers in InnerMongolia Medical University. Sample size was determining as Krejcie and Morgan's table, obtained via simple random sampling techniques. The sample comprised of 217 teachers. The instrument for data collection was a 5-point rating scale questionnaire. The statistic for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation and Pearson Correlation Coefficient.

The results were found that: (1) transformational leadership of administrators in InnerMongolia Medical University, overall was at high level; (2) teaching innovation performance of teachers in InnerMongolia Medical University, overall was at high level; and (3) the relationship between transformational leadership of administrators and teaching

innovation performance of teachers in InnerMongolia Medical University was positive correlation with statistically significant at the .01 level.

Keywords: Transformational Leadership, Teaching Innovation Performance, InnerMongolia Medical University, InnerMongolia

1. Background and significance of research

Inner Mongolia Medical University (IMMU) in China's Inner Mongolia region serves as a pivotal institution for this research, given its significant role in advancing medical education and healthcare services. Established with a mission to enhance medical knowledge and health care, IMMU has developed a reputation for academic excellence and innovation in medical training. The university's comprehensive approach to education, combining theoretical knowledge with practical skills, makes it an exemplary model for studying the impact of leadership on educational practices.

The significance of this research lies in understanding how transformational leadership within such an institution can influence and drive teaching innovation. As medical education faces rapid advancements in technology and methodology, IMMU's adaptation to these changes is crucial. The leadership styles of administrators at IMMU, particularly their ability to inspire, motivate, and foster innovative teaching practices, are key factors in preparing future healthcare professionals to meet the evolving demands of the healthcare sector.

Moreover, the diverse cultural and educational context of Inner Mongolia adds another layer of complexity to this study. How transformational leadership is implemented and received in this unique setting, and its effectiveness in promoting innovative teaching methods, is of great importance. Insights gained from this research can offer valuable implications for educational leadership and policy, particularly in regions undergoing rapid development and change.

In summary, the research at IMMU not only aims to shed light on the dynamics of leadership and innovation in medical education but also seeks to contribute to the broader discourse on how educational institutions can effectively respond to the challenges and opportunities presented by the rapidly evolving landscape of healthcare and medical technology. This research, therefore, holds significant implications for educational leaders, policymakers, and practitioners in the field of medical education and beyond.

2. Research Objectives

1. To study the transformational leadership of administrators in Inner Mongolia Medical University.
2. To study the teaching innovation performance of teachers in Inner Mongolia Medical University.
3. To study the relationship between transformational leadership and teachers' performance of teaching innovation performance in Inner Mongolia Medical University.

3. Research Hypothesis

Transformational leadership of administrators was positive related to teaching innovation performance of teachers in Inner Mongolia Medical University.

4. Research Scope

Scope of Content to Study

This research focuses on analyzing the transformational leadership of administrators in InnerMongolia Medical University and the pteaching innovation performance of teachers.The research content will cover the following aspects:

- (1) Theoretical basis and practical application of transformational leadership.
- (2) Various dimensions of teachers' teaching innovation performance , including teaching methods, curriculum design, student evaluation, etc.
- (3) The relationship n between transformational leadership of administrators and teaching innovation performance of teachers in Inner Mongolia Medical University.

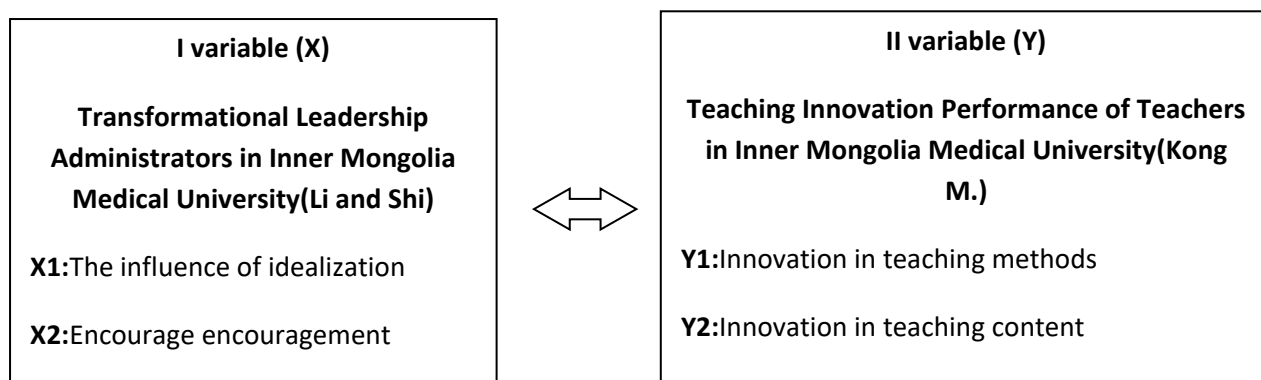
Scope of Population/Sample

Population: In this research, educational administrators and front-line teachers in Inner Mongolia Medical University were selected as research participants out of the need to explore the relationship between transformational leaders and teachers' teaching innovation performance. The total number was 500 people.

Sample: The research sample size was determined from Krejcie and Morgan's table with simple random sampling techniqe., the total number was 217 people. Included education administrators and teachers in Inner Mongolia Medical University.

5. Research Framework: The research framework was shown in figure 1

Figure 1. Research Framework



6. Expected Benefits

(1) Apply the research findings to enhance the educational administration in Inner Mongolia Medical University for higher efficiency. By understanding the dynamics between transformational leadership of administrators and teaching innovation performance, local educational administrators can more effectively develop and implement educational policies.

(2) Offer educators and administrators in Inner Mongolia Medical University the opportunity to develop more systematic approaches to work and administration. The study encourages innovation in school management and teaching methods, improving the efficiency and quality of work for teachers and administrators.

(3) Enable Inner Mongolia Medical University to formulate long-term development plans based on this research. Insights from the study will help educational institutions in the school plan their future direction more scientifically, ensuring continuous improvement in educational quality and teaching innovation performance to meet the demands of modern education.

7. Research Design

This research was a survey design. The research procedure consisted of 4 steps; (1) to study literature and related research; (2) creation of research instrument; (3) data collection; and (4) data analysis.

8. Population and Sample

The population was 500 education administrators and teachers in Inner Mongolia Medical University. The sample was 217 education administrators and teachers in Inner Mongolia Medical University.

9. Research Instrument

The instruments used in this research were a 5-point rating scale questionnaire. The researcher has divided the instruments to 3 parts as Part 1: The questionnaire about the general information of the respondents, Part 2: The Transformational Leadership of Administrators. And Part 3: Teaching Innovation Performance

10. Development Instruments

The research instruments were efficient and consistent with the conceptual framework of the research, the researcher has created an instrument for data collection as: (1) Study the details of how to create from the concept. Theories and research papers related to the relationship between Encourage and support study documents, rules, forms, and methods for constructing a questionnaire-type instrument. (2) Take the questionnaire that was created successfully. To propose the advisors to make sure the accuracy is more appropriate. (3) Revised questionnaire by presented to 3 experts. Consider checking the content validity by using the consistency index between the questions in the questionnaire as: +1 = Make sure the question is consistent with the definition of the given term, 0 = Not sure if the question matches the definition of the given, and -1 = The question does not correspond to the given definition. (4) Record each item, combine the views of the three experts individually and replace them with the IOC (Objective Consistency Index) formula. If the questionnaire is between 0.67-1.00 (Whalley, M, 2014: 106), (5) The instrument was try-out on a non-sample of 30 people to determine the reliability using Cronbach's alpha coefficient formula (Cronbach, 1990) using a packaged program which must have a level of the confidence value of 0.89 with considered.

Data Collections The researcher has conducted data collection, in the following:

1. Request permission letter to collect data from the Faculty of Education Bangkokthonburi University to the teachers who participated in the survey.

2. The Researcher sent via online questionnaires to the samples. For example, Questionnaire Star, Questionnaire Network, etc.

3. Check the data and data collected by the website for completeness and use it for the next step to collect research data.

Data Analysis The data were analyzed by statistical software packages:

(1) Analysis of the general data using frequency distribution statistics, and percentage.

(2) Analyze by mean and standard deviation, and set criteria for interpreting the results as follows: 4.50-5.00 means the highest level of practice, 3.50-4.49 means the high level, 2.50-3.49 means the moderate level of practice, 1.50-2.49 means the low level, and 1.00-1.49 means the lowest level.

(3) Determining the relationship between transformational leadership of administrators and teaching innovation performance of teachers through Pearson correlation analysis.

Statistics used to analyze data

This research used statistics as: Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, and Pearson correlation coefficient.

Data Analysis Results: (1) The results of Transformational Leadership Administrators in Inner Mongolia Medical University in table 1

Table 1: The mean, Standard Deviation and level of Administrators leadership in Inner Mongolia Medical University.

Transformational Leadership	$\bar{X}$	S.D.	Level
The influence of idealization	4.00	0.55	High
Encourage encouragement	3.99	0.58	High
The stimulation of knowledge	4.00	0.55	High
Personalized understanding	3.98	0.55	High
overall	4.00	0.56	High

From Table 1: found that the leadership of administrators in Inner Mongolia Medical University, overall and aspects were at high level ($\bar{X} = 4.00$).

Table 2 : The mean, Standard Deviation and level of Teaching Innovation Performance of Teachers in Inner Mongolia Medical University.

Teaching Innovation Performance	$\bar{X}$	S.D.	Level
Innovation in teaching methods	4.01	0.57	High
Innovation in teaching content	4.01	0.57	High
Innovation in teaching technology	4.01	0.57	High
Innovation in teaching evaluation	3.99	0.56	High
overall	4.01	0.57	High

From Table 2: was found that the Teaching Innovation Performance of Teachers, overall and aspects were at high level ($\bar{X} = 4.01$).

Table 3: Show the results analyze correlation between Transformational Leadership of Administrators and Teaching Innovation Performance of Teachers in Inner Mongolia Medical University.

X&Y	X1	X2	X3	X4	X	Y
Y1	.223**	.261**	.205**	.324**	.445**	.334**
Y2	.066	.061	.144	.342**	.484**	.177*
Y3	.338**	.305**	.350**	.320**	.321**	.573**
Y4	.228**	.161*	.254**	.255**	.311**	.469**
X	.630**	.524**	.640**	.599**	.383**	.584**
Y	.400**	.351**	.429**	.493**	.517**	.571**

**Statistical significance level at the .01 level

*Statistical significance level at the 0.05 level

From Table 3: shows that the transformational leadership approach of Inner Mongolia Medical University was positive correlation with statistically significant at the .01 level.

11. Discussion

Based on the research objectives, the discussion will be presented as follows:

(1) The data reveals that administrators at IMMU consistently, overall and aspect were at high levels of transformational leadership qualities including idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. The findings align with literature suggesting transformational leadership positively influences organizational outcomes, such as job satisfaction and performance improvements in educational settings. *Consistent with Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance.*

(2) Results indicate that teachers at IMMU demonstrate overall and aspect were at high levels of teaching innovation performance, encompassing the use of new teaching methods, curriculum development, and integration of technology in the classroom. *Consistent with Chen, L., & Zheng, Y.W. (2016). The impact of transformational leadership and organizational innovation climate on new product development performance* and enhanced student learning outcomes. effectively encourages and facilitates innovative practices, crucial for preparing future healthcare professionals to meet the demands of a dynamic healthcare industry.

(3) The positive correlation between the transformational leadership of administrators and the teaching innovation performance of teachers, which statistically significant. This indicates that the leadership style of administrators at IMMU can be directly linked to the innovative teaching behaviors of the faculty. *Consistent with Song, Z.Y. (2022). Research on the relationship between transformational leadership and employee innovation behavior,* enhancing as a leader in innovative medical education was importance of leadership in achieving strategic educational goals and adapting to changes in healthcare education.

12. Recommendations

This study has shed light on the significant impact of transformational leadership on teaching innovation at Inner Mongolia Medical University, highlighting several avenues for further research to deepen our understanding of this dynamic. Future studies should consider longitudinal approaches to track the sustainability and long-term effects of transformational leadership on teaching innovation. Such studies would help distinguish lasting leadership influences from temporary improvements.

Comparative research across different educational institutions or within various departments of the same institution can provide insights into how contextual factors influence the effectiveness of transformational leadership. This would allow for a broader understanding of whether specific leadership traits are universally effective or if their impact varies by academic discipline or cultural setting.

Exploring other leadership models alongside transformational leadership could also enrich our understanding of effective educational leadership. Comparisons with styles such as transactional or participative leadership might reveal complementary strategies that equally or more effectively promote innovation in teaching.

Investigating the mechanisms and mediators that enhance or inhibit the relationship between transformational leadership and innovation is another crucial area for further research. This includes the role of organizational support, resource allocation, policy frameworks, and the psychological empowerment of faculty, all of which could significantly impact the effectiveness of leadership practices.

Additionally, assessing the direct impact of innovative teaching practices, driven by transformational leadership, on student learning outcomes would provide valuable insights into the educational effectiveness of these innovations. Such studies would not only validate the teaching approaches but also highlight their practical benefits in enhancing student success. Collectively, these research areas would not only extend the existing literature but also provide practical insights for educational leaders aiming to foster a culture of innovation and excellence in teaching. These recommendations aim to encourage a continuous cycle of improvement and inquiry into the relationship between leadership and educational innovation.

13. Proposals for next research

To build upon the relationship between transformational leadership and teaching innovation at Inner Mongolia Medical University, several strategic initiatives are recommended. These initiatives are designed to cultivate an environment that continually supports and advances innovative teaching practices.

First, enhancing the skills of educational administrators through targeted leadership development programs is crucial. These programs should focus on deepening understanding of transformational leadership competencies, such as fostering intellectual stimulation,

providing personalized support, and articulating a compelling vision. Strengthening these areas will enable leaders to more effectively inspire and facilitate innovation within their faculties. In addition to leadership development, the university should bolster its support structures for innovation. This could involve setting up a system of incentives for innovative teaching methods, including seed funding for pilot projects, technology grants for classroom integration, and recognition programs that highlight and reward successful innovations. Such support not only nurtures initial efforts but also encourages the scaling of effective practices across the institution.

Creating collaborative platforms is another critical step. These platforms would allow faculty to exchange ideas and resources, fostering an interdisciplinary approach that can lead to richer educational experiences. By facilitating dialogue and cooperation across departments, the university can enhance the diffusion of innovative teaching strategies, thus raising the overall educational quality.

Implementing continuous feedback mechanisms is also essential. Gathering insights from faculty and students about the effectiveness of teaching practices can guide future innovations and adjustments. This ongoing feedback loop is vital for ensuring that innovations meet actual teaching and learning needs and for refining approaches based on direct stakeholder input.

By taking these steps, Inner Mongolia Medical University can enhance its educational offerings and maintain its leadership in academic innovation, ensuring that it continues to meet the changing demands of higher education and prepares students effectively for their future careers.

Bibliography

- Abdussamad, J. & Ariawan, A. (2018). **Transformational and Transactional Leadership Improve Performance: Evidence From Lecture Faculty of Economics University of Ichsan Gorontalo**. *Journal of Innovative Community Psychology*, 1(2), 134:145.
- Abu-Rumman, A. (2021). **Transformational leadership and human capital within the disruptive business environment of academia**. *World Journal on Educational Technology: Current Issues*, 13(2), 178-187.

- Al-Husseini, S., El Beltagi, I., & Moizer, J. (2021). **Transformational leadership and innovation: the mediating role of knowledge sharing amongst higher education faculty.** International Journal of Leadership in Education, 24(5), 670-693.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). **The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance.** International journal of scientific & technology research, 7(7), 19-29.
- Bateh, J. & Heyliger, W. (2014). **Academic Administrator Leadership Styles and the Impact on Faculty Job Satisfaction.** Journal of Leadership Education, 13(3), 34:49.
- Chen, L., & Zheng, Y.W. (2016). **The impact of transformational leadership and organizational innovation climate on new product development performance.** Jiangxi Social Sciences (02), 177-181. doi:CNKI:SUN:JXSH.0.2016-02-027.
- Chen, L.L., & Wang, Y. (2022). **The relationship between principal's informatization leadership and teachers' informatization teaching ability: a moderated mediation model.** China Adult Education, (24), 57-62.
- Ding, H.F., & Sun, L.K. (2018). **Work passion affects the cognitive path of employee innovation.** Leadership Science (20), 36-38. doi:10.19572/j.cnki.ldkx.2018.20.029.
- Fu, F.L., Fu, X.X., & Hu, N. (2022). **The Influence of Leadership Style on Organizational Performance: A Mediation research Based on Psychological Motivation.** Journal of Hunan University of Finance and Economics (02), 82-91. doi:10.16546/j.cnki.cn43 - 1510/f.2022.02.009.
- Kouni, Z., Koutsoukos, M., & Panta, D. (2018). **Transformational leadership and job satisfaction: The case of secondary education teachers in Greece.** Journal of Education and Training Studies, 6(10), 158-168.
- Lee Chun:Chang et al. (2023) : **Investigated the relationships between leader emotional intelligence, transformational leadership, transactional leadership, and job performance, with trust as a mediator.** <https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD20252>.
- Matzler, K., Schwarz, E., Deutinger, N., & Harms, R. (2008). **The relationship between transformational leadership, product innovation and performance in SMEs.** Journal of Small Business & Entrepreneurship, 21(2), 139-151.

- Mukhtar, Risnita, & Anwar, K. (2019). **The Effect Of Transformational Leadership, Management Information System, And Organizational Climate On Lecturers' Job Satisfaction.** *Journal of Educational Administration Research*, 14(2), 112:130.
- Poubel, L., Sincorá, L. A., & Brandão, M. (2022). **Transformational Leadership and Well:being at Work in Educational Institutions: Research Agenda.** *Review of Administration and Innovation*, 12(2), 234:247.
- Shi et al. (2022). **The Mechanism of Transformational Leadership on Employees' Job Well- being: The Mediating Effect of Job Reshaping and the Moderating Effect of Leader Member Exchange.** *Psychological Research* (06), 526-535. doi:10.19988/j.cnki.issn.2095-1159.2022.06.006.
- Wang, W.H., & Ding, J.Y. (2023). **M&A performance commitment, risk taking and corporate innovation performance.** *Accounting Monthly* (03), 32-40. doi:10.19641/j.cnki.42-1290/f.2023.03.004.
<https://101.42.33.112/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CDFDLAST2022&filename=1021101434.nh>
- Wu, L.F. (2021). **Research on the Influence of Middle School Principals' Transformational and Transactional Leadership Styles on Teachers' Teaching Innovation Performance (Master's Thesis, Central China Normal University).**
<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFDTEMP&filename=1021163378.nh>
- Xie, J. (2012). **Understanding innovation: A study of the factors that influence individual innovative behavior.** *Journal of Academic Research*, 25(3), 108-119.
- Xu, L. (2014). **The impact of transformational leadership on employee innovation performance—the mediating role of psychological empowerment.** *Journal of Yang ,Z.F. (2022). Factors Influencing Rural Teachers' Work Passion and Its Mechanism.* *Journal of Teacher Education* (05), 64-72.
- Zhang, Y. (2020). **the relationship between female leadership traits and employee innovation performance (Master's thesis, Beijing Jiaotong University).**
<https://101.42.33.112/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD202101&filename=1020441524>.

- Zhang, Y.K. (2015). **The Current Situation and Improving Countermeasures of Innovative Talent Training for Young Teachers in Colleges and Universities.** China Adult Education (21), 113-115. doi:CNKI:SUN:ZCRY.0.2015-21-042.
- Zhen ,M.R., & Wang, M. (2023) **The Influence of Network Stability and Network Heterogeneity on Enterprise Innovation Performance.** Operations and Management. doi:10.16517/j.cnki.cn12-1034/f.20230314.002.
- Zheng, J.J., & Jin, S.H. (2010): "The Impact of Organizational Innovation Climate on Innovation Performance", "Chinese Journal of Clinical Psychology", No. 1.
- Zhu, L.Y., & Hu, S.L. (2011). **Application of leadership member exchange theory in nursing management.** M (10), 852-853.

MEDIATING EFFECT OF JOB SATISFACTION ON THE RELATIONSHIP BETWEEN
ADMINISTRATORS' TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL JUSTICE
AND TEACHERS' ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN PRIVATE UNIVERSITIES
OF KUNMING, YUNNAN PROVINCE

เจิ้ง หลินยี่

Zheng Linyi

พีรพงศ์ ทิพนาค

Peerapong Tipanark

พรเทพ เมืองแมน

Pornthep Mengman

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Faculty of Education, Bangkokthonburi University

Email: doreenlinyi@gmail.com

E-mail: tarinee.kit@bkkthon.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) : 9 พฤษภาคม 2567

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 พฤศจิกายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 พฤศจิกายน 2567

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to determine the components and indicators of administrators' transformational leadership, organizational justice, teachers' job satisfaction, and organizational commitment in private universities of Kunming under Yunnan Province. (2) to propose the structural equation model for the mediating effect of teachers' job satisfaction on the relationship between administrators' transformational leadership, organizational justice, and organizational commitment in private universities of Kunming under Yunnan Province.

The research was a quantitative research methodology. The population were teachers from private universities in Kunming, Yunnan Province, The People's Republic of China total of 5533 people. The sample size was obtained by multistage random sampling method, totaling 330. Instrument used for data collection was a five-point rating scale questionnaire. Statistics used for data analysis were Confirmatory Factor Analysis and Structural Equation Model.

Research results were revealed that: a mediating effects relationship between administrators' transformational leadership and organizational justice with teachers' organizational commitment model fit with the empirical data at statistically significant $p < 0.01$, the value of the full model: Chi-square = 120.58, $df = 98$, GFI = 0.96, AGFI = 0.94, TLI = 0.99, CFI = 0.99, and SRMR = 0.03; (2) administrators' transformational leadership and teachers' job satisfaction both have a direct and significant impact on organizational commitment, but organizational justice has not impact on organizational commitment; and (3) teachers' job satisfaction, as a mediating variable, played a partial mediating role in the relationship between transformational leadership and organizational commitment, played a complete mediating role in the relationship between organizational justice and organizational commitment.

Keywords: Administrators' transformational leadership, Organizational justice, Teachers' job satisfaction

1. Introduction

With the rapid development of economic globalization and science and technology, China's education system is constantly being modified and improved in order to better integrate with international standards. In order to meet the educational needs of different levels and needs, promote the diversification of education and reflect the flexibility of the higher education system, as well as relieve the pressure on educational resources and promote local development, China has established public universities, and at the same time also encourages local governments to create private universities.

From a teacher's perspective, public universities are generally considered more attractive in terms of stability, benefits, and academic atmosphere, while private universities focus on providing a more flexible, innovative, and practical teaching environment. Faculty tend to prefer positions at public universities as a more stable and attractive option. Between 2016 and 2022, the job satisfaction of teachers in 8 private universities in Kunming showed a declining trend, dropping from 66% to 47%. Research surveys indicate that the primary reason for this decline is the dissatisfaction of teachers with the fairness of their university and dissatisfaction of leaders. YuanLi (2022) Concurrently, the turnover rate for teachers in various private universities in Kunming was high in 2021 and 2022, reaching 10.4% and 13.2%, respectively. Typically, an annual turnover rate of 2% to 10% is considered normal for

employees in an organization. The investigation revealed the following key reasons for the high turnover rate: (1) Teachers perceive less job stability in private universities compared to public ones, (2) Teacher's harbor doubts about the fairness of certain aspects within the private university, (3) Some teachers lack a sense of belonging and emotional attachment to their current institutions. Xian (2022). under such a circumstance, how to effectively retain teachers has become a core issue that every school needs to research in depth. Job satisfaction can effectively reflect teachers' emotions and attitudes at work, and evaluate teachers' enthusiasm and efforts. Improving teachers' job satisfaction has become the key to retaining talents. At present, some schools in China regularly conduct surveys on "Job Satisfaction of College Teachers". The survey shows that the main factor that makes it difficult for many colleges and universities to retain outstanding teachers is not just due to poor salaries, but because teachers are dissatisfied and unfair. feel. Renmin web (2021) At the same time, leadership style is also one of the important factors affecting teachers' job satisfaction.

Usually, transformational leaders can stimulate teachers' intrinsic motivation, encourage innovation and learning, and provide good professional development opportunities, thereby helping teachers better achieve the organic combination of personal goals and organizational goals. Xuwu (2014) Such a leadership style can improve teachers' job satisfaction, thereby enhancing the cohesion and enthusiasm of the staff team and promoting the school's continued development and growth.

This research will use teacher job satisfaction as a mediating variable on the relationship between transformational leadership and organizational justice with the organizational commitment in the private Universities of Kunming, Yunan Province. To improve teachers' job satisfaction and thereby improve teachers' organizational commitment. On this basis, empirical research will be conducted to improve the job satisfaction of teachers at Kunming private undergraduate universities and provide empirical basis and theoretical support for administrative managers' decision-making.

2. Research Questions

This study sought to answer the following research questions:

1. What were the components and indicators of administrators' transformational leadership, organizational justice, teachers' job satisfaction, and organizational commitment in private universities of Kunming?

2. What were the direct and indirect effects of administrators' transformational leadership, organizational justice, and the mediating effect of teachers' job satisfaction on organizational commitment in private universities of Kunming?

3. Research Objectives

1. To determined the components and indicators of administrators' transformational leadership, organizational justice, teachers' job satisfaction, and organizational commitment in private universities of Kunming.

2. To proposed the Structural Equation Model for the mediating effect of teachers' job satisfaction on the relationship between administrators' transformational leadership, organizational justice, and organizational commitment in private universities of Kunming.

4 Research hypotheses

1. Administrators' transformational leadership has a positive significant effect on teachers' job satisfaction.

2. Organizational justice has a positive significant effect on teachers' job satisfaction.

3. Administrators' transformational leadership has a positive significant effect on organizational commitment.

4. Organizational justice has a positive significant effect on organizational commitment.

5. Teachers' job satisfaction has a positive significant effect on organizational commitment.

6. Administrators' transformational leadership has a positive indirect effect on organizational commitment through teachers' job satisfaction.

7. Organizational justice has a positive indirect effect on organizational commitment through teachers' job satisfaction.

5. Research Method

1. Research Design

Using quantitative research methods. The literature and related research on transformational leadership of administrators, teacher job satisfaction, organizational justice, and organizational commitment were reviewed, and indicators for each variable were determined. The indicators of administrators' transformational leadership adopted the four

aspects, namely: idealized influence (II), inspirational motivation (IM), intellectual stimulation (IS), and individual consideration (IC). The indicators of organizational justice adopted the four aspects, namely Distributive justice (OJ1), Procedural justice (OJ2), Interpersonal justice (OJ3), and Informational justice (OJ4). The indicators of teachers' job satisfaction adopted the five aspects, namely Nature of work (JS1), job compensation (JS2), promotion channel (JS3), dean (JS4), colleagues (JS5). The indicators of organizational commitment adopted the three aspects, namely affective commitment (OC1), continuance commitment (OC2), normative commitment (OC3). A questionnaire survey method was used to collect data.

2. Population and Sample

The population used in this phase was all teachers of the private universities in Kunming, a total of 5533 people. The sample group was selected from population using G*Power program and multistage random sampling method to determine the sample, totally 330 teachers.

3. Research Instruments

The instrument of this study is a questionnaire. Relevant literature and existing scales were referred to, and the validity was tested by 5 experts. Finally, a questionnaire combining a 5-level rating scale and open-ended questions was formed, with a reliability α coefficient greater than 0.80.

4. Data Collection

Obtaining permission from the Faculty of Education, Thonburi University, Bangkok, to send questionnaires to a selected sample of private universities in Kunming for research data collection.

5. Data Analysis

First, descriptive statistical analysis was used to describe the characteristics of the respondents, including percentages and frequencies. Secondly, through Amos software, confirmatory factor analysis and structural equation modeling were applied to evaluate the degree of fit between the proposed model and the collected data, and finally verify the hypotheses and mediation effects.

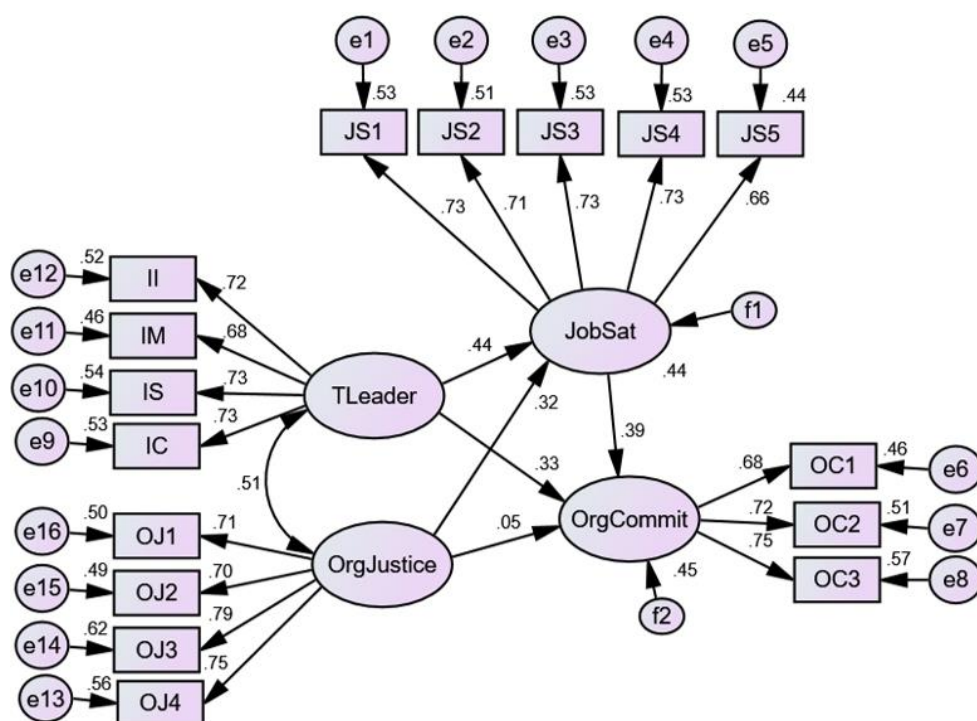
In assessing the fit of the proposed model, this study follows the recommendations of Bagozzi & Yi (1988), Hu & Bentler (1995), Jöreskog & Sörbom, (1993) and Hair et al. Statistics used such as Chi-square (χ^2) values should not be significant, CFI, NFI, GFI, AGFI and TLI values

should be greater than 0.90 and RMSEA values should be less than 0.05. Emphasis is placed on the assessment of overall model fit and internal structural fit.

When testing the mediator effect, this study follows that the value of Estimate is between the Lower and Upper of the Bias-corrected 95% CI, and the 95% confidence interval does not include 0. When the above conditions are met, it will be analyzed as partial mediating effect or complete mediating effect.

6. Research Results

1. The impact of transformational leadership and organizational justice on organizational



Chi-square =120.577, Df=98, p-value =.061, GFI =.958,
AGFI =.942, TLI=.986, CFI =.989, RMR=.033, RMSEA=.026

commitment at Kunming Private University, with teachers' job satisfaction as the mediator, is consistent with the empirical data as shown in the figure below:

The model fit with empirical data, the fit index of χ^2 , P-value, GFI, AGFI, TLI, CFI, RMR, RMSEA, the values resulted according to the specified criteria. The result of this model as shown in Table1:

Table1 Result of model fitting index

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
χ^2	120.58	--	--
df	98	--	--
p	0.61	>0.05	Good fit
GFI	0.96	>0.9	Good fit
CFI	0.99		Good fit
AGFI	0.94		Good fit
TLI	0.99		Good fit
RMR	0.03	<0.05	Good fit
RMSEA	0.03	<0.05	Good fit

It can be seen from the values in Table 1 that this model has good adaptability. Then start testing the hypothesis.

2. Hypothesis test, divided into two parts, testing of direct effects and testing of indirect effects, The result shown in Table 2 and Table 3:

Table 2 Hypotheses test of direct effects

Path	Estimate	Std. Estimate	S.E.	C.R.	P
JS <--- TL	0.43	0.44	0.08	5.78	***
JS <--- OJ	0.32	0.32	0.07	4.45	***
OC <--- TL	0.35	0.33	0.09	3.76	***
OC <--- OJ	0.06	0.05	0.08	0.69	0.49
OC <--- JS	0.42	0.39	0.10	4.29	***

Note: Significance of p: * $p < 0.050$, ** $p < 0.010$, *** $p < 0.001$

From the results in the above Table 2, we can see that:

H1: Administrators' transformational leadership has a positive significant effect on teachers' job satisfaction, ($\beta = 0.44$, $p < 0.001$), the hypothesis 1 is acceptable.

H2: Organizational justice has a positive significant effect on teachers' job satisfaction, ($\beta = 0.32$, $p < 0.001$), the hypothesis 2 is acceptable.

H3: Administrators' transformational leadership has a positive significant effect on organizational commitment, ($\beta = 0.33$, $p < 0.001$), the hypothesis 3 is acceptable.

H4: Organizational justice has not significant effect on organizational commitment, ($\beta = 0.05$, $p = 0.49 > 0.05$), so the hypothesis 4 reject.

H5: Teachers' job satisfaction has a positive significant effect on organizational commitment, ($\beta = 0.39$, $p < 0.001$), the hypothesis 5 is acceptable.

Table 3 Hypotheses test of indirect effects

path	Estimate	Bias-corrected 95% CI	
		Lower	Upper
OC<---JS<---TL	0.18	0.08	0.35
OC<---JS<---OJ	0.13	0.05	0.25

From the Table 3, among the indirect effects, the indirect effect value of transformational leadership on organizational commitment through job satisfaction is 0.18, and the 95% confidence interval does not include 0, the indirect effect is significant, so:

H6: Administrators' transformational leadership has a positive indirect effect on organizational commitment through teachers' job satisfaction. The hypothesis 6 is acceptable.

The indirect effect value of organizational justice on organizational commitment through job satisfaction is 0.13, the 95% confidence interval does not include 0, and the indirect effect is significant. So:

H7: Organizational justice has a positive indirect effect on organizational commitment through teachers' job satisfaction. The hypothesis 7 is acceptable.

3. Mediator effect, the result shown in the Table 4

Table 4 Result of mediator effect

Hypothesis	Path		Bias-corrected 95% CI			Effect proportion
			Estimate	Lower	Upper	
H6	Indirect effect	OC<---JS<---TL	0.18	0.08	0.35	34%
H3	Direct effect	OC<---TL	0.35	0.09	0.58	66%
	Total effect		0.53	0.34	0.71	100%
H7	Indirect effect	OC<---JS<---OJ	0.13	0.05	0.25	70%
H4	Direct effect	OC<---OJ	0.06	-0.13	0.26	30%
	Total effect		0.19	0.02	0.37	100%

Form Table 4, teachers' job satisfaction as a mediating variable, plays a mediating role in the relationship between transformational leadership and organizational commitment. Because H6 and H3 are both acceptable, it is a partial mediating effect.

Teachers' job satisfaction, as a mediating variable, plays a mediating role in the relationship between organizational justice and organizational commitment. Because H7 is acceptable but H4 reject, it is a complete mediating effect.

7. Discussion

About research hypothesis 1. Managers' transformational leadership (TL) has a significant positive impact on teachers' job satisfaction. (JS). An acceptable basis was obtained: the standard estimate was 0.44, $p < 0.001$, statistically significant. This hypothesis is acceptable.

Previous studies by experts and scholars believe that deans' transformational leadership behaviors can directly and significantly affect teachers' job satisfaction. In the process of transformational leadership, faculty can clearly assess whether the dean understands the vision and mission of the organization. Transformational leadership is a leadership style that proactively, motivates and inspires employees to innovate and develop. By setting challenging goals and providing support and motivation, teachers can feel valued and supported, thereby increasing their job satisfaction. Abdul Wahab et al, (2014) Teachers' job satisfaction plays a vital role in the learning and education process, so there is a need to improve and maintain teachers' job satisfaction through optimal transformational leadership of managers. The research results of Hidayat et al. (2023) are consistent with the research results of previous experts and scholars, proving the effectiveness of transformational leadership in colleges and universities, and suggesting that colleges and universities should pay attention to the shaping and cultivation of transformational leadership. This also points to the need for transformational leadership.

About research hypothesis 2. Organizational justice (OJ) has a significant positive impact on teachers' job satisfaction (JS). An acceptable basis was obtained: the standard estimate was 0.32, $p < 0.001$, statistically significant. This hypothesis is acceptable.

Previous studies by experts and scholars believe that organizational justice perception can directly and significantly affect teachers' job satisfaction. High equity in a university leads to high job satisfaction. When teachers feel that they are treated fairly by the school

administration and that rewards are distributed fairly and equitably throughout the school, their job satisfaction increases and may increase their productivity and performance. Ali et al., (2020) When employees feel that the organization treats them fairly, they will be more motivated and willing to remain committed to the organization and work hard for its development and goals. Jifang, (2017) This research result is consistent with the previous research results of experts and scholars. The embodiment of justice includes fairness in resource allocation, transparency in decision-making procedures, and fair interaction in interpersonal relationships. Organizations should focus on establishing a fair working environment and system when pursuing teacher satisfaction. This will also help university management departments to better manage universities and understand teachers' wishes, thereby improving the job satisfaction of university teachers.

About research hypothesis 3. Administrators' transformational leadership (TL) had a positive significant effect on organizational commitment (OC). An acceptable basis was obtained: standard Estimate was 0.33, $p < 0.001$ which was statistically significant. The hypothesis was acceptable.

Previous studies by experts and scholars believe that administrators' transformational leadership can directly and significantly affect organizational commitment. Research has confirmed that social exchange forms a sense of obligation, reciprocity and trust among people. Based on the principle of reciprocity, when college teachers have high hopes from transformational leaders and feel the intellectual stimulation and personalized care from the dean, the teachers The level of organizational commitment will be improved, especially the level of emotional commitment will be significantly improved, prompting the emergence of change support behaviors. Shan (2017) This research result is consistent with the research results of previous experts and scholars. Deans should also play a role model in transformational leadership and gain the trust, respect and belief of teachers, thereby motivating teachers to have a positive attitude towards the organization and teachers. Professional recognition, commitment and loyalty, thereby maximizing the level of teachers' organizational commitment.

About research hypothesis 4, Organizational justice (OJ) had significant effect on organizational commitment (OC). Basis for the reject obtained: standard Estimate was 0.05, $p > 0.05$ which not was statistically significant. The hypothesis was rejected.

In the previous studies of experts and scholars, most of the conclusions are that the two are related and interact. However, in this study, the population sample taken may cause this assumption to be unacceptable. The population sample used in this study is teachers from the private universities in Kunming. In previous studies, there are no or few studies specifically focusing on the impact of organizational justice on organizational commitment in private universities in Kunming. As a border city, Kunming has a unique geographical location and high talent mobility. Regional factors such as teacher expectations, school policy transparency, and incentives for inter-school mobility may have influenced the findings. As a result, the hypothesis test results are unacceptable. Despite this, this study also provides reference value and significance for the management and development of private universities in border cities.

About research hypothesis 5, Teachers' job satisfaction (JS) had a positive significant effect on organizational commitment (OC). Basis for the acceptable obtained: standard Estimate was 0.39, $p < 0.001$ which was statistically significant. The hypothesis was acceptable.

Previous studies by experts and scholars believe that teachers' job satisfaction can directly and significantly affect organizational commitment. A higher level of teachers' job satisfaction was associated with higher levels commitment in the study area. The improvement of teachers' job satisfaction will enhance teachers' loyalty and identification with the school. They will more recognize the school's values and goals, and be willing to stay in the school for a long time and contribute to the development of the school. At the same time, it will stimulate teachers' sense of responsibility and mission for their work. Teachers will take their work more seriously, teach and educate people with due diligence, and improve student performance and the overall teaching quality of the school. Abdul Wahab et al. (2014) This research result is consistent with previous research results of experts and scholars. The higher the teacher's job satisfaction, the greater the attraction to stay in the organization, the higher the organizational commitment, and the more teachers will contribute.

About research hypothesis 6, Administrators' transformational leadership (TL) had a positive indirect effect on organizational commitment (OC) through teachers' job satisfaction (JS). Basis for the estimated coefficient is 0.18 with a lower limit of 0.08 and an upper limit of 0.35, resulting in a 95% confidence interval (0.08 to 0.35) that does not encompass 0. Therefore, it can be stated that it is statistically significant. The hypothesis was acceptable.

Previous studies by experts and scholars believe that administrators' transformational leadership can indirectly and significantly affect organizational commitment through teachers' job satisfaction. Several studies have also shown that one of the factors of teacher job satisfaction is the transformational leadership practices of principals/deans. Such leaders have the ability to work and influence teachers to work together to achieve the school's mission and vision. They will support and strengthen individuals who are ready to excel. Yuxi (2020) This research result is consistent with the research results of previous experts and scholars. The dean's transformational leadership style will improve teachers' job satisfaction, and teachers' organizational commitment and sense of belonging will also be enhanced. This finding provides powerful management strategies for universities, suggesting that university management departments should focus on cultivating and supporting transformational leadership and strive to create a positive working atmosphere, thereby enhancing the cohesion and development of the overall organization.

About research hypothesis 7, Organizational justice (OJ) had a positive indirect effect on organizational commitment (OC) through teachers' job satisfaction (JS). Basis for the estimated coefficient is 0.13 with a lower limit of 0.05 and an upper limit of 0.25, resulting in a 95% confidence interval (0.05 to 0.25) that does not encompass 0. Therefore, it can be stated that it is statistically significant. The hypothesis was acceptable.

Previous studies by experts and scholars believe that organizational justice perception can indirectly significantly affect organizational commitment through teachers' job satisfaction. Developing a highly dedicated workforce is the primary goal of the organization. One strategic way to achieve this is to increase employee job satisfaction. This emphasizes the importance of focusing on job satisfaction as a key element in developing a highly committed workforce. Shan's (2017) research results are consistent with previous research results by experts and scholars, proving that organizational justice can affect teachers' commitment to the organization through job satisfaction, and job satisfaction has a mediating effect. Understanding this relationship can help school administrators improve overall performance and employee loyalty by increasing teachers' feelings of enjoyment and fulfillment at work. University management should take steps to effectively increase faculty commitment to the organization by optimizing job satisfaction.

8. Recommendations

Recommendation for Policies Formulation

1. Transformational leadership training program.

In order to improve the transformational leadership capabilities of leadership members, the author recommends that universities set up a special training program. This training program will cover all deans or higher-level leadership members in the university and is designed to improve their level of transformational leadership behaviors. The content of the training will include transformational leadership theory, communication skills, motivation methods, etc. Through such training, leadership members will be able to better understand their own leadership style and learn to respond flexibly to changes and challenges. At the same time, teach leadership members how to discover the motivation and potential of team members and stimulate their work enthusiasm and creativity through appropriate motivation methods. Finally, inspire all deans or higher-level leadership members to unleash their potential in transformational leadership.

2 Practical guide to organizational justice

Develop detailed guidelines and standards to ensure fair, transparent and participatory organizational decision-making. These guidelines aim to establish a transparent policy-making process, clarify decision-making responsibilities and rights, and establish consultation mechanisms to enhance teachers' trust and satisfaction with organizational decision-making. Establishing a transparent policy development process is an important part of ensuring organizational justice practices so that teachers can understand and participate in the decision-making process. Teachers should know their roles and rights in organizational decision-making and have clear ownership of decision-making responsibilities. The consultation mechanism can provide teachers with a platform to participate in the decision-making process and allow them to express their opinions and suggestions. Organizations can also better understand teacher needs and opinions, allowing for more realistic decisions. Thereby improving teachers' sense of belonging.

3. The government formulates relevant policies.

The government can introduce relevant policies to encourage private university managers to conduct transformational leadership training and provide corresponding support. This could include financial aid, incentives, and preferential policies to encourage private university administrators to actively participate in transformational leadership training. This not

only shows the government's concern for private universities, but also demonstrates its strategic emphasis on retaining talents and urban development, thus promoting the development of border cities.

Recommendation for Practical Application

1. Build a fair and just organizational environment for private universities.

Ensure a fair and just mechanism within the school, continuously improve teachers' professional satisfaction and job satisfaction, reduce work pressure, and actively convey this care to the teacher group to build mutual trust and loyalty between the school and teachers. This will stimulate teachers' professional enthusiasm, prompt them to spontaneously demonstrate organizational commitment behaviors, and go all out to contribute to the long-term development of the school.

2. Create more opportunities for teachers' professional development.

From the current point of view, the organizational commitment of teachers in private universities is not very high. When schools are willing to provide teachers with more career development opportunities, such as professional training, academic research support, promotion mechanisms, etc., teachers will be more likely to establish a strong relationship with the organization. High level of commitment. Because teachers perceive the school's concern and support for their careers, they develop a stronger sense of organizational belonging and loyalty. This mutually reinforcing relationship helps to establish a positive work environment, increase teachers' commitment to the organization, and ultimately prompt them to demonstrate higher levels of organizational commitment.

3. Provide an attractive reward and benefit system to increase teachers' job satisfaction.

Deans can increase faculty job satisfaction by designing a compelling reward and benefit system. This incentive mechanism not only meets teachers' expectations and needs, but also helps build teachers' sense of commitment to the organization. By offering attractive rewards such as performance bonuses, professional development support, flexible work arrangements, and comprehensive benefits packages, administrators can create a positive work atmosphere that inspires teachers' loyalty and commitment to the organization, thereby improving overall organizational commitment level.

4. Regular reviews and Teacher follow-up:

Establish a mechanism for periodic review policies to adapt to the dynamic changes in the organizational and educational environment. Conduct comprehensive evaluations of school leaders, including those at the dean level and above, at regular intervals. Listen to a wide range of teacher opinions and make precise policy adjustments based on feedback. This systematic review process not only aids in the timely identification of issues and opportunities but also promotes continuous improvement and optimization of management strategies within the school. By actively incorporating teachers' suggestions and concerns, the school can establish a closer communication channel between the university and its faculty, thereby enhancing teachers' sense of belonging.

Recommendation for Further Research

1. In order to further expand the research field, it is recommended that future research focus on the untested H4, that is, the direct impact of organizational justice on organizational commitment. This direct relationship can be understood more fully by digging deeper into the multiple dimensions and specific practices of organizational justice.

2. At the same time, this research only involves transformational leadership, job satisfaction, organizational justice, and organizational commitment, and is a small integrated model. In future research, the scope of research can be expanded and other factors that may affect teachers' organizational commitment, such as organizational culture, leadership behavior, etc., can be deeply investigated, which will help to build a more comprehensive theoretical framework.

3. This research focuses on private universities in Kunming. Future research can consider expanding the scope of objects to include public universities. Comparing the differences between private and public universities can help provide an in-depth and comprehensive understanding of the development of the higher education sector, thereby providing useful information for university management.

4. Through in-depth research, more specific and practical suggestions can be provided for university management to further improve teachers' job satisfaction and organizational commitment levels. This effort will provide deeper insights into academic and practical management and promote the sustainable development of education.

Bibliography

- Aihong S, Yonghong C. (2005). **Confirmatory factor analysis of teachers' organizational commitment structure.** Psychological Development and Education, 21(2):48-51
- Ali L, Jameel A S, Rahman A. (2020). **The effect of organizational justice on job satisfaction among secondary school teachers.** International Journal of Psychosocial Rehabilitation, 24(3): 1302-1310.
- Cahyono Y, Novitasari D, Sihotang M, et al. (2020). **The effect of transformational leadership Indicators on job satisfaction and organizational commitment: case studies in private university Lecturers.** Solid State Technology, 63(1s), 158-184.
- Hidayat, R., Patras, Y. E., Marini, A., Sarifah, I., & Nurjannah, N. (2023). **Improving Teacher's Job Satisfaction Through Principal Transformational Leadership and Organizational Justice.** JMKSP (Journal of Management, Leadership, and Educational Supervision), 8(1), 100-116.
- Hoque, K. E., Wang, X., Qi, Y., & Norzan, N. (2023). **The factors associated with teachers' job satisfaction and their impacts on students' achievement: a review (2010–2021).** Humanities and Social Sciences Communications, 10(1), 1-7.
- Özkan, U. B., & Akgenç, E. (2022, March). **Teachers' job satisfaction: Multilevel analyses of teacher, school, and principal effects.** In FIRE: Forum for International Research in Education (Vol. 7, No. 3, pp. 1-23).
- Xian, Z. S. (2022). **Research on Teacher Job Satisfaction in Primary Schools in Shanghai.** Shanghai Education Research, (07), 41-46.
- Xuwu, Q. (2014). **Research on School Transformational Leadership: Current Situation and Enlightenment.** Journal of National Institute of Education Administration, (9), 60-67.
- YuanLi X. (2022). **A Study about the Satisfaction of University Teachers in Yunnan Province.** Social Psychological Science, 07:86.
- Yuxi, Y. (2020). **Transformational leadership, Organizational commitment, and School growth.** East China New Field Management, (03), 41-47.
- Zhu, X. C., & Zhuo, Y. Z. (2005). **Survey Research on Job Satisfaction of Young University Teachers: Analysis and Countermeasures.** Research on Higher Education, (05), 56-61.
- Zong, T. (2023). **Research on Job Satisfaction of Public Middle School Teachers.** Shenyang Normal University, MA thesis.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับ

การบริหารงานวิชาการโรงเรียน อำเภอเมืองปทุมธานี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND SCHOOL ACADEMIC ADMINISTRATION MUEANG PATHUM THANI
DISTRICT, PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

มนตรา แสนคำ

Montra Saenkham

อุษาพร กลิ่นเกสร

Usapon Klinkesorn

อัจฉรา นียมาภา

Ujchara Niyamapa

ทรงยศ แก้วมงคล

Songyot Kaewmongkol

อัจสร่า ประเสริฐสิน

Ujsara Prasertsin

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Faculty of Education, Northbangkok University

E-mail: montra.saen@northbkk.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) : 28 มีนาคม 2567

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 พฤศจิกายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 พฤศจิกายน 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อำเภอเมืองปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการบริหารวิชาการ และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับงานบริหาร วิชาการโรงเรียนใน อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการหรือหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครูสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 226 คน ซึ่งสุ่มมาจากจำนวนประชากร 568 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างเป็น 2 ขั้นตอน โดยขั้นตอนที่ 1 สุ่มจำนวนโรงเรียน 25 โรงเรียน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportion Stratified Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง และขั้นตอนที่ 2 ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในการสุ่มจำนวนครู จากโรงเรียนในแต่ละขนาด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ 5 อยู่ในระดับมากที่สุด 4 อยู่ในระดับมาก 3 อยู่ในระดับปานกลาง 2 อยู่ในระดับน้อย 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุดวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์หาความสัมพันธ์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.388) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.450) รองลงมา คือ การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.448) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.448) และการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.466) 2. การบริหารวิชาการโรงเรียนในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.744) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.744) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.635) การนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.647) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.646) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.765) และการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.584) 3. ความสัมพันธ์ระหว่างการกระตุ้นปัญญามีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกซึ่งอยู่ระดับสูง ($r_{xy} = 0.810$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารวิชาการ

Abstract

The research on the relationship between the transformational leadership of educational administrators and the management of academic affairs in schools in Pathum Thani Primary Education Service Area Office 1, aimed to study the level of transformational leadership of school administrators, the level of academic management, and the relationship

between the transformational leadership of administrators and the management of academic affairs in schools under the jurisdiction of the Pathum Thani Primary Education Service Area Office 1. The research sample consists of 226 people, including directors, deputy directors, heads of human resource management departments, and teachers affiliated with the Pathum Thani Primary Education Service Area Office 1, randomly selected from a total population of 568 individuals. The sampling method used in the research consisted of two steps. The first step involved randomly selecting 25 schools using proportionate stratified sampling based on school size, and the second step used simple random sampling to select teachers from each school size category. The research instrument used was a 5-point Likert scale questionnaire, where 5 represented the highest level, 4 a high level, 3 a moderate level, 2 a low level, and 1 the lowest level. Data were analyzed using computer software with statistics including frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Pearson product-moment correlation coefficient to determine relationships. The research findings are summarized as follows.

The research found that: The overall and specific aspects of transformational leadership among school administrators in Pathum Thani Primary Education Service Area Office 1, were at a high level ($\bar{X} = 3.91$, $SD = 0.388$). When considering the specific aspects, it was found that all aspects of the administrators' transformational leadership in Pathum Thani Primary Education Service Area Office 1, were at a high level. In order of significance, these include having an ideological influence ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.450$), followed by stimulating intellectually ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.448$), considering individuality ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.448$), and inspiring motivation ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.466$). The management of academic affairs in schools in Pathum Thani Primary Education Service Area Office 1, is highly regarded in terms of opinions. Upon detailed examination, all aspects are considered to be at a high level, with the rankings from highest to lowest as follows: management of teaching and learning in schools ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.744$), development and use of technological media for education ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.744$), research for educational quality improvement in schools ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.635$), educational supervision ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.647$), assessment and evaluation and the implementation of learning outcome transfers ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.646$), development of learning processes ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.765$), and curriculum development in schools ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.584$). The relationship between intellectual stimulation and its correlation with the management of academic affairs by school administrators in Pathum Thani Primary Education Service Area

Office 1, exhibits a positive and high-level correlation ($r_{xy} = 0.810$), with statistical significance at the .01 level.

Keywords: transformational leadership, Academic administration, educational institution administrators

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีการพัฒนาให้คนมีคุณภาพและความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ การปฏิรูปการศึกษาต้องอาศัยผู้นำที่มีคุณลักษณะที่แตกต่างไปจากอดีต เพราะการปฏิรูปการศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมยุคปัจจุบันได้ การเปลี่ยนแปลงการจัดการบริหารทำให้บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนและรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงไปจึงจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแนะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือการที่ผู้รับผิดชอบในโรงเรียนตัดสินใจและทำสิ่งต่างๆ ที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถสอนและบรรลุเป้าหมายได้ดีจริงๆ วิธีที่ผู้นำเป็นผู้นำโรงเรียนมีผลกระทบอย่างมากต่อประสิทธิภาพของครูและเจ้าหน้าที่คนอื่นๆ ในการทำงานและทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ (ยุพิน คงเพชรศักดิ์, 2558) ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่สำคัญในการดำเนินกิจการโรงเรียน ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้ว่าตัวเองควรทำอะไรและต้องแน่ใจว่าทุกอย่างทำงานได้ดี ต้องวางแผนสิ่งต่าง ๆ อย่างรอบคอบและดูแลทุกอย่างเพื่อให้แน่ใจว่าทุกอย่างเป็นไปด้วยดี อีกทั้งต้องตรวจสอบและดูว่าสิ่งต่าง ๆ ทำงานอย่างที่ควรจะเป็นหรือไม่ วิธีที่ผู้บริหารเป็นผู้นำและตัดสินใจสามารถช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จได้ แต่เมื่อเราคิดว่าครูสอนและนักเรียนเรียนรู้ได้ดีเพียงใด หากพิจารณาการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบัน พบว่า การบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษายังมีปัญหาค่อนข้างมาก และด้านคุณภาพการศึกษาพบว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O -NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 วิชาภาษาไทย คะแนนเฉลี่ย 46.38 วิชาคณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 34.37 วิชาวิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 32.07 ภาษาอังกฤษ คะแนนเฉลี่ย 35.74 รวมทุกรายวิชา 37.14 ปีการศึกษา 2565 วิชาภาษาไทย คะแนนเฉลี่ย 54.46 วิชาคณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 25.74 วิชาวิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 38.50 ภาษาอังกฤษ คะแนนเฉลี่ย 35.50 รวมทุกรายวิชา 37.95 ระดับจังหวัด บางวิชามีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับภาคและระดับประเทศ สำหรับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 บางวิชามีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ พบว่ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยและวิทยาศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงกว่า ระดับสพฐ. ทั้งนี้การจัดการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ยังมีจุดอ่อนที่ผู้เรียนขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ สรุปความ ตลอดจนทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ และทักษะการคิด คำนวณความคิดรวบยอด ในวิชาคณิตศาสตร์ (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1: กลุ่มบริหารงานบุคคล: 2566) จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อเป็นกรอบในการเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในด้านการบริหารงานวิชาการ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารวิชาการโรงเรียนในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับงานบริหารงานวิชาการโรงเรียนในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3. สมมติฐานในการวิจัย

- 3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก
- 3.2 งานบริหารวิชาการโรงเรียน ในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับอยู่ในระดับมาก
- 3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับงานบริหารวิชาการโรงเรียนในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

- 4.1 เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาตนเองในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานวิชาการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด
- 4.2 เป็นฐานข้อมูลสำหรับผู้สนใจนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการหรือหัวหน้าฝ่ายบริหารงานและครูผู้สอน จำนวน 568 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการหรือหัวหน้าฝ่ายบริหารงานและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร

การคำนวณขนาดโดยใช้ตารางคำนวณสุ่มกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 266 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างเป็น 2 ขั้นตอน โดยขั้นตอนที่ 1 สุ่มจำนวนโรงเรียน 25 โรงเรียน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportion Stratified Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง และขั้นตอนที่ 2 ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในการสุ่มจำนวนครู จากโรงเรียนในแต่ละขนาด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งมี 2 ตอน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ โดยแบ่งระดับในการวัดออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่าระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุดมีค่าความเที่ยงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เท่ากับ 0.8-1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.935 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพหุคูณ ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient)

6. ผลการวิจัย

6.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ การระดมทุนทางปัญญา และด้านที่น้อยที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ

การที่อิทธิพลอย่างอุดมการณ์ โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บริหารมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้กับผู้ร่วมงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถสร้างบทบาทความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานให้ผู้ตามเห็นอย่างสม่ำเสมอ และข้อที่น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีที่น่ายกย่องเคารพนับถือ

การสร้างแรงบันดาลใจ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในเชิงบวก ให้ผู้ตามมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารให้กำลังใจโดยการให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานที่ทำให้เกิดความสำเร็จขององค์กร และข้อที่น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรในสถานศึกษา

การระดมทุนทางปัญญา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามมีความรู้สึกว่าปัญหาทุกอย่างมีทางแก้ไขได้ ถ้าได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงานทุกคน รองลงมา คือ ผู้บริหารช่วยสนับสนุนการพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ในการบรรลุภารกิจประจำวันของครู และข้อที่น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก

การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ รู้ถึงขีดความสามารถของบุคลากรแต่ละบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ และข้อที่น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความมุ่งพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล

6.2 การบริหารวิชาการโรงเรียนในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา รองลงมา คือ การนิเทศการศึกษา และด้านที่น้อยที่สุด คือ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการกระตุ้นปัญญามีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 พบว่าผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทางบวก โดยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อำเภอเมืองปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .729$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_4) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อำเภอเมืองปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .729$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา การกระตุ้นทางปัญญา (X_2) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อำเภอเมืองปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .608$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อำเภอเมืองปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .565$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

7.1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ การกระตุ้นทางปัญญา และด้านที่น้อยที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ ผล

ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกระตุ้นการทำงานเป็นทีม พร้อมด้วยการสนับสนุนให้กำลังใจ และเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์จนเป็นผลให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสิ่งสำคัญผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรพร จิตศปรานี (2559) ได้ศึกษาผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นการใช้ปัญญาการสร้างสรรค์แรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่ามีขั้วเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะในการสื่อสารและร่วมมือกัน ทักษะด้านเทคโนโลยีทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมและการสนใจต่อโลก ทักษะความสนใจใคร่รู้และจินตนาการ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ และทักษะการคิดเชิงธุรกิจและทักษะประกอบการ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7.2 ระดับการบริหารวิชาการโรงเรียนในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา รองลงมา คือ การนิเทศการศึกษา และด้านที่น้อยที่สุดคือการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน มีความสำคัญอย่างมากในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาและห้องปฏิบัติการต่างๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดการเรียนการสอนมีเนื้อหาสาระ และกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียนและศักยภาพของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษาในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนโดยช่วยเหลือแนะนำ มีการวางแผน ปรึกษาหารือร่วมกันในการนิเทศการศึกษา มีแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรีย์พร ฟากพื้น (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภวรรณ รูปงาม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของ

ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

7.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการกระตุ้นปัญญามีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ($r_{xy} = .729$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 เนื่องจากว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกระตุ้นการทำงานเป็นทีม พร้อมด้วยการสนับสนุนให้กำลังใจและเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์จนเป็นผลให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสิ่งสำคัญผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้ผู้ร่วมงาน มีความสามารถที่โน้มน้าว จูงใจให้ผู้ร่วมงานนั้นร่วมมือในการทำงาน เกิดความรู้สึกรักมีภาคภูมิใจได้เป็นส่วนพัฒนาสถานศึกษา มีความกระตือรือร้นและมองโลกในแง่ดี มีกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ความสามารถในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และหาวิธีการใหม่ๆ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภวรรณ รูปงาม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียน ตามสภาพการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 สถานศึกษาควรมีการปฏิรูปการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่างๆ ให้ทันสมัย โดยส่งเสริมให้ครูมีศักยภาพในการเป็นผู้นำทางการศึกษา

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 ควรดำเนินโครงการที่ส่งเสริมเกี่ยวกับผู้สอน การจัดทำสื่อการสอน และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำเสนอความรู้ใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการพัฒนาทักษะการสอน ให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้สอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553. กรุงเทพฯ: องค์การรับสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ดารี บุญชู. (2545, เมษายน). การกิจสถานศึกษายุคใหม่สิ่งที่ท้าทายบทบาทผู้บริหารและครู. วารสารวิชาการ. 5(4): 2-7 ทฤษฎีงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่3). ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2555). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- ยุพิน คงเพชรศักดิ์. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- วรณัน ขุนศรี. (2549, เมษายน - มิถุนายน). เส้นมาสู่การเรียนรู้ที่บูรณาการชีวิตจริง: กรณีตัวอย่างคณิตศาสตร์. วารสารวิชาการ. 9(2): 65-69.

การตีความสัจจะเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

Interpretation of truth for the improvement of quality of life

according to Moderate post-modern philosophical concepts

ชุมพล ชนชนนท์

Chumpol Chananon

รวิช ตาแก้ว

Ravich Takaew

สาขาวิชาปรัชญาและจริยศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Philosophy and Ethics Program,

Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University

E-mail : s61584934003@ssru.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) : 16 พฤศจิกายน 2565

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 พฤศจิกายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 พฤศจิกายน 2567

บทคัดย่อ

ในทางปรัชญา สัจจะ หมายถึง ภาวะของความจริง ภาวะของความจริงสะท้อนผ่านการรับรู้ของมนุษย์ ออกมาเป็นกระบวนการตรรกศาสตร์หรือปรัชญาของแต่ละบุคคล มนุษย์แต่ละคนเห็นสัจจะเป็นเช่นไรก็ตีความเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองไปตามสัจจะที่ตนเห็น และมีเป้าหมายของชีวิตคือความสุขแท้ตามแต่ละบุคคล เข้าใจจากการตีความสัจจะที่ต่างกัน ทำให้มนุษย์มีการผลักดันและขับเคลื่อนรูปแบบของชีวิตที่แตกต่างกัน แม้ว่าจะดำรงชีวิตในสังคมรูปแบบเดียวกันก็ตาม บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์ วิจัย และวิจารณ์ การตีความสัจจะตามแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง โดยใช้วิธีวิจัยทางปรัชญา ได้แก่ วิภาษวิธี เพื่อ แลกเปลี่ยนเหตุผลระหว่างสองฝ่ายคือฝ่ายกระบวนการตรรกศาสตร์ปรัชญานวยุคและฝ่ายกระบวนการตรรกศาสตร์ปรัชญา หลังนวยุคสายกลาง กระบวนการคิดไตร่ตรองเพื่อแสดงเหตุผลเชิงวิพากษ์ และประเมินคุณค่า ผลการวิจัย พบว่า ฝ่ายตรงข้ามให้เหตุผลสนับสนุนไว้เพื่อพิสูจน์ว่า สัจจะต้องตีความจากระบบเครือข่ายของนวยุคภาพถึง จะถูกต้องตามความเป็นจริง เหตุผลฝ่ายตรงข้ามดูเหมือนว่า สัจจะต้องตีความจากระบบเครือข่ายของนวยุค ภาพเท่านั้น เพราะระบบเครือข่ายของนวยุคภาพมีความน่าเชื่อถือและเป็นความจริงสากล แต่ผู้วิจัยกลับมี ความคิดเห็นตรงกันข้ามว่า การตีความดังกล่าวยังมีจุดอ่อนที่สามารถโต้แย้งได้ การตีความสัจจะเพื่อการพัฒนา

คุณภาพชีวิตไม่ได้จำกัดอยู่ที่ระบบเครือข่ายของนวยุคภาพเพียงอย่างเดียวเท่านั้น เพราะข้อสรุปดังกล่าวเกิดจากการตีความที่ละเลยในเรื่องคุณค่าของสัจจะในระดับปัจเจกและสิ่งอื่นที่อยู่นอกระบบเครือข่าย ไม่สอดคล้องกับความจริงของชีวิตที่เคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด ซึ่งเป็นหลักสำคัญของปรัชญาหลังนวยุค โดยเฉพาะในเรื่องของพลังสร้างสรรค์ กล่าวคือ ความรู้สากลที่เป็นระบบเครือข่ายที่นวยุคภาพกล่าวอ้างนั้น ล้วนมาจากพลังสร้างสรรค์ที่มาจากผู้คิดนอกกรอบนอกระบบเครือข่ายแบบเดิม ๆ ที่ผ่านมานวยุคเองมักปิดกั้นความคิดสร้างสรรค์ สรุปได้ว่า แม้สัจจะที่แต่ละบุคคลค้นพบจะขัดแย้งกับระบบเครือข่าย หากได้เสริมสร้างวิจรรย์ญาณให้กับผู้ตีความอย่างไม่ยึดมั่นถือมั่น รวมทั้งให้ใช้พลังสร้างสรรค์ พลังปรับตัว พลังร่วมมือ และพลังแสวงหา เพื่อสามารถเข้าถึงความสุขแท้ของชีวิตในแต่ละช่วง ย่อมสามารถยอมรับได้ว่าเป็นสัจจะที่สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้

คำสำคัญ: สัจจะ, ความสุขแท้, ปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

ABSTRACT

In the philosophy, truth means the status of reality reflected through human's perception to be individuals' paradigm. Each human considers truth and interprets it to develop his/her quality of life based on truth he/she sees, and the life goal is the authentic happiness understood by each one. The different interpretation causes humans to have the different drive and movement. This article aimed to analyze, appreciate, and apply the interpretation of truth according to the moderate postmodern philosophical concepts by using the philosophical methodology such as dialectic to exchange reasons between both parties or between modern paradigm and moderate postmodern paradigm, consideration to present the critical reasons, and value evaluation. The result showed that the opposite party gave a reason to prove that truth only interpreted by the modern network system was true. The opposite party viewed that "truth must be interpreted by the modern network system only" because it was reliable and universally true. However, the interpretation of truth for the improvement of the quality of life was not limited in the modern network system only because such conclusion came from the interpretation that ignored the value of truth at the individual level and others beyond the network system. This does not conform to the reality of life changing all the time, which is the main point of the postmodern philosophy, especially creativity power, that is, universal knowledge referred by the modern network system came from the creativity power of persons whose thought was out of box. In conclusion, although truth discovered by each person would be conflict the network system, if the interpreters

considered without attachment, and used the creativity power, adaptivity power, collaboration power, and requisitivity power to reach the authentic happiness in each life span, they would accept that they were the truth capable of developing the quality of life.

Keywords: Truth, Authentic Happiness, Moderate Postmodern Philosophy

1. บทนำ

ธรรมชาติของมนุษย์โดยทั่วไปย่อมรักสุขเกลียดทุกข์ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของหน้าที่การงาน คนรักครอบครัว หรือแม้แต่คนรอบข้าง คนส่วนมากย่อมอยากจะทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้ตั้งใจหรือทำตามใจดังที่ได้คาดหวังจินตนาการไว้ ไม่ว่าจะเป็นความสุขแบบชั่วคราว จะเป็นความสุขที่มั่นคงจากการมีชีวิตที่ดี (well-being) หรือเป็นความสุขระดับศาสนาที่พ้นจากความต้องการทางโลก (โลกุตรสุข) ความสุขในระดับต่าง ๆ นี้ล้วนมาจากสิ่งของที่แต่ละบุคคลเข้าใจและยึดถือเป็นอุดมคติของชีวิต ผ่านประสบการณ์และโลกทัศน์ของตน เช่น การมองเห็นโลก การรับรู้โลก การที่คนแต่ละคนตีความสิ่งต่าง ๆ ในโลกหรือมองว่าสรรพสิ่งในโลกมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างไร ทั้งนี้ คนเราจะมีโลกทัศน์อย่างไรย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในสังคมของตน เช่น คนตะวันตกกับคนตะวันออกมีโลกทัศน์ต่างกัน. การท่องเที่ยวทำให้เรามีโลกทัศน์ที่กว้างไกลและปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดีขึ้น (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2550) สิ่งของที่แต่ละบุคคลแสวงหาและยึดถือเป็นอุดมคติของชีวิตนั้นมีมากมายหลายสิ่งไม่ว่าจะเป็นความสุขกาย ความสบายใจ การได้พักผ่อน การได้ชื่นชมศิลปะ การมีเพื่อน การได้รับการยอมรับจากสังคมพื้นฐานของชีวิตอยู่ได้ด้วยวัตถุ การมียศ ตำแหน่ง ซึ่งเป็นเรื่องเกียรติและศักดิ์ศรีของชีวิต ไปจนถึง ปัญญาความรู้ และความหลุดพ้น

การตีความสัจจะของคนไทยในปัจจุบัน เป็นการตีความตามหลักวิทยาศาสตร์ หลักศาสนา หลักคำสอนของเจ้าสำนัก หลักความกลัวหรือความเคารพยำเกรง หรืออาจกล่าวอีกมุมหนึ่งได้ว่า ทุกคนมีการตีความสัจจะผ่านกระบวนการตรรกะ 5 เรื่องกระบวนการตรรกะ คือ ความเชื่อพื้นฐานในจิตใจของมนุษย์ทุกคน แตกต่างกันไปตามเพศ วัย สิ่งแวดล้อม การศึกษาอบรม และการตัดสินใจเลือกของแต่ละบุคคล กระบวนการตรรกะไม่ใช่สมรรถนะตัดสินใจ เพราะสมรรถนะตัดสินใจ คือ เจตจำนง แต่เป็นสมรรถนะเข้าใจ และเชิญชวนให้เจตจำนงตัดสินใจ ที่แตกต่างกัน (กิริติ บุญเจือ, 2545ก) เช่น กระบวนการตรรกะตีความบรรพชนในความรู้วิธีเอาใจเบื่องบน กระบวนการตรรกะโบราณสนใจในความรู้ว่าด้วยกฎและเกณฑ์ กระบวนการตรรกะยุคกลางสนใจในความรู้ศาสนาเพื่อไปสู่โลกหน้า กระบวนการตรรกะนวยุคสนใจความรู้วิทยาศาสตร์ที่ประสานสอดคล้องเป็นเครือข่ายที่สมบูรณ์ กระบวนการตรรกะหลังนวยุคสนใจความรู้ที่อยู่ในตาข่ายของเครือข่ายความรู้เพื่อหยิบยกคุณค่าคืนกลับมาและเผยแผ่ความรู้ไปเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ทุกกระบวนการตรรกะล้วนมุ่งตีความสัจจะโดยมี

เป้าหมายเพื่อชีวิตที่ดีมีความสุข (wellbeing) เหมือนกัน แต่มีความเข้าใจสัจจะที่ต่างกันจึงมีลักษณะของความสุขที่ต่างกัน

จากความความเข้าใจสัจจะที่ต่างกันทำให้มนุษย์มองปัญหาไม่เหมือนกัน แม้ว่าจะเป็นสัจจะเรื่องเดียวกันแต่ตีความออกมาไม่เหมือนกัน ตัวอย่าง การตีความว่าอาชีพราชการเป็นอาชีพที่ทำให้มีความสุข มีผู้ตีความหลายมุมมองว่า การปฏิบัติได้หน้าที่อย่างเต็มความสามารถถึงจะเป็นชีวิตที่มีความสุข แต่บางคนที่ตีความว่าการเป็นราชการมีเป้าหมายเพื่อที่จะได้เป็นเจ้าของคนชาติจึงมีความสุข แต่บางกระแสดีกก็ตีความเรื่องทำงานราชการเพื่อความมั่นคงของชาติ เพราะได้รับเงินเดือนและสวัสดิการของรัฐอย่างแน่นอน จากการตีความสัจจะที่ต่างกันทำให้แต่ละคนมีวิถีการดำรงชีวิตและทำงานที่ต่างกัน กล่าวคือ แบบแรกเน้นการทำงานตามหน้าที่อย่างจริงจังและตรงไปตรงมา ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน ถ้ามีอำนาจที่เหนือกว่ามาขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ก็จะทำให้ชีวิตเป็นทุกข์ แบบที่สองเน้นการก้าวหน้าตามยศตำแหน่งของชีวิต ชีวิตก็จะขับเคลื่อนด้วยการหาเครือข่ายที่จะทำให้ตนเกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าของคนอยู่ที่คนของใคร ปัญหาของชีวิตก็จะอยู่กับการแสวงหาเครือข่ายที่เห็นค่าของตน ส่วนแบบที่สาม เน้นการทำงานไปเรื่อย ๆ อย่างมั่นคงและปลอดภัยให้ตนเองไม่มีปัญหากับระบบ ไม่จำเป็นต้องกระตือรือร้นหรือแข่งขันกับใครให้คนอื่นเขาหมั่นไส้ ปัญหาของชีวิตคือการไม่เกิดความเจริญงอกงามในหน้าที่การงาน ไม่ได้ใช้ศักยภาพของตนให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

สัจจะของบุคคลจึงเป็นเรื่องที่แต่ละคนสร้างขึ้นเองในสมองเพื่อให้ตรงกับโลกภายนอก ซึ่งการรู้ในสมองอาจไม่ตรงกันบ้างของแต่ละคน จึงต้องมาเสวนากันเพื่อให้เห็นว่า ต่างคนต่างก็มีความคิดเห็นเป็นของตนเอง โลกภายนอกจะมีระบบเครือข่ายหรือไม่ ความเชื่อนั้นมีอยู่ ซึ่งแต่ละบุคคลสามารถรู้ได้เพียงส่วนหนึ่ง เพราะโลกภายนอกเปลี่ยนแปลงพัฒนาไปเรื่อย ๆ จึงทำให้ต้องปรับตัวหาความรู้ให้เหมาะสมกับสัจจะที่เปลี่ยนแปลงไป และเมื่อเชื่อในสัจจะของตนเองแล้วก็ควรเคารพสัจจะของผู้อื่นเช่นกัน โดยเชื่อในจุดที่เหมือนกันซึ่งเป็นการแสวงหาจุดร่วม สงวนจุดต่าง เพราะถือว่าจุดต่างเป็นพรสวรรค์ของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ก็เพราะความเชื่อในลักษณะเช่นนี้เป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างประโยชน์ให้แก่สังคม การตีความสัจจะแบบใดจะเหมาะสมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และปรัชญาหลังนวยุคสายกลางจะสามารถนำมาสัจจะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เกิดความสุขแท้ได้หรือไม่ มนุษย์ซึ่งเป็นผู้มีสัญชาตญาณปัญญาจึงต้องย้อนอ่านใหม่ และเลือกเรื่องที่เหมาะสมกับตนเพื่อค้นหาวิถีการมีความสุข อันเกิดจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ได้ เพราะการยึดมั่นในการตีความสัจจะแบบเดียวไม่สามารถตอบโจทย์การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีหลายด้านได้อย่างครอบคลุมเพียงพอ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่าสัจจะของมนุษย์ที่พัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักกระบวนการศรัทธาปรัชญาหลังนวยุคสายกลางจะสามารถเป็นความสุขแท้ได้หรือไม่

โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปรัชญาเพื่อหาคำตอบใหม่ที่ดีที่สุดจากการประนีประนอมทุกฝ่ายเท่าที่จะทำได้และมีเหตุผลเหนือกว่าทุกฝ่าย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ วิจัย และวิจารณ์ การตีความสัจจะตามแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีวิจัยทางปรัชญา ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เนื้อหาและการตีความเชิงปรัชญาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องและบทความทางวิชาการ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัจจะ
2. จำแนกแนวคิดหลัก และวิเคราะห์เนื้อหา
3. การตีความเนื้อหาเชิงปรัชญาโดยใช้หลักปรัชญากระบวนการวนจร
4. สรุปผลการตีความ การวิเคราะห์ และขยายความหมาย
5. อภิปรายผล

4. สรุปผลการวิจัย

ผลจากการตีความสัจจะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง พบว่า

1) สัจจะเป็นสภาวะของความเป็นจริง ตามแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลางชี้แจงว่า สัจจะเป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นตามกรอบความคิดของแต่ละคน ที่ทุกคนบอกว่าเป็นความจริงนั้นเป็นความจริงเฉพาะส่วนของบุคคล ซึ่งรับรู้ได้ตามทักษะความชำนาญของตนเอง สิ่งที่ทุกคนนำมาอ้างจึงเป็นเพียงปรากฏการณ์เฉพาะส่วนของบุคคล ซึ่งไม่ใช่ความจริงสากล เพราะทุกคนไม่สามารถเข้าถึงความจริงสากลได้ ดังนั้น จึงควรร่วมมือกันเพื่อสรุปความคิดเห็นที่ทุกคนได้รับรู้ไว้เป็นข้อมูลและแสดงความคิดเห็นให้ปรากฏแก่คนอื่นที่ไม่รู้ได้รู้โดยทั่วกัน ทั้งนี้เพื่อสร้างความก้าวหน้าในการเรียนรู้และสร้างสรรค์ความรู้ในโลกต่อไป การตีความสัจจะตามแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง เสนอให้ตีความสัจจะอย่างไม่ยึดมั่นถือมั่น หมายถึง การตีความด้วยจิตใจที่เป็นกลาง ไม่มีอคติ ไม่ยึดมั่นถือมั่น (detachment) ว่าสิ่งที่ตนเชื่อเท่านั้นถูกต้องฝ่ายเดียว คนอื่นที่มีเชื่อต่างไปจากตนถือว่าผิดหมด ควรเปิดโอกาสให้กับตนเองและผู้อื่นได้ตั้งข้อสงสัยในสิ่งที่ตนเชื่ออยู่ เพื่อจะได้พิสูจน์สัจจะที่ตนเชื่ออยู่ว่าสามารถนำมาพัฒนาคุณภาพชีวิตได้จริงหรือไม่ เพียงใด และในขณะเดียวกัน ก็พิจารณาในส่วนดีของทุก ๆ ทาง หากเห็นว่าสามารถนำมาพัฒนาคุณภาพชีวิตได้จริง ก็ควรน้อมรับนำมาเป็นข้อปฏิบัติเพื่อ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเราให้สูงขึ้นต่อไป เนื่องจากว่า สัจจะเป็นภาวะของความเป็นจริงที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การยึดมั่นถือมั่นอยู่ที่สัจจะเดียวโดยไม่เปลี่ยนแปลงจึงเสมือนกับการกักขังตัวเองไว้ในโลกแห่งจินตนาการของตน หากมีความสุขก็เป็นความสุขแบบมโนคติซึ่งอาจเหมาะสำหรับคนบางคนหรือบางช่วงเวลา แต่ก็ไม่ทำให้ไม่สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตไปสู่ความสุขแท้ตามความเป็นจริงได้ และอาจสร้างปัญหาจากความยึดมั่นถือมั่นนั้นกับตนเอง ผู้อื่น และสังคม จากการไม่กล้าเผชิญหน้ากับความจริงด้านอื่น ๆ

2) การตีความสัจจะตามแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง เน้นการเข้าใจชีวิตให้สามารถปรับตัวอยู่กับความจริงที่เกิดขึ้นได้โดยไม่ยึดติดกับความสมบูรณ์แบบของชีวิต ดังที่ ดีธาย กล่าวไว้ว่า “ความเข้าใจของมนุษย์จึงมีสิทธิ์ก้าวหน้าเรื่อยไปแต่ไม่มีวันสมบูรณ์” การตีความสัจจะ ก็เช่นกันแม้เราจะเข้าใจได้ดีสักเพียงใด แต่ก็ไม่มีวันสมบูรณ์ (ยกเว้นศาสนา) เพราะความเป็นจริง (reality) เป็นสิ่งที่แต่ละคนเข้าถึงได้เพียงส่วนหนึ่งตามขอบฟ้าของตนเอง แต่ละคนจึงอาจขยายขอบฟ้าของตนได้ด้วยการเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันความรู้แก่กันและกัน ยิ่งให้ก็ยิ่งขยายขอบฟ้าของตนให้กว้างขวางขึ้นเรื่อย ๆ ด้วยการ ใช้หลักการวิจารณ์ญาณเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้และการคิดตัดสินใจเพื่อกระทำการต่าง ๆ อย่างรอบคอบ ซึ่งประกอบด้วยหลักการ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การใช้หลักการวิจารณ์ญาณ หมายถึง กระบวนการใช้ความคิด 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ เพื่อแยกประเด็นต่างๆ ในประเด็นที่ต้องการ 2) การวิจักษ์ ประเมินค่าประเด็นต่าง ๆ ที่ได้วิเคราะห์ว่า มีคุณค่าดีเพียงพอสำหรับการนำไปใช้ เลือกเก็บเอาเฉพาะส่วนดี มาสังเคราะห์ 3) การวิธาน นำส่วนดีที่สังเคราะห์ได้ไปประยุกต์ใช้สำหรับการแก้ไขปัญหา และ ขั้นตอนที่ 2 การใช้หลัก 3 กล้า ตามแนวคิดของลัทธิอัตถิภาวะนิยม (Existentialism) ประกอบด้วย 1) กล้าเผชิญปัญหา 2) กล้าประเมินวิธีปฏิบัติ 3) กล้าลงมือกระทำการด้วยความรับผิดชอบ โดยยึดถือคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ทั้ง 2 ขั้นตอนเป็นการใช้หลักการวิจารณ์ญาณตามแนวคิดกระบวนการตรรกศาสตร์หลังนวยุคนิยม ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในทุกสถานการณ์

3) การตีความสัจจะตามแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง มีเป้าหมายคือการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยการมุ่งความสุขแท้ตามความเป็นจริง (Authentic Happiness according to reality) เป็นการเน้นการตีความตามสัญชาตญาณมนุษย์ที่มีปัญญาเป็นตัวนำ คือการสนใจในความสุขและความทุกข์ของตนเอง/ของผู้อื่น/ของสิ่งต่าง ๆ ด้วยความคิด/ด้วยภาษา/ด้วยการกระทำทุกครั้งที่มีการตีความดังกล่าวข้างต้นเกิดขึ้น ย่อมหมายถึง การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างมีความสุขของผู้ตีความ มีศักยภาพที่จะบัลดาลความสุขแท้ตามความเป็นจริงแก่ผู้ที่กระทำตามระดับความจริงของสิ่งนั้น ความสนใจในความสุขและความทุกข์ของผู้อื่น/สิ่งอื่นสามารถทำได้ใน 4 ลักษณะตามกาละและเทศะที่เหมาะสม คือ 1) พลังสร้างสรรค์หรือการสร้างสรรค (Creativity) การสร้างสรรค์คือการคิดหรือทำสิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน เป็นการเพิ่มความก้าวหน้าแก่มนุษยชาติ

เปิดโอกาสให้มีการประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์โดยทั่วไป แต่ถ้าเกิดโทษก็ต้องการปรับตัว 2) พลังปรับตัวหรือการปรับตัว (Adaptivity) คือ การดัดแปลง การประยุกต์ใช้ให้มีคุณ ปราสจากโทษ หรือดัดแปลงโทษให้เป็นคุณ 3) พลังร่วมมือหรือการร่วมมือ (Collaboration) เป็นการประสานความร่วมมือ หรือการมีส่วนร่วม (participation) ซึ่งมีอยู่หลายระดับ 4) พลังแสวงหา (Requisitivity) เป็นศักยภาพทางปัญญาที่สามารถคิดค้นหาสิ่งที่ขาดหายไปเพิ่มเติมให้กับชีวิตอยู่เสมอ พลังแห่งการแสวงหานี้ นอกจากจะช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งในโลกนี้แล้ว ยังมีศักยภาพในการสามารถเข้าใจถึงโลกหน้าด้วยการหยั่งรู้อีกด้วย การพัฒนาในลักษณะนี้จะควบคู่ไปกับการพัฒนาความสุข ซึ่งเป็นความสุขทั้งของตนเอง ผู้อื่น และส่วนรวม ซึ่งจะเป็นผลดีต่อมนุษย์และสิ่งแวดลอม การพัฒนาแบบนี้เป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน

4) สรุป สัจจะจะเป็นภาวะของความเป็นจริงที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การยึดมั่นถือมั่นอยู่ที่สัจจะเดียวโดยไม่เปลี่ยนแปลงจึงไม่สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เกิดความสมดุลกับภาวะของความเป็นจริง ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางจึงเน้นการเข้าใจชีวิตให้สามารถปรับตัวอยู่กับความจริงที่เกิดขึ้นได้โดยไม่ยึดติดกับความสุขแบบของชีวิต ด้วยการ ใช้หลักการวิจารณ์ญาณเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้และการคิดตัดสินใจเพื่อกระทำการต่าง ๆ อย่างรอบคอบ และมีเป้าหมายคือการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยการมุ่งความสุขแท้ตามความเป็นจริง

5. อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลผ่านวิภาษวิธีเพื่อแลกเปลี่ยนเหตุผลระหว่างสองฝ่ายคือฝ่ายกระบวนทรรศน์ปรัชญานวยุคและฝ่ายกระบวนทรรศน์ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางไว้ ดังนี้

การตีความสัจจะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง อภิปรายผลได้ว่า จากที่ฝ่ายตรงข้ามได้เสนอเหตุผลไว้ว่า การตีความสัจจะเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตต้องมาจากระบบเครือข่ายของนวยุคมาถึงจะต้องตามความเป็นจริง ด้วยเหตุผลสำคัญ คือ เอกภพมีกฎเกณฑ์ตายตัวที่เชื่อมสัมพันธ์กันเป็นระบบเครือข่าย ซึ่งปัญญาของมนุษย์สามารถไต่เรียนรู้ด้วยสมรรถภาพเหตุผล และส่งต่อกันด้วยภาษาที่สามารถแสดงความสัมพันธ์หรือตรรกะของความเข้าใจ ยิ่งค้นพบระบบเครือข่ายได้มากเท่าไรก็ยังสามารถแตกเป็นสาขาวิชาการต่าง ๆ ที่มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเป็นผู้รู้ลึกในแต่ละด้าน ดังนั้นการตีความต่าง ๆ ที่ถูกต้องตามความเป็นจริงนั้นควรจะต้องอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านตามหลักวิชาการ หรืองานวิจัยที่มีการรับรองว่าน่าเชื่อถือ ดังที่ ออกุส กงต์ (August Comte) ได้เสนอไว้ว่า ความรู้มนุษย์ที่ควรบรรลุถึง ได้แก่ ขั้นปฏิฐาน (positive stage) อันวิธีการวิทยาศาสตร์รับรองซึ่งไม่สนใจให้คำตอบเกี่ยวกับมูลเหตุสุดท้าย (ultimate

origins) หรืออำนาจที่เข้าถึงไม่ได้ ตลอดจนจุดมุ่งหมายสุดท้าย (final purposes) แต่เราสามารถบรรลุถึงการบรรยายถึงความสัมพันธ์ที่สังเกตได้ระหว่างปรากฏการณ์ (Peter Halfpenny, 1982)

เหตุผลของฝ่ายตรงข้ามดูเหมือนว่า “การตีความสัจจะเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตต้องมาจากระบบเครือข่ายของนวยุภาพเท่านั้นถึงจะถูกต้องตามความเป็นจริง” เพราะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์มีความน่าเชื่อถือและเป็นสากล แต่ผู้วิจัยกลับมีความคิดเห็นตรงกันข้ามว่า การตีความดังกล่าวยังมีจุดอ่อนที่สามารถโต้แย้งได้ ข้อสรุปดังกล่าวเกิดจากการตีความที่ละเลยในเรื่องคุณค่าของสัจจะในระดับปัจเจกและสิ่งอื่นที่อยู่นอกกรอบเครือข่าย ไม่สอดคล้องกับความจริงของชีวิตที่เคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด ซึ่งเป็นหลักสำคัญของปรัชญาหลังนวยุคสายกลางที่ชี้แนะว่า สัจจะคือสภาวะของความเป็นจริงที่ปรากฏขึ้นผ่านกรอบความคิดหรือการตีความของแต่ละคน ที่ทุกคนบอกว่าเป็นความจริงนั้นเป็นความจริงเฉพาะส่วนของบุคคล ซึ่งรับรู้ได้ตามทักษะความชำนาญของตนเอง สิ่ง que ทุกคนนำมากล่าวจึงเป็นเพียงปรากฏการณ์เฉพาะส่วนของบุคคล ซึ่งไม่ใช่ความจริงสากล เพราะทุกคนไม่สามารถเข้าถึงความจริงสากลได้ แม้ฝ่ายตรงข้ามจะยืนยันว่า วิธีการวิทยาศาสตร์จะแก้ปัญหาทุกอย่างของมนุษย์ได้ เพราะสัจจะที่ค้นพบนั้นตรงกับความเป็นจริงในระบบเครือข่ายนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ การรู้กฎเกณฑ์ของโลกจะทำให้โลกนี้เป็นสวรรค์สำหรับมนุษย์ทุกคน ผู้ที่ยึดถือปรัชญาแบบนี้จะทุ่มเททุกอย่างเพื่อผลักดันการค้นคว้าวิทยาศาสตร์ให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว บางคนที่หัวรุนแรงอาจวางนโยบายทำลายความเชื่อ ความหวัง และความสุขในโลกหน้าทุกรูปแบบ (W.T. Jones, 1969, p. 3) โดยมีเป้าหมายว่าจะทำให้ในวันหนึ่งสามารถสร้างยาที่รักษาโรคได้ทุกชนิด อาจจัดความตายและความชราภาพ วิธีการวิทยาศาสตร์จะช่วยวางระเบียบสังคมให้มนุษย์ได้แบ่งส้นปันส่วนความสุขกันอย่างยุติธรรม แต่ละคนได้แบ่งส่วนการทำงานแต่น้อยที่สุด และใช้เวลาส่วนที่เหลือส่วนใหญ่หาความบันเทิง อย่างไรก็ตาม กังวลและความกังวลใด ๆ ทั้งสิ้น และสามารถสร้างโลกนี้ให้เป็นดังสวรรค์ ซึ่งนำไปสู่ ทฤษฎีในทางวิชาการสาขาต่าง ๆ โดยเน้นคุณภาพชีวิตที่วัดได้ ตรวจสอบได้ และเชื่อมั่นว่า เมื่อมี การพัฒนาคุณภาพชีวิตในระดับที่เหมาะสม มนุษย์ทุกคนก็จะมีมีความสุขได้อย่างเท่าเทียมกัน นำไปสู่ นโยบายในการพัฒนาประเทศและชาติต่าง ๆ ทั่วโลก ความรู้หรือสัจจะที่ตรงกับความเป็นจริงนั้นจะต้องมาจากระบบเครือข่ายที่สามารถพิสูจน์ค้นคว้าทดลองจากกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ได้เท่านั้น ส่วนหลักคำสอนทางเทววิทยาหรือศาสนาเป็นหลักคำสอนที่มกมาย เป็นความรู้ชั้นต่ำสุด แม้กระทั่งหลักคำสอนทางปรัชญาที่เป็นแค่วิทยาศาสตร์เทียม จะมีประโยชน์ก็ต่อเมื่อยอมเป็นสาวรับใช้วิทยาศาสตร์เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่วิทยาศาสตร์สามารถพิสูจน์ได้ในเชิงตรรกะ ดังนั้น วิทยาศาสตร์จึงใช้ตรรกศาสตร์และคณิตศาสตร์เป็นเครื่องมือในการหาความจริง (เมธา ทธิม เทพาธิป, กิริติ บุญเจือ และพระมหาหมขวินทร์ ปุริสุตโตโม, 2558)

แต่หากมองด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตแล้ว มนุษย์ต้องเลือกตัดสินใจและรับผิดชอบชีวิตด้วยตนเอง ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านตามหลักวิชาการเป็นเพียงผู้ชี้แนะไม่ใช่ผู้รับผิดชอบชีวิตของเราเหมือนพ่อแม่ตอนที่เรายังเด็ก สังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วและมีความซับซ้อนมากขึ้นตัวแปรของสังคมจะแต่ละด้านก็ยิ่งเยอะมากขึ้น ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางจึงเสนอให้ตีความสังคมอย่างไม่ยึดมั่นถือมั่น หมายถึง การตีความด้วยจิตใจที่เป็นกลาง ไม่มีอคติ ไม่ยึดมั่นถือมั่น (detachment) ว่าสิ่งที่ตนเชื่อเท่านั้นถูกต้องฝ่ายเดียว คนอื่นที่มีเชื่อต่างไปจากตนถือว่าผิดหมด ซึ่งเมื่อพิจารณาด้วยปัญญาตามกระบวนการตรรกศาสตร์หลังนวยุคย่อมมองเห็นว่า ที่ผ่านมามนุษย์ใช้ปัญญาไปเพื่อสนับสนุนความสุขไม่แท้และยึดมั่นถือมั่นว่าเป็นความสุขแท้จึงได้เกิดทุกข์ในชีวิต (สิริกร อมฤตวาริน 2565) จึงควรเปิดโอกาสให้กับตนเองและผู้อื่นได้ตั้งข้อสงสัยในสิ่งที่ตนเชื่ออยู่ เพื่อจะได้พิสูจน์สังคมที่ตนเชื่ออยู่ว่าสามารถนำมาพัฒนาคุณภาพชีวิตได้จริงหรือไม่ เพียงใด และในขณะเดียวกัน ก็พิจารณาในส่วนดีของทุก ๆ ทาง หากเห็นว่าสามารถนำมาพัฒนาคุณภาพชีวิตได้จริง ก็ควรน้อมรับนำมาเป็นข้อปฏิบัติเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเราให้สูงขึ้นต่อไป (กิริติ บุญเจือ, 2545ก, หน้า 199) การตีความสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตจึงไม่มีสูตรสำเร็จรูปที่จะทำให้มนุษย์ทุกคนมีความสุขแท้เหมือนที่ปรัชญานวยุคกล่าวไว้ได้ แต่ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางก็ไม่ได้ต่อต้านหรือปฏิเสธระบบเครือข่าย แต่ชี้แนะว่าตอนนี้กระบวนการวิทยาศาสตร์ยังไม่สามารถเข้าใจระบบเครือข่ายทั้งหมดได้ ดังนั้นจึงอย่าพึ่งยืนยันว่ากระบวนการวิทยาศาสตร์เพียงอย่างเดียวจะตอบโจทย์ทุกอย่างของชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการตีความสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เพราะหลังจากไอน์สไตน์ค้นพบทฤษฎีสัมพัทธภาพทำให้ชาวโลกรู้ชัดว่า กฎทางวิทยาศาสตร์ที่อ้างความเป็นสากลนั้นไม่ได้มีความตายตัวแน่นอนเหมือนอย่างที่เราเคยนิยามกล่าวอ้าง ความจริงทางวิทยาศาสตร์เป็นเพียงข้อมูลหรือข้อเท็จจริง (fact) ที่ยอมรับว่าจริงในปัจจุบันเท่านั้น แต่ในกาลอนาคตไม่แน่นอน มีการค้นพบสิ่งใหม่มาหักล้างสิ่งเก่าอยู่เสมอ ดังนั้น ความเป็นจริง (reality) เป็นสิ่งที่แต่ละคนเข้าถึงได้เพียงส่วนหนึ่งตามขอบฟ้าของตนเอง แต่ละคนจึงอาจขยายขอบฟ้าของตนได้ด้วยการเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันความรู้แก่กันและกัน ยิ่งให้ก็ยิ่งขยายขอบฟ้าของตนให้กว้างขวางขึ้นเรื่อย ๆ (Dilthey, 1976) เมื่อพลังสร้างสรรค์ในมนุษย์สามารถคิดค้นคำตอบใหม่ๆ ที่ดูสมเหตุสมผลกว่าคำตอบเดิม กฎทางวิทยาศาสตร์ก็สามารถเปลี่ยนไปได้เสมอ ดังนั้น ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางจึงเน้นเสริมสร้างวิจารณญาณให้กับผู้ตีความเพื่อเป็นเครื่องมือสร้างในการสร้างความรู้และการคิดตัดสินใจเพื่อกระทำการต่าง ๆ อย่างรอบคอบ ซึ่งประกอบด้วยหลักการ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การใช้หลักการวิจารณ์ญาณ หมายถึง กระบวนการใช้ความคิด 3 ขั้น ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ เพื่อแยกประเด็นต่างๆ ในประเด็นที่ต้องการ 2) การวิจักษ์ ประเมินค่าประเด็น ต่าง ๆ ที่ได้วิเคราะห์ว่า มีคุณค่าดีเพียงพอสำหรับการนำไปใช้ เลือกเก็บเอาเฉพาะส่วนดีมาสังเคราะห์ 3) การวิธาน นำส่วนดีที่สังเคราะห์ได้ไปประยุกต์ใช้สำหรับการแก้ไขปัญหา และ ขั้นตอนที่ 2

การใช้หลัก 3 กล้า ตามแนวคิดของลัทธิอัตถิภาวะนิยม (Existentialism) ประกอบด้วย 1) กล้าเผชิญปัญหา 2) กล้าประเมินวิธีปฏิบัติ 3) กล้าลงมือกระทำการด้วยความรับผิดชอบ โดยยึดถือคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ทั้ง 2 ขั้นตอนเป็นการใช้หลักการวิจารณ์ตามแนวคิดกระบวนการทรรศน์หลังนวยุคนิยม ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในทุกสถานการณ์ (รวิช ตาแก้ว, 2018) จึงสรุปได้ว่า สัจจะเป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นตามกรอบความคิดของแต่ละคน ที่ทุกคนบอกว่าเป็นความจริงนั้นเป็นความจริงเฉพาะส่วนของบุคคล ซึ่งรับรู้ได้ตามทักษะความชำนาญของตนเอง สิ่งที่ทุกคนนำมากล่าวจึงเป็นเพียงปรากฏการณ์เฉพาะส่วนของบุคคล ซึ่งไม่ใช่ความจริงสากล เพราะทุกคนไม่สามารถเข้าถึงความจริงสากลได้ ดังนั้น จึงควรร่วมมือกัน เพื่อสรุปความคิดเห็นที่ทุกคนได้รับรู้ไว้เป็นข้อมูลและแสดงความคิดเห็นให้ปรากฏแก่คนอื่นที่ไม่รู้ได้รู้โดยทั่วกัน ทั้งนี้เพื่อสร้างความก้าวหน้าในการเรียนรู้และสร้างสรรค์ความรู้ในโลกต่อไป (รวิช ตาแก้ว, 2019) แม้สัจจะที่แต่ละบุคคลค้นพบจะขัดแย้งกับระบบเครือข่าย หากได้เสริมสร้างวิจารณ์ให้กับผู้ตีความ รวมทั้งให้ใช้พลังสร้างสรรค์พลังปรับตัว พลังร่วมมือ และพลังแสวงหา เพื่อสามารถเข้าถึงความสุขแท้ของชีวิตในแต่ละช่วง ย่อมสามารถยอมรับได้ว่าเป็นสัจจะที่สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ อย่างไรก็ตาม การตีความสัจจะตามแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมีข้อเสียคือ ไม่มีสูตรสำเร็จรูปตายตัวที่ทุกคนจะลอกเลียนแบบเอาไปใช้ให้เหมือนได้ เพราะสัจจะเป็นภาวะของความเป็นจริงที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา แต่สามารถเข้าใจได้จากการรู้จักตัวเอง และแลกเปลี่ยนสัจจะกับผู้อื่นอย่างไม่มียึดมั่นถือมั่น การตีความสัจจะจึงมีการพัฒนาไปได้เรื่อย ๆ เปรียบได้กับการออกแบบชีวิตของตนเองให้สมดุลกับความเปลี่ยนแปลงในแต่ละช่วง จึงลอกเลียนกันไม่ได้ แต่สามารถแนะนำให้ไปประยุกต์ใช้ในแบบของแต่ละคนได้

ผู้วิจัยได้พบว่าผลการวิจัย เป็นองค์ความรู้ใหม่ด้านปรัชญาและจริยศาสตร์เกี่ยวกับการตีความสัจจะตามแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลางซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับวิถีชีวิตของผู้คนในสังคมไทยยุคปัจจุบันได้อย่างน่าสนใจ โดยมุ่งเน้นความสุขแท้จากความเป็นจริงจากการเสริมสร้างวิจารณ์ให้กับผู้ตีความรวมทั้งให้ใช้พลังสร้างสรรค์ พลังปรับตัว พลังร่วมมือ และพลังแสวงหา เพื่อสามารถเข้าถึงความสุขแท้ของชีวิตในแต่ละช่วงวัย ซึ่งเหมาะสมกับทุกช่วงวัยและทุกยุคสมัยที่ต้องการเรียนรู้ชีวิตให้เกิดความเข้าใจสัจจะหลายด้านทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม การพัฒนาในลักษณะนี้จะควบคู่ไปกับการพัฒนาความสุข ซึ่งเป็นความสุขทั้งของตนเอง ผู้อื่น และส่วนรวม ซึ่งจะเป็นผลดีต่อมนุษย์และสิ่งแวดล้อม การพัฒนาแบบนี้เป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน (สุดารัตน์ น้อยแรม, 2014) ซึ่งการมองตามทรรศนะปรัชญาหลังนวยุคสายกลางนี้ทำให้มุมมองในการพัฒนาคุณภาพชีวิตมีความครบถ้วนสมบูรณ์ตามความต้องการของมนุษยชาติ

6. ข้อสรุปและข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาพบว่า การตีความสัจจะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง เป็นองค์ความรู้ใหม่ด้านปรัชญาและจริยศาสตร์เกี่ยวกับการตีความสัจจะตามแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลางซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับวิถีชีวิตของผู้คนในสังคมไทยยุคปัจจุบันได้อย่างน่าสนใจ เพราะมนุษย์ทุกคนมีการตีความสัจจะของตนเองไม่แบบใดก็แบบหนึ่งทุกคน การตีความสัจจะที่ไม่เหมาะสมก่อให้เกิดความยุ่งยากในชีวิต นับตั้งแต่ตัดสินใจจนถึงการปฏิบัติ การตีความสัจจะที่เหมาะสมจะทำให้มีความอบอุ่นใจในการดำรงชีพ มีความพอใจกับสภาพปัจจุบันของชีวิต และกล้าตัดสินใจทุกอย่างด้วยความเชื่อมั่นในตัวเอง การตีความสัจจะที่เหมาะสมนั้น จะต้องเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของชีวิต เพราะโลกภายนอกมีการพัฒนาไปเรื่อย ๆ และเมื่อเชื่อในสัจจะของตนแล้วก็ควรเคารพในสัจจะของผู้อื่นเช่นกัน โดยเชื่อในจุดที่เหมือนกันซึ่งเป็นการแสวงหาจุดร่วม สงวนจุดต่าง เพราะถือว่าจุดต่างเป็นพรสวรรค์ของแต่ละบุคคล โดยมุ่งเน้นความสุขแท้ตามความเป็นจริงจากการเสริมสร้างวิจารณญาณให้กับผู้ตีความ รวมทั้งให้ใช้พลังสร้างสรรค์พลังปรับตัว พลังร่วมมือ และพลังแสวงหา เพื่อสามารถเข้าถึงความสุขแท้ของชีวิตในแต่ละช่วงวัย ซึ่งเหมาะสมกับทุกช่วงวัยและทุกยุคสมัยที่ต้องการเรียนรู้ชีวิตให้เกิดความเข้าใจสัจจะหลายด้านทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม ซึ่งการมองตามทฤษฎีปรัชญาหลังนวยุคสายกลางนี้ทำให้มุมมองในการพัฒนาคุณภาพชีวิตมีความครบถ้วนสมบูรณ์ตามความต้องการของมนุษยชาติ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป ผลจากการศึกษาทำให้พบว่าเรื่องการตีความสัจจะเป็นเรื่องพื้นฐานที่สำคัญต่อการเข้าใจตนเอง ผู้อื่น และสังคมจึง ควรจัดทำแบบแผนการตีความสัจจะตามหลักปรัชญากระบวนทรรศน์ 5 เพื่อใช้เป็นกุญแจสำคัญในการสอนนักเรียน นักศึกษา ให้เข้าใจรูปแบบการตีความสัจจะของชีวิตในแต่ละรูปแบบเพื่อให้เกิดความเข้าใจตนเอง ผู้อื่น และสังคมต่อไป

บรรณานุกรม

กิริติ บุญเจือ. (2545ก). **ชุดปรัชญาและศาสนาเซนต์จอห์น เล่มต้น เริ่มรู้จักปรัชญา**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.

เมธา หริมเทพาธิป, กิริติ บุญเจือ และพระมหามฆินทร์ ปุริสุตโตโม. (2558). **เกณฑ์ตัดสินความจริงตามหลัก**

กาลามสูตร : การศึกษาเชิงวิเคราะห์ วิจัย และวิธาน. วารสารวิชาการร่มยสาร. 13(3): 69-78.

รวีช ตาแก้ว. (2561). Moderate post-modern principle. สืบค้นเมื่อ 22 ธันวาคม 2564 จาก <https://philosophy-suansunandha.com/2018/05/23/postmodern-principle>

- _____. (2562). goodness-beautiful-life. สืบค้นเมื่อ 22 ธันวาคม 2564 จาก <https://philosophy-suansunandha.com/2019/06/18/goodness-beautiful-life>
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2550). โลกทัศน์. สืบค้นเมื่อ 22 ธันวาคม 2564 จาก <http://legacy.orst.go.th/?knowledges=โลกทัศน์-๑๐-กรกฎาคม-๒๕๕๐>
- สุดารัตน์ น้อยแรม. (2557). Authentic happiness. สืบค้นเมื่อ 22 ธันวาคม 2564 จาก <https://philosophy-suansunandha.com/2014/07/08/ความสุขแท้>
- สิริกร อมฤตวารี. (2565). **Sufficient Life**. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ปีเปส
- Dilthey, W. (1976). **Selected Writing**. Cambridge: Cambridge University Press.
- Jones, W.T. (1969). **A History of Western Philosophy**. New York : Harcourt Brace.
- Peter Halfpenny. (1982). **Positivism and sociology : explaining social life**. London: George Allen & Unwin.

ศึกษาแนวคิดปฏิจจสมุปบาทในพุทธปรัชญาเถรวาท
Studying the concept of the Paticca-samuppada
in Theravāda Buddhist philosophy

พิบูล ชัชวานิชย์

Piboon Chatchawanit

เมธา หริมเทพาธิป

Metha Harimtepathip

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาปรัชญาและจริยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Master of Arts Program in Philosophy and Ethics Suan Sunandha Rajabhat University

Email : metha.ha@ssru.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) : 24 เมษายน 2567

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 พฤศจิกายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 พฤศจิกายน 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดปฏิจจสมุปบาทในพุทธปรัชญาเถรวาท วิธีการศึกษาเป็นแบบเชิงคุณภาพ โดยศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า ปฏิจจสมุปบาทเป็นธรรมที่พระพุทธเจ้าตรัสสอนให้เข้าใจความเป็นจริงของโลกและชีวิตเพื่อเป็นพื้นฐานต่อการดำเนินสู่ความดับทุกข์ เข้าใจกฎไตรลักษณ์ที่อยู่ในวงจรปฏิจจสมุปบาท การจะดำเนินไปสู่การดับทุกข์อย่างสิ้นเชิงได้นั้นจำเป็นต้องดำเนินตามสายกลาง ทางสายกลางแห่งปฏิจจสมุปบาทก็คือ ทางแห่งการดับทุกข์โดยสิ้นเชิง เป็นทางแห่งความไม่ยึดมั่นถือมั่นในทวิลักษณ์อันสุดโต่ง หลุดพ้นจากความยึดมั่นถือมั่นใน 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) ความหลุดพ้นจากความยึดมั่นถือมั่นในทวิลักษณ์อันสุดโต่ง ได้แก่ การหลุดพ้นจากมิจฉาทิฏฐิ 2) ประการคือ สัสสตทิฏฐิและอุจเฉททิฏฐิ 2) ความหลุดพ้นจากความยึดมั่นถือมั่นในสถานที่และเวลา ได้แก่ การหลุดพ้นจากความยึดมั่นถือมั่น (อุปาทาน) ในภพ (31 ภพภูมิ) และความยึดมั่นถือมั่นในสังขารที่ปรุงแต่งอดีต อนาคต และปัจจุบัน ประการหนึ่ง และ 3) ความหลุดพ้นจากความยึดมั่นถือมั่นในขันธ 5 ได้แก่ การหลุดพ้นจากความยึดมั่นถือมั่นในรูป เวทนา สัญญา สังขาร และวิญญาณ

คำสำคัญ: ปฏิจจสมุปบาท, พุทธปรัชญา, พุทธปรัชญาเถรวาท

Abstract

The objective of this research is to study the concept of the Four Noble Truths in Buddhist philosophy. The study employs a qualitative approach by investigating and gathering

data from relevant documents and research works. The research findings indicate that the Four Noble Truths are the teachings of truth given by the Buddha to understand the reality of the world and life as a foundation for moving towards the cessation of suffering. Understanding the principles of the Noble Eightfold Path is crucial for progressing towards the complete cessation of suffering. The middle way of the Noble Eightfold Path is the path of ultimate cessation, the path of non-attachment, transcending attachment to the three characteristics, namely : 1) Liberation from attachment to the ultimate truth includes liberation from the attachment to views (micchādiṭṭhi) comprising two aspects: skepticism (sakkāyadiṭṭhi) and attachment to rules and rituals (vicikicchā). 2) Liberation from attachment to space and time includes liberation from attachment (upādāna) in the 31 realms of existence (31 planes of existence) and attachment to cyclic existence in past, future, and present circumstances, one aspect. 3) Liberation from attachment to the five aggregates includes liberation from attachment to form, sensation, perception, mental formations, and consciousness.

Keywords: Paticca-samuppada, Buddhist philosophy, Theravāda Buddhist philosophy

1. บทนำ

ปฏิจจสมุปบาท ในมุมมองพุทธปรัชญา (Buddhist Philosophy) ถือได้ว่าเป็นหลักธรรมในเชิงอภิปรัชญา (Metaphysics) ที่ชี้ให้เห็นกระบวนการเกิดและดับของทุกข์ที่เป็นไปตามธรรมชาติ หรือความเป็นจริง (reality) ดังที่ จํานงค์ ทองประเสริฐ (2556) ได้กล่าวถึงการพิจารณาปฏิจจสมุปบาททั้งในส่วนอนุโลมและปฏิโลม

ในการพิจารณาปฏิจจสมุปบาทโดยอนุโลม หมายถึง การพิจารณาตามลำดับ มีดังนี้

เพราะมีอวิชชาเป็นปัจจัย	จึงมีสังขาร
เพราะมีสังขารเป็นปัจจัย	จึงมีวิญญูณ
เพราะมีวิญญูณเป็นปัจจัย	จึงมีนามรูป
เพราะมีนามรูปเป็นปัจจัย	จึงมีสฬายตนะ
เพราะมีสฬายตนะเป็นปัจจัย	จึงมีผัสสะ
เพราะมีผัสสะเป็นปัจจัย	จึงมีเวทนา
เพราะมีเวทนาเป็นปัจจัย	จึงมีตัณหา
เพราะมีตัณหาเป็นปัจจัย	จึงมีอุปทาน
เพราะมีอุปทานเป็นปัจจัย	จึงมีภพ
เพราะมีภพเป็นปัจจัย	จึงมีชาติ

เพราะมีชาติเป็นปัจจัย ขรา มรณะ โสกะ ปริเทวะ ทุกขะ โทมนัส อุปายาสทั้งหลาย

จึงเกิดขึ้นครบถ้วน ความเกิดขึ้นพร้อมแห่งกองทุกข์ทั้งปวงนี้ ย่อมมีด้วยอาการอย่างนี้

ในส่วนการพิจารณาปัจจุสมุปบาทโดยปฏิโลม หมายถึง การพิจารณาย้อนลำดับ มีดังนี้

เพราะมีการดับ (โดยไม่เหลือ) แห่งอวิชชา จึงมีความดับแห่งสังขาร

เพราะมีการดับแห่งสังขาร จึงมีความดับแห่งวิญญาน

เพราะมีการดับแห่งวิญญาน จึงมีการดับแห่งนามรูป

เพราะมีการดับแห่งนามรูป จึงมีการดับแห่งสฬายตนะ

เพราะมีการดับแห่งสฬายตนะ จึงมีการดับแห่งผัสสะ

เพราะมีการดับแห่งผัสสะ จึงมีการดับแห่งเวทนา

เพราะมีการดับแห่งเวทนา จึงมีการดับแห่งตัณหา

เพราะมีการดับแห่งตัณหา จึงมีการดับแห่งอุปาทาน

เพราะมีการดับแห่งอุปาทาน จึงมีการดับแห่งชาติ

เพราะเหตุการณดับแห่งชาติ นั้นแล ชรา มรณะ โสกะ ปริเทวะ ทุกขะ โทมนัส และอุปายาสทั้งหลายจึงดับ การดับทุกข์ทั้งปวง ย่อมมีได้ด้วยอาการอย่างนี้แล

การเข้าถึงปัจจุสมุปบาทดังกล่าวนี้ เป็นวิสัยของพระพุทธเจ้าเท่านั้น หมายความว่า บุคคลทั่วไปหรือแม้กระทั่งอัครสาวกที่มีความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ แม้จะมีความเป็นเลิศทางปัญญาเท่าใดก็ไม่สามารถหยั่งปัจจุสมุปบาทได้ลึกเท่าพระพุทธเจ้า นั่นก็เพราะ

ปัจจุสมุปบาทนี้เป็นเรื่องที่ลึกซึ้งและยากที่สุด ครั้งหนึ่งพระอานนท์ได้เคยกราบทูลพระพุทธเจ้าว่า “ช่างน่าอัศจรรย์จริง ช่างน่าประหลาดจริง ปฏิจุสมุปบาทที่พระพุทธองค์เคยตรัสว่าเป็นสิ่งที่ละเอียด ลึกซึ้ง หยั่งยากนั้น เมื่อมาปรากฏต่อหน้าข้าพเจ้ากลับกลายเป็นของง่ายดายเหลือเกิน” พระพุทธเจ้าได้ตรัสเตือนพระอานนท์ว่า

“ดูก่อนอานนท์ อย่ากล่าวอย่างนั้น ปฏิจุสมุปบาทนี้เป็นสิ่งที่ละเอียด ลึกซึ้ง หยั่งยาก ดูก่อนอานนท์ เพราะไม่รู้ ไม่รู้ตามลำดับ เพราะไม่แทงตลอดซึ่งธรรมคือปัจจุสมุปบาทนี้ (จิตของ) หมู่สัตว์นี้ จึงเป็นเหมือนกลุ่มด้ายยุ่ง ๆ ยุ่งเหยิงเหมือนความยุ่งของกลุ่มด้ายที่หนาแน่นไปด้วยปม พันกันยุ่งเหมือนเชิงหม้อมูญชะ และหม้อปัพพะชะ อย่างนี้ ย่อมไม่ล่วงพ้นสังสาร ทุคติ วินิบาตไปได้” (ส.น. 16/110-111/224-225)

การที่พระพุทธเจ้าทรงยกตัวอย่างหม้อมูญชะ (หม้อมุงกระต่าย) กับหม้อปัพพะชะ (หม้อปล้อง) เพราะต้องการชี้ให้เห็นว่าจิตใจของมนุษย์นั้นมีความซับซ้อนยุ่งเหยิง คือ ไม่ตรงต่อธรรม แม้ว่าพระอานนท์จะเข้าใจปัจจุสมุปบาทธรรมได้อย่างรวดเร็วและดูง่ายดาย แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าคนทั่วไปจะมีสติปัญญาเข้าใจในปัจจุสมุปบาทได้ดังพระอานนท์ เพราะหมู่สัตว์ติดข้องอยู่ในกามคุณ โดนกิเลสตัณหาครอบงำเหมือนด้ายยุ่ง คือ ยากจะเป็นต้นสายปลายเหตุของการเกิดขึ้นแห่งทุกข์ และการดับไปแห่งทุกข์ นั่นเอง และแม้ว่าพระอานนท์เองจะเข้าใจปัจจุสมุปบาทธรรมได้มากสักเพียงใด แต่ก็ไม่ลึกเท่าพระพุทธเจ้า เพราะพระพุทธเจ้าทรงบำเพ็ญบารมีธรรมมามากตั้งแต่สมัยเป็นพระโพธิสัตว์ จึงทรงหยั่งปัจจุสมุปบาทได้ลึกที่สุด

ด้วยเหตุนี้ หลังจากทีพระพุทธร่องค์ทรงตรัสรู้ใหม่ ๆ จึงได้พิจารณาถึงความยากยิ่งแห่งธรรมทีพระ่องค์ตรัสรู้ เพราะเป็นของละเอียด ลึกซึ้ง หยั่งยาก นั้นเอง แต่สุดท้ายแล้ว ด้วยกรุณาธิคุณของพระพุทธร่องค์จึงทรงตัดสินใจโปรดสรรพสัตว์ทั้งหลายให้พ้นทุกข์ด้วยทางทีพระ่องค์ทรงค้นพบ เรียกทางนี้ว่า ทางสายกลาง หรือ อัฐังคิกรมรรค หรือ มรรคมืองค์ 8 ประการ นั้นเอง

แม้ว่าปฏิจสมุปบาทจะเป็นสิ่งที่ละเอียด ลึกซึ้ง หยั่งยาก ก็มีใ่ว่าไม่สามารถศึกษาเรียนรู้ได้ ขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติตนตามหลักธรรมจนเกิดปัญญาญาณ ส่วนในด้านการศึกษา คำสอนเรื่องปฏิจสมุปบาทสามารถศึกษาในเชิงปรัชญาได้ ซึ่งอยู่ในส่วนของอภิปรัชญา ซึ่งศึกษาถึงสิ่งที่เกิดขึ้นและดับไปของเหตุปัจจัยในลักษณะทีไม่ใช่ปฐมเหตุ (The First Cause) โดยได้ถูกอธิบายไว้ในอิทัปปัจจยตา หรือปฏิจสมุปบาท การศึกษาทีเกิดขึ้นจะช่วยสร้างความเข้าใจทีถูกต้อง ช่วยให้ผู้คลาย ปล่อยวางจากอารมณ์ทีเป็นทุกข์ได้ง่ายขึ้น ส่งเสริมทางสายกลางทีอยู่ระหว่างมิจฉาทิฏฐิสุดโต่ง ได้แก่ สัสสตทิฏฐิ (ความเห็นว่าอัตตานี้เที่ยงแท้ ตายแล้วเกิด) และ อจณาทิฏฐิ (ความเห็นว่า ตายแล้วสูญ เชื่อว่าขาดสูญ ไม่มีผลแห่งความดีความชั่ว)

อย่างไรก็ตาม การศึกษาทางพุทธปรัชญาทีผ่านมายังไม่มีนักวิชาการท่านใดอธิบายอย่างชัดเจนว่าทางสายกลางแห่งปฏิจสมุปบาทนั้นคืออะไร มีแต่ส่วนทีอธิบายว่ากระบวนการแห่งปฏิจสมุปบาทเป็นอย่างไรทั้งสายเกิดและสายดับ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเชิงวิเคราะห์ทางสายกลางแห่งปฏิจสมุปบาทในพุทธปรัชญาเถรวาท เพื่อแก้ข้อสงสัยนี้ และนำมาอธิบายเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในทางพุทธปรัชญาเถรวาท อันเกิดจากการวิเคราะห์วิจัยหลักพุทธธรรมทีมีมาแล้วกว่า 2,500 ปี เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเข้าใจทางสายกลางขึ้นลึกตามทัศนะของพุทธทาสภิกขุ และเพื่อเสนอแนะให้เกิดประโยชน์ ต่อการนำไปดำเนินชีวิตต่อผู้สนใจศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแนวคิดปฏิจสมุปบาทในพุทธปรัชญาเถรวาท

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการศึกษาและวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารและงานวิจัยทีเกี่ยวข้อง (Documentary Research) จากนั้นจึงเขียนบรรยายเชิงพรรณนาเพื่อสรุปและอธิบายผลการวิจัย โดยสรุปวิธีดำเนินการวิจัยเป็นข้อ ๆ ตามลำดับดังนี้



ภาพที่ 1 วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขั้นรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ได้แก่ หนังสือ บทความวิจัย รายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง โดยมีการรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้แก่ คัมภีร์พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธศักราช 2500 พุทธศักราช 2535 และ คัมภีร์พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธศักราช 2539 และ

1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยจากหนังสือสำคัญทางพุทธศาสนาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสมมุติฐานเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิจัย

2. ขั้นเรียบเรียงข้อมูล ได้แก่ การนำข้อมูลที่ได้จากเอกสาร บทความวิจัย โดยแบ่งออกเป็นด้าน ๆ เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปวิเคราะห์

3. ขั้นวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การนำข้อมูลที่ได้เรียบเรียงมาแล้ว มาวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ทางด้านต่าง ๆ เพื่อตอบโจทย์งานวิจัย

4. ขั้นสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ได้แก่ การสรุปผลการวิเคราะห์ และอภิปรายผลในส่วนต่าง ๆ โดยเชื่อมโยงกับเอกสารและบทความวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

4. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดปัจจัยสมมุติฐานในพุทธปรัชญาเถรวาท พบว่า ปัจจัยสมมุติฐาน มาจากคำว่า “ปัจจัย” กับคำว่า “สมมุติฐาน” มาสมาสกัน หากแยกศัพท์โดยละเอียด จะมีถึง 3 คำ คือ ปัจจัย + ส + อุปาท ซึ่งอธิบายศัพท์แต่ละคำได้ดังนี้

ปฏิเสธ แปลว่า อาศัย

สํ แปลว่า พร้อม

อุปาท แปลว่า ความเกิดขึ้น

มานำ 3 คำ มาประกอบกันเป็นคำว่า “ปฏิเสธสมุปาท” แปลความหมายในเบื้องต้นว่า หมายถึง การเกิดขึ้นพร้อมแห่งธรรมทั้งหลายโดยอาศัยกันเกิดขึ้นและอาศัยกันดับไป

องค์ประกอบแห่งปฏิเสธสมุปาทในพุทธปรัชญาเถรวาท ได้แก่ 1) อวิชชา (ความไม่รู้ในอริยสัจ) 2) สังขาร (ความปรุงแต่ง) 3) วิญญาณ (ความรู้แจ้งอารมณ์ต่าง ๆ) 4) นามรูป (จิตใจและร่างกาย) 5) สฬายตนะ (อายตนะภายในที่เชื่อมต่อกับอายตนะภายนอก) 6) ผัสสะ (การกระทบระหว่างวิญญาณกับอารมณ์ภายนอก) 7) เวทนา (ความเสพอารมณ์ คือ ความรู้สึกเป็นสุขเป็นทุกข์ หรือรู้สึกเฉย ๆ) 8) ตัณหา (ความทะยานอยาก) 9) อุปาทาน (ความยึดมั่นถือมั่น) 10) ภพ (ภาวะแห่งชีวิต ได้แก่ กามภพ รูปภพ อรูปภพ) 11) ชาติ (ความเกิด) 12) ชรา และมรณะ (ชรา คือ ความแก่ ความเสื่อม ส่วน มรณะ (ความจืด ความเคลื่อนไป ความทำลายไป ความหายไป ความตาย) โสกะ (ความเสียใจ) ปริเทวะ (การคร่ำครวญ พิโรธำพัน) ทุกข์ (ความทุกข์กาย, ความไม่สบายกาย) โทมนัส (ความทุกข์ใจ, ความไม่สบายใจ) และอุปายาส (ความคับแค้นใจ)

เพราะมีอวิชชาเป็นปัจจัย	จึงมีสังขาร
เพราะมีสังขารเป็นปัจจัย	จึงมีวิญญาณ
เพราะมีวิญญาณเป็นปัจจัย	จึงมีนามรูป
เพราะมีนามรูปเป็นปัจจัย	จึงมีสฬายตนะ
เพราะมีสฬายตนะเป็นปัจจัย	จึงมีผัสสะ
เพราะมีผัสสะเป็นปัจจัย	จึงมีเวทนา
เพราะมีเวทนาเป็นปัจจัย	จึงมีตัณหา
เพราะมีปัญหเป็นปัจจัย	จึงมีอุปาทาน
เพราะมีอุปาทานเป็นปัจจัย	จึงมีภพ
เพราะมีภพเป็นปัจจัย	จึงมีชาติ

ความสัมพันธ์ของปฏิเสธสมุปาทแบ่งเป็น 2 สาย คือ สายเกิด (ความเกิดขึ้นแห่งกองทุกข์) เรียกว่า สมุทยวาร และสายดับ (ความดับแห่งกองทุกข์ทั้งมวล) เรียกว่า นิโรธวารมีพระบาลีพุทธภาษิตโดยย่อ ดังนี้

1) สายเกิด

เมื่อสิ่งนี้มี สิ่งนี้จึงมี เพราะสิ่งนี้เกิดขึ้น สิ่งนี้จึงเกิดขึ้น (สํ.นิ. (ไทย) 16/1/1-3, ม.ม. (ไทย) 12/402-406/434-441)

เพราะชาติเป็นปัจจัย ชรามรณะจึงมี ความโศก ความคร่ำครวญ ทุกข์ โทมนัส ความคับแค้นใจจึงเกิดขึ้น พร้อมกองทุกข์ทั้งมวลจึงเกิดขึ้นประการฉะนี้

2) สายดับ

ในส่วนการพิจารณาปฏิจสุมุปาบาทโดยปฏิโลม หมายถึง การพิจารณาย้อนลำดับ มีดังนี้

เพราะมีการดับ (โดยไม่เหลือ) แห่งอวิชชา จึงมีความดับแห่งสังขาร

เพราะมีการดับแห่งสังขาร

จึงมีความดับแห่งวิญญาน

เพราะมีการดับแห่งวิญญาน

จึงมีการดับแห่งนามรูป

เพราะมีการดับแห่งนามรูป

จึงมีการดับแห่งสฬายตนะ

เพราะมีการดับแห่งสฬายตนะ

จึงมีการดับแห่งผัสสะ

เพราะมีการดับแห่งผัสสะ

จึงมีการดับแห่งเวทนา

เพราะมีการดับแห่งเวทนา

จึงมีการดับแห่งตัณหา

เพราะมีการดับแห่งตัณหา

จึงมีการดับแห่งอุปาทาน

เพราะมีการดับแห่งอุปาทาน

จึงมีการดับแห่งชาติ

เพราะเหตุการดับแห่งชาติ นั้นแล ขรา มรณะ โสกะ ปริเทวะ ทุกขะ โทมนัส และ

อุปายาสทั้งหลายจึงดับ การดับทุกข์ทั้งปวง ย่อมมีได้ด้วยอาการอย่างนี้แล

ปฏิจสุมุปาบาทเป็นธรรมที่พระพุทธเจ้าตรัสสอนให้เข้าใจความเป็นจริงของโลกและชีวิตเพื่อเป็นพื้นฐานต่อการดำเนินสู่ความดับทุกข์ เข้าใจกฎไตรลักษณ์ที่อยู่ในวงจรปฏิจสุมุปาบาท การจะดำเนินไปสู่การดับทุกข์อย่างสิ้นเชิง การจะพ้นจากทุกข์โดยสิ้นเชิงได้นั้นจำเป็นต้องดำเนินตามสายกลาง ทางสายกลางแห่งปฏิจสุมุปาบาทก็คือ ทางแห่งการดับทุกข์โดยสิ้นเชิง เป็นทางแห่งความไม่ยึดมั่นถือมั่นในทิฐิอันสุดโต่ง หลุดพ้นจากความยึดมั่นถือมั่นใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1) ความหลุดพ้นจากความยึดมั่นถือมั่นในทิฐิอันสุดโต่ง ได้แก่ การหลุดพ้นจากมิจฉาทิฐิ 2 ประการ คือ สัสสตทิฐิและอุจเฉททิฐิ

2) ความหลุดพ้นจากความยึดมั่นถือมั่นในสถานที่และเวลา ได้แก่ การหลุดพ้นจากความยึดมั่นถือมั่น (อุปาทาน) ในภพ (31 ภพภูมิ) และความยึดมั่นถือมั่นในสังขารที่ปรุงแต่งอดีต อนาคต และปัจจุบัน ประการหนึ่ง

3) ความหลุดพ้นจากความยึดมั่นถือมั่นในขันธ 5 ได้แก่ การหลุดพ้นจากความยึดมั่นถือมั่นในรูป เวทนา สัญญา สังขาร และวิญญาน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ทางสายกลางแห่งปฏิจสุมุปาบาท คือ องค์ความรู้ใหม่ที่ผู้วิจัยได้สรุปขึ้นเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อวงการทางพุทธศาสนาหรือพุทธปรัชญา โดยสรุปแล้ว ทางสายกลางแห่งปฏิจสุมุปาบาทก็คือ ทางแห่งการดับทุกข์โดยสิ้นเชิง เป็นทางแห่งความไม่ยึดมั่นถือมั่นในทิฐิอันสุดโต่ง หลุดพ้นจากความยึดมั่นถือมั่นในสถานที่และเวลา และหลุดพ้นจากความยึดมั่นถือมั่นในขันธ 5 ในที่สุด

5. อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ว่า ปฏิจจนสมุปบาทเป็นธรรมที่พระพุทธเจ้าตรัสสอนให้เข้าใจความเป็นจริงของโลกและชีวิตเพื่อเป็นพื้นฐานต่อการดำเนินสู่ความดับทุกข์ เข้าใจกฎไตรลักษณ์ที่อยู่ในวงจรปฏิจจนสมุปบาท การจะดำเนินไปสู่การดับทุกข์อย่างสิ้นเชิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ปฏิจจนสมุปบาทคือ กระบวนการเกิดขึ้นและดับไปของทุกข์ในชั้น 5 เป็นลักษณะของการอาศัยเกิดขึ้น และอาศัยกันดับไป ตามคำศัพท์ที่มาสมาสกันระหว่างคำว่า ปฏิจจ (อิงอาศัยกัน) ส (พร้อมๆ กัน) และ อุปบาท (การเกิดขึ้น) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **พระครูวินัยธรสุวิจักขณ์ มหาปณฺโญ (อริยวงศ์ชัย)** (2565) กล่าวถึง ชั้น 5 ในฐานะปฏิจจนสมุปบาทว่า เป็นสิ่งที่อาศัยกันเกิดขึ้น และอาศัยกันดับไปเพียงชั่วกระพริบตาเท่านั้น ทั้งส่วนกระบวนการ 11 อาการแห่งปฏิจจนสมุปบาทที่เกิดขึ้นและดับไป เป็นการเกิดขึ้นและดับไปแห่งกองทุกข์ทั้งปวง และสอดคล้องกับแนวคิดของ **พระพรสุ ฐิตธมฺโม** (2558) ได้ขยายแนวคิดดังกล่าวนี้ว่า กระบวนการเกิด การดำเนินไป และการดับไปของชีวิต รวมถึงการเกิดการดับแห่งทุกข์ด้วย ในกระบวนการเหล่านี้สิ่งทั้งหลายจะเกิดขึ้น เป็นอยู่ และดับลงไป ในลักษณะแห่งความสัมพันธ์กัน อุปมาเหมือนโซ่ตรวนที่มีห่วงแต่ละวงสอดคล้องติดกันอยู่ เป็นเหตุของกันและกัน ระบุให้ชัดไม่ได้ว่าห่วงไหนคือปฐมเหตุหรือวงแรกที่ทำให้เกิดห่วงโซ่อื่น ๆ ห่วงโซ่แต่ละวงเปรียบเหมือนกระบวนการของชีวิตที่ตกอยู่ภายใต้กฎอนิจจัง ทุกขัง อนัตตา トラบใดที่บุคคลยังไม่เข้าใจแจ่มแจ้งในปฏิจจนสมุปบาทก็ไม่อาจเข้าถึงวิสระอย่างแท้จริง และสอดคล้องกับแนวคิดของ **เทพพร มังธานี** (2564) ที่แจกแจงปฏิจจนสมุปบาทให้เข้าใจ โดยอธิบายคำว่า ปฏิจจ หมายถึง อิงอาศัยกัน ส่วนคำว่า ส ในภาษาบาลี หมายถึง พร้อมๆ กัน ส่วน อุปบาท หมายถึง การเกิดขึ้น ดังนั้น ปฏิจจนสมุปบาทจึงหมายถึง สภาวะที่อิงอาศัยกันเกิดขึ้นพร้อมกันหรือดับลงพร้อมกันนั่นเอง และสอดคล้องกับแนวคิดของ **พระมหาปรีชา รตนโชโต และพระครูพิศาลสารบัณฑิต** (2565) กล่าวว่า หลักปฏิจจนสมุปบาทที่แสดงสภาวะธรรมที่อาศัยปัจจัยเกิดขึ้นหรือการเกิดขึ้นพร้อมแห่งธรรมทั้งหลายโดยอาศัยกัน และยืนยันว่า ไม่มีใครสร้างหรือดลบันดาลให้เกิดมีขึ้น แต่เป็นสิ่งที่มิอยู่และเกิดขึ้นจริงตามธรรมชาติอยู่แล้ว และสอดคล้องกับแนวคิดของ **พระสาทิพย์ อนาลโย พระปลัดสมชาย ปโยโค และ พระมหาขวัญชัย กิตติเมธี** (2562) อธิบายว่า หลักปฏิจจนสมุปบาทนั้นเป็นกระบวนการแห่งเหตุปัจจัยในวงจรของชีวิตมนุษย์ โดยเริ่มจาก อวิชชา ความไม่รู้เท่าทันในพระไตรลักษณ์ที่เกิดขึ้นกับชั้น 5 ได้แก่ รูป เวทนา สัญญา สังขาร และวิญญาณ จึงต้องเวียนเกิดเวียนตายอยู่ไม่จบสิ้น ผู้ที่ละสังโยชน์และกิเลสทั้งหลายเพียงเท่านั้นที่จะหลุดพ้นจากกองทุกข์ เข้าถึงปฏิจจนสมุปบาทสายดับ ถึงซึ่งพระนิพพานได้ ส่วน **เสฐียร ทั้งทองมะดัน และพระมหาอุทธนา นรเชฏฺโฐ** (2562) กล่าวว่า ปฏิจจนสมุปบาท คืออาการที่ธรรมทั้งหลายทั้งปวง เช่น อวิชชา เป็นต้น อาศัยกันและกัน เกิดขึ้นร่วมกัน โดยต่างฝ่ายต่างเป็นปัจจัยของกันและกัน

นอกจากนี้ ทางแห่งการดับทุกข์โดยสิ้นเชิง ยังเป็นทางแห่งความไม่ยึดมั่นถือมั่นในทณฺฐิอันสุดโต่ง หลุดพ้นจากความยึดมั่นถือมั่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความยึดมั่นถือมั่นนำมาซึ่งความทุกข์ ทางสายกลางแห่งปฏิจจนสมุปบาทจึงควรเป็นทางแห่งความไม่ยึดมั่นถือมั่นในทณฺฐิอันสุดโต่ง หลุดพ้นจากความยึดมั่นถือมั่นในสถานที่และเวลา และหลุดพ้นจากความยึดมั่นถือมั่นในชั้น 5 ในที่สุด ซึ่งเข้าถึงได้ด้วยการปฏิบัติวิปัสสนา

กรรมฐานที่เน้นทางสายกลาง มองเห็นชั้น 5 ตามความเป็นจริงตรงกับไตรลักษณ์ เห็นการเกิดดับของทุกข์ เข้าใจในอริยสัจ 4 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **พระครูอุดมฐิติคุณ (อิทธิพล จำปาศรี)** (2565) ที่กล่าวว่า การจะรู้แจ้งแห่งหลักปฏิจจสมุปบาทได้นั้นที่สำคัญจะต้องปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ **พระครูสุวรรณวิจิตร และจุฬารัตน์ วิชาชาติ** (2563) กล่าวว่า ปฏิจจสมุปบาทมีความเกี่ยวข้องกับชั้นห้า มรรคมืองค์แปด ไตรลักษณ์ อริยสัจสี่ กล่าวคือ ธรรมดังกล่าวนี้ ถือว่า เป็นธรรมอย่างเดียวกัน โดยหมวดธรรมเหล่านี้ มุ่งอธิบายถึงเรื่องของชีวิตในสังสารวัฏฏ์และการออกจากสังสารวัฏฏ์จะแตกต่างกันบ้างในรูปแบบการอธิบาย กล่าวคือ ปฏิจจสมุปบาทอธิบายถึงสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต (รูปและนาม) โดยมุ่งเน้นการอธิบายเหตุปัจจัยที่อาศัยกันและกันและผลธรรมจึงเกิดขึ้น หมายถึง สัตว์บุคคล ตัวตน เรา เขา จึงเกิดขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ **ศุภกร เรื่องวิชฌกุล พระราชปริยัติมุนี (เทียบ สิริญาโณ) และแม่ชีกฤษณา รักษาโฉม** (2564) อธิบายว่า หลักปฏิจจสมุปบาท เป็นธรรมะที่มีอยู่ในพระพุทธศาสนาเท่านั้น ที่อธิบายเหตุปัจจัยของการเกิดและการดับทุกข์ และอธิบายความหมายของอริยสัจสี่ หรือความจริงซึ่งนำสู่ความพ้นทุกข์ หรือถึงพระนิพพานนั่นเอง และสอดคล้องกับแนวคิดของ **สามเณรสมบุรณ์ สมพงษ์ และประสิทธิ์ ชาระ** (2563) กล่าวถึงทัศนะของนาคคารุณ สุญญตา หมายถึง ความว่างของสรรพสิ่งทั้งที่เป็นสังขตธรรมและอสังขตธรรม สังขตธรรมก็ดี อสังขตธรรมก็ดี โดยสภาพปรมาัตถ์แล้วย่อมมีภาวะเดียวกันคือ สุญญตา แต่ส่วนโลกียสมมติแล้วก็ย่อมรับรองตามบัญญัติว่ามีนั่นมีนี่ บุญบาปหรือแม้แต่พระนิรวาณว่าโดยโลกียะแตกต่างกันจริง เมื่อว่าโดยปรมาัตถ์แล้ว มีสภาพเท่ากันหมด คือ สุญ (สรวม สุนยม) และสอดคล้องกับแนวคิดของ **เสฐียร ทั้งทองมะดัน และสานิษฐ์ ศรีนาค** (2563) กล่าวถึงปฏิจจสมุปบาทโดยอนุโลมและปฏิโลมตามแนวคิดของท่านพุทธทาส โดยเริ่มต้นจากอวิชชาเป็นปัจจัย ทำให้เกิดความทุกข์ทั้งปวง และเมื่ออวิชชาดับ กองทุกข์ทั้งมวลนั้นก็ดับไป และสอดคล้องกับแนวคิดของ **จันทน์ ทงประเสริฐ** (2556) เสนอบทความพิเศษเรื่อง “ปฏิจจสมุปบาท” อธิบายว่า ปฏิจจสมุปบาทได้ชื่อว่าเป็นทางสายกลาง ดังนี้ พระพุทธเจ้าได้ตรัสแก่พราหมณ์กัจจกโคตรที่เขตวันมหาวิหารว่า “ดูก่อนกัจจกนะ คำกล่าวยืนยันลงไปด้วยทิวาว่า สิ่งทั้งปวงไม่มีอยู่ ดังนี้ เป็นส่วนสุด (มิใช่ทางสายกลาง) ที่ 1 คำกล่าวยืนยันลงไปด้วยทิวาว่า สิ่งทั้งปวงไม่มีอยู่ ดังนี้ เป็นส่วนสุด (มิใช่ทางสายกลาง) ที่ 2...”

ส่วนองค์ประกอบแห่งปฏิจจสมุปบาทในพุทธปรัชญาเถรวาท ได้แก่ 1) อวิชชา (ความไม่รู้ในอริยสัจ) 2) สังขาร (ความปรุงแต่ง) 3) วิญญาณ (ความรู้แจ้งอารมณ์ต่าง ๆ) 4) นามรูป (จิตใจและร่างกาย) 5) สฬายตนะ (อายตนะภายในที่เชื่อมต่อกับอายตนะภายนอก) 6) ผัสสะ (การกระทบระหว่างวิญญาณกับอารมณ์ภายนอก) 7) เวทนา (ความเสพอารมณ์ คือ ความรู้สึกเป็นสุขเป็นทุกข์ หรือรู้สึกเฉย ๆ) 8) ตัณหา (ความทะยานอยาก) 9) อุปาทาน (ความยึดมั่นถือมั่น) 10) ภพ (ภาวะแห่งชีวิต ได้แก่ กามภพ รูปภพ อรูปภพ) 11) ขาติ (ความเกิด) 12) ชราและมรณะ (ชรา คือ ความแก่ ความเสื่อม ส่วน มรณะ คือ ความจุติ ความเคลื่อนไป ความทำลายไป ความหายไป ความตาย) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปฏิจจสมุปบาท เป็นกุญแจดอกแรกที่จะไขไปถึงเนื้อหาหลักของปฏิจจสมุปบาท และสอดคล้องกับแนวคิดของ **บรรจบ บรรณรุจิ** (2555) อธิบายว่า คำสำคัญที่ถือเป็นกุญแจดอกแรกที่จะไขไปถึงเนื้อหาหลักของปฏิจจสมุปบาท มีอยู่ 12 คำ ได้แก่ 1) อวิชชา (ignorance) คือ ความไม่รู้ 2) สังขาร (mental formations, mental activities) คือ เจตสิกที่ปรุงแต่งให้เกิดวิญญาณ 3) วิญญาณ

(consciousness) คือ การรับรู้อารมณ์ 4) นาม - รูป (mentality and materiality) แยกเป็นนาม คือ เจตสิก (mental formations) ฝ่ายเป็นกลางที่ปรุงแต่งจิตทุกขณะให้รับรู้ เช่น การกระทบอารมณ์ (ผัสสะ) การรู้สึก เป็นสุข เป็นทุกข์หรือเฉย ๆ (เวทนา) การกำหนดหมายจนจำได้ (สัญญา) ความจงใจหรือความ ตั้งใจ (เจตนา) ความมี อารมณ์เดียวหรือการรับรู้อารมณ์ทีละอย่าง (เอกัคคตา, ขณิกสมาธิที่เป็น มูลรากของสมาธิอื่น ๆ) สภาวะที่ทำให้ นามอื่น ๆ ทำหน้าที่ร่วมกันในแต่ละขณะ (ชีวิตินทรีย์) และ การเอาใจใส่สิ่งเร้าที่มากกระทบทำให้นามอื่น ๆ ตื่นตัว (มนสิการ) และ รูป คือ ปสาทรูปต่าง ๆ ซึ่งทำหน้าที่แปลความหมายตามการปรุงแต่งของนาม มี 5 คือ ประสาทตา ประสาทหู ประสาท จมูก ประสาทลิ้น และประสาทกาย 5) สฬายตนะ (six bases) คือ อายตนะ อันได้แก่ แตน หรือสนามติดต่อกับ 6) ผัสสะ (contact) คือ การปรุงแต่งจิตให้กระทบติดต่อกับสิ่งเร้าที่มากกระทบ 7) เวทนา (feeling) คือ ความรู้สึก ทุกข์ เฉย ๆ 8) ตัณหา (craving) คือ ความอยาก 9) อุปาทาน (clinging) คือ ความยึดมั่นในเบญจขันธ์ 10) ภพ (becoming) คือ ความมี ความเป็น หมายถึง ความเป็นกรรม (กัมมภพ) 11) ชาติ (birth) คือ การเกิดปรากฏของผลกรรมในขณะจิตแต่ละขณะ 12) ชรา (old age) คือ ความเสื่อมหรือความไม่คงอยู่ของขณะจิตแต่ละขณะที่มีผลกรรมเกิดปรากฏ รวมทั้งความแก่ของร่างกายหลังจากเกิดมีชีวิตในแต่ละภพ ภูมิ มรณะ (death) คือ ความแตกดับของขณะจิตแต่ละขณะที่มีผลกรรมเกิดปรากฏและเสื่อม รวมทั้งความแตกดับของร่างกายหลังจากเกิดมีชีวิตในแต่ละภพ ภูมิ โสกะ (sorrow) คือ ความเสียใจ ปรีเทวะ (lamentation) คือ การคร่ำครวญ พิโรราพัน ทุกข์ (pain) คือ ความทุกข์กาย, ความไม่สบายกาย โทมนัส (grief) คือ ความทุกข์ใจ, ความไม่สบายใจ และ อุปายาส (despair) คือ ความคับแค้นใจ

6. ข้อเสนอแนะและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้งาน

ผู้วิจัยเสนอแนะให้นำผลการวิจัยนี้ไปออกแบบเป็นเครื่องมือการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ โดยจัดเป็น รูปแบบกิจกรรมพุทธธรรมเชิงประสบการณ์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทุกข์ และการดับทุกข์ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ ร่วมกันในลักษณะการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เช่น การจัดเสวนา กิจกรรมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดย จัดทำหลักสูตรระยะสั้นสำหรับอบรมประชาชนทั่วไป หรือนักศึกษาในระดับปริญญาตรี โท และเอก โดยเน้น ในเรื่อง soft skill ซึ่งเป็นทักษะจำเป็นในการทำ ความเข้าใจกับทุกข์หรือการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นอย่าง เหมาะสม ก็จะเกิดประโยชน์อย่างมากต่อการ ศึกษาปฏิบัติสมุปบาทอย่างง่าย ๆ และน่าสนใจ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ผู้วิจัยจึงเสนอแนะพหุเป็นตัวอย่างเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทางสายกลางแห่งปฏิบัติสมุปบาท
2. ศึกษาปฏิบัติสมุปบาทเพื่อการประยุกต์ใช้

บรรณานุกรม

- จำนงค์ ทองประเสริฐ. (2556). **บทความพิเศษ ปฏิจสงมฺพบาท**. วารสารพุทธศาสนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 20(1), 75-98. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jbscu/article/view/163019>.
- เทพพร มังธานี. (2564). **อิทัปปัจจยตาทางจริยศาสตร์**. วารสารปณิธาน. 17(1), 119-142. สืบค้นจาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/panidhana/article/view/249797>.
- บรรจบ บรรณรุจิ. (2555). **ปฏิจสงมฺพบาท : ขั้นตอนการรู้แจ้งความจริงของพระพุทธเจ้าและการปรับใช้เพื่อแก้ปัญหาสังคม**. วารสารราชบัณฑิตยสถาน, 37(3), 148-171. สืบค้นจาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/Palisueksabuddhaghosa/article/view/240782>.
- พระครูวินัยธรสุวิจักขณ์ มหาปญโญ (อริยวงศ์ชัย). (2565). **ศึกษาชั้น 5 ในมุมมองของพุทธทาสภิกขุ**. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7(1), 271-282. สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/255405>.
- พระครูสุวรรณวิจิตร และจุฬารัตน์ วิชาวนาติ. (2563). **ความดับทุกข์ในปฏิจสงมฺพบาท**. วารสาร มจร พุทธศาสตร์ปริทรรศน์, 4(2), 124-141. สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jmb/article/view/246224>.
- พระครูอุดมจิตฺตคุณ (อิทธิพล จำปาศรี). (2565). **ปฏิจสงมฺพบาท : ศาสตร์แห่งการใช้เหตุผลในการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน**. วารสารศึกษิตาไลย์, 3(2), 15-28. สืบค้นจาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/SJ/article/view/261519>.
- พระพรสุ ขิตฺตมโม. (2558). **ศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการชีวิตตามทัศนะของจักรกลนิยม กับปฏิจสงมฺพบาทในพุทธปรัชญาเถรวาท**. วารสารพุทธศาสนศึกษา, 6(2), 9-18. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JBS/article/view/134965>.
- พระมหาปรีชา รตนโชโต และพระครูพิศาลสารบัณฑิต. (2565). **ปฏิจสงมฺพบาทกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต**. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7(1), 1111-1128. สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/255515>.
- พระสาทิพย์ อนุบาลโย, พระปลัดสมชาย ปโยโค และพระมหาขวัญชัย กิตติเมธี. (2562). **การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปฏิจสงมฺพบาทกับการบรรลธรรม**. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 4(2), 225-236. สืบค้นจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jmbr/article/view/191839>.
- ศุภกร เรืองวิชญกุล, พระราชปริยัติมุนี (เทียบ สิริญาโณ) และแม่ชีกฤษณา รักษาโณม. (2564). **ศึกษาวิธีปฏิบัติวิปัสสนาตามแนวของพุทธทาสภิกขุ**. วารสารมหาจุฬาวชิการ, 8(3), 26-38. สืบค้นจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JMA/article/view/248889>.

สามเณรสมบุรณ์ สมพงษ์, ประสิทธิ์ ชาระ. (2563). **เปรียบเทียบแนวคิดสัจตของนาคารชุนกับพุทธทาสภิกขุ.**

วารสารปรัชญาอาศรม, 2(1), 25-36. สืบค้นจาก <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/jpar/article/view/644>.

เสฐียร ทังทองมะดัน และพระมหายุทธนา นรเชฏโฐ. (2562). **ศึกษาปฏิจจสมุปบาทในพุทธปรัชญาเถรวาท**

กับแนวคิดแบบธรรมชาตินิยม. วารสาร มจร พุทธศาสตร์ปริทรรศน์, 3(1), 61-78. สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jmb/article/view/240248>.

_____, สานิตย์ ศรีนาค. (2563). **การตีความคำสอนเรื่องอิทัปปัจจยตาในทัศนะของพุทธทาสภิกขุ.**

วารสาร มจร พุทธศาสตร์ ปริทรรศน์, 4(1), 39-54. สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jmb/article/view/241758>.

การวางใจให้เป็นกลางในการดำเนินชีวิตเพื่อความสุข
ตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง
Equanimity way of life for happiness
according to moderate postmodern philosophy

อัศวิน ฉิมตะวัน

Asawin Chimtawan

Ph.D student (Philosophy and Ethics)

รวิช ตาแก้ว

Ravich Takaew

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Suan Sunandha Rajabhat University

E-mail: ravich.ta@ssru.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) : 24 พฤษภาคม 2567

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 พฤศจิกายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 พฤศจิกายน 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปรัชญา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการวางใจเป็นกลางในการดำเนินชีวิตเพื่อความสุขอย่างมีวิจารณ์ตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ผลการวิจัยพบว่า การวางใจเป็นกลางคือ วิธีการดำรงชีวิตโดยมีความเป็นตัวตนของตนเองบนทางสายกลาง มนุษย์ประกอบด้วยจิต มีจิต และกาย ใจเป็นกลางระหว่างตนเองตามความเป็นจริงในปัจจุบัน กับตนเองที่คนอื่นคาดหวัง และต้องมีการใช้ชีวิตที่ดี ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ไม่ตกอยู่ในความกดดันของชีวิต วางใจอยู่บนสมดุลระหว่างชีวิตที่ดำรงอยู่ และชีวิตที่คาดหวังได้ เมื่อดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยใจที่เป็นกลางอันพอดีนี้ จิตใจย่อมดำรงปกติสุข

ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางแสวงหาความสุขด้วยการทำใจเป็นกลางตามแนวกระบวนการตรรกศาสตร์ปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง โดยมีวิธีทำใจเป็นกลาง 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1. ยกเลิกสมมติบัญญัติทั้งปวง 2. ฝึมองดูสิ่งนั้นด้วยจิตใจ (soul) 3. พิจารณาสีที่พบด้วยใจ (mind) 4. ตั้งคำถามกับสิ่งที่คิดก่อนหน้า ตอบคำถามด้วยสิ่งที่พบจนหมดสิ้นความสงสัยในขณะนั้น 5. ทำความเข้าใจ และยอมรับในคำตอบนั้น 6. เข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงความจริงว่าสิ่งทั้งหลายดำเนินไปตามธรรมชาติ

เมื่อปฏิบัติตามขั้นตอนทั้ง 6 แล้วจะพบว่า คำตอบที่ได้นั้นมาจากการเข้าใจธรรมชาติด้วยการที่ใจ (mind) เป็นกลาง ไม่ได้คิดปรุงแต่งให้เป็นไปตามความคิดของตนเอง จะสามารถทำให้มีความสุขในการดำเนินชีวิตได้อย่างแท้จริง

คำสำคัญ: การวางใจเป็นกลาง, กระบวนทรรศน์, ปรัชญาหลังนวยุค

ABSTRACT

This research is philosophical research. The objective is to interpret the Equanimity way of life for happiness according to moderate postmodern philosophy. The research results found that the Equanimity is a way of living with one's own identity on the middle path. Human beings consist of life, mind, and body. The mind is the center between oneself according to present reality with yourself that others expect and must live a good life live happily don't fall under the pressure of life. Trust in the balance between the lives you live and the life that can be expected. When you can live your life with this right equanimity. The soul will live happily.

The researcher has proposed a way to seek happiness by keeping equanimity according to the moderate post-modernist philosophical perspective. There are 6 steps to equanimity as follows: 1. Abolish all presumptions. 2. Observe things with the soul. 3. Consider what is found with the mind. 4. Question what was previously thought. Answer the question with what you found until all doubts at that time are gone. 5. Understand and accept the answer. 6. Deeply understand the reality that things proceed naturally.

When you follow these 6 steps, you will find that the answer comes from understanding nature with a equanimity. Didn't think of embellishing it according to my own ideas will be able to truly lead a happy life.

Keywords: Equanimity, Paradigm, Postmodern Philosophy

1. บทนำ

มนุษย์พยายามแสวงหาความสุขด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความพึงพอใจเฉพาะตน ความสุขของใครก็ของคนนั้น เพราะความสุขเกิดขึ้นเป็นการส่วนตัว จะมีความสุขแทนคนอื่นนั้นไม่มี เปรียบเสมือน เวลาหิวข้าวจะให้คนอื่นมากินข้าวแทนเพื่อแก้ความหิวนั้นก็ไม่ได้ ผู้หิวจะต้องกินเองเท่านั้นจึงจะแก้หิวได้ ฉะนั้นใครที่

ความสุขก็เกิดขึ้นมีแต่เฉพาะบุคคล เกิดขึ้นตามความต้องการของบุคคลนั้น การแสวงหาความสุขของมนุษย์จึงมีได้หลายแบบ ความสุขของแต่ละคนจึงแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม ความสุขนั้นกลับไม่จีรังยั่งยืน อันจะเห็นได้จากการที่มนุษย์ยังคงต้องแสวงหาความสุขอยู่ทุกเมื่อเชิวัน แสวงหากันตั้งแต่เกิดจนตาย ไม่มีวันพักผ่อน เมื่อหยุดหา กิน ก็จะไม่มีความสุขที่ถูกต้องใจให้กิน จากความสุขที่ได้กิน ก็กลับเป็นความทุกข์เพราะไม่ได้กิน เมื่อมีรูปร่างสวยงามดังใจหวังก็มีความสุข แต่เมื่อเข้าสู่วัยชรา ร่างกายกลับหยาบคล้อยหมดความสวยงามความทุกข์ก็กลับเข้าถาโถมจิตใจ เป็นเช่นนี้สลับไปมาระหว่างสมหวังกับผิดหวัง ความสุขกับความทุกข์ อดค้นหาความสุขจนได้มาอย่างปรารถนาแล้ว แต่ไม่นานความทุกข์ก็เกิดขึ้นอีก บางครั้งก็เรื่องเดิม บางครั้งก็เปลี่ยนเรื่องไปทุกข์อย่างอื่น แล้วเมื่อไหร่จะมีความสุขที่มั่นคงโดยไม่ต้องพบเจอกับความทุกข์อีก

ผู้วิจัยตั้งข้อสงสัยจากแนวคิดทางปรัชญาว่า การแสวงหาความสุขด้วยการทำให้เป็นกลาง สามารถนำไปสู่ความสุขตามความเป็นจริงตามหลักปรัชญาหลังนวยุคได้หรือไม่ เอ็ดมันด์ ฮุสเซอร์ล (Edmund Husserl) ได้เสนอมาตรการรับรู้ความจริงด้วยการวางใจเป็นกลาง เมื่อวางใจเป็นกลางแล้วย่อมได้ความจริงตามความเป็นจริง แม้แต่ภาษาจะสามารถตีความได้ตรงตามความเป็นจริงด้วย ฮุสเซอร์ล อธิบายวิธีการวางใจเป็นกลางด้วยภาวะว่างเปล่า ด้วยการปล่อยใจว่าง ให้ความหมายบ่งบอกความเป็นไป จนในที่สุดความจริงจะเปิดเผยออกมาทั้งหมดจนเห็นความเป็นจริง

ผู้วิจัยมีทรรศนะว่ามีประเด็นที่น่าจะวิจัยทางปรัชญาได้โดยนำแนวคิดกระบวนการตรรกศาสตร์ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมาเป็นหลักการเพื่อเปิดพื้นที่ทางความคิดใหม่ และใช้วิธีทางปรัชญาผ่านการคิดไตร่ตรองเชิงวิจารณ์ญาณ เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงประเด็น เพื่อสร้างคำอธิบายใหม่ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น และยังนำไปสู่วิธีการปฏิบัติที่สามารถนำพาให้มนุษย์ทุกคนพบกับความสุขในโลกนี้ได้จริง

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์การวางใจให้เป็นกลางในการดำเนินชีวิตเพื่อความสุขอย่างมีวิจารณ์ญาณตามหลักกระบวนการตรรกศาสตร์ปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยทางปรัชญาโดยใช้การวิจัยปรัชญา 2 ขั้นตอน ได้แก่

1. วิชาวิธี (dialectics)
2. วิธีไตร่ตรองความคิด (reflexive method)

4. การทบทวนวรรณกรรม

1. การวางใจเป็นกลาง มีคำในภาษาอังกฤษคือ equanimity เกิดขึ้นในราวปี ค.ศ.1600 มีรากศัพท์ภาษาละติน aequanimitatem แปลว่า ความสมดุล/ความราบเรียบ/ความสม่ำเสมอของใจ โดยมีนัยของเจตจำนงที่ดี ความใจดี จึงมักใช้ในความหมายถึง ความยุติธรรม ความเป็นธรรม และความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง (online etymology dictionary)

2. ฮุสเชิล (Edmund Husserl, 1859-1933) ได้เสนอมาตรการรับรู้ความจริงด้วยการวางใจเป็นกลาง เมื่อวางใจเป็นกลางแล้วย่อมได้ความจริงตามความเป็นจริง แม้แต่ภาษาก็จะสามารถตีความหมายได้ตรงตามความเป็นจริงด้วย ฮุสเชิล อธิบายวิธีการวางใจเป็นกลางด้วยภาวะว่างเปล่า ด้วยการปล่อยใจว่าง ให้ความหมายบ่งบอกความเป็นไป โลกเข้าใจคำนี้หรือสิ่งนี้ว่าเป็นอย่างไร ก็ปล่อยให้โลกเข้าใจอย่างนั้น สิ่งที่ปรากฏย่อมมีความหมายในตัวของมันเองอย่างนั้น เมื่อพูดถึงควายให้เริ่มจาก ความว่างเปล่า เมื่อนึกถึงสิ่งนั้นแล้วค่อยเติมส่วนหรือค่าลงไปจนรวมกันเกิดเป็นควาย สิ่งปรากฏชัดที่สุดคือสิ่งที่เปิดเผย เป็นปรากฏการณ์วิทยาที่เกิดขึ้นครั้งต่อครั้ง ไม่จำเป็นต้องเหมือนกันทุกครั้ง มองครั้งหนึ่งความจริงจะเปิดเผยออกมาส่วนหนึ่งเมื่อมองหลาย ๆ ครั้งความจริงจะเปิดเผยเพิ่มขึ้น จนในที่สุดความจริงจะเปิดเผยออกมาทั้งหมดจนเห็นความเป็นจริง

3. กิรติ บุญเจือ อธิบายแนวคิดปรัชญากระบวนทรรศน์ว่ามาจากข้อสรุปที่ว่า กระบวนทรรศน์ คือความเชื่อพื้นฐานในจิตใจของมนุษย์ทุกคน แตกต่างกันตามเพศ วัย สิ่งแวดล้อม การศึกษาอบรม และการตัดสินใจเลือก แบ่งออกเป็น 5 กระบวนทรรศน์ (กิรติ บุญเจือ, 2560, หน้า 15-22) ได้แก่

1) กระบวนทรรศน์ยุคดึกดำบรรพ์ (primitive paradigm) เชื่อว่าโลกไม่มีกฎเกณฑ์ เป็นกลียุคสรรพสิ่งล้วนเกิดขึ้นจากน้ำพระทัยของเทพเบื้องบน

2) กระบวนทรรศน์ยุคโบราณ (ancient paradigm) มีความเชื่อว่าโลกมีกฎเกณฑ์ เป็นเอกภพธรรมชาติมีกฎธรรมชาติ มนุษย์สามารถรู้กฎเกณฑ์เหล่านั้น และจะสามารถไขปริศนาของโลกนี้ได้

3) กระบวนทรรศน์ยุคกลาง (medieval paradigm) เชื่อว่าแม้จะทำตามกฎเกณฑ์ที่ค้นพบได้ครบถ้วน ก็ไม่อาจที่จะบรรลุความสุขแท้ได้จริงในโลกนี้ เพราะความสุขในโลกนี้ไม่สมบูรณ์แบบ และไม่ถาวร ความสุขแท้ และถาวรนั้นมีอยู่เฉพาะในโลกหน้าเท่านั้น

4) กระบวนทรรศน์ยุค (modern paradigm) เชื่อถือวิธีการวิทยาศาสตร์ว่าเป็นมาตรการความจริงสูงสุด เป็นสิ่งเดียวที่จะสามารถพิสูจน์ความเป็นจริงได้ มีเพียงวิธีวิทยาศาสตร์ที่จะสามารถตอบปัญหาและแก้ไขปัญหาทุกอย่างของมนุษย์ได้

5) กระบวนทรรศน์หลังนวยุค (postmodern paradigm) มีทรรศนะว่าความเป็นจริงที่กล่าวอ้างในระบบเครือข่ายความรู้ใน อารยธรรมของมนุษยชาตินั้นเป็นเพียงความเชื่อถือทางภาษาเท่านั้น และไม่เชื่อว่ามนุษย์สามารถรู้ความจริงเชิงวัตถุวิสัยได้ ความรู้ที่ได้ก็เป็นเพียงความเชื่อทางภาษาเท่านั้น จำต้องปลดปล่อยความหมายของภาษาให้พ้นไปจากพันธะนี้ โดยการรื้อถอนความหมาย และคัดเอาความหมายที่ติดข้องอยู่กับเหตุผล และระบบออกทิ้งไปให้เหลือแต่ความหมายที่มีคุณค่าจริง ๆ ไว้ จากนั้นสร้างความหมายใหม่ให้กับภาษา ด้วยการวางใจเป็นกลางให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย กระบวนทรรศน์หลังนวยุคเปิดโอกาสให้แก่ความรู้ที่ไม่สามารถพิสูจน์ได้ด้วยกฎเกณฑ์วิทยาศาสตร์ได้แสดงบทบาทในทางสร้างสรรค์สังคม ความรู้เหล่านี้คือความรู้ในตาข่าย (net-eye) ซึ่งกระบวนทรรศน์หลังนวยุคได้พัฒนาเป็น 2 ระยะ คือ ปรัชญาหลังนวยุคสุดขั้ว (extreme postmodernism) และ ปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง (moderate postmodernism)

4. ปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง คือ ปรัชญาของผู้ที่เชื่อว่าความจริงมีอยู่หลากหลาย ไม่มีความจริง (truth) ของใครคนใดคนหนึ่งที่สามารถเข้าถึงความเป็นจริง (reality) ได้ทั้งหมด แต่ละคนรู้เพียงคนละส่วน ดังนั้น หลักการของปรัชญาหลังนวยุคสายกลางจึงเน้นความไม่ยึดมั่นถือมั่น หรือ “ยึดเหนี่ยว แต่ไม่ยึดติด” และยึดหลัก “ย้อนอ่านใหม่หมด ไม่ลดอะไรเลย” (reread all reject non) (เมธา หริมเทพาธิป, 2558) เพื่อเก็บสิ่งที่แน่ใจว่าสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ และทิ้งสิ่งที่แน่ใจว่าจะทำลายคุณภาพชีวิต ส่วนสิ่งที่ไม่แน่ใจแต่ก็ไม่ได้เป็นพิษเป็นภัยก็เก็บเอาไว้ หรือแขวนไว้ เพื่อที่ว่าเมื่อถึงเวลาอันเหมาะสมอาจต้องนำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ต่างกับปรัชญาหลังนวยุคสุดขั้ว (extreme postmodernism) ที่ปฏิเสธระบบเครือข่ายเปิดกว้าง ต่อการตีความ ยอมรับฟังข้อวิจารณ์ และสนใจความเป็นไปได้ต่าง ๆ โดยพยายามเลี่ยงความเห็นที่อิงอยู่กับหลักเกณฑ์ใดหลักเกณฑ์หนึ่ง เน้นให้เห็นปัญหาจากการเชื่อมั่นในวจนศูนยนิยม และโครงสร้างนิยม ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเน้นหลักองค์รวม ปฏิเสธการศึกษาแบบแยกส่วน จึงมีแนวคิดที่ตรงกันข้ามกับปรัชญานวยุคที่เน้นการศึกษาแบบแยกส่วนแบบคาทีเซียน (Cartesian)

5. สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษา และวิเคราะห์การวางใจให้เป็นกลางในการดำเนินชีวิตเพื่อความสุขอย่างมี วิจารณ์ญาณตามหลักกระบวนทรรศน์ปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง โดยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

กระบวนทรรศน์หลังนวยุค (Postmodern Paradigm) เชื่อว่า ความเป็นจริงที่กล่าวอ้างนั้นเป็นเพียงความเชื่อถือทางภาษาเท่านั้น และไม่เชื่อว่ามนุษย์สามารถรู้ความจริงเชิงวัตถุวิสัยได้ และความรู้ที่ได้ก็เป็นเพียงความเชื่อทางภาษาเท่านั้น จึงมีทรรศนะต่อระบบความรู้ว่าเป็นเรื่องเล่า (narrative) เรื่องหนึ่งเท่านั้น ซึ่งนิยมแบ่งเรื่องเล่าออกเป็นยุคก่อนนวยุคนิยม ได้แก่ยุคโบราณ และยุคกลางซึ่งนิยมทำภาษาให้มีความหมายด้วยเรื่องปรัมปรา และนิทานโดยเชื่อว่ามี ความหมายตรงกับความเป็นจริงอยู่บ้าง แต่ไม่มีความเป็นจริงวัตถุวิสัยอย่างแท้จริง เพราะมีส่วนอัตวิสัยของผู้เล่านำเข้ามาแทรกไว้ สำหรับเรื่องเล่าของนวยุคนิยมนั้นแม้ว่าจะพยายามปลดปล่อยภาษาจากความหมายปรัมปรา และนิทาน เพราะถือว่ามีความหมายไม่ตรงกับความเป็น

จริง โดยใช้หลักวจนศูนยนิยม (Logocentrism) นั่นคือ เชื่อว่ามีความจริงวัตถุวิสัยในระบบความรู้ ซึ่งความรู้ที่เชื่อว่าเป็นความจริงต้องมีวัตถุวิสัยที่ตรงกัน 3 อย่าง คือ ความเป็นจริง ความคิด และภาษา เป็นระบบเครือข่าย (systematic network) และได้สร้างความหมายใหม่ให้กับภาษาด้วยเหตุผล (ผ่านวิธีการอุปนัยและนิรนัย) และมีระบบที่ทำให้ความหมายเก่ามีความหมายใหม่ ความรู้ที่นวยุคเสนอออกมาด้วยเหตุผลก็เป็นเพียงเรื่องเล่าอีกเรื่องหนึ่ง ซึ่งเป็นเรื่องเล่าประเภทสร้างความเชื่อถือให้กับความรู้ด้วยอำนาจของเหตุผล

กระบวนการศนหลังนวยุคพยายามปลดเปลื้องความหมายของภาษาให้พ้นไปจากพันธะนี้โดยการรื้อถอนความหมาย และคัดเอาความหมายที่ติดข้องอยู่กับเหตุผล และระบบออกทิ้งไปให้เหลือแต่ความหมายที่มีคุณค่าจริง ๆ ไว้ จากนั้นสร้างความหมายใหม่ให้กับภาษา ด้วยการวางใจเป็นกลาง ให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย โดยใช้วิธีการย้อนอ่านใหม่ทั้งหมด (เมธา ทริมเทพาธิป, 2561) และแสวงหาความหมายใหม่จากเรื่องปรัมปรา และเรื่องเล่าตั้งแต่อดีตมาบรรจบจนถึงปัจจุบัน กระบวนการศนหลังนวยุคนั้นอาจพิจารณาได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ หลังนวยุคสุดขั้วที่มุ่งจะปฏิเสธทุกอย่างโดยไม่เสนออะไรขึ้นมาแทนของเก่าเรียกว่าลัทธิรื้อถอนนิยม (Deconstructionism) และกลุ่มหลังนวยุคสายกลาง หรือ ลัทธิรื้อสร้างใหม่ (Reconstructionism) ที่พยายามศึกษาปรัชญาทุกกระบวนการศนในอดีต ไม่ปฏิเสธทุกกระแสความคิด แต่นำมาประเมินค่าใหม่หมดแล้วให้เลือกส่วนที่เห็นว่าเหมาะสมกับตนนำมาใช้เป็นปรัชญาเฉพาะตัว เมื่อเข้าใจทุกสิ่งแล้วตนเองจะได้พัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นได้ในสังคมที่แตกต่าง (กิริติ บุญเจือ, 2560ข)

จากมุมมองนี้จะพบว่ากระบวนการศนหลังนวยุคสุดขั้วไม่สนใจเรื่องการวางใจเป็นกลาง มีเพียงหลังนวยุคสายกลางจึงจะสนใจเรื่องการวางใจเป็นกลาง โดยเน้นการไม่มีอคติ และไม่ยึดมั่นถือมั่น ทั้งนี้ มีแนวทางปรากฏการณ์วิทยาเป็นหลักสำคัญ ได้แก่ เอ็ดมันด์ ฮุสเซิล (Edmund Husserl) ได้เสนอมาตรการรับรู้ความจริงด้วยการวางใจเป็นกลาง เมื่อวางใจเป็นกลางแล้วย่อมได้ความจริงตามความเป็นจริง แม้แต่ภาษาก็จะสามารถตีความหมายได้ตรงตามความเป็นจริงด้วย ปรากฏการณ์เป็นผลลัพธ์ของความเป็นจริง และปัญญาร่วมกัน ยิ่งถ้าเราใช้การตรึงตรองวิเคราะห์ปรากฏการณ์ในปัญญาก็จะพบสาระของสิ่งของซึ่งเป็นสาระเท่าที่รู้ได้โดยปัญญาในระดับปรากฏการณ์วิทยา เกณฑ์ตัดสินความจริงตามญาณปรัชญาก่อนหน้าล้วนแต่ลำเอียง กระบวนการศนของมนุษย์ล้วนแต่เอียงไปทางวจนศูนยนิยม (Logocentrism) เพราะมีความยึดมั่นถือมั่นมนุษย์ในยุคสมัยต่าง ๆ ล้วนยึดมั่นถือมั่นต่อกระบวนการศนที่ตนเชื่อ กระบวนการศนต่าง ๆ ก็แสดงความยึดมั่นถือมั่นของแนวคิดของตนเอง และแบ่งแยกเป็นกลุ่มต่าง ๆ เพื่อคัดค้าน ต่อด้านกันเอง ขณะเดียวกันก็พยายามแสวงหาเหตุผลรองรับตนเองอย่างเข้มแข็ง เป็นระบบเครือข่ายความรู้ของตน ความคิดที่ไม่ตรงกับเครือข่ายความรู้ของตนก็ถูกละเลยหรือกำจัดทิ้งไป เพื่อให้เห็นว่าเครือข่ายความรู้ของตนนั้นถูกต้องที่สุดเหมาะสมที่สุดสำหรับมนุษยชาติ เป็นความยึดมั่นถือมั่นต่อกระบวนการศนของตน ดังนั้น จะต้องละความยึดมั่นถือมั่นจึงจะช่วยแก้ความเอนเอียงของมนุษยชาติ โดยที่วิธีละความยึดมั่นถือมั่นก็ต้องกระทำตามวิธีแขวนความเชื่อประจำตัว (epoche) นั่นคือ ลดความเป็นตัวเองลง แล้วใช้อัจฉตคติญาณ (intuition) ในการมองจะทำให้พบกับข้อมูลสากลพื้นฐาน นั่นคือความคิดต้องมีผู้คิด (cogito) และสิ่งถูกคิด (cogitation) เมื่อเข้าใจสิ่งนี้

ก็จะอยู่บนพื้นฐานที่ไม่รู้จักสั่นคลอนของความรู้มนุษย์ ซึ่งเรียกว่าจุดพัลครัมของอาร์คิมิดีส (Archimedean point) และมีท่าทีในการมองดูปรากฏการณ์ต่าง ๆ ด้วยอัมมัตติกญาณเชิงมนโคติ (eidetic intuition) ด้วยวิธีการปรากฏการณ์วิทยา วิธีการแขวนของฮูสเซอร์ลซึ่งเป็นวิธีที่จะช่วยลดการบิดเบือนเนื่องจากการที่กักเอาเองของผู้ที่นำความเชื่อต่อวิทยาศาสตร์มาใช้กับชีวิตมนุษย์โดยไม่คำนึงถึงด้านอื่น ๆ ทั้ง ๆ ที่เรื่องคุณค่า และคุณภาพทางสุนทรีย์เป็นส่วนหนึ่งของความรู้ และเป็นเรื่องที่ควรตรวจตราอย่างมีระเบียบแบบแผนด้วยนั้นทำให้ปรัชญาได้รับการยอมรับ บทบาทที่สำคัญของปรัชญาในการหาความหมายของชีวิตมนุษย์นั้นผู้ค้นหาจะต้องไม่ลำเอียง ต้องไม่เอาแต่ใจตนเอง แต่ต้องได้มาอย่างวางใจเป็นกลางแล้วพบตามที่เป็นจริง ดังนั้นการหาความเป็นจริงจึงต้องใช้การแขวนหรือการใส่วงเล็บซึ่งเชื่อได้ว่าจะสามารถเข้าถึงจิตสำนึกบริสุทธิ์ (pure consciousness) อหังกูระ (transcendental ego) และองค์ภวันต์ (the Being) ได้

จากผลการวิจัยยังพบว่า การวางใจเป็นกลาง ในแต่ละกระบวนการตรรกะนั้นนั้นยังไม่สามารถนำพาตนให้ไปสู่ความสุขที่แท้จริงในการดำเนินชีวิตได้ ถึงแม้ว่าในแต่ละกระบวนการตรรกะจะมีวิธีนำไปสู่การวางใจเป็นกลางได้ แม้แต่กระบวนการตรรกะหลังนวยุคสายกลางก็ยังคงมีจุดที่จะต้องมีทฤษฎีใหม่เข้ามาใช้ร่วมด้วยเพื่อความสมบูรณ์ในการทำใจให้เป็นกลาง แม้ว่าหลังนวยุคสายกลางจะสนใจเรื่องการวางใจเป็นกลาง โดยเน้นการไม่มีอคติ และไม่ยึดมั่นถือมั่น โดยใช้ปรากฏการณ์วิทยาเป็นหลักสำคัญ เอ็ดมันด์ ฮูสเซอร์ล (Edmund Husserl) ได้เสนอมาตรการรับรู้ความจริงด้วยการวางใจเป็นกลาง ด้วยการแขวนหรือการใส่วงเล็บซึ่งเชื่อว่าจะสามารถเข้าถึงจิตสำนึกบริสุทธิ์ได้ อย่างไรก็ตาม การแขวนความหมายเพื่อลดการบิดเบือนจากการใช้ภาษา โดยการวางใจให้เป็นกลางเพื่อให้ความจริงเปิดเผยออกมา ยังคงต้องใช้ประสบการณ์ ในการเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ที่ปรากฏออกมา หากไม่ใช้ภาษาที่มนุษย์สมมติขึ้นก็ไม่อาจเข้าใจสิ่งที่พบเป็นสากลได้ เช่น หากต้องการเรียกสิ่งนี้ว่าควาย หากเป็นสัตว์ชนิดหนึ่ง โดยที่ไม่เคยเห็นควายตัวจริง หรือรูปภาพมาก่อน หรือเคยเรียนรู้คำว่าควายมาก่อน จะเรียกสัตว์ตัวนั้นว่าควายได้อย่างไร เมื่อรับรู้ว่ามีสิ่งที่เห็นนั้นตรงกับความรู้ใด ใจก็จะจับสิ่งนั้นเข้าในความรู้ นั้น จะสร้างเป็นความรู้ใหม่ หรือความรู้เก่า นั้นเท่ากับใจยังคงติดในสมมติที่มนุษย์บัญญัติขึ้น ยังไม่ได้มีความเป็นกลางอย่างแท้จริง

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้นำปรัชญาในแต่ละกระบวนการตรรกะมาศึกษา และประมวลความรู้เพื่อให้ได้วิธีการวางใจให้เป็นกลางในการดำเนินชีวิตเพื่อความสุขตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) ยกเลิกสมมติบัญญัติทั้งปวง ได้แก่ การไม่ให้ความหมายกับสิ่งใด ๆ รวมถึงความคิดด้วย (หลักพุทธปรัชญา เรื่อง สมมติบัญญัติ และ สมมติสัจจะ)
- 2) ฝ้ามองดูสิ่งนั้นด้วยจิตใจ (soul) นั่นคือ ฝ้ามองดูด้วยความสงบ (หลังปรัชญา ของ Martin Heidegger เรื่อง การทำใจให้เป็นกลาง)
- 3) พิจารณาสีที่พบด้วยใจ (mind) อันเป็นปัญญาที่ปราศจากการตัดสิน (หลัก critical thinking)

4) ตั้งคำถามกับสิ่งที่คิดก่อนหน้านี้ ตอบคำถามด้วยสิ่งที่พบ จนหมดสิ้นความสงสัยในขณะนั้น (หลัก dialectic วิชาวิธี)

5) ทำความเข้าใจ และยอมรับในคำตอบนั้น (หลักลำดับความเข้าใจ Ludwig Josef Johann Wittgenstein)

6. เข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงความเป็นจริงว่าสิ่งทั้งหลายดำเนินไปตามธรรมชาติ (กฎไตรลักษณ์ ในพุทธปรัชญา)

โดยในขั้นตอนแรกนั้นจำเป็นที่จะต้องทิ้งสมมติทั้งปวงในโลกให้ได้เสียก่อน โดยใช้หลักพุทธปรัชญา เรื่องของสมมติบัญญัติมาใช้ โดยต้องศึกษาให้เข้าใจว่าทุกสิ่งล้วนถูกสมมติขึ้นโดยมนุษย์เพื่อใช้สื่อสาร เพื่อการรับรู้ร่วมกัน จะได้สื่อสารกันได้เข้าใจ สิ่งที่เป็นสมมติจึงไม่ใช่ความเป็นจริง เราศึกษาเรียนรู้กันได้ถึงแค่ความจริงตามสมมติเท่านั้น เมื่อต้องการวางใจให้เป็นกลางจึงต้องวางสมมติให้ได้เสียก่อน แต่การวางสมมติไม่ใช่เรื่องที่จะทำได้ง่าย เพื่อเหตุว่ามนุษย์ศึกษาเรียนรู้สมตินี้ตั้งแต่เกิดจนสิ้นชีวิต จึงทำให้เกิดการยึดติดกับสมมติดังกล่าว แม้จะใช้วิธีการชวนความหมาย ก็ยังต้องอาศัยสมมติในการทำความเข้าใจว่าสิ่งที่ปรากฏคือสิ่งใด จากนั้นในขั้นตอนที่สองจึงใช้วิธีการทำใจให้สงบ โดยไม่มีสมมติ หรือที่เรียกว่าความคิดมาตัดสิ้นความจริง ปล่อยให้ใจว่างเปล่าแล้วเฝ้ามองสิ่งนั้นด้วยใจที่ปราศจากสมมติ มองด้วยใจว่าง ไม่ใช่ใช้ปัญญาพิจารณา เฝ้ามองอยู่อย่างนั้นตามหลังปรัชญา ของ Martin Heidegger เรื่อง การทำใจให้เป็นกลาง

ในขั้นตอนที่สาม หลังจากเฝ้ามองความเป็นมาเป็นไปตามธรรมชาติแล้ว จึงใช้วิธีการคิดเชิงวิพากษ์ คิดแบบมีเหตุผลโดยไม่ใช้อารมณ์ความเชื่อ หรือประสบการณ์ดั้งเดิมมาตัดสิน คิดเห็นตามความเป็นจริง โดยไม่ยึดติดกับสมมติ เป็นปัญญาที่เกิดขึ้นโดยไร้สมมติ และปราศจากการตัดสิน เมื่อถึงขั้นนี้จะเข้าใจถึงความเป็นมา และเป็นไปตามธรรมชาติของสิ่งที่ได้เฝ้าดู ในขั้นที่สี่เนื่องจากมนุษย์ยึดติดกับสมมติมานาน การจะเลิกสมมติได้นั้นจะต้องใช้ความคิดที่เกิดจากปัญญา จากการใช้ภาษาวิธี คือการตั้งคำถาม และตอบคำถามนั้นจากประสบการณ์ในขั้นก่อนหน้า ทั้งที่ใช้สมมติ และไม่ใช่สมมติ ใช้ตั้งคำถาม และตอบคำถามกลับไปกลับมา จนไม่มีเหตุผลใดที่จะมาแย้งข้อสงสัยนี้ได้ เช่น ถามว่า เมื่อได้ยินคำว่า ทำไมจึงเกิดความโกรธ ตอบว่าที่โกรธนั้นเพราะอะไร คำที่ได้ยินนั้นเป็นคำว่าตัวเราจึงโกรธ ถามต่อว่า โกรธที่คำพูด หรือโกรธที่ความหมาย ตอบว่าโกรธที่ความหมาย ถามต่อว่า ความหมายที่ได้ยินนั้นทำให้โกรธ แล้วเสียงที่ได้ยินนั้นใครเป็นคนให้ความหมาย ตอบว่าตัวของเราเองให้ความหมาย ถามต่อว่า ถ้าเราไม่รู้ความหมายของเสียงที่ได้ยิน จะโกรธหรือไม่ ตอบว่าไม่โกรธ เพราะว่าไม่เข้าใจความหมาย นี่เป็นเพียงตัวอย่างขั้นต้นของการตั้งคำถาม และหาคำตอบในขั้นที่สี่

เมื่อปฏิบัติตามวิธีการวางใจให้เป็นกลางถึงขั้นที่สี่แล้ว แสดงว่าผู้ปฏิบัติสามารถเข้าใจความเป็นมา เป็นไปตามธรรมชาติของสิ่งต่าง ๆ ได้โดยไม่มีสมมติบัญญัติ แต่อย่างไรก็ตามมนุษย์ที่สามารถทิ้งสมมติได้นั้น กล่าวกันว่า มีเพียงพระอรหันต์เท่านั้น มนุษย์จึงยังคงติดอยู่ในสมมติ จะมากหรือน้อย จะละวางสมมติได้ หรือไม่ได้ จะใช้สมมติ หรือจะวางเมื่อใด ขึ้นอยู่กับความเชี่ยวชาญ ความชำนาญของบุคคลผู้นั้น ในขั้นนี้จึงเป็นการ

ทำความเข้าใจให้เกิดความยอมรับในคำตอบนั้นอย่างแท้จริง เรียกได้ว่าหมดสิ้นสงสัยในสมมติที่ได้เฝ้าดูมา ตั้งแต่ขั้นตอนแรก เมื่อสิ้นสงสัย และยอมรับได้แล้วในขั้นตอนนี้ ความสงสัยในเรื่องนี้จะไม่เกิดขึ้นอีก เมื่อสิ้นสงสัย และยอมรับแล้ว ผู้ปฏิบัติจะต้องนำไปพิจารณาถึงกฎไตรลักษณ์ในขั้นตอนที่หก ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายว่า สิ่งที่ได้เฝ้ามองและทำความเข้าใจจนเข้าใจความเป็นมาเป็นไปโดยปราศจากสมมติบัญญัติแล้วนั้น เข้ากับกฎ การเกิดขึ้น ตั้งอยู่ และเปลี่ยนแปลงไปจริงหรือไม่ หากนำกฎไตรลักษณ์มาพิจารณาแล้วเห็นว่า ทุกสิ่งเปลี่ยนแปลง ไปจริง ไม่มีอะไรตั้งอยู่ได้นาน ไม่ต้องยึดติด ไม่ต้องถือมั่น ไม่มีอะไรเป็นของเรา ของเขา แม้แต่สมมติที่มีอยู่ก็ไม่ต้องยึดเอาไว้ เมื่อไม่ต้องยึดใจก็ปล่อยไม่ยึดติด เบาสบาย สมดุล และเป็นกลางได้ดังนี้

หากเมื่อปฏิบัติตามทั้ง 6 ขั้นตอนแล้ว ไม่สามารถผ่านขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งได้ ให้ย้อนกลับไป เริ่มต้นใหม่ ทำวนซ้ำไปจนกว่าจะครบทั้ง 6 ขั้นตอน แม้จะทำตามทั้ง 6 ขั้นตอนได้แล้ว ก็ให้หมั่นทำทั้ง 6 ข้อ อยู่อย่างสม่ำเสมอ เมื่อปฏิบัติตามขั้นตอนทั้ง 6 แล้วจะพบว่า คำตอบที่ได้นั้นมาจากการเข้าใจธรรมชาติด้วยการที่ใจ (mind) (ปัญญา) เป็นกลาง ไม่ได้คิดปรุงแต่งให้เป็นไปตามความคิดของตนเอง ทุกสิ่งล้วนเป็น ธรรมชาติของสิ่งนั้น เป็นธรรมชาติที่ปกติซึ่งมนุษย์พึงเข้าใจ และยอมรับ แต่ธรรมชาติของมนุษย์นั้นมีตัวตนที่ ถูกร่ายล้อมไว้ด้วยระบบสมมติบัญญัติ จึงไม่ยอมรับ และคิดเอาเองว่ามนุษย์นั้นคิดถูกต้อง ความขัดแย้งจึง เกิดขึ้น ความสุขเกิดจากความคิด ความทุกข์ก็เกิดจากความคิด เมื่อจะดับทุกข์ให้ได้ในโลกนี้ คือ การมีชีวิตที่ เป็นสุขจึงจำเป็นต้องแก้ไขที่ความคิดด้วยใจเป็นกลาง จึงจะสามารถมีความสุขได้ตามความเป็นจริง

6. อภิปรายผลการวิจัย

ปรัชญากระบวนทรรศน์เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพื้นฐานของความคิด ความเชื่อ ซึ่งวางอยู่บนฐาน ของการคิด และความคิด ทำให้สนใจในการวางใจเป็นกลางที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความจริง การเข้าใจความ เป็นจริง ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจโดยไม่มีอคติ และไม่เอนเอียง โดยสรุป การวางใจเป็นกลางในทางปรัชญา กระบวนทรรศน์นี้มีอยู่ นั่นคือ การรับรู้ และการคิดต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นกลาง ปราศจากอคติจากความเชื่อ ใด ๆ และมีวิธีการพัฒนาการวางใจเป็นกลางคือ การเข้าใจกฎเกณฑ์ของธรรมชาติอย่างลึกซึ้งถึงภายในจิตใจ ด้วยปัญญา (กระบวนทรรศน์โบราณ) การศรัทธาในศาสนาอย่างแท้จริง (กระบวนทรรศน์ยุคกลาง) การ พิจารณาสังต่าง ๆ ตามข้อเท็จจริง (กระบวนทรรศน์นวยุค) การแสวงหาความหมายของฮุสเซอร์ล และการฝึกใจ เป็นกลางของไฮเดกเกอร์ (กระบวนทรรศน์หลังนวยุค) ซึ่งหากเราเข้าใจการทำใจเป็นกลาง และฝึกฝนด้วย แนวทางใด ต่างก็จะเข้าถึงการทำใจเป็นกลางด้วยแนวทางนั้น ซึ่งจะมีผลต่อการคิด และการตัดสินใจต่าง ๆ โดยปราศจากอคติ และทำให้เราสามารถเลือกที่จะดำเนินชีวิตไปบนความสุขแท้ของตนได้

อย่างไรก็ตาม การวางใจเป็นกลางตามปรัชญากระบวนทรรศน์นั้นโดยกระแสหลักของแนวคิดมิได้ มองการวางใจเป็นกลางอันเป็นเรื่องของการฝึกฝนทางจิตจนถึงระดับตัตตมัมมัตตเบกขา เป็นความวางเฉยหรือ ความมีจิตสม่ำเสมอ ไม่เอนเอียงไปตามภาวะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะผิด หรือถูก ไม่ว่าจะเป็นโทษหรือเป็นคุณ (เจตนิพัทธ์ พิธิยานุวัฒน์, สิริกร อมฤตวาริน, กิรติ บุญเจือ, เอนก สุวรรณบัณฑิต, 2564) หรือความเป็นผู้ใหญ่

การไม่เอนเอียงเข้าข้างผู้หนึ่งผู้ใดอย่างอุเบกขาในพรหมวิหาร 4 ของพุทธปรัชญา (สิรินทร์ กันยาวิริยะ, ชีสา กันยาวิริยะ, เมธา หริมเทพาธิป, 2565) หรือการมองในระดับสังคมถึงการตัดสินใจด้วยความเป็นธรรมเที่ยงตรง ไม่แบ่งแยก วางใจเป็นกลางในการยอมรับข้อจำกัดบางประการ ไม่อคติ (พระครูรัตนกรวิสุทธิ, พระครูสังฆวิสุทธิคุณ, พระครูปริยัติสุวัฒนารณ, 2565) และการจัดการอารมณ์ให้อยู่ในอารมณ์สงบนิ่งอย่างการฝึกฝนสมาธิ (Desbores et al, 2015) โดยมองว่าการวางใจเป็นกลางสัมพันธ์กับการมีประสบการณ์ของแต่ละบุคคล เป็นการกำกับดูแลอารมณ์ และส่งผลต่อเวลาในการตอบสนองทางอารมณ์ซึ่งเป็นกระบวนการทางจิตวิทยา แต่ถ้าศึกษาลงไปในระบบทฤษฎีปรัชญาหลังนวยุคสายกลางที่เน้นการย้อนอ่านใหม่ทั้งหมดก็จะสามารถคิดได้ครอบคลุมเรื่องเหล่านี้ได้ และจะเห็นได้ว่า ระบบทฤษฎีปรัชญาหลังนวยุคสายกลางสนใจการฝึกใจให้ใจเป็นกลางไม่ว่าจะด้วยวิธีของฮูสเซอร์ล หรือไฮเดกเกอร์ก็ตาม ด้วยเชื่อว่าจะสามารถช่วยให้ทุกคนมีความเข้าใจในเรื่องเดียวกันให้ตรงกันได้ในระดับที่พอจะแสวงจตุรร่วมสวงนจุดต่าง แม้จะคิดเห็นไม่ตรงกันแต่ต้องไม่แตกแยก การยอมรับในความคิดของกันและกันจะเป็นส่วนสำคัญในการวางใจให้เป็นกลาง

7. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวคิดการวางใจเป็นกลางตามหลักปรัชญากระบวนการทฤษฎี และชี้ให้เห็นถึงการวางใจเป็นกลางตามกระบวนการทฤษฎีหลังนวยุคสายกลาง ซึ่งเหมาะสมกับการอยู่ร่วมกับผู้อื่นและอยู่ในโลก นั่นคือ การมีตัวเองเป็นศูนย์กลางการเฝ้าดูปรากฏการณ์ต่าง ๆ เพื่อเข้าใจโลกตามความเป็นจริง ซึ่งจะทำให้ลดความยึดมั่นถือมั่น และขจัดอคติซึ่งเป็นแหล่งแห่งความขัดแย้ง ผลการวิจัยสามารถเป็นแนวทางในการสอนเนื้อหาเกี่ยวกับการวางใจเป็นกลางในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง หากสังคมและโลกได้ให้ความสำคัญ และเผยแพร่หลักการวางใจเป็นกลาง ก็ย่อมจะช่วยเสริมสร้างสันติภาพในระดับต่าง ๆ ได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ผู้วิจัยได้มองการวางใจเป็นกลางตามปรัชญากระบวนการทฤษฎีแล้ว จึงสนใจที่จะศึกษาการวางใจเป็นกลางตามคำสอนของพระพุทธศาสนา และวิธีการฝึกฝนปฏิบัติซึ่งน่าจะขยายขอบเขตในเชิงปรัชญาได้อย่างลึกซึ้ง ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้ศึกษาแนวคิดการวางใจเป็นกลางตามหลักพุทธปรัชญาและวิธีฝึกฝนการวางใจเป็นกลางโดยเปรียบเทียบกับแนวคิดปรัชญากระบวนการทฤษฎี เพื่อให้เห็นว่าการวางใจเป็นกลางตามหลักพุทธปรัชญาสามารถตีความตามปรัชญากระบวนการทฤษฎีได้อย่างไรบ้าง เพื่อนำไปเผยแพร่ และประยุกต์ใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในระดับต่าง ๆ ได้

บรรณานุกรม

กิริติ บุญเจือ. (2560ก). **ปรัชญาและจริยศาสตร์เบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

_____. (2560ข). **อรรถปริวรรตในปรัชญา ศาสนาและจริยศาสตร์**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

เจตนิพัทธ์ พิธิยานุวัฒน์, สิริกร อมฤตวาริน, กิรติ บุญเจือ, เอนก สุวรรณบัณฑิต. (2564). **อุเบกขากับปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง**. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. 9(5), 2051-63.

พระครูรัตนกรวิสุทธิ, พระครูสังฆวิสุทธิคุณ, พระครูปริยัติสุวัฒนาภรณ์. (2565). **พรหมวิหาร 4 กับบทบาทและสิทธิสตรี**. วารสารพุทธมัตต์. 7(1): 269-281.

เมธา หริมเทพาธิป (2561). **การมีส่วนร่วมในมุมมองหลังนวยุค**. รมยสาร. 16(3); 63-77.

สิรินทร์ กันยาริยะ, ชีสา กันยาริยะ, เมธา หริมเทพาธิป. (2565). **พรหมวิหาร 4 กับบทบาทและสิทธิสตรี**. วารสารวิจัยธรรมศึกษา. 5(2): 240-249.

Desbordes G, Gard T, Hoge EA, Holzel B, Kerr C, Lazar SW, et al. (2015). **Moving beyond mindfulness: Defining equanimity as an outcome measure in meditation and contemplative research**. Mindfulness. 6(2): 356-372. doi:10.1007/s12671-013-0269-8.

Equanimity. **Online etymology dictionary**. From <https://www.etymonline.com>.

ทักษะการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน

ในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ADMINISTRATIVE SKILLS FOR NEW ERA OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THAWIWATTHANA DISTRICT OFFICE UNDER BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

วัชรีย์ รัตมีดิษฐ์

Watcharee Ratsameedid

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

M.Ed. student, Department of Educational Administration,

Faculty of Education, Bangkokthonburi University

วรชัย วิภูอุปโภคตร

Vorachai Viphoouparankhot

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Faculty of Education, Bangkokthonburi University

E-mail : watcharee.ratsamee@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 24 พฤษภาคม 2567

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 พฤศจิกายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 พฤศจิกายน 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษาและอายุ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรเป็นครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 320 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบชั้นภูมิ วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือ (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า (1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทักษะการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือทักษะการบริหารจัดการองค์การ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และ ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (2) ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และอายุ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ทักษะการบริหารสถานศึกษายุคใหม่, ผู้บริหารโรงเรียน, สำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study administrative skills for the new era of school administrators in Thawiwatthana District Office under Bangkok Metropolitan Administration; and (2) to compare administrative skills for the new era of school administrators in Thawiwatthana District Office under Bangkok Metropolitan Administration, teachers' assessment, classified by educational level, and age.

Research methodology was survey research. The population included of 320 teachers in Schools in Thawiwatthana District Office Under Bangkok Metropolitan and the sample were 175 teachers, obtained by stratified random sampling method. The research process consisted of 4 steps as follows: (1) studying related research; (2) creating instruments; (3) collecting data; and (4) analyzing the data. The instrument used for data collection was 5-level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation and t-test.

The research results found that; (1) administrative skills for the new era of school administrators in Thawiwatthana District Office under Bangkok metropolitan administration, overall were at the high level, it was at a high level when considering each aspect. It was found that the highest average was communication skills, followed by organizational management skills, critical thinking and creative thinking skills, interpersonal skills, and the lowest average was technology and digital skills, and (2) comparison of the administrative skills for the new era of school administrators in Thawiwatthana District Office under Bangkok metropolitan administration, teachers' assessment, classified by educational level and age found that overall and in each aspect were not different.

Keywords: Administrative Skills for the new era, School Administrators, Thawiwatthana District Office Bangkok Metropolitan

1. บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 สังคม เศรษฐกิจ การเมือง กฎหมายและเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นผลทำให้วิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง ประชากรจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ภาครัฐ และเอกชนจึงต้องปรับเปลี่ยนการดำเนินงานในหน่วยงานต่างๆ โดยต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง และความเจริญก้าวหน้าของโลก เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะการบริการขั้นพื้นฐานที่สำคัญคือด้านการศึกษาของประชาชน วรชัย วิภูอุปโคตร และคณะ (2564) ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะด้านการบริหารจัดการ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการมอบพลังอำนาจและการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ต่างมีความสำคัญในการบริหารโรงเรียนในยุคใหม่เพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ ทั้งในระดับสากลและปัญหาภายในประเทศที่โรงเรียนต้องมีการปรับตัวในการบริหารโรงเรียนให้เท่าทันซึ่งทักษะใหม่ ๆ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญและจำเป็นต้องพัฒนาตนเองในมิติของการบริหารสถานศึกษาในแบบใหม่ทันสมัย รวมทั้งการมีภาวะผู้นำทางคุณธรรมจริยธรรมก็มีความสำคัญแบบคู่ขนานต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ วรชัย วิภูอุปโคตร และธัญญา ธรรมโสภณ (2567) มุ่งส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องควบคู่กับผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมคุณลักษณะที่ควรส่งเสริมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูภายใต้การศึกษายุคใหม่ของประเทศไทย สิ่งเรานี้จะช่วยเสริมการพัฒนาตนเองด้วยทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานทำให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพตอบสนองความต้องการของสังคม

การจัดการศึกษาในสถานศึกษาทุกระดับ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546: 8) บัญญัติไว้ว่า การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอภาคกันในการรับการศึกษา ขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ โดยที่รัฐไม่เก็บค่าใช้จ่าย ซึ่งหมายความว่า เยาวชนทุกคนต้องได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน และยังบังคับให้บิดา มารดา หรือผู้ปกครอง มีหน้าที่จัดให้บุตร หรือบุคคลที่อยู่ในความดูแล ได้รับการศึกษาภาคบังคับหรือระดับสูงขึ้นตามความพร้อมของครอบครัว ดังนั้นสถานศึกษาจะต้องพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21ให้กับผู้เรียนทั้งในด้านความรู้และความสามารถต่างๆ ประกอบด้วย ทักษะชีวิตและอาชีพ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองคิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ให้ความสำคัญกับศาสตร์ทางการสอน

ที่เหมาะสม และต้องเข้ามารับบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครูปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรและพัฒนาทักษะใหม่ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถทัดเทียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่นรวมทั้งเสริมสร้างความเป็นผู้นำทางคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ สอดคล้องกับ Viphoouparakhot, V. (2024) นำเสนอความสำคัญของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษาควบคู่กับการพัฒนาทักษะทางการบริหารใหม่ๆ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดผลประสิทธิภาพสูงสุดต่อสังคมและสร้างผลลัพธ์ผู้เรียนได้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข (สมหมาย อ่าตอนกลอย, 2556) ทักษะการบริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญจำเป็นอย่างยิ่งของผู้บริหารและควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะ ดังนี้ การคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เทคโนโลยีและดิจิทัล การตัดสินใจผลสัมฤทธิ์ และคุณธรรมจริยธรรม (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559) ซึ่งกระบวนการบริหารการศึกษาหากผู้บริหารขาดทักษะในการบริหารงานจะทำให้การปฏิบัติงานการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสบความสำเร็จเป็นไปได้ยากหรืออาจจะทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ทักษะสำคัญสำหรับการบริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ ในยุคศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตามภารกิจของกรุงเทพมหานครที่กำหนดไว้ในมาตรา 39 (21) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ปฏิบัติตามเป้าหมายของแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564-2569) และสนองตอบต่อนโยบายการศึกษาไทย 4.0 รวมทั้งรองรับทั้งสถานการณ์การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในภูมิภาค และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดย มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เสนอทักษะการบริหารสถานยุคใหม่ประกอบด้วย 5 ทักษะ ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการบริหารจัดการองค์การ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาทักษะการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ว่าผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะในการบริหารสถานศึกษายุคใหม่มากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นแนวทางและข้อมูลในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า

1. ศึกษาทักษะการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. เปรียบเทียบทักษะการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาและอายุ

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเก็บข้อมูลจากครูจำแนกตามระดับการศึกษาและอายุ ในการประเมินของครูเกี่ยวกับทักษะการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัด กรุงเทพมหานคร ของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ประกอบด้วย 5 ทักษะ ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการบริหารจัดการองค์การ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

4. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 1) ประชากรที่ผู้ศึกษาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา ปีการศึกษา 2566 ประกอบด้วย 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนคลองทวีวัฒนา (ทองน่วมอนุสรณ์) โรงเรียนคลองตันไทร โรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์ โรงเรียนคลองบางพรหม โรงเรียนวัดปุณณवास โรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม โรงเรียนมัธยมปุณณवास จำนวน 320 คน 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 175 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เทียบสัดส่วนตามประชากรแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ เรื่องทักษะการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ระดับการศึกษาและอายุของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ในทักษะการบริหารงาน 5 ทักษะ จำนวน 40 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert scale (1967) แบ่งเป็น 5 ระดับ นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และคำนวณค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objectives Congruence : IOC) โดยผลรายข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน โดยค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.90 จึงถือว่าผลอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

5. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับการศึกษา และอายุ พบว่า ครูที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 175 คน จากทั้งหมด 7 โรงเรียน ในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 77.71 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 22.29 ด้านอายุ โดยส่วนใหญ่ครูมีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไปจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 73.14 ส่วนครูที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 26.86

ตารางที่ 1 ทักษะการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตทวีวัฒนา

ด้าน ที่	ทักษะการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ของผู้บริหาร โรงเรียนในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัด กรุงเทพมหานคร	ระดับ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ทักษะการสื่อสาร	4.51	0.55	มากที่สุด
2	ทักษะการบริหารจัดการองค์การ	4.49	0.56	มาก
3	ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	4.48	0.57	มาก
4	ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	4.46	0.58	มาก
5	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.47	0.57	มาก
	รวม	4.48	0.57	มาก

จากตารางพบว่าทักษะการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทักษะการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.51$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือทักษะการบริหารจัดการองค์การ ($\bar{X} = 4.49$) อยู่ในระดับมาก ส่วนทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.46$) อยู่ในระดับมาก โดยด้านทักษะการสื่อสาร นั้นผู้บริหารควรมีวิธีการสื่อสารที่ทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ร่วมกัน และมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อกันทำให้เกิดความร่วมมือในองค์การ ผู้บริหารควรมีความชัดเจนในคำสั่งมอบหมายงาน ให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และควรสร้างสภาพแวดล้อมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบ่งปันประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 การประเมินของครูต่อทักษะการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตทวีวัฒนา จำแนกตามระดับการศึกษา

การประเมินของครูต่อทักษะ การบริหารสถานศึกษายุคใหม่ของผู้บริหาร	ระดับการศึกษา				t	sig
	ปริญญาตรี (136 คน)		สูงกว่าปริญญา ตรี (39 คน)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ทักษะการสื่อสาร	4.48	.25	4.53	.24	-1.25	.215
ทักษะการบริหารจัดการองค์การ	4.47	.27	4.54	.25	-1.37	.171
ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	4.46	.32	4.55	.26	-1.55	.123
ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	4.46	.29	4.56	.25	-1.89	.060
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.46	.25	4.52	.26	-1.40	.161
รวม	4.46	.26	4.54	.24	-1.60	.113

จากตารางพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี และครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน ในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัด กรุงเทพมหานคร ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การประเมินของครูต่อทักษะการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตทวีวัฒนา จำแนกตามอายุ

การประเมินของครูต่อทักษะ การบริหารสถานศึกษายุคใหม่ของผู้บริหาร	อายุ				t	sig
	ต่ำกว่า 35ปี (47คน)		35 ปีขึ้นไป (128คน)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ทักษะการสื่อสาร	4.49	.23	4.49	.26	-.15	.879
ทักษะการบริหารจัดการองค์การ	4.48	.25	4.49	.27	-.21	.831
ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	4.49	.29	4.48	.32	.22	.824
ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	4.50	.28	4.47	.29	.41	.681
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.45	.26	4.48	.26	-.68	.497
รวม	4.48	.25	4.48	.26	-.08	.939

จากตารางพบว่า ครูที่มีอายุ ต่ำกว่า 35 ปี และครูที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัด กรุงเทพมหานคร ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

6. อภิปรายผล

ทักษะการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านทักษะการสื่อสาร และระดับมาก 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับบทบาทความเป็นผู้นำในการสื่อสาร มีกระบวนการในการถ่ายทอด ความรู้ ข้อมูล ข่าวสารไปถึงผู้รับสารได้เป็นอย่างดี มีความชัดเจน ถูกต้อง รัดกุม เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ประกอบกับในปัจจุบันที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการติดต่อสื่อสารจึงทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งทักษะด้านการสื่อสารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เสนอทักษะการบริหารสถานศึกษาใหม่ ประกอบด้วย 5 ทักษะ โดย ด้านทักษะการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยสูงสุดซึ่งอาจเป็นเพราะทักษะการสื่อสารจะมีส่วนสำคัญให้การพัฒนาทักษะด้านอื่นๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น การมีทักษะสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษายังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Huiling, J., Kittikanjanasophon, T., and Viphoouparakhot, V. (2023) เป็นทักษะสำคัญในการทำให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจนเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในโรงเรียน สอดคล้องกับ Couros (2010) กล่าวถึงทักษะของผู้บริหารยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ไม่เพียงแต่สื่อสารโดยการเผยแพร่ข้อมูลผ่านหลายสื่อเท่านั้น แต่ต้องเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน เนื่องจากเป็นทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ งานวิจัยของ แพรดาว สนองฝัน (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิตา เพลินจิต (2558) ได้ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาริน แซ่ตู (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ สอดคล้องตามข้อเสนอของ วรชัย วิภูอุปโภคตร และธัญญา ธรรมโสภณ (2567) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ขึ้นกับความมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ควรส่งเสริมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูภายใต้การศึกษายุคใหม่ของประเทศไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณษา ไตรรัตน์ (2562) ได้ศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ทักษะผู้บริหาร

สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ วรชัย วิภูอุปโภคตร และคณะ (2564) ทักษะและขีดความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นกับความมีภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาในปัจจุบัน

การเปรียบเทียบทักษะการบริการสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา และอายุ ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูมีระดับการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรี ขึ้นไปนั้น ถือว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีเหตุผล ยอมรับนับถือ การตัดสินใจ และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้ อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานครสามารถประยุกต์ใช้ หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหาร ในสถานการณ์ต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของของ ศิริรัตน์ ศรีวิจิตร (2564) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตร่มเกล้า นวมินทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัด

กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และสูงกว่า 35 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีอายุ ต่ำกว่า 35 ปี และสูงกว่า 35 ปี มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อุดลย์พร ชุ่มช่วยและธีระพงศ์ บุศรากุล (2562) ได้ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหารต่างกัน เห็นว่า ทักษะ การ

บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ไม่แตกต่างกัน

7. สรุปและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ทักษะด้านการสื่อสาร พบว่า ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ควรพัฒนากระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อาจเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น และแบ่งปันประสบการณ์ โดยการพูดคุย การอบรม หรือจัดการประชุมในการดำเนินการต่างๆภายในโรงเรียน ที่มากขึ้น เพื่อเป็นต้น

2. ทักษะทางด้านการบริหารจัดการองค์การ พบว่า ผู้บริหารสามารถประยุกต์และบริหารจัดการตามสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ควรมีการวิเคราะห์สถานการณ์ คำนึงถึงความเหมาะสมในการตัดสินใจดำเนินงาน ภายใต้สถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ทักษะทางด้านการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำแนวคิดใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในโรงเรียนได้นำแนวคิดใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริม ผลักดันให้บุคลากรภายในโรงเรียนพัฒนาศักยภาพของตนเองด้วยการเรียนรู้ หรือเข้ารับการอบรม เพื่อนำทักษะหรือแนวคิดใหม่มาสร้างผลงานหรือปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง และสถานศึกษา

4. ทักษะทางด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ควรส่งเสริมให้ครูใช้อินเทอร์เน็ตอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล ส่งเสริมให้มีการใช้สื่อทางเทคโนโลยี ที่มีความหลากหลาย

5. ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ควรที่จะกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทุกคนเข้าใจและยอมรับเป้าหมายที่มีร่วมกัน กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบให้ชัดเจน มีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ ตลอดจน ชื่นชม ให้อาหารใจ ส่งเสริมและเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็น ให้คำติชมที่สร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน
2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน

บรรณานุกรม

- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน. บทความวิชาการในการประชุมวิชาการระดับชาติ ครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 หัวข้อ “ทิศทางการใหม่ในศตวรรษที่ 21”: มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
- แพรวดาว สอนง้วน. (2557). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคูธารานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคูธารานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรชัย วิภูอุปโภคตร และคณะ. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี 9(3), 14-27. (กันยายน-ธันวาคม).
- วรชัย วิภูอุปโภคตร และอัญญา ธรรมโสภณ. (2567). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมคุณลักษณะที่ควรส่งเสริมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูภายใต้การศึกษายุคใหม่ของประเทศไทย. เอกสารการประชุมวิชาการระดับชาติและระดับนานาชาติ : บริหารสัมพันธ์แห่งประเทศไทย ครั้งที่ 47 “ผู้บริหารหัวใจดิจิทัลการศึกษายุคใหม่ประเทศไทยยุค EdTech” วันที่ 5 เมษายน 2567 ณ โรงแรมดวงจิตต์ รีสอร์ท แอนด์สปา จ.ภูเก็ต. (Proceeding)
- วาริน แซ่ตู. (2562). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติ งานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัด สมุทรปราการ. การประชุมระดับชาติ “ราชภัฏกรุงเก่า” ประจำปี 2561 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศศิตา เพลินจิต. (2558). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
- ศิริรัตน์ ศรีวิจิตร. (2564). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตร่มเกล้าฉนวนฉนวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สมหมาย อ่ำดอนกลอย. (2556). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21**. วารสารบัณฑิตศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 7(1), 1–8.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2555). **แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2555-2563)**. ฉบับสรุป. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สุพรรณ ไตรรัตน์. (2562) **การศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

อดุลย์พร ชุ่มช่วย และ อีระพงศ์ บุศรากุล. (2562). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง**. วารสารศึกษาศาสตร์ มมร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. 7 (2), 175-185

Couros, G. (2010). **The 21st Century Principal [online]**. Retrieved January 1, 2023. From <http://connectedprincipals.com/archives/1663>.

Huiling, J., Kittikanjanasophon, T., and Viphoouparakhot, V. (2023). **Professional Development of Administrators at Guangzhou 16th middle School under Guangdong Province**. Journal of Paramita.5 (2), (July - December 2023). 80-86.

Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement. 30(3) : 607 – 610.

Viphoouparakhot, V. (2024). **Enhancing the educational administration experience through ethical leadership of administrators. (Proceeding)**. The 4th International conference on Education 2024, 24 - 25 February 2024 Chateau de khaoyai hotel & resort pakchong Nakhonratchasima, Thailand. Organized by Education sub-committee of Association of Private Higher Education Institution of Thailand under the Patronage of Her Royal Highness Princess Mahachakri Sirindhorn (APHEIT).

การจัดการและการมีส่วนร่วมในประเพณีแห่ผ้าห่มพระธาตุจอมทอง

อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา จังหวัดพะเยา

Management and Participation in the Ceremony of Pagoda Fabric Procession of Phrathatchomthong, Muang District, Phayao Province

วรรณพร หมั่นจร

Wannaporn Meunjorn

การศึกษาด้านจิตและหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต

สาขาพัฒนาสังคม คณะวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

School of Education and School of Political and Social Sciences,

University of Phayao

ฉัตรประภา ศรีธา

Chatprapha Sritha

การศึกษาด้านจิตและหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต

สาขาพัฒนาสังคม คณะวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

School of Education and School of Political and Social Sciences,

University of Phayao

E-mail: 64203702@up.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) : 17 เมษายน 2567

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 พฤศจิกายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 พฤศจิกายน 2567

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการและการมีส่วนร่วมในประเพณีแห่ผ้าห่มพระธาตุจอมทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ซึ่งเป็นพิธีกรรมสำคัญที่สืบทอดมายาวนานของชุมชนวัดพระธาตุจอมทอง แต่เมื่อภาคีเครือข่ายที่มีมหาวิทยาลัยพะเยาเป็นแกนนำเข้าร่วมสานต่อจึงทำให้กลายเป็นประเพณีที่ยิ่งใหญ่ตระการตาจนเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายจนปัจจุบัน โดยนับแต่ที่มหาวิทยาลัยพะเยาโดยคณะศิลปศาสตรวิทยาลัยการศึกษา และคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ เข้ามามีส่วนร่วมครั้งแรกเมื่อปีพ.ศ.2559 ร่วมกับจังหวัดพะเยา เทศบาลเมืองพะเยา สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนรอบวัดพระธาตุจอมทองร่วมกันจัดขึ้น จึงแสดงให้เห็นถึงการจัดการและการมีส่วนร่วมในประเพณีแห่ผ้าห่มพระธาตุจอมทองตามทฤษฎีการจัดการ 4Ms ทั้งในด้านกำลังคน กำลังทรัพย์

วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการร่วมกัน นอกจากนี้ยังเป็นไปตามทฤษฎีการมีส่วนร่วมนับแต่ขั้นร่วมกันตัดสินใจร่วมกันดำเนินงาน ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผลงานอีกด้วย

คำสำคัญ : การจัดการ, การมีส่วนร่วม, ประเพณีแห่ผ้าห่มพระธาตุจอมทอง

Abstract

This paper aimed at studying the management and participation in the ceremony of pagoda fabric procession celebration for the pagoda named Phrathatchomthing, Muang, Phayao. This ceremony has long been performed by the nearby community. When the University of Phayao has played a key role in conducting the ritual led by the triad of schools as University representatives, namely Liberal Arts, School of Education, and Political and Social Sciences, first in 2016. This ritual became known widely and was passed down till date. The triad extended their networks covering Phayao governing bureaus, such as the City Hall, Muang municipality, cultural office, Buddhist affairs office, and the nearby community. It was seen that the tradition is in line with the management according to the 4Ms theory and the participation of 4 steps from participations in decision making, implementation, getting benefits, and evaluation.

Keywords: Management, Participation, Pagoda fabric Procession Ceremony

1. บทนำ

ประเพณีแห่ผ้าห่มพระธาตุจอมทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา เป็นประเพณีที่สืบทอดกันมาตั้งแต่โบราณในหลาย ๆ ท้องถิ่นของจังหวัดพะเยา ชาวพุทธเชื่อกันว่า การนำผ้ามาขึ้นถวายห่มคลุมรอบพระธาตุเจดีย์นั้น เสมือนได้น้อมนำถวายผ้าไตรแด่พระพุทธองค์ นับเป็นมงคลสูงสุด พร้อมด้วยกุศลมากล้นพันด้วยอาณิสสแห่งผลบุญ จะนำพาชีวิตพบแต่ความสุขความเจริญ โดยประเพณีแห่ผ้าห่มพระธาตุจอมทอง ถือเป็นประเพณีอันดีงาม และเก่าแก่ของเมืองพะเยา ซึ่งในอดีตประเพณีแห่ผ้าห่มพระธาตุจอมทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ยังไม่มีรูปแบบชัดเจนจึงไม่เป็นที่รู้จักมากนักเพราะจัดกันและสืบทอดกันมาตามประเพณีเท่านั้น ยังไม่ได้มีการบริหารจัดการและมีการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ ต่อเมื่อมหาวิทยาลัยพะเยาได้รับการสถาปนาเป็นเอกเทศจากมหาวิทยาลัยนเรศวรแล้ว และในปีพ.ศ.2559 คณะศิลปศาสตร์ วิทยาลัยการศึกษา และคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ จึงมีความคิดที่จะสืบสาน รักษา และต่อยอดประเพณีอันดีงามนี้ไว้โดยทำงานร่วมกันในลักษณะเป็นไตรภาคีก่อนจะมีหน่วยงานอื่นๆ เข้ามาร่วมมากขึ้นตามลำดับ แต่กว่าจะมาเป็นประเพณีแห่ผ้าห่มพระธาตุจอมทองที่ให้เห็นประจักษ์กันในทุกวันนี้ ไม่มีใครทราบเบื้องหลังของการทำงาน การบริหารจัดการงานในแต่ละฝ่าย เพื่อให้งานออกมาสมบูรณ์ จึงมีการศึกษาถึงการทำงานของทั้ง 3 คณะ ว่ามีการบริหารงาน การดำเนินงาน และการจัดการทรัพยากรอย่างไร เพื่อให้เห็นถึงความสำเร็จของการบริหารจัดการ

เบื้องหลังในมหาวิทยาลัยพะเยาที่นำไปสู่งานที่ยิ่งใหญ่ที่ผู้คนได้พบเห็น และงานประเพณีอันสำคัญนี้จะประสบความสำเร็จไปได้ ถ้าหากไม่ได้รับการบริหารจัดการที่ดีของผู้จัดงานและความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในพะเยา

บทความนี้เป็นการศึกษาจากเอกสารและการสัมภาษณ์จากผู้ดำเนินโครงการทั้ง 3 คณะของมหาวิทยาลัยพะเยา โดยมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาประเพณีแห่ผ้าห่มพระธาตุจอมทองว่ามีการบริหารจัดการกันอย่างไรและ 2) เพื่อศึกษาทุกภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดประเพณีนี้อย่างไร

2. ทฤษฎีการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วม

เบื้องต้นนี้เป็นการทบทวนแนวคิดทฤษฎีทางวิชาการ 2 แนวคิด คือ การจัดการ (Management) และการมีส่วนร่วม (Participation) เพื่อใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์ประเพณีแห่ผ้าห่มพระธาตุ

ทฤษฎีจัดการที่รู้จักกันทั่วไปว่า ทฤษฎี 4 Ms (อ้างใน ถนัด เดชทรัพย์, 2550: 21) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. กำลังคน (Man) นับเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนางานโดยกำลังคนนี้หมายถึงบุคลากรทุกภาคส่วนทั้งภาคมหาวิทยาลัยพะเยา ภาคราชการและเอกชน ตลอดจนประชาชนในเมืองพะเยาด้วย

2. งบประมาณ (Money) เป็นหัวใจของการบริหารงานทุกระบบ งบประมาณที่มาแหล่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น งบประมาณสนับสนุน การระดมทรัพยากร การบริจาค จะต้องมีการนำมาใช้ผ่านกิจกรรมโครงการที่เกิดจากการวางแผนร่วมกันของบุคลากรในมหาวิทยาลัย และนอกมหาวิทยาลัยอย่างคุ้มค่า เพราะมีการลงทุนในการจัดการวัสดุอุปกรณ์ตลอดจนปัจจัยไทยธรรมเพื่อร่วมกันทำบุญ

3. วัสดุ (Materials) ได้แก่ อุปกรณ์ เครื่องมือ เช่น รถยนต์ รถบรรทุก อุปกรณ์ตกแต่งขบวนแห่ และไทยธรรมถวายเพื่อทำบุญ

4. การจัดการ (Management) เป็นกระบวนการในการประชุม ตกลง วางแผน และดำเนินการตามแผน ตลอดจนมีการประเมินผลในตอนท้าย

ต่อมาเป็นทฤษฎีการมีส่วนร่วม (Participation) ซึ่งถือว่ามีความสำคัญในยุคของการเปลี่ยนแปลงจากประชาธิปไตยแบบตัวแทนเป็นประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม การทำงานแบบมีส่วนร่วมนั้นไม่ว่าจะเป็นระดับครอบครัว ระดับโรงเรียน ระดับชุมชน ระดับองค์กร หรือระดับประเทศนั้นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการทัศน์ปัจจุบัน เพราะจะช่วยให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของ (Ownership) และจะทำให้ผู้มีส่วนร่วมหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้น ยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) และรวมถึงตกลงยอมรับ (Commitment) ได้อย่างสมัครใจ เต็มใจ และสบายใจ ได้มีการดำเนินการแก้ปัญหาความไม่เรียบร้อยในชุมชนโดยกระบวนการมีส่วนร่วม แต่อย่างไรก็ตาม การเข้ามามีส่วนร่วมนั้นจำเป็นจะต้องทำตามขั้นตอน โดยผู้คนจะเข้าร่วมในกิจกรรมทุกอย่างต้องมีพื้นฐานคติความคิดในเรื่องของการมีส่วนร่วม

3. ประเพณีแห่ผ้าห่มพระธาตุจอมทอง

การจัดการประเพณีแห่ผ้าห่มพระธาตุจอมทองที่เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางดังในปัจจุบันนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากความต้องการที่จะสืบสาน รักษา และต่อยอดประเพณีนี้ โดยคณะศิลปศาสตร์ วิทยาลัยการศึกษา และคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งเริ่มต้นจัดงานร่วมกันครั้งแรกในปีพ.ศ.2559 การประสานงานและการบริหารหน้าที่ต่างๆเพื่อให้บรรลุเป้าหมายบางอย่าง ประกอบไปด้วยการประชุม วางแผน แบ่งงานกันรับผิดชอบ การบริหารทรัพยากรบุคคล และการประเมินผลที่ได้ทำไปแล้วก่อนที่จะนำไปปรับปรุงแก้ไขในปีต่อไป การบริหารจัดการประเพณีแห่ผ้าห่มพระธาตุจอมทอง ได้รับความร่วมมือจาก 3 คณะ ของมหาวิทยาลัยพะเยา ได้แก่ คณะศิลปศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ และวิทยาลัยการศึกษา ร่วมกับจังหวัดพะเยา เทศบาลเมืองพะเยา สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาชนชาวพะเยาโดยเฉพาะใน 14 ชุมชนเขตอำเภอเมือง และชุมชนรอบวัดพระธาตุจอมทองร่วมกันจัดขึ้น โดยขั้นตอนของการเตรียมงาน มี 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นเตรียม

1. จัดประชุมครั้งที่ 1 โดยผู้ดำเนินงานของ 3 คณะ โดยจะมีการชี้แจงรายละเอียดของงานในปีและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคณะ และทั้ง 3 คณะต้องแยกไปประชุมเพื่อเตรียมการในคณะตัวเอง

2. จัดประชุมครั้งที่ 2 เมื่อทั้ง 3 คณะประชุมกันเรียบร้อยแล้ว ผู้ดำเนินโครงการและคนบดีของแต่ละคณะ ต้องเสนอพิจารณาต่ออธิการมหาวิทยาลัย เมื่ออธิการมหาวิทยาลัยมีมติอนุมัติให้จัดทำประเพณีแห่ผ้าห่มพระธาตุจอมทองก็สามารถปฏิบัติการออกเอกสารเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทันที

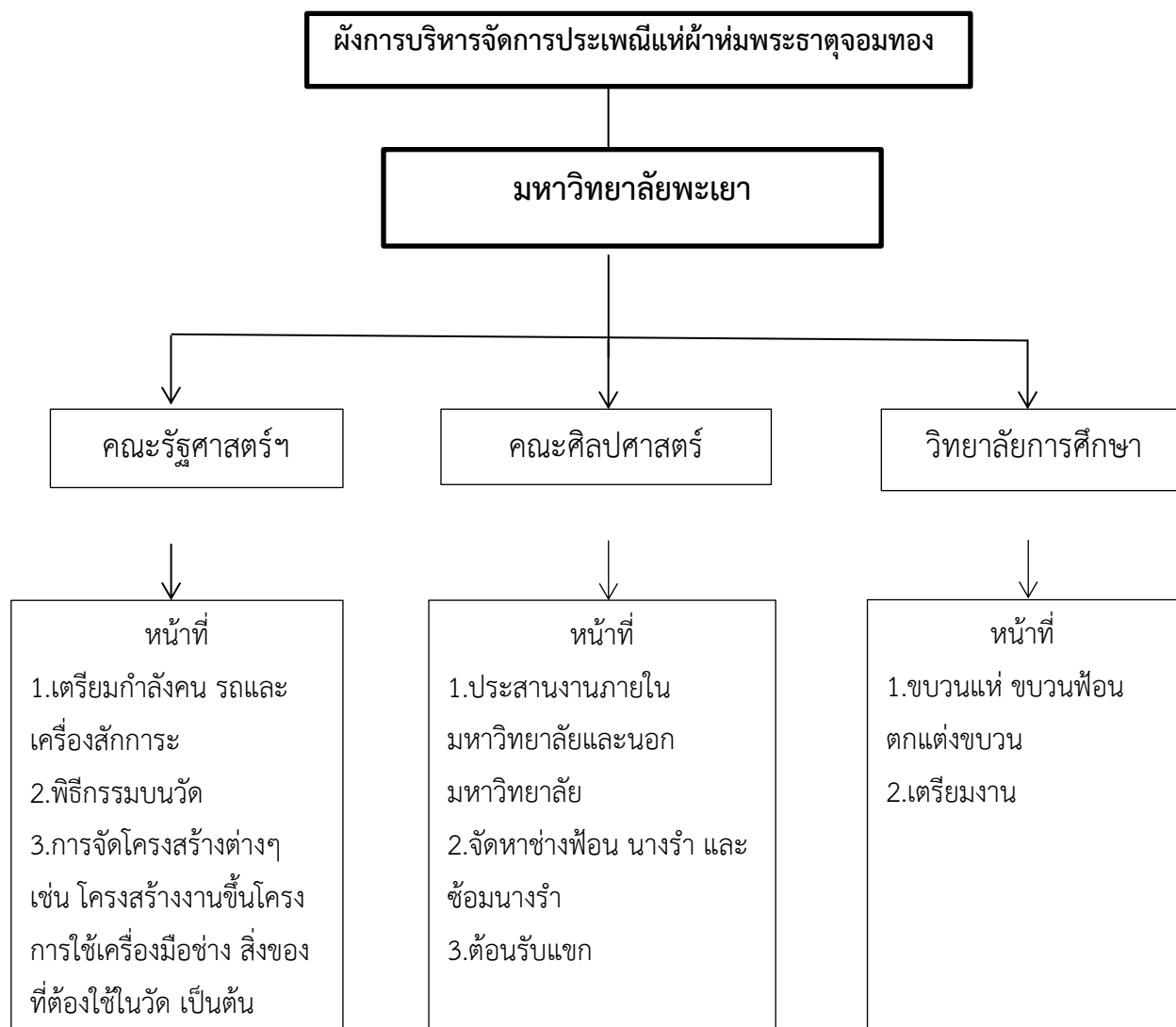
3. คณะศิลปศาสตร์เป็นผู้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภาคีเครือข่ายภายนอกมหาวิทยาลัยรวมถึงวัดศรีโคมคำที่ต้องของใช้สถานที่

ขั้นปฏิบัติ

วันงานประเพณี ทั้ง 3 คณะจะทำหน้าที่ของตน และช่วยเหลืองานของคณะอื่น อีกทั้งยังได้รับความช่วยเหลือจากวัด ชาวบ้านและชุมชน จนสำเร็จเสร็จงาน

ขั้นสรุปงาน

เมื่อจบงาน ทั้ง 3 คณะ จะช่วยกันเก็บกวาดสถานที่ให้เรียบร้อยเหมือนเดิมและจะมีการจัดประชุมเพื่อสรุปงานอีกครั้ง เพื่อหาข้อผิดพลาดและผลตอบรับ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขงานในปีต่อไป



4. หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคณะ

1. คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์

จากการสัมภาษณ์ผู้ดำเนินงานของคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดย ว่าที่ร้อยตรีศิริพงษ์ ผ่าตะใจ ได้ให้สัมภาษณ์ว่า โดยส่วนรวมแล้วหน้าที่ของคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ จะเป็นกำลังหลักในส่วนของการทำกำลังคน จัดสรรรถ เตรียมสถานที่ งานโครงสร้าง งานป้าย หรืองานพิธีการต่างๆ ด้านศาสนพิธี เช่น พิธีพุทธาภิเษกน้ำ (ว่าที่ร้อยตรีศิริพงษ์ ผ่าตะใจ, คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์. สัมภาษณ์วันที่ 20 เมษายน 2566.)

2. คณะศิลปศาสตร์

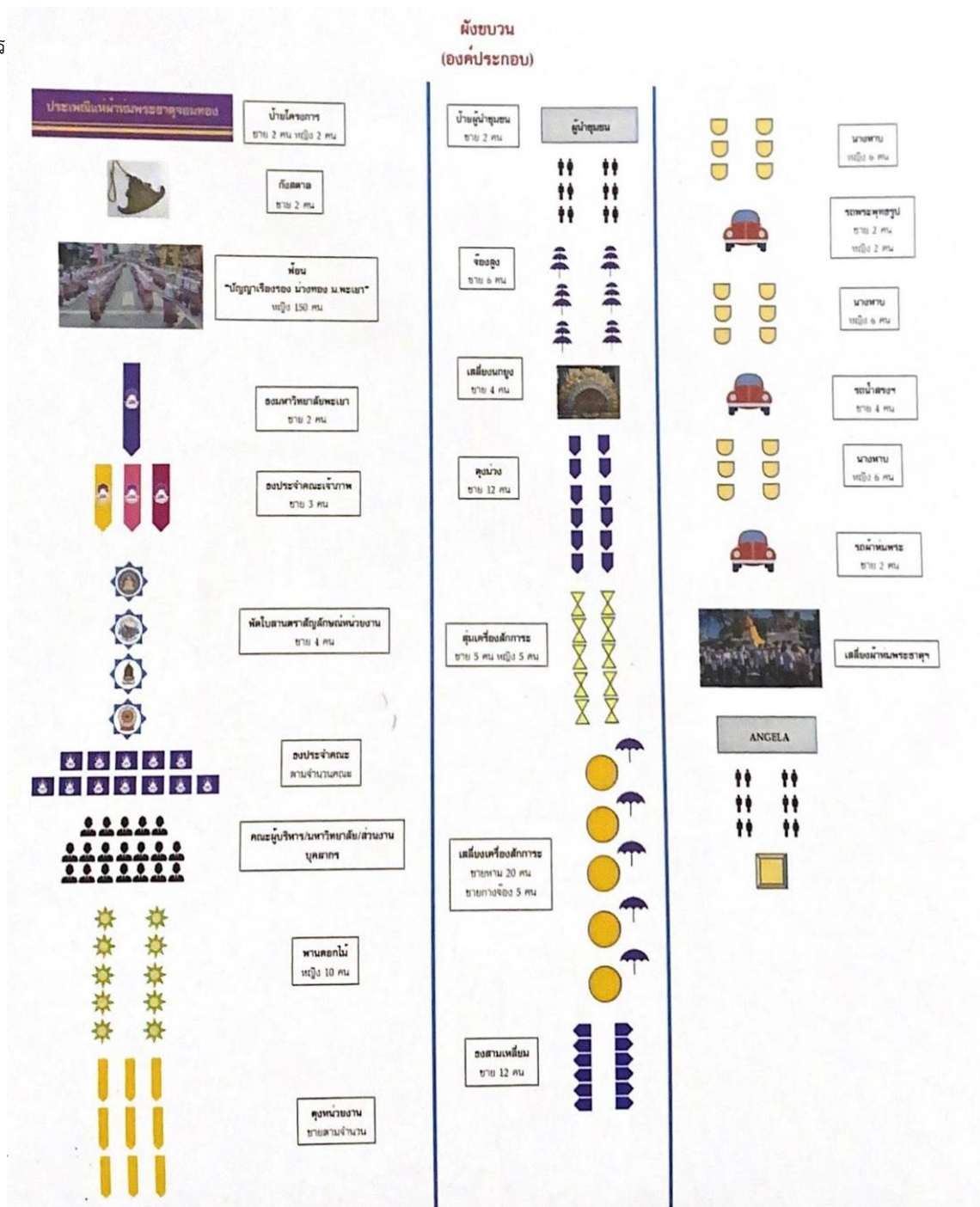
จากการสัมภาษณ์ผู้ดำเนินงานของคณะศิลปศาสตร์ โดย นางสาวเสาวภาค วันสนุกและนายบุญลีน ยั่ววน หน้าที่ความรับผิดชอบของคณะศิลปศาสตร์ มีหน้าที่ในการออกเอกสาร ประสานงาน เชิญให้ทั้ง 3 คณะเข้าร่วมประชุมและหนังสือขอความอนุเคราะห์หน่วยงานภาคีเครือข่ายภายนอกมหาวิทยาลัยรวมถึงวัดพระธาตุ

จอมทอง ที่ต้องขอใช้สถานที่ นอกจากนั้น คณะศิลปศาสตร์ จะการรับสมัครนางรำ ช่างฟ้อน จำนวน 60-80 คน โดยรับสมัครจากนิสิตทั้ง 3 คณะที่มีความสนใจที่จะรำ และจะมีการนัดหมายการซ้อมรำ 3 สัปดาห์ก่อนวันงาน ผูกซ้อมโดย นิสิตชั้นปีที่ 4 คณะศิลปศาสตร์และอีก 1 วันก่อนวันงาน จะเชิญครูอริน พูลเกษม ปราชญ์ผู้คิดค้นท่ารำ มาช่วยตรวจดูความเรียบร้อย เพื่อแก้ไขและปรับปรุง เพลงที่ใช้ในการรำ คือ เพลง ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน นอกจากนั้น จะมีการฟ้อนรำต่างๆ เช่น ฟ้อนเล็บ ฟ้อนเจิง ฟ้อนตบะผาบและฟ้อนกายลาย หากนิสิตคนใดมีท่าทางที่รำสวย จะได้รับหน้าที่เป็นผู้รำนำหน้าแถว จำนวน 2 คน และนอกจากนี้ คณะศิลปศาสตร์ ได้รับหน้าที่ในการต้อนรับแขก VIP และจัดหาที่นั่งสำหรับแขกที่มาร่วมงาน (นางสาวเสาวภาค วันสนุก และนายบุลิน ยั่ววน, คณะศิลปศาสตร์. สัมภาษณ์วันที่ 20 เมษายน 2566.)

3. วิทยาลัยการศึกษา

จากการสัมภาษณ์ผู้ดำเนินงานของวิทยาลัยการศึกษา โดย นายเอกพล โพธิจันทร์ วิทยาลัยการศึกษา มีหน้าที่ในการจัดการในเรื่องการวางแผนขบวนงาน ลำดับการเดินขบวน ตกแต่งขบวน และจัดเตรียมงาน เช่น การเตรียมน้ำจากแม่น้ำสำคัญต่างๆ ในการใช้ทรงน้ำพระธาตุ จากการขอความร่วมมือจากศิษย์เก่าที่มีภูมิสำเนาใกล้กับแหล่งน้ำนั้นๆ ในการทำพิธีและนำน้ำนั้นมาใช้ในงานพิธี เนื่องจากทำงานกันอย่างเป็นคณะทำให้ทางวิทยาลัยการศึกษามีผลต่อการตัดสินใจงานในการประชุมร่วมด้วย (นายเอกพล โพธิจันทร์, นักวิชาการคอมพิวเตอร์ วิทยาลัยการศึกษา. สัมภาษณ์วันที่ 21 เมษายน 2566.)

การเข้ามามีส่วนร่วมนั้นจำเป็นจะต้องทำตามขั้นตอน โดยผู้คนจะเข้าร่วมในกิจกรรมทุกอย่างต้องมีพื้นฐานคติความคิดในเรื่องของการมีส่วนร่วม ซึ่งการมีส่วนร่วมของประเพณีแห่ผ้าห่มพระธาตุจอมทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ได้สอดคล้องกับทฤษฎีการมีส่วนร่วม เพราะอยู่ในกระบวนการพัฒนาชุมชน โดยเน้นให้คนในชุมชนท้องถิ่นได้เข้าร่วมในการกระบวนการพัฒนาเพื่อส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณีในท้องถิ่นตนเอง อีกทั้งเป็นแนวทางในการสนับสนุนเชิงกระตุ้นให้คนในท้องถิ่นได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาชุมชนจังหวัดพะเยา ให้เป็นที่รู้จักมากขึ้น



ผังขบวนและองค์ประกอบ ประเพณีแห่ผ้าห่มพระธาตุจอมทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

เอกพล โพธิจันทร์. (2566). เอกสารประกอบการประชุมเตรียมความพร้อมประเพณีแห่ผ้าห่มพระธาตุจอมทอง. วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

ผังขบวน
(องค์ประกอบ)

รถขบวนพระพุทธรูปทองคำ
พร้อมบ้านประเพณี

ประเพณีแห่ผ้าห่มพระธาตุจอมทอง



รถขบวนผ้าห่มพระ
ผ้าป่า



รถนั่งผู้บริหาร
รถนั่งกลุ่มองค์กร



รถแห่ผ้าห่มพระธาตุ



รถแห่สดุดี และนำสรวงพระธาตุ



ผังขบวนและองค์ประกอบ ประเพณีแห่ผ้าห่มพระธาตุจอมทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

เอกพล โพธิจันทร์. (2566). เอกสารประกอบการประชุมเตรียมความพร้อมประเพณีแห่ผ้าห่มพระธาตุจอมทอง. วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

แผนผังการจัดเตรียมสถานที่ภายในวัดสำหรับคณะผู้บริหารและแขกที่มาร่วมงาน



พระอุโบสถ
สำหรับแขกVIP



พระธาตุจอมทอง



อธิการบดีมหาวิทยาลัย
และคณบดีของทั้ง3คณะ



พระสงฆ์และชาวบ้าน

เอกพล โพธิจันทร์. (2566). เอกสารประกอบการประชุมเตรียมความพร้อมประเพณีแห่ผ้าห่มพระธาตุ
จอมทอง. วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

5. วิเคราะห์ประเพณีแห่ผ้าห่มพระธาตุจอมทองตามทฤษฎี

ประเพณีแห่ผ้าห่มพระธาตุจอมทอง เป็นหนึ่งในกิจกรรมสำคัญตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ซึ่งมุ่งหวังที่จะปลูกฝังค่านิยม สืบสานขนบธรรมเนียม ประเพณี และสนับสนุนให้นิสิตได้มีโอกาสจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ เพื่ออนุรักษ์ประเพณีและศิลปวัฒนธรรมที่ดั้งเดิมของจังหวัดพะเยา ซึ่งนิสิตใช้เวลาว่างหลังเลิกเรียนและในวันหยุด มาช่วยกันทำด้วยความสมัครสมานสามัคคี และศรัทธาที่มีต่อองค์พระธาตุจอมทอง ประเพณีในครั้งนี้นอกจากเป็นการรักษาทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแล้ว ยังเป็นการสร้างความร่วมมือกับชุมชน ท้องถิ่น เพื่อสืบสานศิลปวัฒนธรรม สอดคล้องกับปณิธานของมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ว่า “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน” ซึ่งได้รับแรงสนับสนุนและแรงศรัทธาจากชุมชน ชาวบ้าน ในจังหวัดพะเยา มาร่วมแรงร่วมใจกันแห่ผ้าห่มพระธาตุในครั้งนี้ จึงทำให้ประเพณีแห่ผ้าห่มพระธาตุของจังหวัดพะเยา เป็นที่รู้จักและแพร่หลาย มีการพัฒนามาเรื่อยๆจนเป็นที่ยอมรับและประจักษ์ให้เห็นในปัจจุบัน

ประเพณีนี้หากใช้กรอบแนวคิดของทฤษฎี 4Ms ดังกล่าวมาข้างต้นนั้นมาประกอบสามารถวิเคราะห์ตามหลักการจัดการได้ตามลำดับดังนี้

Man กำลังคน ทางฝ่ายมหาวิทยาลัยพะเยา ประกอบด้วยบุคลากรทั้ง 3 คณะ ทั้งผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และตัวแทนนิสิต ในขณะที่ฝ่ายวัดพระธาตุจอมทองประกอบด้วยประธานสงฆ์และญาติโยมของวัด ฝ่ายราชการประกอบด้วยกำลังคนจากหน่วยงานจังหวัด นับแต่ผู้ว่าราชการจังหวัดพะเยา เทศบาลเมืองพะเยา สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา

Money กำลังทรัพย์หรืองบประมาณการเงิน โดยหลักคือเงินจากงบประมาณของทั้ง 3 คณะที่ตั้งเป็นงบประมาณรายจ่ายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไว้ และมีรายได้ส่วนหนึ่งจากการบริจาคของผู้มีจิตศรัทธา

Materials อุปกรณ์และวัสดุสิ่งของ ประกอบด้วยการที่ต้องจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นโดยเฉพาะผ้าสีทองขนาดใหญ่และยาวสำหรับห่มพระธาตุ เครื่องไทยธรรมถวายพระสงฆ์ในพิธี อาหารและเครื่องดื่มสำหรับการเตรียมงานและในวันงาน

Management การจัดการ ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจโดยมีตัวแทนผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่ดูแลฝ่ายกิจการนิสิตของทั้ง 3 คณะเป็นหลัก ในการบริหารจัดการงานตามที่ได้รับจัดสรรของคณะตนเองและต้องบริหารจัดการร่วมกันทั้ง 3 คณะ

6. ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ได้ศึกษาในเรื่องการมีส่วนร่วมในประเพณีแห่ผ้าห่มพระธาตุจอมทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ของมหาวิทยาลัยพะเยา ประชาชนจังหวัดพะเยาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัดพะเยา ที่มีความศรัทธาต่อองค์พระธาตุจอมทองในการจัดประเพณีนี้ขึ้นมา

2. ได้รับความรู้เกี่ยวกับเบื้องหลังการจัดการประเพณีแห่ผ้าห่มพระธาตุจอมทองและขั้นตอนของการดำเนินงาน

3. ได้นำทฤษฎีที่สนใจศึกษาจากบทเรียน มาเป็นกรอบในการวิเคราะห์การจัดบทความในประเพณีประจำจังหวัดของจังหวัดพะเยาให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้ที่สนใจศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับประเพณีแห่ผ้าห่มพระธาตุจอมทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

7. บทสรุป

จากการศึกษาการบริหารจัดการของทั้ง ๓ คณะ ได้แก่ คณะศิลปศาสตร์ วิทยาลัยการศึกษา และ คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่ได้ร่วมกันจัดประเพณีพระธาตุจอมทองขึ้นมา โดยได้ข้อสรุปว่า การทำงานทั้ง ๓ คณะนั้นมีการแบ่งงานกันตามความถนัดของแต่ละคณะซึ่งคณะไหนถนัดงานแบบไหนก็จะรับผิดชอบงานนั้น คือ คณะศิลปศาสตร์รับหน้าที่ในข้อมร่าให้กับนางร่ำร่วมไปถึงการบวงสรวงในวัดด้วย ในส่วนของวิทยาการศึกษาทำหน้าที่ในการทำอุปกรณ์หรือประดิษฐ์สิ่งของที่ใช้ในการสักการบูชาและคอยประสานรูปขบวนกับการเดินขบวนร่วมด้วย และในส่วนของคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์จะมีหน้าที่ในการติดต่อประสานงานกับบุคคลภายนอกในการจัดเตรียมสถานที่และพิธีกรรมทั้งหมดนอกจากนี้คณะรัฐศาสตร์ยังเป็นกำลังในส่วนของจำนวนคนไม่ว่าจะเป็นงานโครงสร้าง งานป้าย หรืองานพิธีการต่างๆ ซึ่งในรูปแบบของการทำงานจะเป็นแบบการร่วมกันของ ๓ คณะ ซึ่งจะมีการบริหารจัดการในการทำงานร่วมกันในรูปแบบของคณะกรรมการโดยที่ไม่มีผู้ใดมีอำนาจในการตัดสินใจเพียงผู้เดียวจะมีร่วมด้วยช่วยกันและคอยสนับสนุนในส่วนที่คณะนั้นๆขาดเหลือหากมีการเพิ่มหรือลดสิ่งไหนต้องมีการปรึกษาร่วมกันก่อนเพื่อหาข้อสรุปในเรื่องนั้นๆจากการประชุม และส่งเรื่องไปเรียนท่านอธิการบดีมหาวิทยาลัยรับทราบ หลังจากนั้นจึงนำสิ่งที่ได้มาปรับแก้และดำเนินงานกันต่อไป จากการศึกษาในครั้งนี้ทำให้ทราบว่าในแต่ละคณะมีหน้าที่ในการทำงานที่แตกต่างกัน ตามบทบาทหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย เพื่อให้การดำเนินงานออกมาสมบูรณ์แบบตามขั้นตอนที่วางไว้

บรรณานุกรม

- ณัด เดชทรัพย์. (2550). การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึก อำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาภิบาล. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- สมบัติ นามบุรี. (2562). ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในงานรัฐประศาสนศาสตร์. วารสารวิจัยวิชาการ ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน 2562), หน้า 183-197.
- รัตนพงษ์ อารงทอง.(2566). มหาวิทยาลัยพะเยา สืบสานประเพณีแห่ผ้าห่มพระธาตุจอมทอง ประจำปี 2566. สืบค้นจาก <https://www.up.ac.th/th/NewsRead.aspx?itemID=25469>.
- เอกพล โพธิจันทร์. (2566). เอกสารประกอบการประชุมเตรียมความพร้อมประเพณีแห่ผ้าห่มพระธาตุจอมทอง. วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- TigerTWN. (2564). การบริหารจัดการคืออะไร กระบวนการ+ประเภทของ Management . สืบค้นจาก <https://thaiwinner.com/what-is-management/>.

วชิรวัชร งามละม่อม. (2559). ทฤษฎีการมีส่วนร่วม. สืบค้นจาก
<http://dspace.spu.ac.th/bitstream/123456789/7990/6/6.%20%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%202.pdf>.

สัมภาษณ์

ว่าที่ร้อยตรีศิริพงษ์ ผ่าตะใจ, คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์. สัมภาษณ์วันที่ 20 เมษายน 2566.

นางสาวเสาวภาค วันสนุกและนายบุลิน ยั่ววน, คณะศิลปศาสตร์. สัมภาษณ์วันที่ 20 เมษายน 2566.

นายเอกพล โพธิจันทร์, นักวิชาการคอมพิวเตอร์ วิทยาลัยการศึกษา. สัมภาษณ์วันที่ 21 เมษายน 2566.

**แรงจูงใจในความผูกพันจงรักภักดีของบุคลากรระดับปฏิบัติการ
ต่อมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง**
Motivation for loyalty of personnal at a private University

ณัชชา ธาตรินรานนท์

Nujcha Thatreenaranont

ภาควิชาญญ์ ภาณิตพิเชฐวงษ์

Pavalunh Panitpichetvong

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Faculty of Science and Technology, Bangkokthonburi University

ปรการ เกิดมีสุข

Prakan Geerdmeesuk

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Faculty of Education, Bangkokthonburi University

สุธีรา สุทธิวาทนฤพุฒิ

Suteera Suthiwartnarueput

วิทยาลัยอาชีวศึกษากรุงเทพธุรกิจ

Bangkok Business Vocational College

E-mail : pakvalunh.pan@bkkthn.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) : 8 มกราคม 2567

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 พฤศจิกายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 พฤศจิกายน 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในของบุคลากรระดับปฏิบัติงานต่อมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง, ระดับความผูกพันจงรักภักดีต่อองค์กรและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจความผูกพันจงรักภักดีต่อองค์กร ตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ได้ คือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน F – test และทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณด้วยวิธีการเปรียบเทียบค่า ผลต่างเฉลี่ยกับค่าผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากกว่าปัจจัยค้ำจุน

ส่วนด้านความผูกพันจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูงเช่นกัน เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความผูกพันจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนสูงจะมีความผูกพันสูงกว่าบุคลากรในการปฏิบัติงานปานกลางและต่ำทุกด้าน เมื่อพิจารณาค่า F พบว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่าง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการได้รับการยอมรับ

คำสำคัญ : ความผูกพันจงรักภักดีต่อองค์กร, บุคลากรปฏิบัติการทางการศึกษา, แรงจูงใจ

ABSTRACT

This research has the objective To study Motivation for loyalty of personnel at a private university, the level of loyalty to the organization and compare the level of motivation and loyalty to the organization. The sample for this research was 200 personnel at a private university using a questionnaire as a tool to collect data. Statistics used for analysis include percentage, mean, standard deviation, F - test, and multiple paired tests using the comparison method. Comparing the mean difference with the least significant difference (LSD), the results found that Overall work motivation is at a high level, with motivating factors being on average greater than sustaining factors. As for the bonding aspect, be loyal. Overall loyalty to the organization is also high. When testing a hypothesis It was found that the level of motivation to work is different and the loyalty to the organization is different at the statistical significance level of 0.05. Personnel who have high motivation to work on both motivating and sustaining factors will have a higher Engagement is higher than personnel performing medium and low work in every aspect. When considering the F value, it was found that personnel with different work motivations had different commitments to the organization in orders of magnitude. Go to least as follows. Nature of work In terms of interpersonal relationships, salary and compensation Operational stability Progress in work Policy and administration Supervision and technical aspects Responsibility for work Operating environment Aspects of success in work and being accepted.

Keywords : Loyalty to the organization, educational personal, Motivation

1. บทนำ

ด้วยสถานการณ์โลกปัจจุบันมีความผันแปร เกิดจากเหตุปัจจัยหลายประการทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่ส่งผลกระทบต่อรายได้ของบุคคลทั่วไป ดังนั้นจะดำเนินวิถีชีวิตตนเองอย่างไรให้มีความสุข ทั้งกายใจ เป็นเรื่องที่มนุษย์ทุกคนต้องมีความตระหนักให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะนั่นหมายถึงการได้ทำงานในสิ่งที่ตนคาดหวังเพื่อการเลี้ยงชีพ ถ้าทำงานแล้วไม่มีความสุข บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ไม่อำนวยความสะดวกในการทำงาน หรือไม่มีสวัสดิการที่ดีแล้ว ย่อมนำมาสู่ความไม่มั่นคงต่อตนเองและครอบครัว ซึ่งผลตอบแทนเป็นที่ไม่น่าพึงพอใจแล้ว ปัญหาของการออกจากงานก็จะเกิดขึ้นตามมาภายหลังด้วย (โสธยา สุภาพผลและคณะ, 2564 หน้า221-222) ดังนั้นการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ต่อบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน ด้วยศักยภาพสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หรือใช้กลยุทธ์ เทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพ แสดงว่าองค์กรทั้งหลายต่างก็มีความเห็นตรงกัน เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าสู่ความเป็นเลิศขององค์กร สิ่งสำคัญประการหนึ่งก็คือผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สามารถทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งความต้องการขององค์กรจะพอใจกับผู้ปฏิบัติงานที่มีผลประโยชน์ร่วมกัน แต่อย่างไรก็ตามบุคลากรขององค์กรต้องได้รับสิ่งที่ตนพอใจในการทำงานด้วย ส่งผลต่องานที่ปฏิบัติแน่นอน ในการทำงานแม้ว่าบางครั้งเราอาจจะเหนื่อย อุปสรรคเหล่านั้นสามารถผ่านไปได้ การปฏิบัติงานจึงเต็มไปด้วยความสุข สนุกกับงาน อุปสรรคในการปฏิบัติงานสาหัสเพียงไร ก็จะสามารถผ่านไปได้ เพราะเมื่อเกิดการเรียนรู้ ว่าเราต้องทำงานอย่างไรจึงจะมีความสุขเป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายหลังจากการเรียนรู้ เป็นความต้องการ 3 ประการที่เกิดขึ้นได้แก่ 1. Need for achievement (ต้องการสัมฤทธิ์ผล) 2. Need for affiliation (ต้องการมิตรสัมพันธ์) 3. Need for power (ต้องการอำนาจ) โดยเชื่อว่ามนุษย์จะมีความต้องการเพียง 2 สิ่ง คือ ความสุขทางกายและการปราศจากความทุกข์หรือเจ็บปวด (McClelland, 1961:256) นั้นหมายถึง องค์กรหรือผู้บริหารควรต้องมีความเข้าใจถึงความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อให้องค์กรได้ปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยหลักของธรรมาภิบาล ซึ่งองค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นอยู่ที่หลักบริหารการจัดการ ถ้าบุคลากรมีความสามารถในการเรียนรู้งาน ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ อดทน กระตือรือร้น อุทิศตนเองที่จะพัฒนางาน ย่อมส่งผลต่อความเชื่อมั่น แรงศรัทธาก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร นั้นทำให้องค์กรประสบความสำเร็จแน่นอน (สมบัติ อาริยาสาธ.2561 หน้า 34-46) จากความต้องการและแรงจูงใจที่เกิดขึ้นระหว่างองค์กรและบุคลากรที่ปฏิบัติงาน นั้นมีความต้องการเหมือนกัน เพียงแต่ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติการในองค์กรมีหน้าที่ต่างกัน โดยผู้วิจัยต้องการที่จะนำเสนองานวิจัยในเรื่องของแรงจูงใจในความผูกพันจงรักภักดีของบุคลากรระดับปฏิบัติการต่อมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการที่จะสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความจงรักภักดี พร้อมทั้งจะทบทวนทบทวนและใจในการปฏิบัติงานให้ออกมาได้ตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959:) กล่าวถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อองค์กรนั้นมี 2 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ถือว่าองค์ประกอบนี้เป็นการช่วยกระตุ้นบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับและพอใจต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิด ของ Bevins,

(2018:53); Hnies, (1973 :375-377) ได้ไว้ 2 แนวคิด คือการใช้แนวคิดที่มีความพอใจ (Satisfaction) และความไม่พอใจ (No Satisfaction) โดยส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานซึ่งนำไปสู่ทัศนคติที่เป็นบวก ผู้ปัจจัยที่ประกอบด้วยความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับ (Vroom, 1970) ฉะนั้นบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจที่ดีต่อองค์กรนั้นย่อมส่งผลให้เกิดความจงรักภักดี เกิดความผูกพัน ทุ่มเท พร้อมทั้งจะสร้างและพัฒนางานของตนให้มีประสิทธิภาพ มีภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามความสามารถของตนสู่การพัฒนาตนเอง ต่อยอดในอาชีพสู่สังคมในสถานการณ์ปัจจุบันให้ได้ ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรสร้างความผูกพันบุคลากรระหว่างภายในองค์กรด้วยกัน โดยแบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งมีคุณค่าของบุคลากร (Porter.1977:46-56) ถือเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ต้องส่งเสริม สู่ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Sense of Security) ทำให้งานดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ได้ สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow และทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1959) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่องานของบุคลากร ควรได้รับเงินค่าจ้างที่เหมาะสม เพราะจะทำให้การตอบสนองที่พึงพอใจ ช่วยสร้างแรงจูงใจที่กระตุ้นเป็นบวก เป็นแรงจูงใจที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เกิดความรักผูกพัน ปกป้อง ศรัทธา ต่อองค์กรและช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้เกิดเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคลากร เมื่อมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมมีพลังกระตือรือร้นต่องานนั้นให้สำเร็จ การสร้างแรงจูงใจไม่ใช่เกิดขึ้นในช่วงเวลาหนึ่ง แต่ต้องสามารถรักษาแรงจูงใจได้ในระยะยาว นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั่นเอง ตรงกันข้ามถ้าบุคลากรไม่ได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สภาวะสมองไหลในองค์กรย่อมเกิดขึ้นทันที ฉะนั้นองค์กรควรพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร เช่น การให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างทีมงาน เพื่อให้องค์กร ได้แสดงถึงศักยภาพ พร้อมทั้งการให้สวัสดิการ ความก้าวหน้าสู่การเป็นผู้นำองค์กร

ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยเห็นความสำคัญของแรงจูงใจในความผูกพันและจงรักภักดีมีผลต่อองค์กรให้เจริญก้าวหน้าจึงศึกษา วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในความผูกพันจงรักภักดีของบุคลากรระดับปฏิบัติการต่อมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งหมายถึงมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี โดยศึกษาถึงหลัก 2 ประการ คือ 1) บุคลากรระดับปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด 2) ระดับปัจจัยแรงจูงใจที่แตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระดับปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่ ซึ่งผลการวิจัยจะสามารถนำไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานหน้าที่ ที่รับผิดชอบด้วยความผูกพัน จงรักภักดี ทุ่มเท ความรู้ ตามศักยภาพ โดยจะส่งผลต่อบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยระดับปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในความผูกพันจงรักภักดีของบุคลากรระดับปฏิบัติการต่อมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันจงรักภักดีของบุคลากรระดับปฏิบัติการต่อมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง

3. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในความผูกพันจงรักภักดีของบุคลากรระดับปฏิบัติการต่อมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง

3. สมมติฐานในการวิจัย

แรงจูงใจในความผูกพันจงรักภักดีของบุคลากรระดับปฏิบัติการต่อมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐาน ดังนี้คือ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน , ด้านความสำเร็จในงาน, ด้านการได้รับการยอมรับ, ด้านลักษณะของงาน, ด้านความรับผิดชอบในงาน, ด้านความก้าวหน้าในงาน, ด้านนโยบายและการบริหารงาน, ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน, ด้านความมั่นคงในงานและด้านเทคนิคการควบคุมดูแล แตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

แรงจูงใจในความผูกพันจงรักภักดีของบุคลากรระดับปฏิบัติการต่อมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง โดยผู้วิจัยได้ศึกษา

ตัวแปรต้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 1. Motivation Factors ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ - ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน - การได้รับการยอมรับ - ลักษณะของการปฏิบัติงาน - ความรับผิดชอบของงาน - ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน 2. Hygiene Factors ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ - นโยบายและการบริหารงาน - เงินเดือนและผลตอบแทน - ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล - สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน - ความมั่นคงในงาน- เทคนิคการควบคุมดูแล

ตัวแปรตาม แรงจูงใจในความผูกพันจงรักภักดีของบุคลากรระดับปฏิบัติการต่อมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ได้แก่ 1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อองค์กร 3.ความปรารถนาดีที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาถึงแรงจูงใจในความผูกพันจงรักภักดีของบุคลากรระดับปฏิบัติการต่อมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรระดับปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ซึ่งมีจำนวน 398 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้หลักการของ Taro Yamane ที่ความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% คำนวณหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน ผู้วิจัยได้จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง 200 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากกรอบแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยจูงใจแบ่งออกเป็น 5 ด้าน โดยกำหนดค่าที่เลือกตอบออกเป็น 5 ตัวเลือก ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Steers โดยกำหนดค่าที่เลือกตอบออกเป็น 5 ตัวเลือก

2.2 นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบ เพื่อนำไปหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นนำไปคัดเลือกและปรับปรุงข้อแก้ไขให้สอดคล้องกับนิยามที่ได้กำหนดไว้ โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ทุกข้อมีค่าตั้งแต่ 0.5-1.00 ขึ้นไป

2.3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับ บุคลากรในเครือมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (วิทยาลัยเทคโนโลยีกรุงเทพ) จำนวน 30 คน นำผลคะแนนที่ได้จากการทดสอบ มาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยการใช้สูตรครุเดอร์ - ริชาร์ดสัน (KR-20) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.795

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้อง จากนั้นนำไปลงรหัสเพื่อประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ การแจกแจงความถี่และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. ใช้สถิติเชิงอนุมาน เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันความผูกพันจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ F – test ในการ ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อทราบถึงความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง จึงทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณด้วยวิธีการเปรียบเทียบค่าของผลต่างเฉลี่ยกับค่าผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)

7. สรุปผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการต่อมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ระดับปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยค้ำจุน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในส่วนของปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยระดับสูงทุกข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะของการปฏิบัติงานงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้าน

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการได้รับการยอมรับ สำหรับปัจจัยคำจูนมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในความผูกพันจงรักภักดีของบุคลากรระดับความผูกพันจงรักภักดีต่อ มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ระดับปฏิบัติงานโดยรวม พบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับสูงทุกด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุดเท่าที่รองลงมาได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันความผูกพันจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูนสูงจะมีความผูกพันจงรักภักดีต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานปานกลางและต่ำทุกด้าน เมื่อพิจารณาจากขนาดค่า F ผลปรากฏว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการได้รับการยอมรับ

ตารางที่ 1 แสดงระดับความผูกพันจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม

แรงจูงใจในความผูกพันจงรักภักดีต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	Minimum	Maximum	ลำดับที่
1. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	4.11	0.58	3.00	5.00	1
2. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.04	0.56	2.80	5.00	2
3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.11	0.63	2.60	5.00	3
รวม	4.09	0.52	2.80	5.00	

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในการทดสอบ สมมติฐานหลักผลปรากฏในตารางที่ 2

แรงจูง ใจในการ ทำงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	SD	SS	Df	M ²	F	Sig.
ต่ำ	28	3.55	0.40	15.733	2	7.86	41.627	0.000
กลาง	103	4.02	0.48					
สูง	69	4.41	0.38	37.227	197	0.189		
รวม	200	4.09	0.52	52.960	199			

Equal variances assumed

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบคู่ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ LSD

ระดับ	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย		
	ระดับ	กลาง	สูง
ต่ำ		-0.4705*	-0.8601*
กลาง			-0.3896*

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8. องค์ความรู้จากการวิจัย

แรงจูงใจในความผูกพันจงรักภักดีของบุคลากรระดับปฏิบัติการต่อมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยค้นพบว่า การบริหารจัดการที่ดีขององค์กรเอกชนขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหารที่มีวัตถุประสงค์อย่างไร ซึ่งไม่เหมือนหน่วยงานราชการที่มีความพร้อมทุกด้าน แต่องค์กรเอกชนต้องคำนึงถึงจุดคุ้มทุนด้วย ทำให้การรับบุคลากรเข้าทำงานจึงต้องเข้าใจต่อธุรกิจ อีกทั้งต้องมีสวัสดิการที่ดี พร้อมทั้งต้องมีความเอื้ออำนวยความสะดวกต่อการจัดระบบการศึกษาให้มากกว่าภาครัฐบาลแต่ต้องคงคุณภาพไว้ เมื่อองค์กรอยู่ได้ บุคลากรทุกคนย่อมอยู่ได้เช่นกัน ซึ่งจะทำให้มหาวิทยาลัยเอกชนก็จะอยู่ได้

9. อภิปรายผล

ผลของการวิเคราะห์แรงจูงใจในความผูกพันจงรักภักดีของบุคลากรระดับปฏิบัติการต่อมหาวิทยาลัย เอกชนแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยจึงอภิปรายตามวัตถุประสงค์ดังนี้

จากการศึกษาผู้วิจัย 1. แรงจูงใจในความผูกพันจงรักภักดีของบุคลากรระดับปฏิบัติการโดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ **อาภาวี เรืองรุ่ง** (2566 หน้า 250-253) พบว่าระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความรับผิดชอบในงานสามารถพยากรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชาและสถานภาพในการทำงาน สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบทั้งสองปัจจัย พบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยของการจูงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยของการจูงใจค้ำจุน สอดคล้องกับพระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษงศ์รอด) (2561) พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานทุกด้าน อยู่ในระดับมาก สูงกว่าปัจจัยปัจจัยค้ำจุน จากผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถอธิบายแต่ละปัจจัยมีผลดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยในระดับสายการปฏิบัติงาน ได้รับแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเนื้องานมากกว่าปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้อง กับงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกัน ด้วยหน้าที่ของแต่ละฝ่ายและสำนักรับผิดชอบไม่เหมือนกันมักมีแนวคิดที่ไม่กว้างไกล ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกไม่มีความสัมพันธ์ ทำให้เกิดการแข่งขันในเชิงลบระหว่างบุคลากรให้ไม่เกิดความผูกพัน ฉะนั้น บุคลากรในแต่ละคณะแต่ละหน่วยงานของสายการปฏิบัติงาน ต้องปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ มีความรู้ความสามารถ มีมนุษยสัมพันธ์ สอดคล้องกับจิราภรณ์ สอนดี (2564 หน้า 268-269) พบว่าการพัฒนาส่งเสริมให้องค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ยิ่งสะท้อนให้เห็นระบบการบริหารจัดการที่ดีใช้ความสามารถเพื่อนำมาประยุกต์ใช้การอยู่ร่วมกัน ติดต่อกสื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ในด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการได้รับการยอมรับ พบว่าการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสำคัญตามลำดับขั้น ควรได้รับคำยกย่อง ชมเชย เพื่อพิจารณาความดีหรือเลื่อนขั้นจากผลปฏิบัติงานในรอบปี ซึ่งผู้บังคับบัญชาต้องให้โอกาสได้รับความยุติธรรมเท่าเทียมกันสอดคล้องกับอาภาวี เรืองรุ่ง (2566 หน้า 250-253) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ได้รับความเสมอภาคก่อให้เกิดความรักผูกพันต่อองค์กร ส่วน**ด้านการได้รับการยอมรับ** เป็นลำดับสุดท้ายของการวิจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ส่วนใหญ่บุคลากรได้รับมอบหมายให้เข้าร่วมกิจกรรม มีส่วนร่วมกับโครงการต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นก่อให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นเรื่องวัฒนธรรมในองค์กร เพื่อการปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน สอดคล้องกับกานต์ ธิตา วิวัฒนสินชัย (2566) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในที่ทำงานของพนักงาน พบว่าช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.2 ปัจจัยค้ำจุน พบว่าบุคลากรระดับปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูงสุด สอดคล้องผลการวิจัยของอาภาวี เรืองรุ่ง (2566 หน้า 250-253) ศึกษาระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความสำเร็จในการทำงานเพราะองค์กรจะสะท้อนถึงการบริหารจัดการส่งผลต่อความพอใจ ซึ่งต้องควบคุมดูแลมากกว่าด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ**ศศิชา วงศ์ไชย** (2566 หน้า 150-154) พบว่าปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ

ด้านสภาพชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้วย และ**ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน** พบว่า บุคลากรระดับปฏิบัติการของมหาวิทยาลัย จะต้องคำนึงถึงองค์กรเป็นสำคัญเนื่องด้วยเป็นภาพลักษณ์ เพราะเป็นหน่วยงานเอกชนซึ่งผู้บังคับบัญชาให้อิโณย้าย เปลี่ยนหน้าที่หรือให้ออกไม่เป็นธรรมได้ จึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในปฏิบัติงานในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของอาภาวี เรื่อง รุ่ง (2566 หน้า 250-253) พบว่าปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่าด้านอื่น โดยมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้วยจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด **ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล** พบว่าผู้บังคับบัญชาได้ใช้เทคนิคการควบคุมดูแลให้ผู้ที่จะมีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษแต่ละตำแหน่งงานต้องผ่านการประเมิน ในการปฏิบัติโดย เป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัย **ด้านนโยบายและการบริหารปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน** มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน พบว่าผู้บริหาร มักไม่ชี้แจงถึงเหตุผลความเข้าใจที่ถูกต้องและการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์แก่บุคลากร ส่งผลให้เกิดปัญหาและอุปสรรค รวมถึงการให้อำนาจความสะดวกสบายในด้านสิ่งแวดล้อมสาธารณูปโภคมากขึ้น เพราะสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีผลต่อองค์กร จึงต้องมีความเหมาะสม สะดวกสบาย สอดคล้องกับพัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) พบว่า องค์กร บริษัท ควรมีนโยบายการบริหารงานที่ดี มีการเปลี่ยนแปลงไปตามข้อกำหนด กฎหมาย ย่อมทำให้บุคลากรมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานส่งผลต่อการทำงานที่ดีของ

2. ความผูกพันจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน
ผลการวิจัยโดยรวม พบว่าบุคลากรมีความผูกพันจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับสูง เพราะบุคลากรมีความคิดบวกต่อการทำงานย่อมส่งผลที่ดี สอดคล้องกับ ญัณฐนันท์ เสวตพงศ์ (2566 หน้า 146-147) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับมากเช่นกัน **ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร** พบว่าบุคลากรมีความเข้าใจและรักองค์กรพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างภาคภูมิใจทีเพราะมีสวัสดิการด้านต่างๆ มีการปกครองที่เป็นประชาธิปไตยใช้หลักธรรมาภิบาล สอดคล้องกับกรณีณญู กิมศุภ(2563 หน้า 59-63) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่มีทุกปัจจัยมีระดับสูง และไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรพร้อมทั้งสร้างความเชื่อมั่นและค่านิยมให้กับองค์กรด้วย
พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่จะต้องการสร้างภาพลักษณ์ที่มีมาตรฐานการปฏิบัติตนให้ความรู้ นำเสนอข้อมูลที่ต้องการเน้นการปฏิบัติงานที่มีเมตตากรุณามีน้ำใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977)

3. การทดสอบสมมติฐาน
พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานหลักว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนสูง โดยมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลางและต่ำทุกด้าน เมื่อพิจารณาจากขนาดค่า F ผลปรากฏว่า บุคลากรที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

10. ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันและความจงรักภักดี นั้นเกิดจาก 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูน ตามกรอบแนวคิดที่เสนอแนะได้ดังนี้ 1. ปัจจัยจิตใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้เกิดแรงขับเคลื่อนต่อการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องของเงินเดือนที่มีความยุติธรรมต่องานที่ได้รับผิดชอบสู่จุดมุ่งหมาย ตำแหน่งหน้าที่ตามความสามารถที่ทุกคนยอมรับ เป็นไปตามกฎหมายแรงงานรวมถึงความสัมพันธ์ในองค์กร เหล่านี้ทำให้บุคลากรมีพลัง กระตือรือร้นที่จะทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จ ส่งผลต่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ 2. ปัจจัยคำจูน ควรบริหารจัดการที่ดี เพราะผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรในเชิงบวก การดูแล ใส่ใจหรือ การแสดงความยินดีชมเชยของการทำงานเป็นทีม สร้างการยอมรับของเพื่อนร่วมงานในทุกระดับ มีผลต่องานและประสิทธิภาพในการทำงานอย่างยิ่ง

11. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรต้นด้านอื่น ๆ เช่น ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานหรือตัวแปรด้านอื่น ๆ ในการทำงาน โดยนำข้อมูลนั้นมาเพื่อการพัฒนาความผูกพันในองค์กรสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน
2. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในเชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงถึงปัญหา อุปสรรค ความผูกพันต่อองค์กรสามารถนำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ต่อการปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้น

บรรณานุกรม

- กานต์ธิดา วิวัฒนสินชัย.(2566). ความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์.ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีการศึกษา 2566.
- กรณ์ธัญ กิมศุภ.(2563).ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home).การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิราภรณ์ สอนดี.(2564).คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต. การจัดการทั่วไป.คณะบริหารธุรกิจ.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐนันท์ เสวตพงศ์.(2566).ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2. BTU-DEEP JOURNAL BANGKOKTHONBURI UNIVERSITY Vol. 3 No. 1 January – June 2023.

พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน เกษวงศ์รอด.(2561).**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง
สระแก้ว จังหวัดสระแก้ว**.การศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564).**แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารธุรกิจ คณะ
วิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.อุดรดิตถ์.

สมบัติ อาริยาสาธ. (2561). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา”. Journal of Roi
Kaensarn Academi. 3, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม)

โสรยา สุภาพผลและคณะ.(2564).**ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสุพรรณบุรี** วารสาร มจร
สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ Journal of MCU Social Science Review ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 เมษายน -
มิถุนายน 2564 หน้า 221-222.

อาภาวี เรืองรุ่ง.(2566).**ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบล
โคกสำโรง อำเภโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี**.วารสารวิจัยวิชาการ ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม-กุมภาพันธ์
2566)

Bevins. Daniel T. (2018). "Herzberg's Two Factor Theory of Motivation: A Generational
Study". Honors Theses.

Hines, George H. (December 1973). "Cross-cultural differences in two-factor motivation
theory". Journal of Applied Psychology. 58 (3): 375–377.

Herzberg, F.(1959). **Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to
Work**. New York: John Willey.

McClelland, D. C. (1961). **The achieving society**. New York: The Free Press.

Vroom, H.V. (1970). **Work and motivation**. New York: Wiley and Sons Inc.

การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสทวิทยาเขตบ้นทูลสิงห์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุทราศาร
PROMOTING MORALITY AND ETHICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS
IN BANTHUN SINGH UNDER SAMUTSAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

สุทนต์ อินณะระ

Suktanat Innara

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

Department of Educational Administration,

Faculty of Education, Bangkokthonburi University

วรชัย วิภูอุปโภคตร

Vorachai Viphoouparankhot

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

Faculty of Education, Bangkokthonburi University

E-mail : 6533100122@bkkthon.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) : 7 พฤษภาคม 2567

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 พฤศจิกายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 พฤศจิกายน 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สทวิทยาเขตบ้นทูลสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุทราศาร และ 2) เปรียบเทียบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สทวิทยาเขตบ้นทูลสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุทราศาร ตามการประเมินครูจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรเป็นครูในสทวิทยาเขตบ้นทูลสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุทราศาร จำนวน 140 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ วิธดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือ (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตบ้นทุรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสุภาพ รองลงมา คือ ด้านความซื่อสัตย์ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความประหยัด 2) การเปรียบเทียบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตบ้นทุรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, สหวิทยาเขตบ้นทุรสิงห์, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study promoting morality and ethics of school administrators in Banthunsingh under Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office, and 2) to compare promoting morality and ethics of school administrators in Banthunsingh under Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office, teachers' assessment, classified by education level and work experience.

Research methodology was survey research. The population included 140 teachers in Banthunsingh under Primary Educational Service Area Office Samut Sakhon, and the sample were 103 teachers, obtained by stratified random sampling method. The research process consisted of 4 steps as follows: (1) studying related research; (2) creating instruments; (3) collecting data; and (4) analyzing the data. The instrument used for data collection was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation and t-test.

The research results revealed that: 1) promoting morality and ethics of school administrators Overall, it is at a high level. When considering each aspect, it was found that it was at a high level in every aspect. The averages are arranged from highest to lowest as follows: The aspect with the highest average is politeness, followed by honesty. And the least average is saving, and 2) Comparison Results of promoting morality and ethics of school administrators in the Banthunsingh under Samut Sakhon primary educational service area office Classified by education level and, and work experience were not different.

Keywords: Promoting Morality and Ethics, School Administrators, Banthunsingh Group, Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office

1. บทนำ

การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพเป็นคนเก่งคนดีและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและมั่นคงในด้านสังคมของชาติ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 4 ได้ให้ความหมายของการศึกษาว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความรู้และความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานวัฒนธรรมการสร้างสรรคจริยธรรมาภิบาลความก้าวหน้าทางวิชาการการสร้างองค์ความรู้เกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมการเรียนรู้ให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จากสภาพแวดล้อมของสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์จากการเลื่อนไหลของวัฒนธรรมที่หลากหลายจากทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีสื่อเทคโนโลยีที่ไร้พรมแดนส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและพฤติกรรมของบุคคลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็วและรุนแรงเด็กและเยาวชนมีสภาพจิตใจอ่อนแอและภูมิคุ้มกันบกพร่องทางสังคมขาดวิจารณญาณ ในการตัดสินใจที่จะเลือกรับสิ่งที่ดีและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์มาใช้เป็นเหตุให้ค่านิยม พฤติกรรม สังคมวิถีชีวิตโลกทัศน์มนุษย์และความเป็นอยู่เปลี่ยนแปลงไปเกิดค่านิยมแนวใหม่ เลียนแบบค่านิยมตะวันตกเป็นแบบบริโภคนิยมและวัตถุนิยมกลายเป็นวัตถุนิยมสร้างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ต้องการอย่างไร้ศีลธรรมและจริยธรรมซึ่งต่างจากค่านิยมตะวันออกโดยเฉพาะสังคมไทยที่มีค่านิยมคุณธรรมในอดีตเป็นแบบคุณธรรมนิยมสังคมไทย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

ภาพอนาคตการศึกษาไทยนั้น การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยเป็นการเพิ่มต้นทุนทางสังคมให้แก่ประเทศ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการจัดการศึกษา โดยเน้นให้เด็กเป็นคนดีคนเก่ง มีความสุข มีคุณธรรม อาศัยการสอนที่หลากหลายให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนเกิด การบูรณาการวิชาต่างๆเข้าด้วยกันเป็นสหวิทยาการ เพื่อให้การศึกษาสอดคล้องกับวิถีชีวิต ความต้องการของผู้เรียน และชุมชนท้องถิ่นมากที่สุด การบริหารการศึกษายกใต้การศึกษายุคใหม่ของประเทศไทยจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนในทุกมิติรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นการจัดการศึกษาโดยมุ่งเน้นผู้เรียนรายคน (Viphoouparakhot,V., et.al, 2019) การจัดการศึกษาเพื่อมุ่งเน้นเพิ่มทักษะเดิม ยกกระดับทักษะเพิ่มทักษะใหม่หลายครั้งที่ผู้นำองค์กรต้องเผชิญ คือ ความกดดันซึ่งกันเป็นความขัดแย้ง ระหว่างผลประโยชน์ของตนหรือขององค์กรที่ต้องการกับ ความถูกต้องที่ควรเป็นซึ่งถือเป็นสิ่งที่สังคมรับรู้และต้องการ ภาวะดังกล่าวเรียกว่า “Ethical dilemma” ซึ่งเป็นภาวะกดดันที่ผู้นำต้องตัดสินใจเลือกเอาอย่างใดอย่างหนึ่งระหว่างผลประโยชน์หรือคุณธรรมซึ่งไม่อยู่ในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น การมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ส่งผลดีต่อทั้งสถานศึกษาและสังคม ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดี ส่งเสริมการพัฒนา สร้างความน่าเชื่อถือ เป็นแบบอย่างที่ดี และส่งเสริมความยั่งยืน ข้อควรระวัง การเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย ผู้นำต้องเผชิญกับความท้าทายและอุปสรรคมากมาย สิ่งสำคัญคือผู้นำต้องยึดมั่นในหลักการ มีความอดทน มุ่งมั่น และพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (วรชัย วิภูอุปโรตฺร และธัญศญา ธรรมโสภณ, 2567) การบริหารการศึกษาดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญในการศึกษายุคปัจจุบันซึ่งหากครูมีความเข้าใจในการนำหลักคุณธรรมและข้อบังคับและแนวปฏิบัติที่ดีงามของจรรยาบรรณวิชาชีพครูมาใช้ในการทำงาน การจัดการเรียนการสอน การ

ใช้ชีวิตประจำวัน และเพื่อนร่วมงาน จะทำให้การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดีและมีความสุขได้แล้ว สถานศึกษาย่อมสามารถพัฒนาด้านอื่นๆ ได้ง่ายขึ้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมคุณธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพให้ครูได้มีหลักการในการครองตน ครองคน และครองงาน อันจะส่งผลให้การ บริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เกิดประโยชน์สูงสุดต่อเยาวชนของชาติ ต่อบุคลากรทาง การศึกษา และต่อสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง (กิตติภาส นิ่งสูงเนิน และคณะ, 2567)

สภาพปัญหาของระดับคุณธรรมจริยธรรมของครูต่ำลง ความเสื่อมคุณธรรม จริยธรรมของครูมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านการทุจริตการจัดซื้อวัสดุการเรียน การทุจริตเกี่ยวกับอาหารกลางวัน ผลประโยชน์ทับซ้อนในการเอาเวลาราชการไปทำงานส่วนตัว ปัญหาการใช้ความรุนแรงกับเด็ก เป็นต้น ซึ่งปัญหาเร่งด่วนที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันแก้ไขเพราะหากเข้าไปปัญหาเหล่านี้วันยังทวีความรุนแรงและจะทำให้สังคมไทยในอนาคตมีลักษณะเบี่ยงเบนไปจากระบบคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งระบบคุณธรรม จริยธรรมนับเป็นพื้นฐานที่สำคัญของครู (อมรา เล็กเริงสินธุ์, 2552) ดังนั้น คุณลักษณะใหม่ด้านคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครู Viphoouparakhot,V. (2021) ได้เสนอแนวทางในการเสริมสร้างคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมที่สื่อสารความรู้สึกถึงค่านิยม บรรทัดฐาน พฤติกรรม และทัศนคติที่สร้างขึ้นจากความเคารพ ความเปิดกว้าง ความซื่อสัตย์ การเอาใจใส่ ความรับผิดชอบ ความโปร่งใส ความยั่งยืน และความยุติธรรม การสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมภายในสถานศึกษานอกจากจะได้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแล้วยังส่งผ่านคุณลักษณะนี้ไปยังคุณครู นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจนทำให้เกิดความเป็นองค์กรแห่งจริยธรรม (Ethical organization) สอดคล้องกับ Viphoouparakhot., V. (2024) ให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างสภาพแวดล้อมขององค์กรแห่งคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้บุคลากรภายในสถานศึกษายึดเป็นวัฒนธรรมหลักขององค์กร ดังนั้น จะเห็นว่าคุณธรรมและจริยธรรมเป็นรากฐานในการดำรงตนอย่างมีความสุขสงบในสังคม สร้างความมั่นคงในจิตใจของคนมากกว่าความเจริญทางด้านวัตถุสิ่งของ ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมให้เกิดขึ้นในสังคมและโดยเฉพาะผู้ที่เป็ผู้นำในวงการศึกษจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมสูงที่สุดเพื่อที่จะถ่ายทอดและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนครู บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนนั้นๆ และที่สำคัญเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน ซึ่งเป็นอนาคตของชาติที่จะเป็นผู้พัฒนาประเทศชาติต่อไปผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการนำพาสถานศึกษาให้เป็นไปตามจุดหมายของการศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เป็นผู้อำนวยความสะดวกและประสานงานกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา อีกทั้งเป็นกลไกสำคัญในการกำกับ ติดตาม และนิเทศการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย (สดุดี จีระออน, 2561) ในการบริหารโรงเรียนประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนเป็นผลมาจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอนและการบริหารโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติหลายประการ คือ มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ มีคุณธรรม และมีลักษณะที่ดีซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้คือสมรรถภาพของผู้บริหาร (สำนักงานคณะกรรมการ

การประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541) ซึ่งตรงกับครูสภาที่ได้ออกข้อบังคับว่าด้วยวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาในด้านคุณธรรมจริยธรรมไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง ยึดระบบคุณธรรมเป็นที่ตั้ง คือ มีความโปร่งใส และยุติธรรมซื่อสัตย์ไม่คอร์รัปชัน อดทนอดกลั้น รับทั้งผิดและชอบ เสียสละ เป็นคนดีของสังคม (ธีระ รุญเจริญ, 2553) ผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่าการบริหารนั้นนอกจากต้องมีหลักในการทำงานโดยยึดกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ธรรมเนียม และประเพณีเป็นหลักแล้ว ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมในการครองตน คุณธรรมในการครองคน และคุณธรรมในการครองงานตามสภาพของสังคมค่านิยม และวัฒนธรรมของสังคมนั้น ๆ (กิตติภาส นิ่งสูงเนิน และคณะ, 2567)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตบึงบูรพ์ จังหวัดศรีสะเกษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้งนี้เพื่อต้องการทราบถึงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อโรงเรียนและเยาวชนของชาติต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อศึกษาการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตบึงบูรพ์ จังหวัดศรีสะเกษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

เปรียบเทียบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตบึงบูรพ์ จังหวัดศรีสะเกษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตบึงบูรพ์ จังหวัดศรีสะเกษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียนในสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความประพฤติ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านการมีวินัย ด้านความสุภาพ ด้านความสะอาด ด้านความสามัคคี และด้านความมีน้ำใจ

4. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 1) ประชากรที่ผู้ศึกษาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2566 ประกอบด้วย 10 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดปัจจันตารามโรงเรียนวัดราชบุรณธรรมาราม โรงเรียนบ้านนาโคก(นาเกลือสัมพันธ์) โรงเรียนวัดบางพลี โรงเรียนวัดเกตุมณีศรีวราราม โรงเรียนเมืองสมุทรสาคร โรงเรียนบางน้ำวน(รอดพิทยาคม) โรงเรียนบ้านคลองซ้อ โรงเรียนวัดกาหลง(พึงสุนทรอุทิศ) โรงเรียนวัดนาขวาง จำนวน 140 คน 2) กลุ่ม

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 103 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เทียบสัดส่วนตามประชากรแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสภวิทยเขตบ้นทูลสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 ด้าน จำนวน 80 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert scale (1967) แบ่งเป็น 5 ระดับ นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และคำนวณค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objectives Congruence : IOC) โดยผลรายข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน โดยค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.98 จึงถือว่าผลอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

5. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน พบว่า จากครูผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 103 คน โดยส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 75.73 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 24.27 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ครูที่ประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 15 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 87.38 ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.62

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สภวิทยเขตบ้นทูลสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยวิเคราะห์จากค่าสถิติโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูจำนวน 103 คน ปรากฏผลดังรายละเอียด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตบึงบูรพ์ จังหวัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม

(n=103)

ข้อ	การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1	ด้านความซื่อสัตย์	4.12	.36	มาก
2	ด้านความประหยัด	4.00	.28	มาก
3	ด้านความซื่อสัตย์	4.27	.31	มาก
4	ด้านความมีวินัย	4.26	.29	มาก
5	ด้านความสุภาพ	4.28	.28	มาก
6	ด้านความสะอาด	4.23	.30	มาก
7	ด้านความสามัคคี	4.13	.25	มาก
8	ด้านความมีน้ำใจ	4.25	.26	มาก
รวม		4.19	.23	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตบึงบูรพ์ จังหวัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสุภาพ ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมา คือ ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.27$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความประหยัด ($\bar{X} = 4.00$) โดยรายด้านความสุภาพ มีรายได้อ่อนที่ควรส่งเสริมให้เป็นจุดเด่นให้เกิดความเป็นองค์กรแห่งจริยธรรม (Ethical organization) คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูไม่แสดงกิริยาก้าวร้าว หรือเอะอะโวยวายเมื่อไม่พอใจ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล่าวคำขอโทษ เมื่อกระทำผิดทุกครั้ง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล่าวคำขอบคุณเมื่อได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นเสมอ และ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูไม่แสดงออกถึงการกระทำหรือคำพูดที่ทำให้ผู้อื่นเสียใจ ส่วนด้านค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความประหยัด ในรายได้อ่อนที่ผู้บริหารควรเสริมสร้างให้เกิดขึ้นในโรงเรียน คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูยอมรับและพึงพอใจในสภาพความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัวในปัจจุบัน

ตารางที่ 2 การประเมินของครูต่อการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตบึงขจรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามระดับการศึกษา

การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	sig.
	ปริญญาตรี		สูงปริญญาตรี			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ด้านความขยัน	4.10	.37	4.21	0.32	-1.421	0.159
ด้านความประหยัด	3.97	.25	4.10	0.33	-2.113	0.075
ด้านความซื่อสัตย์	4.27	.31	4.29	0.31	-0.280	0.780
ด้านความมีวินัย	4.29	.29	4.17	0.28	1.856	0.066
ด้านความสุภาพ	4.28	.29	4.29	0.27	-0.232	0.817
ด้านความสะอาด	4.25	.31	4.19	0.25	0.843	0.401
ด้านความสามัคคี	4.13	.26	4.12	0.22	0.187	0.852
ด้านความมีน้ำใจ	4.24	.27	4.25	0.23	-0.119	0.905
โดยรวม	4.19	.23	4.20	0.22	-0.232	0.817

จากตารางพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ประเมินการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตบึงขจรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การประเมินของครูต่อการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตบึงขจรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	sig.
	1 - 15 ปี		มากกว่า 15 ปี			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ด้านความขยัน	4.12	.35	4.15	.44	-.318	.751
ด้านความประหยัด	4.00	.27	4.06	.32	-.802	.425
ด้านความซื่อสัตย์	4.27	.31	4.31	.34	-.431	.667
ด้านความมีวินัย	4.27	.30	4.18	.24	1.012	.314
ด้านความสุภาพ	4.28	.29	4.25	.24	.365	.716

ด้านความสะอาด	4.24	.31	4.19	.19	.509	.612
ด้านความสามัคคี	4.13	.26	4.10	.16	.609	.549
ด้านความมีน้ำใจ	4.25	.27	4.25	.27	.121	.904
โดยรวม	4.19	.23	4.19	.22	.120	.905

จากตารางพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ประเมินการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร สหวิทยาเขตบึงทูลสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

6. อภิปรายผล

การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตบึงทูลสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การจัดการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตบึงทูลสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุดของแต่ละด้าน เรียงลำดับกันดังต่อไปนี้ 1) ด้านความสุภาพ 2) ด้านความซื่อสัตย์ 3) ด้านความมีวินัย 4) ด้านความมีน้ำใจ 5) ด้านความสะอาด 6) ด้านความสามัคคี 7) ด้านความขยัน และ 8) ด้านความประหยัด โดยค่าที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสุภาพ ซึ่งเป็นประเด็นที่มีความสอดคล้องกับ วรชัย วิภูอุปโคตร และธัญญา ธรรมโสภณ (2567) ในการบริหารการศึกษาด้วยการส่งเสริมคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญในการศึกษาปัจจุบันซึ่งหากครูมีความเข้าใจในการนำหลักคุณธรรมและข้อบังคับและแนวปฏิบัติที่ดีงามของจรรยาบรรณวิชาชีพครูมาใช้ในการทำงานก็จะทำให้เกิดบรรยากาศให้ความร่วมมือ ความมีมิตรไมตรีต่อกันปฏิบัติต่อกันแบบสุภาพชนที่มีการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของหนึ่งฤทัย มณฑิรรัตน์และคณะ (2562) การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครเขต 1. ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาราย ด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน รวมทั้งยังสอดคล้องกับ พระสมุห์ประสิทธิ์ ปสิทธิโก (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือด้านหลักความคุ้มค่า รองลงมาคือด้านหลักความโปร่งใสและด้านหลักความรับผิดชอบตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือด้านหลักนิติธรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏดังนี้ ด้านการส่งเสริมด้านความพอเพียง ด้านการส่งเสริมด้านความซื่อสัตย์ ด้านการส่งเสริมด้านอุดมการณ์คุณธรรมและจริยธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ ในมุมมองของการส่งเสริมด้านอุดมการณ์คุณธรรมจริยธรรมมีความสอดคล้องกับ Viphoouparakhot,V. (2021) ได้เสนอแนวทางในการเสริมสร้างคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมที่สื่อสาร

ความรู้สึกลึกถึงค่านิยม บรรทัดฐาน พฤติกรรม และทัศนคติที่สร้างขึ้นจากความเคารพ ความเปิดกว้าง ความซื่อสัตย์ การเอาใจใส่ ความรับผิดชอบ ความโปร่งใส ความยั่งยืน และความยุติธรรม การสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมภายในสถานศึกษาจนทำให้เกิดความเป็นองค์กรแห่งจริยธรรม (Ethical organization)

2. เปรียบเทียบการประเมินของครูที่มีต่อการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตบึงพลาญชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ครูที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตบึงพลาญชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการส่งเสริมคุณธรรมพื้นฐานเป็นหลักคุณธรรมที่สำคัญเป็นอย่างมากที่สถานศึกษาต้องทำหน้าที่ในการพัฒนาเยาวชนให้มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพของประเทศ ทำให้ครูและบุคลากรทุกคนที่มีความแตกต่างกัน ในด้านสถานภาพทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานก็ล้วนแต่มีทัศนคติที่ดีต่อการนำหลักคุณธรรมพื้นฐานมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพความสงบสุขสร้างคุณธรรมในสถานศึกษา จึงทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับบุชนภา เรื่องเดชไชย (2561) ได้ศึกษาการส่งเสริมคุณธรรมพื้นฐานสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านหัววัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ผลการวิจัย ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมคุณธรรมพื้นฐานสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านหัววัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมคุณธรรมพื้นฐานสำหรับนักเรียน โรงเรียนบ้านหัววัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่าครูที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมคุณธรรมพื้นฐานสำหรับนักเรียน ทั้งโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน รวมทั้งยังสอดคล้องกับ สอดคล้องกับหนึ่งฤทัย มณฑิรรัตนและคณะ. (2562) การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1. ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับ ที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ . (2550). คุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กิตติภาส นิ่งสูงเนิน และคณะ. (2567). การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ครูในสถานศึกษา. วารสารมณีเชษฐาราม, 7 (2), 500-516

- ธีระ รุณเจริญ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปการสอนและประเมินภายนอกรอบสาม**. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- นุชนภา เรืองเดชไชย (2561) **การส่งเสริมคุณธรรมพื้นฐานสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านหัววัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกริก.
- หนึ่งฤทัย มณฑิรรัตน์และคณะ. (2562). **การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1**. วารสารการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัย.
- พระสมุทรประสิทธิ์ ปสธิโก (แสนด้วง) (2560) **การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วรชัย วิภูอุปโคตร. (2564). **แนวทางการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุค 4.0**. วารสารวิจัย มข. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,9(1): 60-69.
- วรชัย วิภูอุปโคตร และธัญศญา ธรรมโสภณ. (2567). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมคุณลักษณะที่ควรส่งเสริมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูภายใต้การศึกษายุคใหม่ของประเทศไทย**. ตีพิมพ์ในเอกสารการประชุมวิชาการระดับชาติและระดับนานาชาติ : บริหารสัมพันธ์แห่งประเทศไทย ครั้งที่ 47 “ผู้บริหารหัวใจดิจิทัลการศึกษายุคใหม่ประเทศไทยยุค EdTech” วันที่ 5 เมษายน 2567 ณ โรงแรมดวงจิตต์ รีสอร์ท แอนด์สปา จ.ภูเก็ต. (Proceeding)
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2541). **ชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง เล่ม 2 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร**. กรุงเทพฯ: พีเอลิฟวิ่ง
- สดุติ จีระออน. (2561). **คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคประเทศไทย 4.0 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- อมรา เล็กเริงสินธุ์. (2552). **คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร**.กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3): 607 – 610.
- Viphoouparakhot, V.,et.al (2019). **Inspiring creative learning and participatory thinking in graduate students**. Proceeding, Office of the Higher Education Commission and Association of Professional Development Networks for Teachers and Higher Education Organizations of Thailand, 26-36.

Viphoouparakhot., V. (2021). **Dialogue for proposing guideline for development of social responsibility in terms of morality, integrity, and professional code of ethics of school administrators in Thailand.** Naresuan University. Journal of Community Development Research (Humanities and Social Sciences). 14(2): 63-76.

Viphoouparakhot., V. (2024). **Enhancing the educational administration experience through ethical leadership of administrators.** Proceeding, the 4th international conference on education 24 - 25 February 2024 Chateau de Khaoyai hotel & Resort Pakchong Nakhonratchasima, Thailand organized by Education sub-committee of association of private higher education institution of Thailand under the Patronage of her Royal Highness Princess Mahachakri Sirindhorn (APHEIT), 219-226.

การปรับปรุงการสอนพุทธศาสนาในยุคที่เปลี่ยนแปลง IMPROVING THE TEACHING OF BUDDHISM IN AN ERA OF CHANGE

พระสมพร นามอินทร์

Phrasomporn name-in

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

พระมหาพิเศษ สุขสมาน

phramahapiset suksamarn

ชาตรี สุขสบาย

Chatree Suksabay

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Mahamakut Buddhist University

E-mail: Namein33@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 30 มกราคม 2567

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 พฤศจิกายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 พฤศจิกายน 2567

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอ การปรับปรุงการสอนพุทธศาสนาในยุคที่เปลี่ยนแปลง โดยใช้การศึกษาจาก การวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลจากตำรา เอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง จากผลการศึกษา พบว่า การปรับปรุงการสอนพุทธศาสนาในยุคที่เปลี่ยนแปลง จำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคม การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และความแตกต่างระหว่างผู้เรียน แนวทางการปรับปรุงที่สำคัญ ได้แก่ การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเรียนการสอน การออกแบบการเรียนการสอนที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา และการออกแบบการเรียนการสอนที่เน้นทักษะการทำงานร่วมกันและการสื่อสาร

การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นอีกหนึ่งวิธีที่ควรนำมาใช้ โดยครอบคลุมการทำกิจกรรมกลุ่ม การอภิปราย และการทดลอง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง สำหรับ ผู้สอน ความรู้และทักษะในการสอนยุคปัจจุบันเป็นสิ่งที่จำเป็น ทั้งนี้เพื่อให้สามารถถ่ายทอดหลักธรรมพุทธ ศาสนาและทักษะชีวิตให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปรับปรุงและนำเทคโนโลยีและวิธีการที่ทันสมัย เข้ามาใช้ในการสอนพุทธศาสนาจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นในการทำให้ผู้เรียนเข้าใจหลักทางธรรมและนำไปใช้ ประโยชน์ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : การปรับปรุง, ยุคที่เปลี่ยนแปลง, พุทธศาสนา, การสอน

Abstract

The aim of this academic article is to present the enhancements in teaching Buddhism in an era marked by evolving tools and methodologies. This is achieved through the analysis and synthesis of data drawn from textbooks, pertinent academic literature, and research findings. It is evident that adapting Buddhist instruction in an era of change necessitates consideration of various factors, including shifts in societal contexts, technological advancements, and variations among learners. Key strategies for improvement encompass the implementation of Active Learning, the integration of digital technology in teaching and learning processes, the design of instruction that prioritizes analytical thinking, creativity, problem-solving, and the creation of teaching approaches that emphasize collaborative teamwork and effective communication.

Participation-based learning is another method that should be embraced, encompassing group activities, discussions, and experiments, all of which are pivotal in fostering a deep comprehension of the learning content. For educators, contemporary knowledge and teaching skills are imperative in effectively conveying Buddhist principles and life skills to students. The incorporation and adaptation of modern technology and teaching methodologies in Buddhist instruction are indispensable in enabling learners to grasp these principles and apply them efficiently in real-life scenarios.

Keywords: Enhancement, Changing Era, Buddhism, Teaching

1. บทนำ

พระพุทธศาสนา มีบทบาทสำคัญในวัฒนธรรมและประเพณีไทย ยุคปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีและวัตถุนิยม การศึกษาพระพุทธศาสนาในปัจจุบันกำลังเผชิญกับปัญหาหลายประการ ปัญหาหนึ่งคือ การเรียนการสอนพระพุทธศาสนาในโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นแบบบรรยาย เน้นการท่องจำ หลักธรรม ขาดการเน้นย้ำเรื่องการปฏิบัติธรรม ปัญหาอีกประการหนึ่งคือ เนื้อหาของหลักสูตรพระพุทธศาสนา ไม่ทันสมัย ไม่ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน ปัญหาสุดท้ายคือ ครูผู้สอนพระพุทธศาสนา ขาดความรู้และความเข้าใจในหลักธรรมของพระพุทธศาสนาอย่างลึกซึ้ง (พระครูสมุห์วิโรจน์ ใจเชื้อสมบูรณ์, 2555) ด้านเนื้อหาและหลักสูตร ขาดความรู้ในการเขียนแผนการจัดการการเรียนรู้ การผลิตสื่อประกอบการสอน และการใช้สื่อ ไม่มีความรู้และความสามารถในการผลิตสื่อประกอบการสอน และในด้านการดำเนินการสอน ไม่มีผู้สอนช่วยควบคุมชั้นเรียนเพียงพอ ซึ่งส่งผลให้การควบคุมนักเรียนไม่ดีเพียงพอ นอกจากนี้ ด้านการวัดผลและการประเมินผลก็มีปัญหา เนื่องจากขาดความรู้และความเข้าใจในการประเมินผลตามสภาพจริง เพื่อปรับปรุงการสอนพระพุทธศาสนาในยุคที่เปลี่ยนแปลง จำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทั้งเนื้อหาและ

วิธีการสอน เนื้อหาของหลักสูตรพระพุทธศาสนาควรเน้นเรื่องการปฏิบัติธรรม เน้นหลักธรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตในสังคมปัจจุบัน วิธีการสอนควรเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน เน้นการอภิปรายและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ผู้สอนพระพุทธศาสนาควรมีความรู้และความเข้าใจในหลักธรรมของพระพุทธศาสนาอย่างลึกซึ้ง (สุชาติ อุทิศบุญญกุล, 2557) ควรจัดประสบการณ์และกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อใช้คุณธรรม ความรู้ และในกระบวนการการเรียนรู้ของการสอนเข้าสู่ผู้เรียน และทุกขั้นตอนในกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูโดยถือว่าครูทุกคนมีหน้าที่ในการพัฒนาผู้เรียนให้ประพฤติตนตามหลักธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ กรมวิชาการ, 2544: 220-221) และการพัฒนาคนให้มีคุณค่าที่พึงประสงค์ฯ

จากเหตุผลข้างต้น ผู้เขียนมีความประสงค์ที่จะศึกษาเรื่อง การปรับปรุงการสอนพระพุทธศาสนาในยุคที่เปลี่ยนแปลง เพราะเห็นว่าเป็นประเด็นที่มีความสำคัญ การศึกษาเรื่องนี้จะช่วยปรับปรุงการเรียนการสอนพระพุทธศาสนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยให้ผู้คนเข้าใจหลักธรรมของพระพุทธศาสนาและนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ การศึกษาเรื่องนี้ยังจะช่วยส่งเสริมพระพุทธศาสนาให้คงอยู่คู่สังคมไทยต่อไป

2. วิธีการสอนพระพุทธศาสนาในยุคปัจจุบัน

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่เก่าแก่ที่สุดศาสนาหนึ่งในโลก มีหลักธรรมคำสอนที่มุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจและปัญญาของมนุษย์ เพื่อให้มีชีวิตที่มีความสุขและหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งปวง ตลอดระยะเวลากว่า 2,500 ปีที่ผ่านมา พระพุทธศาสนาได้เผยแพร่ไปทั่วโลก และมีผู้นับถือจำนวนมากในยุคปัจจุบัน โลกได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผู้คนมีวิถีชีวิตที่แตกต่างออกไปจากอดีต วิธีการสอนพระพุทธศาสนาจึงต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้สามารถนำหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้กับชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสอนพระพุทธศาสนาในยุคปัจจุบันเริ่มเห็นความสำคัญของการรวมเทคโนโลยีดิจิทัลลงในการสอนเพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายขึ้น (สุทธาภรณ์ อินทเสน, 2565) โดยมีขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. การสร้างเนื้อหาการเรียนรู้ออนไลน์ การสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหาการเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา และสามารถเรียนรู้ได้ตามความสะดวกของตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องมีข้อจำกัดทางพื้นที่หรือเวลา
2. การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการสื่อสาร การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการสื่อสารสามารถทำให้การสื่อสารกับผู้เรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถเรียกความสนใจของผู้เรียนได้มากขึ้น
3. การใช้ AR/VR เพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี AR/VR สามารถสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่น่าสนใจและเชื่อมโยงกับความเข้าใจของผู้เรียนได้ ทำให้ผู้เรียนมีความสนใจและความเข้าใจในเนื้อหาการเรียนรู้มากขึ้น
4. การปรับเนื้อหาให้ทันสมัย การนำเสนอเนื้อหาในรูปแบบที่เกี่ยวข้องกับปัญหาของโลกปัจจุบันสามารถเรียกความสนใจของผู้เรียนได้มากขึ้น และสามารถเพิ่มความเข้าใจในเนื้อหาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้

5. การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถทำให้ผู้เรียนรู้จักการสืบค้นข้อมูล และสามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเองได้

6. การสอนผ่านการปฏิบัติ การสอนผ่านการปฏิบัติมักจะทำให้ผู้เรียนเข้าใจและจำข้อมูลได้ดีขึ้น เนื่องจากผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำงานและมีประสบการณ์จากการทำงานจริง

สุชาติ อุทิสบุญกุล (2557) กล่าวถึงแนวทางการปรับปรุงการสอนพุทธศาสนาในยุคที่เปลี่ยนแปลงโลกในปัจจุบันว่ามีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สังคมมีความซับซ้อนมากขึ้น ผู้คนมีความต้องการที่หลากหลาย การสอนพุทธศาสนาจึงต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ได้นำเสนอแนวทางการปรับปรุงการสอนพุทธศาสนาที่เน้นความทันสมัย เน้นความเชื่อมโยงกับชีวิตประจำวันของผู้คน และเน้นความมีส่วนร่วมของผู้เรียน แนวทางการปรับปรุงการสอนพุทธศาสนาที่นำเสนอได้แก่

- การใช้สื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการสอนพุทธศาสนา
- การเชื่อมโยงหลักธรรมของพุทธศาสนากับชีวิตประจำวันของผู้คน
- การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้
- การจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์
- การส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดจิตสำนึกสาธารณะ

การสอนพุทธศาสนาในยุคปัจจุบันต้องคำนึงถึงบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป วิธีการสอนแบบดั้งเดิมอาจไม่มีประสิทธิภาพอีกต่อไป ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาวิธีการสอนใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในยุคปัจจุบัน มีวิธีการสอนพุทธศาสนาที่หลากหลายที่สามารถนำมาใช้ได้ วิธีการเหล่านี้อาจแตกต่างกันไปตามผู้สอน เนื้อหาที่สอน และวัตถุประสงค์ของการสอน (ธีระศักดิ์ บัวแก้ว, 2563) แต่วิธีการสอนที่ดีควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

- เน้นประสบการณ์ของผู้เรียน การสอนพุทธศาสนาไม่ควรเป็นเพียงการถ่ายทอดความรู้ แต่ควรเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้เรียนได้สัมผัสกับความจริงของพุทธศาสนาด้วยตนเอง

- เน้นการปฏิบัติ พุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งการปฏิบัติ ดังนั้นการสอนพุทธศาสนาจึงควรเน้นการฝึกฝนของผู้เรียน การฝึกฝนนี้อาจรวมถึงการนั่งสมาธิ การทำวิปัสสนา และการทำบุญ

- เน้นความเชื่อมโยงกับชีวิตประจำวัน พุทธศาสนาเป็นศาสนาที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติในชีวิตจริงได้ การสอนพุทธศาสนาจึงควรเน้นให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างหลักธรรมของพุทธศาสนากับชีวิตประจำวันของผู้เรียน

- เน้นความหลากหลาย พุทธศาสนาเป็นศาสนาที่มีประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมที่หลากหลาย การสอนพุทธศาสนาจึงควรให้ความสำคัญกับความหลากหลายนี้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับนิกายและประเพณีพุทธศาสนาที่แตกต่างกัน ต่อไปนี้เป็นตัวอย่างวิธีการสอนพุทธศาสนาที่หลากหลายที่สามารถนำมาใช้ได้

- การสอนแบบบรรยาย การสอนแบบบรรยายเป็นวิธีการสอนที่พบได้บ่อยที่สุด การสอนแบบบรรยายสามารถมีประสิทธิภาพในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับพุทธศาสนา แต่อาจไม่เน้นประสบการณ์ของผู้เรียนมากนัก

- การสอนแบบปฏิสัมพันธ์ การสอนแบบสนทนาเป็นวิธีการสอนที่ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการอภิปรายเกี่ยวกับหลักธรรมของพุทธศาสนา การสอนแบบสนทนาสามารถช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่นและได้ฝึกฝนทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

- การสอนแบบปฏิบัติการ การสอนแบบปฏิบัติการเป็นวิธีการสอนที่ให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนหลักธรรมของพุทธศาสนาด้วยตนเอง การสอนแบบปฏิบัติการสามารถช่วยให้ผู้เรียนได้สัมผัสกับความจริงของพุทธศาสนาด้วยตนเองและได้พัฒนาทักษะการปฏิบัติ

- การสอนแบบบูรณาการ การสอนแบบบูรณาการเป็นวิธีการสอนที่ผสมผสานหลักธรรมของพุทธศาสนาเข้ากับวิชาอื่น ๆ การสอนแบบบูรณาการสามารถช่วยให้ผู้เรียนเห็นความเชื่อมโยงระหว่างหลักธรรมของพุทธศาสนากับโลกรอบตัว

จากข้อมูลข้างต้น วิธีการสอนพุทธศาสนาที่ดีควรคำนึงถึงบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป วิธีการสอนควรเน้นประสบการณ์ของผู้เรียน เน้นการปฏิบัติ เน้นความเชื่อมโยงกับชีวิตประจำวัน และเน้นความหลากหลาย วิธีการสอนเหล่านี้สามารถช่วยให้ผู้เรียนได้สัมผัสกับความจริงของพุทธศาสนาด้วยตนเองและได้พัฒนาทักษะการปฏิบัติ

3. ความท้าทายในการสอนพุทธศาสนาในยุคปัจจุบัน

ในยุคที่เทคโนโลยีและความเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว การสอนและนำเสนอพระพุทธศาสนา กลายเป็นคำถามที่อุดมสมบูรณ์กับความท้าทายที่ไม่เคยมีมาก่อน การถ่ายทอดหลักธรรมโบราณไปสู่ประชาชนในยุคปัจจุบันต้องคำนึงถึงการใช้เทคโนโลยีเพื่อสื่อสาร และการกำหนดรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับคนรุ่นใหม่ที่มีแนวคิดและการเข้าใจที่แตกต่าง การรักษาความเป็นศาสนาที่แท้จริงพร้อมกับการปรับเข้ากับการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่น่าสนใจในการสอนพุทธศาสนาในยุคปัจจุบันนี้ การสอนเป็นภารกิจที่ยุ่งยากและท้าทายอย่างมาก โดยที่ความท้าทายเหล่านั้นอาจแตกต่างกันไปตามบริบทของการสอน ระดับชั้นของผู้เรียน และสถานที่ที่การสอนเกิดขึ้น ตัวอย่างของความท้าทายในการสอน (ศุภกาญจน์ วิชาชาติ, 2562)

1. ความหลากหลายของผู้เรียน ผู้เรียนทุกคนมีพื้นฐานความรู้ ความสนใจ และวิธีการเรียนรู้ที่ต่างกัน การสอนให้ทุกคนเข้าใจและเรียนรู้ได้เป็นเรื่องที่ท้าทาย

2. การให้คำปรึกษาและสนับสนุน ผู้สอนไม่เพียงแต่ต้องสอนเนื้อหาเท่านั้น แต่ยังสามารถให้คำปรึกษาและสนับสนุนผู้เรียนในด้านต่าง ๆ เช่น ปัญหาชีวิต การบริหารจัดการเวลา หรือแม้กระทั่งเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพจิต

3. การจัดการแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยี ยุคปัจจุบันมีแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีที่เพิ่มขึ้นมากมาย การเลือกและใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้เหล่านี้ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเป็นเรื่องที่ท้าทาย

4. การวัดและประเมินผล การสร้างและทำให้การวัดผลและประเมินผลที่ยุติธรรม และสามารถวัดความสำเร็จของการเรียนรู้ในทุกด้านได้ เป็นเรื่องที่มีความท้าทาย

5. การรักษาความมุ่งมั่นในการสอน การรักษาความกระตือรือร้นและความรักในการสอนเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้เรียน สามารถเป็นเรื่องที่ท้าทายในระยะยาว เมื่อเราเข้าใจความท้าทายเหล่านี้ เราสามารถหาวิธีที่ดีที่สุดในการแก้ไข และพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการสอนที่มีประสิทธิภาพ

การสอนพุทธศาสนาในยุคปัจจุบันมีความท้าทายหลายประการ หนึ่งในความท้าทายที่สำคัญที่สุดคือ พุทธศาสนาเป็นศาสนาที่เก่าแก่และมีประวัติอันยาวนาน เนื้อหาของพุทธศาสนาจึงมีความซับซ้อนและอาจเป็นเรื่องยากสำหรับผู้เรียนในยุคปัจจุบันที่จะเข้าใจ ความท้าทายอีกประการคือ พุทธศาสนาเป็นศาสนาที่เน้นการปฏิบัติมากกว่าความเชื่อ พุทธศาสนาเชื่อว่าการปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธเจ้าเป็นหนทางที่ดีที่สุดใน การบรรลุความพ้นทุกข์ สิ่งนี้อาจแตกต่างจากศาสนาอื่น ๆ ที่ผู้เรียนคุ้นเคยซึ่งเน้นความเชื่อมากกว่าการปฏิบัติ ความท้าทายประการสุดท้ายคือ พุทธศาสนาเป็นศาสนาที่หลากหลาย มีนิกายและประเพณีพุทธศาสนาที่แตกต่างกันมากมาย สิ่งนี้อาจทำให้ผู้เรียนสับสนและไม่สามารถตัดสินใจได้ว่านิกายไหนเหมาะกับตน อย่างไรก็ตาม การสอนพุทธศาสนาในยุคปัจจุบันก็มีความท้าทายเช่นกัน ความท้าทายเหล่านี้สามารถแก้ไขได้หากผู้สอนใช้วิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพและเข้าใจบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป

จากข้อความข้างต้น วิธีการสอนพุทธศาสนาที่มีประสิทธิภาพควรเน้นประสบการณ์ของผู้เรียน เน้นการปฏิบัติ เน้นความเชื่อมโยงกับชีวิตประจำวัน และเน้นความหลากหลาย วิธีการสอนเหล่านี้สามารถช่วยให้ผู้เรียนได้สัมผัสกับความจริงของพุทธศาสนาด้วยตนเองและได้พัฒนาทักษะการปฏิบัติ ผู้สอนควรเข้าใจบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้สอนควรตระหนักถึงความสนใจและความต้องการของผู้เรียนในปัจจุบัน ผู้สอนควรสามารถประยุกต์ใช้หลักธรรมของพุทธศาสนาให้เข้ากับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป การสอนพุทธศาสนาในยุคปัจจุบันเป็นงานท้าทาย แต่ก็มีคุณค่า ผู้สอนสามารถช่วยให้ผู้เรียนได้สัมผัสกับความจริงของพุทธศาสนาและได้พัฒนาทักษะการปฏิบัติ สิ่งนี้สามารถช่วยให้ผู้เรียนมีชีวิตที่ดีขึ้นและสามารถมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์สังคมที่ดีขึ้น

4. วิธีการและเทคนิคที่เสนอในการปรับปรุงการสอนพุทธศาสนา

ในการพัฒนากระบวนการสอนพุทธศาสนาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงเป็นประจำ การนำเสนอวิธีและเทคนิคเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนมีความสำคัญอย่างยิ่ง เรื่องนี้เน้นการสร้างประสบการณ์เรียนรู้ที่เข้ากับความต้องการและวิถีชีวิตของผู้เรียน การใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างเนื้อหาและการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ การสร้างสภาวะการเรียนรู้ที่เป็นธรรมชาติและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในกระบวนการสอน เป็นเพียงไม่กี่วิธีที่สามารถนำมาปรับปรุงการสอนพุทธศาสนาให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมในยุคปัจจุบันได้ อย่างสร้างสรรค์ (ทวีโชค เจริญไกร, 2566) แนวทางในการบูรณาการพระพุทธศาสนากับการศึกษา เช่น การสร้างคุณภาพการเรียนการสอนที่ยึดหลักพุทธวิธี การฝึกฝนและการพัฒนาตามหลักธรรม นอกจากนี้ยังมีการ

กล่าวถึงรูปแบบและหลักการในการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ซึ่งเน้นการเชื่อมโยงเนื้อหาความรู้จากศาสตร์ต่าง ๆ และการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตจริง

การสอนพุทธศาสนาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องผสมผสานระหว่างวิธีการสอนแบบดั้งเดิมและวิธีการสอนใหม่ที่ใช้เทคโนโลยี (พระสมบุรณ์ อสโม และคณะ, 2563) เพื่อความสะดวกและความเข้าใจที่ดีขึ้น บางวิธีการอาจรวมถึง

1. การสอนผ่านช่องทางออนไลน์ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสอน ทั้งนี้จะรวมถึงการสอนผ่านวิดีโอ สื่อสิ่งพิมพ์ออนไลน์ และแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ สามารถให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลเมื่อใดก็ตามที่ต้องการ

2. การใช้สื่อโซเชียลมีเดีย เป็นทางที่ดีในการติดต่อสื่อสารกับผู้เรียนของยุคปัจจุบัน เพราะผู้คนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและสะดวก เช่น การใช้ Facebook Twitter หรือ Instagram เพื่อสร้างความตระหนักรู้และการสื่อสาร

3. การใช้แอปพลิเคชันสำหรับการสอน แอปพลิเคชันที่ออกแบบเพื่อการสอนพุทธศาสนา สามารถเป็นวิธีที่ดีที่จะสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน ให้เขาสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา

4. การใช้วิธีการสอนที่เป็นมิตรกับผู้เรียน วิธีการสอนที่ใช้กลยุทธ์ที่เน้นไปที่ผู้เรียน เช่น การใช้เรื่องราว ตัวอย่างจากชีวิตจริง การฝึกฝนทางจิตใจ หรือการสร้างกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมและประสบการณ์โดยตรง

5. การส่งเสริมให้ผู้เรียนนำคำสอนไปใช้ในชีวิตประจำวัน การสอนไม่ควรจำกัดอยู่เฉพาะในสถานที่หรือเวลาเรียนเท่านั้น แต่ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนนำคำสอนของพุทธศาสนาไปใช้ในชีวิตประจำวัน เมื่อการสอนพุทธศาสนาสามารถปรับปรุงและปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของยุคปัจจุบัน จะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และผู้เรียนสามารถเข้าใจคำสอนของพุทธศาสนาได้ดีขึ้น

ด้วยความท้าทายของยุคดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงของสังคม (พระครูปลัดเฉลิมพร อภิวิโร และคณะ, 2566) มีเทคนิคที่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงการสอนพุทธศาสนา

1. การเรียนรู้ผ่านการทำ การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสามารถเกิดขึ้นได้เมื่อผู้เรียนได้เข้าสู่กระบวนการและมีส่วนร่วม การจัดกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนสามารถนำคำสอนไปใช้ในชีวิตจริง เช่น การฝึกฝนสมาธิหรือบทสวดมนต์ สามารถช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ดียิ่งขึ้น

2. การสร้างความเชื่อมโยงกับประสบการณ์ส่วนบุคคล การให้ผู้เรียนมีโอกาที่จะเชื่อมโยงคำสอนพุทธศาสนากับประสบการณ์ส่วนบุคคลของตนเอง ทำให้พวกเขาสามารถเห็นความสำคัญและสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้

3. การใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล การใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสมสามารถช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ ยกตัวอย่างเช่น วิดีโอแอนิเมชัน จำลองคอมพิวเตอร์ และแอปพลิเคชันที่มีเกมส์และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องสามารถทำให้การเรียนรู้สนุกสนานและสนุกขึ้น

4. การสอนแบบปฏิสัมพันธ์ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ ไม่ว่าจะผ่านการสนทนา การวิจารณ์ หรือการสร้างสรรค์ เช่น การเขียนบทความหรือสร้างสื่อ เป็นสิ่งที่สามารถทำให้ผู้เรียนเข้าใจคำสอนและทรัพยากรที่ใช้ได้

5. การใช้การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การใช้วิธีการสอนที่ตรงกับรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการใช้ทักษะทางด้านการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการวิจารณ์การเข้าใจว่าแต่ละผู้เรียนมีบริบทและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เป็นสิ่งสำคัญในการใช้เทคนิคเหล่านี้ การสอนที่มีประสิทธิภาพต้องการความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับแต่งเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

จากข้อความข้างต้น วิธีการและเทคนิคที่เสนอในการปรับปรุงการสอนพุทธศาสนา ควรปรับปรุงการสอนที่เน้นผู้สอน เน้นผู้เรียน เน้นวิธีการ เน้นปฏิบัติและประสบการณ์ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพการสอนที่มีประสิทธิภาพในพุทธศาสนา การพัฒนาทักษะการสอนของผู้สอนและคำนึงถึงความเข้าใจและความต้องการของผู้เรียน เป็นส่วนสำคัญของการสอนในวิชานี้ การสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีจุดมุ่งหมายและการส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักของพุทธศาสนา เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการสอนพุทธศาสนาให้ผู้เรียนเข้าใจและประพฤติตามได้ดียิ่งขึ้น

5. ผลของการปรับปรุงวิธีการสอน

การปรับปรุงวิธีการสอนพุทธศาสนาไม่เพียงแต่เปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนการสอนแบบเดิม แต่เป็นการเปิดโอกาสให้เกิดผลกระทบที่กว้างขวางและยาวนานต่อผู้เรียนและสังคม ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอาจรวมถึงการเพิ่มพูนความเข้าใจในหลักธรรมพุทธศาสนา ผลของการปรับปรุงวิธีการสอนพุทธศาสนาทั้งหมดนี้มีความสำคัญในการสร้างพื้นที่สำหรับการเติบโตและพัฒนาอย่างยั่งยืนของรุ่นหลังในสังคมที่ก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องการปรับปรุงวิธีการสอน ไม่ว่าจะเป็นในด้านพุทธศาสนาหรือวิชาอื่น ๆ (Pellegrino, J. W., & Hilton, M. L. Eds., 2012) สามารถส่งผลในหลาย ๆ ด้านได้แก่

1. เพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ การปรับปรุงวิธีการสอนที่เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ของผู้เรียนสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนสามารถนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต

2. การพัฒนาทักษะที่จำเป็น วิธีการสอนที่ปรับปรุงและทันสมัยสามารถช่วยในการพัฒนาทักษะที่จำเป็น ทักษะเหล่านี้รวมถึงการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การวิจารณ์ และการสื่อสาร

3. เพิ่มความรู้สึถึงถึงความสำคัญของการเรียนรู้ วิธีการสอนที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับประสบการณ์ส่วนบุคคลของผู้เรียน สามารถเพิ่มความรู้สึถึงถึงความสำคัญของการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนรู้สึกเชื่อมโยงและมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้

4. การยอมรับความหลากหลาย การปรับปรุงวิธีการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความหลากหลายทั้งในด้านวัฒนธรรม ภาษา และพื้นหลังทางสังคม สามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเข้าใจและยอมรับความหลากหลายของมนุษย์

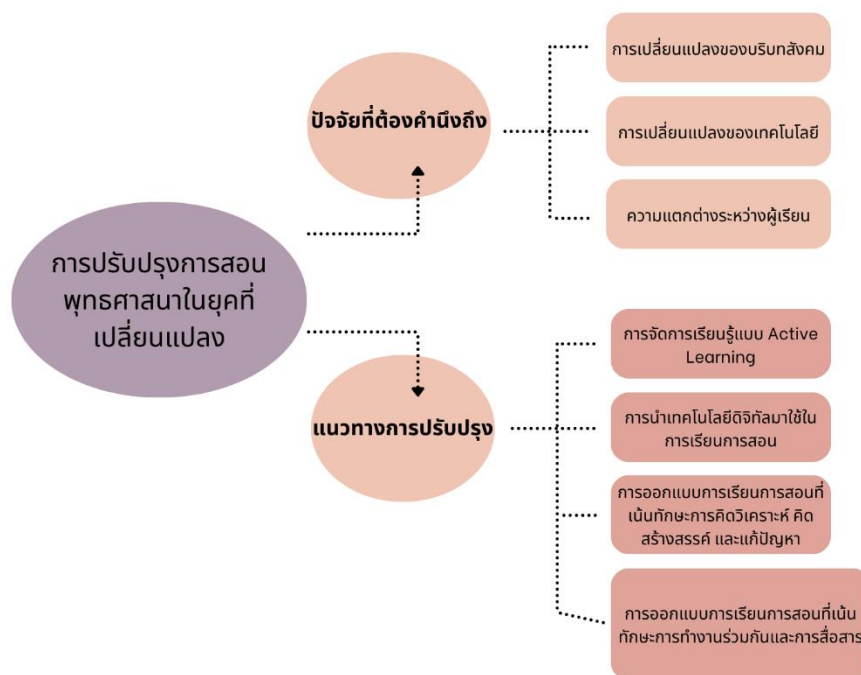
จากข้อความข้างต้น การปรับปรุงวิธีการสอนสามารถช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ดียิ่งขึ้น สร้างทักษะที่จำเป็นและมีการเรียนรู้ที่มีความหมายเพิ่มขึ้น เพิ่มทักษะตัวบุคคล การให้ความสำคัญของการเรียนรู้และการยอมรับมิติที่หลากหลายของมนุษย์ การปรับปรุงวิธีการสอนเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และช่วยสร้างนักเรียนที่มีความพร้อมในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านการเรียนรู้และการทำงานในอนาคต

6. บทสรุป

เครื่องมือและวิธีการใหม่ที่สามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงการสอนพุทธศาสนา ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น อินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ สามารถนำมาใช้ในการสอนพุทธศาสนาได้อย่างหลากหลาย เช่น การทำสื่อการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น วิดีโอแอนิเมชัน หรือเกม การจัดสัมมนาทางไกล และการอบรมออนไลน์ เป็นต้น เทคโนโลยีเหล่านี้ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหาการเรียนรู้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เป็นวิธีการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น การทำกิจกรรมกลุ่ม การอภิปราย การทดลอง เป็นต้น การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในเนื้อหาการเรียนรู้ได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ การสอนที่เน้นทักษะชีวิต การสอนพุทธศาสนาควรมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะชีวิต (Life Skills) ให้กับผู้เรียน เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น และทักษะการเผชิญปัญหา ทักษะชีวิตเหล่านี้จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ทางพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ในการใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากเครื่องมือและวิธีการใหม่แล้ว สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งในการปรับปรุงการสอนพุทธศาสนา คือ การพัฒนาศักยภาพของผู้สอนให้มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับการสอนในยุคปัจจุบัน ผู้สอนควรมีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งมีทักษะการสอนที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถถ่ายทอดความรู้และปลูกฝังหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาให้แก่ผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม การนำเครื่องมือและวิธีการใหม่มาใช้ในการเรียนการสอนพุทธศาสนา จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่



แผนภาพที่ 1 โมเดลขั้นตอนการปรับปรุงการสอนพุทธศาสนาในยุคที่เปลี่ยนแปลง
(โมเดลองค์ความรู้นี้เกิดจากบทความนี้เท่านั้น, ผู้เขียน 2566)

ขั้นตอนการทำงานนี้แสดงการปรับปรุงการสอนพุทธศาสนาในยุคที่เปลี่ยนแปลง ในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

ปัจจัยที่ต้องคำนึงถึง

การเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคม สังคมในยุคปัจจุบันเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้คนมีความคิดและความเชื่อที่หลากหลาย ผู้สอนพุทธศาสนาจึงควรออกแบบการสอนที่สอดคล้องกับบริบทสังคมปัจจุบัน

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวัน เทคโนโลยีดิจิทัลสามารถช่วยให้การเรียนรู้พุทธศาสนามีประสิทธิภาพและสนุกสนานยิ่งขึ้น ผู้สอนพุทธศาสนาจึงควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเรียนการสอน

ความแตกต่างระหว่างผู้เรียน ผู้เรียนแต่ละคนมีความแตกต่าง ทั้งในด้านความสนใจ ความสามารถ และความถนัด ผู้สอนพุทธศาสนาจึงควรออกแบบการเรียนการสอนที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างผู้เรียน

แนวทางการปรับปรุง

การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ โดยให้นักเรียนได้ลงมือทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพุทธศาสนา เช่น การปฏิบัติธรรม การทำสมาธิ การเจริญสติ เป็นต้น

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเรียนการสอน ช่วยให้การเรียนรู้พุทธศาสนามีประสิทธิภาพและสนุกสนานยิ่งขึ้น เช่น การใช้สื่อการสอนออนไลน์ การใช้แอปพลิเคชันการเรียนรู้ เป็นต้น

การออกแบบการเรียนการสอนที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และแก้ปัญหา ทักษะเหล่านี้มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตในยุคปัจจุบัน โดยผู้สอนพุทธศาสนาอาจออกแบบการเรียนการสอนที่เน้นให้นักเรียนได้ฝึกทักษะเหล่านี้ เช่น การวิเคราะห์หลักธรรมทางพุทธศาสนา การคิดสร้างสรรค์วิธีปฏิบัติธรรม เป็นต้น

การออกแบบการเรียนการสอนที่เน้นทักษะการทำงานร่วมกันและการสื่อสาร ทักษะเหล่านี้มีความสำคัญในการทำงานและการดำเนินชีวิตในยุคปัจจุบัน โดยผู้สอนพุทธศาสนาอาจออกแบบการเรียนการสอนที่เน้นให้นักเรียนได้ฝึกทักษะเหล่านี้ เช่น การทำงานร่วมกันในการจัดทำโครงการเกี่ยวกับพุทธศาสนา การนำเสนอผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ กรมวิชาการ. (2544). การจัดสาระการเรียนรู้พระพุทธศาสนา กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544. กรุงเทพมหานคร: ครูสภาลาดพร้าว.
- ทวีโชค เจริญไกร. (2566). การบูรณาการพระพุทธศาสนาในการจัดการเรียนการสอน. วารสารมหาจุฬานาครพรรณ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช, 10(4), 44-54.
- ธีระศักดิ์ บัวแก้ว. (2563). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนพระพุทธศาสนาในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดราชาธิวาส. รายงานการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูปลัดเฉลิมพร อภิโรและคณะ. (2566). แบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุควิถีใหม่ของพระสังฆาธิการกรุงเทพมหานคร. วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ, 6(1), 1-15.
- พระครูสมุห์ทวีโรจน์ ใจเชื้อสมบุญ. (2555). สภาพปัญหาด้านการสอนของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร. (2564). การสอนพระพุทธศาสนาในสังคมไทย. วารสารพุทธศาสตร์ปริทรรศน์, 37(1), 113-126.
- พระสมบุญ อสโมและคณะ. (2563). ศึกษาแนวทางการพัฒนาเทคนิคการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 7(1), 110-120.
- ศุภกาญจน์ วิชาชาติ. (2562). ทักษะแห่งการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21: ความท้าทายสำหรับครูสอนพระพุทธศาสนา. ปัญญาปณิธาน, 4(2), 81-94.

สุชาติ อุทิศบุญญกุล (2557). การปรับปรุงการสอนพุทธศาสนาในยุคที่เปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุทธาภรณ์ อินทะเสน. (2565). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนพระพุทธศาสนาในโรงเรียน
ประถมศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดสระแก้ว. รายงานการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏกาญจนบุรี.

Pellegrino, J. W., & Hilton, M. L. (Eds. (2012). Education for life and work: Developing
transferable knowledge and skills in the 21st century. National Academies Press.

ภาวะผู้นำของเยาวชนยุคดิจิทัล: การเสริมศักยภาพนักศึกษา
ด้านการพัฒนาทักษะทางวิชาการของเครือข่ายมหาวิทยาลัยภูมิภาคตะวันตก
Youth Leadership Digital Age: Empowering students to develop academic
skills of the Western Regional University Network

นิภาวรรณ เจริญลักษณ์

Nipawan Charoenlak

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

Muban Chombueng Rajabhat University

Email: ncharoenlak@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 15 มีนาคม 2566

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 พฤศจิกายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 พฤศจิกายน 2567

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอบทเรียนการเสริมศักยภาพภาวะผู้นำของเยาวชนจากโครงการเสริมศักยภาพทักษะทางวิชาการของเครือข่ายมหาวิทยาลัยภูมิภาคตะวันตกของนักศึกษาสาขาจัดการชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ การถอดบทเรียน และการสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ตรวจสอบคุณภาพด้วยเทคนิคสามเส้าและนำเสนอเชิงพรรณนา ผลการศึกษาพบว่า การเสริมศักยภาพผู้นำของเยาวชน ประกอบด้วย การมีเป้าหมายร่วม การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การทำงานเป็นทีม การคิดเชิงบวก และเข้าใจเชิงระบบ กระบวนการเสริมศักยภาพที่เป็นขั้นตอน ประกอบด้วย 4 ลำดับ คือ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินความต้องการ 2) การเสริมศักยภาพ 3) การเข้าร่วมกิจกรรมแข่งขันทางวิชาการ และ 4) สรุปบทเรียนประเมินผล

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, การเสริมศักยภาพ, ยุคดิจิทัล

Abstract

This article aims to present youth leadership empowerment lessons from the Academic Skills Enhancement Project of the Western Regional University Network of Community Management students of the Faculty of Humanities and Social Sciences, Moo Ban Chom Bueng Rajabhat University, Chom Bueng District, Ratchaburi Province. Data collection by

interview knowledge management and participatory observation. Data were analyzed by content analysis and qualitatively check it with triangular techniques and descriptive presentation. The study found that youth leadership empowerment consisted of: Having a common goal Continuous, self-improvement, Teamwork, positive thinking, and systematic understanding. The step-by-step capacity building process consists of 4 steps: 1) data analysis to assess needs, 2) capacity building, 3) participation in academic competitions, and 4) lesson evaluation conclusions.

Keywords: Leadership, Empowerment, Digital Era

1. บทนำ

การจัดการศึกษาที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องเป็นไปเพื่อตอบสนองบริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ต้องเป็นกระบวนการที่สามารถพัฒนาศักยภาพของคนให้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ส่งเสริมความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีการปรับตัวเพื่อให้เท่าทันต่อสภาวะการณ์ต่างๆ สามารถที่จะอยู่ได้อย่างมีความสุขตามหลักการที่ว่ามนุษย์จะอยู่ด้วยดี และจะต้องมีระบบชีวิตที่สมดุล (balance; equilibrium; balanced system) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2550: 26) ความสำคัญดังกล่าวได้สะท้อนผ่านแนวคิดการบริหารและการจัดการศึกษาดังปรากฏในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 รวมถึงแนวคิดการจัดการศึกษาและพัฒนาศักยภาพพลเมืองของประเทศตามแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่ได้เน้นถึงการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาที่ยั่งยืน และคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา โดยทั้งหมดมีกรอบหลักคือแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีที่มุ่งให้ประเทศก้าวสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนบนฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (ธีรศักดิ์ อุปรมย์ อุปไมยอิชัย และสุชาติ บางวิเศษ, 2563: 2) สำหรับการบริหารหรือกระบวนการเสริมศักยภาพพลเมืองของประเทศในยุคดิจิทัล (Digital Age) หรือบางครั้งอาจเรียกว่าเป็นยุคข้อมูลข่าวสาร (Information Age) จะต้องให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behaviors) เพื่อจะเปลี่ยนแปลงคนให้มีศักยภาพที่ดีโดยมีเครื่องมือจากหลากหลายกลุ่ม เช่น กลุ่มพลังบวก เพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงลึก (Positive Approach for Profound Change) กลุ่มบำบัด ได้แก่ ศิลปะบำบัด (Art Therapy) กลุ่มการเรียนรู้ ได้แก่ องค์กรเรียนรู้ (Learning Organization) การบริหารความรู้ (Knowledge Management) รวมถึงกลุ่มพัฒนาอย่างพอเพียงและยั่งยืน เป็นต้น (วรภัทร์ ภู่เจริญ, 2559) และในส่วนของคุณภาพของคนไทยที่พึงประสงค์ในยุคใหม่จะต้องเป็นผู้ที่เชี่ยวชาญการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นผู้ที่มีชีวิตที่มีคุณค่า เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สร้างอนาคต เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ มีความรับผิดชอบ และเป็นผู้มีสุขภาพกายและใจที่ดี ในส่วนของคุณภาพด้านเทคโนโลยีซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการดำเนินชีวิตในสถานการณ์ปัจจุบันคนไทยจะต้องเป็นผู้พลิกผันดิจิทัล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และเทคโนโลยีสีเขียว (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564: 2) จากความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการเสริมศักยภาพเยาวชนรุ่น

ใหม่ที่จะเป็นอนาคตของสังคมและประเทศ หน่วยงาน องค์กร และทุกองคาพยพจึงต้องให้ความสำคัญกับการเสริมทักษะที่จำเป็นและให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

เยาวชนคนรุ่นใหม่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของประเทศเนื่องจากจะเป็นผู้นำพาอนาคตของประเทศสืบต่อไป การเสริมศักยภาพ การออกแบบเพื่อที่จะกระตุ้น และสร้างเยาวชนให้มีความตระหนักรู้ต่อความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศในอนาคตจึงเป็นเรื่องสำคัญดังปรากฏในหลักการสำคัญของแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ.2560-2564 (คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ, 2561: 3) ได้ระบุทิศทางของแผนฯ มุ่งเน้นให้เด็กและเยาวชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี เหมาะสมตามช่วงวัย ทั้งด้านสุขภาพกาย ใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีทักษะการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 รวมทั้งมีความเป็นพลเมืองสร้างสรรค์ที่สามารถปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงบริบทของโลก มีความรับผิดชอบต่อตนเอง มีจิตสำนึกต่อส่วนรวม และมีส่วนร่วมในฐานะภาคีที่มีพลังในกระบวนการพัฒนาสังคม ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญยิ่งของเด็กและเยาวชนที่จะเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะสถาบันศึกษาซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญในช่วงการเปลี่ยนแปลงของชีวิตเยาวชนจะต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการเสริมศักยภาพเยาวชนให้ทันต่อโลก ต้องเปลี่ยนจาก “การศึกษา” ให้เป็น “การเรียนรู้” โดยการเน้นการร่วมสร้างสรรค์ในกระบวนการเรียนรู้ จัดหลักสูตรการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนเป็นหลัก ควบคู่กับหลักสูตรมาตรฐาน เพื่อสร้างสภาวะแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการเรียนรู้ การเรียนรู้ (Learning) เพียงอย่างเดียวไม่พอ ผู้เรียนรู้ในศตวรรษใหม่จะต้องเป็นผู้มี “Living” และ “Loving” ด้วย (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2563: 59) ดังนั้น การจะพัฒนาเยาวชนให้เป็นผู้นำที่ดีจะต้องมีการฝึกทักษะที่จำเป็นทั้งการวิเคราะห์สังคมให้ได้ การอบรมตนเอง ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ การมีทักษะการประสานสัมพันธ์และการทำงานท่ามกลางวัฒนธรรมที่แตกต่างและหลากหลาย การเข้าร่วมกิจกรรมที่มีการพัฒนาความคิดและฝึกทักษะประสบการณ์ต่างๆ เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและนำพาตนเองให้สามารถดำรงอยู่ในยุคสังคมทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้

ภาวะผู้นำของเยาวชนยุคดิจิทัล: การเสริมศักยภาพนักศึกษาด้านการพัฒนาทักษะทางวิชาการของเครือข่ายมหาวิทยาลัยภูมิภาคตะวันตก เป็นบทความที่ผู้ศึกษาได้นำเสนอการสรุปบทเรียนจากประสบการณ์ภาวะผู้นำของเยาวชนจากกิจกรรมวิชาการ “การแข่งขันทักษะวิชาการ พ.จ.น.ก. ครั้งที่ 43” ซึ่งเป็นความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ระหว่างวันที่ 20-21 ธันวาคม 2565 ซึ่งกิจกรรมนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีการแข่งขันทางวิชาการ และเสริมทักษะให้นักศึกษาได้มีโอกาสดำเนินการเพิ่มพูนประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายมหาวิทยาลัยด้วยกัน มีกิจกรรมวิชาการทั้งสิ้น 14 ทักษะ และ 48 กิจกรรม ผู้ศึกษาได้เจาะจงเลือกการถอดบทเรียนจาก 2 กิจกรรม คือ กิจกรรม “การจับประเด็นและสื่อสารด้วยแผนผังความคิด (Mind Mapping)” กิจกรรม “เส้นแบ่งเวลา” (Timeline) และได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อประมวลเชื่อมโยง องค์ความรู้ทั้งเชิงทฤษฎีและประสบการณ์จริงซึ่งได้จากการสะท้อนบทเรียนหลังปฏิบัติการ (After Action Review: AAR) ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การนำเสนอบทความครั้งนี้ได้นำเสนอ

แนวคิดที่เกี่ยวข้องในช่วงต้น ส่วนที่สองเป็นการนำเสนอลำดับของการเสริมศักยภาพ และตอนท้ายเป็นการวิเคราะห์และนำเสนอตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำ: ความหมาย และพื้นฐานแนวคิด

ตามความหมาย “ภาวะผู้นำ” หรือ “ความเป็นผู้นำ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Leadership” หมายถึงความสามารถในการนำ (capacity or ability to lead) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจและมีการศึกษามาเป็นเวลานานแล้วเพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำหรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ซึ่งได้ศึกษาตั้งแต่คุณลักษณะของผู้นำ (Traits) อำนาจของผู้นำ (Power) พฤติกรรมของผู้นำ (Behavior) แบบต่างๆ ปัจจุบันยังมีการศึกษาภาวะผู้นำอยู่ตลอดเวลา และพยายามจะหาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในแต่ละองค์การหรือในสถานการณ์ต่างๆ กัน (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน, 2557: 6-7) การเป็นผู้นำ (Leader) เป็นความสามารถที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงในลักษณะการชี้เป็นชี้ตายให้กับกลุ่มองค์กรหรือชุมชนที่ตนเองอาศัย รวมถึงการประกอบอาชีพให้ประสบความสำเร็จได้ล้วนต้องอาศัยทักษะความเป็นผู้นำ ในมิติของการศึกษาแล้วธรรมชาติของ “ภาวะผู้นำ” เป็นเรื่องที่สลับซับซ้อน การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำนับว่าเป็นสาขาวิชาที่ใหม่และแนวคิดเรื่องนี้มีลักษณะไม่หยุดนิ่ง มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาตามสถานการณ์ การศึกษาภาวะผู้นำมุ่งศึกษาถึงพลังที่อยู่ (ภายใน) ของบุคคลที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคน ชุมชน สังคม และระบบองค์กร ไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์ แหล่งที่มาของพลังดังกล่าวอาจมีลักษณะที่เป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal or Non-Sanctioned Leadership) (นิตย สัมมาพันธ์, 2546: 31-32) การเสริมศักยภาพภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับเยาวชนจึงเป็นเสมือนการเตรียมความพร้อมสมาชิกของสังคมให้เป็นสมาชิกที่ดีของกลุ่มองค์กร หรือสังคม รวมถึงการจะเป็นผู้นำพาสังคมให้ก้าวต่อไปในอนาคตในทิศทางที่ดีได้

ภาวะผู้นำเป็นแนวคิดที่มีการศึกษามาเป็นระยะเวลายาวนาน การศึกษาครอบคลุมทั้งด้านสังคมศาสตร์ มานุษยวิทยา ธุรกิจ การศึกษา ประวัติศาสตร์ การทหาร การพยาบาล พฤติกรรมองค์กร ปรัชญา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ จิตวิทยา สังคมวิทยา และศาสนศาสตร์ ทั้งหมดสามารถแบ่งพัฒนาการซึ่งเป็นพื้นฐานในการศึกษาและการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำ ที่สำคัญๆ สามารถแบ่งออกได้เป็น 6 กลุ่ม (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน, 6-8) ประกอบด้วย

กลุ่มแรก ภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ (Leadership is a Trait) เห็นว่าผู้นำแต่ละคนมีคุณลักษณะพิเศษแตกต่างจากคนโดยทั่วไปที่ส่วนใหญ่สืบเชื้อสายกันมา เป็นลักษณะทางกายภาพ (physical) สังคม (social) และลักษณะเฉพาะของบุคลิกภาพ (personal characteristics) ซึ่งสืบทอดในตัวผู้นำ (inherent) เน้นที่ตัวผู้นำและพรสวรรค์ เชื่อว่าผู้นำมาจากกำเนิดไม่ได้สร้างขึ้นมาจากภายหลัง (leader are born, not made) บางคนเชื่อว่าผู้นำแบบนี้เป็นคนชั้นนำของสังคม (elite) แต่อย่างไรก็ตามมีข้อถกเถียงว่าทุกคนต่างเกิดมาด้วยความสามารถพิเศษแตกต่างกันมิใช่มีเฉพาะคนกลุ่มน้อย และสามารถพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะที่มีมาก่อนหน้านี้ได้

กลุ่มที่สอง ภาวะผู้นำที่เน้นเรื่องความสามารถ (*Leadership is an ability*) เน้นให้ความสำคัญกับความสามารถในการนำ (capacity to lead) โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่าคนเรามีความสามารถที่แตกต่างกันโดยธรรมชาติ (natural capacity) แต่ถ้าได้รับการฝึกฝนหรือพัฒนาความสามารถนั้นก็จะทำให้มีความสามารถในการเป็นผู้นำในการนำในด้านอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี ทั้งในการนำตนเอง การนำผู้อื่น และการครองใจผู้อื่น และความสามารถที่จะใช้คนอื่นให้ทำบางอย่างตามเป้าหมายและแนวทางที่ตนวาดฝันไว้หรือคาดคะเนเองได้โดยการคลุใจ (inspire) การกระตุ้น (stimulate) และการสนับสนุน (support)

กลุ่มที่สาม ภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญกับทักษะ (*Leadership is an ability*) เน้นขีดความสามารถหรือสมรรถนะของผู้นำ (competency) จะแตกต่างจากกลุ่มที่เน้นธรรมชาติได้สร้างมาให้แล้ว เพียงแต่มีการพัฒนาในด้านอื่นๆ เพิ่มขึ้นก็จะสามารถเป็นผู้นำในด้านดังกล่าวได้เป็นอย่างดี ในขณะที่กลุ่มนี้มีความเชื่อว่าทุกๆ คน สามารถพัฒนาขีดความสามารถหรือสมรรถนะตนเองได้ ซึ่งทุกคนสามารถพัฒนาทักษะภาวะผู้นำด้วยการฝึกปฏิบัติ (practice) การเรียนการสอน (instruction) การเรียนรู้จากผู้อื่น (learning from others) หรือการเรียนรู้จากประสบการณ์ (learning from experience)

กลุ่มที่สี่ ภาวะผู้นำเกี่ยวกับพฤติกรรม (*Leadership is behavior*) จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำ (leadership role) ที่ผู้นำปฏิบัติหรือแสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ ที่สามารถสังเกตได้โดยมีตัวรวมหลักของพฤติกรรมทั่วไปอยู่สองประเภท คือ พฤติกรรมที่ได้จากการทำงาน (task behaviors) ซึ่งได้จากการทำงานของผู้นำ และพฤติกรรมที่ได้จากกระบวนการทำงาน (process behaviors) เกิดจากการที่ผู้นำได้ช่วยให้สมาชิกหรือกลุ่มมีความพึงพอใจ

กลุ่มที่ห้า ภาวะผู้นำที่เน้นเรื่องความสัมพันธ์ (*Leadership is an ability*) มองภาวะผู้นำเป็นเรื่องความสัมพันธ์ (leadership is a relationship) มุ่งความสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้นำกับผู้ตามมากกว่าคุณลักษณะที่หลากหลายของผู้นำ ให้ความสำคัญกับกระบวนการรวมพลัง (process of collaboration) ร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตามทั้งเรื่องภาวะผู้นำ อำนาจหน้าที่ และอิทธิพลที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น

กลุ่มที่หก ภาวะผู้นำที่มุ่งกระบวนการของอิทธิพล (*Leadership is an influence*) มองว่าภาวะผู้นำไม่ใช่การกระทำที่เกิดขึ้นเดี่ยวๆ หรือการกระทำที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งที่เฉพาะเจาะจงเท่านั้น แต่เป็นแบบแผนของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นแสดงให้เห็นเป็นลำดับขั้นต่อเนื่องกันไปจนบรรลุผลสำเร็จนั้น โดยมีองค์ประกอบหลักด้านผู้นำ (leader) ผู้ตาม (followers) และสถานการณ์ (situation) เป็นเหตุการณ์และสภาพต่างๆ ที่เกิดขึ้น

กลุ่มของภาวะผู้นำสามารถสรุปได้ ดังแผนภาพที่ 1 ดังนี้

กลุ่มพัฒนาการภาวะผู้นำและคำอธิบายลักษณะ	
กลุ่ม	คำอธิบายลักษณะ
ภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ	➢ ผู้นำแต่ละคนมีคุณลักษณะพิเศษแตกต่างจากคนโดยทั่วไปที่ส่วนใหญ่สืบเชื้อสายกันมา ➢ เป็นลักษณะทางกายภาพ (physical) สังคม (social) และลักษณะเฉพาะของบุคลิกภาพซึ่งสืบทอดในตัวผู้นำ ➢ เน้นที่ตัวผู้นำและพรสวรรค์ เชื่อว่าผู้นำมาจากกำเนิด ไม่ได้สร้างขึ้นมาจากภายหลัง ➢ บางคนเชื่อว่าผู้นำแบบนี้เป็นคนชั้นนำของสังคม (elite)
ภาวะผู้นำเน้นความสามารถ	➢ เน้นให้ความสำคัญกับความสามารถในการนำ ➢ มีความเชื่อพื้นฐานว่าคนเรามีความสามารถที่ต่างกันโดยธรรมชาติ ➢ การฝึกฝนหรือพัฒนาความสามารถจะทำให้มีความสามารถในการเป็นผู้นำในการนำในด้านนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี
ภาวะผู้นำด้านทักษะ	➢ เน้นขีดความสามารถหรือสมรรถนะของผู้นำ จะแตกต่างจากกลุ่มที่เน้นธรรมชาติได้สร้างมาให้แล้ว ➢ การพัฒนาในด้านนั้นๆ เพิ่มขึ้นจะเป็นผู้นำได้เป็นอย่างดี ➢ ทุกคนสามารถพัฒนาทักษะภาวะผู้นำด้วยการฝึกปฏิบัติการเรียนการสอน การเรียนรู้จากผู้อื่น หรือการเรียนรู้จากประสบการณ์
ภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม	➢ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำ (leadership role) ที่ผู้นำปฏิบัติหรือแสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ ➢ สังเกตได้โดยมีตัวรวมหลักของพฤติกรรมทั่วไปอยู่สองประเภท คือ พฤติกรรมที่ได้จากการทำงาน (task behaviors) และพฤติกรรมที่ได้จากกระบวนการทำงาน (process behaviors) เกิดจากการที่ผู้นำได้ช่วยให้สมาชิกหรือกลุ่มมีความพึงพอใจ
ภาวะผู้นำด้านสัมพันธภาพ	➢ มองภาวะผู้นำเป็นเรื่องความสัมพันธ์

	➢ มุ่งความสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้นำกับผู้ตาม มากกว่าคุณลักษณะที่หลากหลายของผู้นำ ➢ ให้ความสำคัญกับกระบวนการรวมพลัง ร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตามทั้งเรื่องภาวะผู้นำ อำนาจหน้าที่ และอิทธิพล
ภาวะผู้นำที่มุ่งกระบวนการของอิทธิพล	➢ ภาวะผู้นำเป็นแบบแผนของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นแสดงให้เห็นเป็นลำดับขั้นต่อเนื่องกันไปจนบรรลุผลสำเร็จ ➢ องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำ คือด้านผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ เป็นเหตุการณ์และสภาพต่างๆ ที่เกิดขึ้น

แผนภาพที่ 1 สรุปพัฒนาการของภาวะผู้นำ

สรุปได้ว่า พัฒนาการของการศึกษาภาวะผู้นำแบ่งออกเป็น 6 กลุ่มที่สำคัญคือภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเน้นความสามารถ ภาวะผู้นำด้านทักษะ ภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม ภาวะผู้นำด้านสัมพันธภาพ และภาวะผู้นำที่เน้นกระบวนการ ภาวะผู้นำเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับเยาวชนในยุคใหม่ที่จะต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดขึ้นเพื่อให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถดำรงอยู่ในสังคมปัจจุบันได้อย่างปกติสุข

3. การพัฒนาเยาวชนยุคดิจิทัล

การมุ่งเน้นการพัฒนาเด็กและเยาวชนนับว่าเป็นการตระหนักถึงอนาคตของประเทศชาติ ความสำคัญดังกล่าวได้ปรากฏชัดในพระราชบัญญัติส่งเสริมเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ.2550 รวมถึงแผนพัฒนาเด็กและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ.2560-2564 (พ.ศ.2561-2568) ซึ่งได้ บูรณการนโยบาย “ประเทศไทย 4.0” ให้เป็นแนวทางในการพัฒนาเด็กและเยาวชนที่มุ่งเน้นให้เด็กและเยาวชนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา เพื่อการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศ เน้นให้เด็กและเยาวชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี เหมาะสมตามช่วงวัย ทั้งด้านสุขภาพกาย ใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีทักษะการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 รวมทั้งเป็นพลเมืองสร้างสรรค์ที่สามารถปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลก มีความรับผิดชอบต่อตนเอง มีจิตสำนึกต่อส่วนรวม และมีส่วนร่วมในฐานะภาคีที่มีพลังในกระบวนการพัฒนาสังคม (คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ, 2561: 3) ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและความซับซ้อนมากขึ้นอันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล (Disruptive world) การพัฒนาเยาวชนให้เป็นพลเมืองควรตั้งต้นจากการพัฒนาชุดความคิดหรือกรอบความคิดแบบเติบโตให้กับเยาวชนเสียก่อน เพื่อสร้างให้เกิดคุณลักษณะของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ กล้าเผชิญหน้ากับปัญหา ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค โดยผ่านช่องทางทั้งที่เป็นทางการที่ได้รับการจัดสรรโดยภาครัฐและช่องทางแบบไม่เป็นทางการผ่านระบบวิถีชีวิตและวัฒนธรรมประชาธิปไตย และต้องเชื่อมโยงในเชิงปัจเจกบุคคลที่มีต่อสังคมโดยรวมในฐานะพลเมือง (สมพงษ์ จิตระดับ และพจนาน อภาณูรักษ์, 2564: 413) นอกจากนี้แล้วสถานการณ์ต่างๆ เปลี่ยนแปลงยากที่

จะคาดเดาดังเช่นสถานการณ์โควิด – 19 เด็กและเยาวชนยังมีประสบการณ์และทักษะในการรับมือปัญหาน้อย เด็กและเยาวชนจึงเป็นกลุ่มเปราะบางทางด้านสุขภาพจิต โดยเฉพาะภายใต้สถานการณ์วิกฤติที่ควรต้องการ เฝ้ารวังและมีระบบรองรับสนับสนุนอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่มเด็กและเยาวชนเพื่อฟันฝ่าวิกฤติต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตได้ ตัวอย่างแนวทางสนับสนุน เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนและครู บรรยายภาค โรงเรียนต้องมีการสนับสนุนในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับเด็กและเยาวชน ผูกอบรมครู และนักเรียนให้สามารถช่วยเฝ้ารวังอาการหรือสัญญาณเตือนทางสุขภาพจิตของนักเรียนในโรงเรียน ด้านทักษะในการรับมือกับปัญหาจะต้องมีการให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชนเกี่ยวกับสุขภาพจิต ส่งเสริมทักษะในการขอความช่วยเหลือหากมีปัญหาทางสุขภาพจิต สร้างเสริมทักษะในการใช้และรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม (วปส.), 2565: 2-4)

มิติการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล จากผลสำรวจของ World Economic Forum ได้เผยแพร่ผลสำรวจของเยาวชนอาเซียนเกี่ยวกับทักษะทางดิจิทัล และการทำงานในอนาคต โดยกลุ่มเป้าหมายเป็นเยาวชนอายุ 15-35 ปี จำนวน 56,000 คน จาก 6 ประเทศ สมาชิกอาเซียน ได้แก่ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ เวียดนาม และไทย พบว่าเยาวชนอาเซียนตระหนักถึงศักยภาพของเทคโนโลยี และความท้าทายในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 รวมถึงโอกาสการจ้างงานสำหรับตลาดแรงงานในอนาคต โดยมากกว่าร้อยละ 9.2 เชื่อว่าทักษะที่พวกเขาใช้อยู่ในปัจจุบันมีความล้าหลัง และมากกว่าร้อยละ 52.4 ต้องการพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ตลอดเวลา เพื่อให้มีความสามารถและประสบความสำเร็จในตลาดแรงงานในอนาคต สิ่งเหล่านี้ได้แสดงให้เห็นว่าเยาวชนอาเซียนมีความคิดในเชิงก้าวหน้า และมีความต้องการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) รวมถึงข้อกังวลเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะให้ทันสมัยอยู่เสมอของเยาวชนอาเซียน อาจมีผลต่อทัศนคติในการทำงาน และการเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และผลสำรวจระบุเหตุผลอันดับหนึ่งที่ทำให้อาเซียนเปลี่ยนงานคือต้องการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ มากกว่ารายได้ที่เพิ่มขึ้น โดยมากกว่าร้อยละ 5.7 ระบุว่าเทคโนโลยีได้เข้ามาแทนที่งานของพวกเขา นอกจากนี้แล้วยังให้ความสำคัญกับการอบรมและพัฒนาทักษะของตนเองเป็นอย่างมาก โดยระบุว่าการฝึกงานแบบได้ลงมือทำจริงสำคัญกว่าการศึกษาพื้นฐานในปัจจุบัน (ปิยะขวัญ ชมชื่น. 2562: 1-2) สอดคล้องกับสำนักเลขาธิการสภาการศึกษา (2561: 53) ได้นำเสนอแนวทางการส่งเสริมความเป็นพลเมืองโลกไว้ว่าการจัดการเรียนการสอนความเป็นพลเมืองโลกด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยมีหลักการจัดกิจกรรมและการมีส่วนร่วมของนักเรียนในมิติที่เรียกว่า “คิดในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับโลกแต่ปฏิบัติในระดับท้องถิ่น (Think Globally, Act Locally) เป็นการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองเน้นประสบการณ์จริง (Experiential Learning) และใช้กระบวนการเรียนรู้ (Process Learning) ได้แก่การเรียนรู้โดยใช้ประเด็นเป็นฐาน (Issue-Based Learning) การเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาเป็นฐาน (Case-Based Learning) การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) การเรียนรู้โดยใช้การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (Inquiry-Based Learning) การเรียนรู้จากการ

บริการ (Service Learning) การเรียนรู้จากการรับใช้สังคม (Community Service Learning) การเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community-Based Learning) และการเรียนรู้จากโครงการ (Project-Based Learning)

สรุปได้ว่า เยาวชนในยุคดิจิทัลดำรงอยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน การพัฒนาต้องเน้นเยาวชนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งพัฒนาเพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี เหมาะสมตามช่วงวัย ทั้งด้านสุขภาพกาย ใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีความสอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 รวมทั้งเป็นพลเมืองสร้างสรรค์ของบริบทโลก

4. กิจกรรมการพัฒนาทักษะทางวิชาการ: บทเรียน และผลสะท้อนการเรียนรู้ภาวะผู้นำ

กิจกรรมการแข่งขันทักษะวิชาการ ในงานกีฬา พ.จ.น.ก. สัมพันธ์ ครั้งที่ 43 หรือ “ดอกเฟื่องฟ้าเกมส์” เป็นกิจกรรมความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏในภูมิภาคตะวันตก ประกอบด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี มีการหมุนเวียนการเป็นเจ้าภาพ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญคือมุ่งเสริมสร้างเครือข่ายทางวิชาการในภูมิภาค ทั้งอาจารย์และนักศึกษา ผลการสะท้อนหลังการเข้าร่วมกิจกรรม (After Action Review: AAR) และการเรียนรู้หลังการเข้าร่วมกิจกรรม (Retrospect) และได้มีข้อเสนอถึงมิติต่างๆ ที่สืบเนื่องกับภาวะผู้นำของเยาวชนยุคดิจิทัล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำจากการเสริมศักยภาพทักษะทางวิชาการ ประกอบด้วย 5 ลักษณะที่สำคัญ คือ

1.1 *การมีเป้าหมายร่วม* การมองเห็นเป้าหมายร่วมกันว่าสิ่งที่จะต้องไปให้ถึงจุดหมายนั้นคืออะไร ผลลัพธ์สุดท้ายอาจจะไม่ใช่รางวัลจากการแข่งขัน แต่จะเป็นประสบการณ์ที่จะเสริมสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับทุกคนทั้งในด้านการดูแลตนเอง การค้นคว้าหาความรู้ การเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกซ้อมทักษะที่คณาจารย์ได้จัดให้ การทบทวนและฝึกฝนด้วยตนเอง การเล็งเห็นเป้าหมายปลายทางร่วมกันจะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับทุกคน ดังการสะท้อนกลับหลังการเข้าร่วมกิจกรรมว่า “การแข่งขันทักษะวิชาการครั้งนี้ รู้สึกตื่นเต้น และคุ้มค่ากับการแข่งขัน แม้จะมีเวลาฝึกสั้นๆ ก็เห็นความมุ่งมั่น มีความตั้งใจ และมีการร่วมมือสามัคคีกัน เราไม่รู้ว่าผลจะเป็นอย่างไร แต่เรามีความพยายามจนเกิดความภูมิใจ เกิดประสบการณ์ใหม่ๆ ที่ไม่เคยได้ทำ” (สัมภาษณ์เชิงลึก, 20 กรกฎาคม 2565) นอกจากนี้แล้ว ยังสะท้อนให้เห็นถึงมิติความเสียสละมุ่งมั่นตั้งใจ และความเป็นจิตอาสา (Volunteer spirit) ในฐานะที่ได้รับการเป็นตัวแทนในการสร้างชื่อเสียงให้กับสถาบัน ดังการสนทนากลุ่มว่า “การได้ลงแข่งขันทักษะวิชาการ ทำให้ค้นพบถึงความสมัครใจ ความใส่ใจของเพื่อนที่ร่วมกันแข่งขันอย่างน้อยถึงจะไม่ได้รางวัลอะไรมากมาย แต่ได้รอยยิ้ม และได้พบกับเพื่อนใหม่ และทำให้เกิดความพยายามโดยที่ไม่หวังผลตอบแทน ขอแค่ได้ลงแข่งเพื่อเพิ่มประสบการณ์ให้กับตัวเองเท่านั้น” (สนทนากลุ่ม, 20 กรกฎาคม 2565)

1.2 *การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง* กระบวนการสำคัญที่คณาจารย์มุ่งให้เกิดขึ้นกับการเสริมทักษะเยาวชนระหว่างเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมการแข่งขันวิชาการคือ “การสร้างวินัยเบื้องต้น” ให้เกิดขึ้นกับเยาวชน การกระตุ้นและเสริมแรงในด้านการสร้าง “ความปรารถนา” (Passion) ที่จะพัฒนาตนเอง

ให้มีทักษะทางวิชาการตามกิจกรรมที่ตนเองได้รับมอบหมายให้ได้ การมี “กระบวนการคิดเชิงระบบ” โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้เครื่องมือแผนผังทางความคิด (Mind Mapping) การเขียนลำดับเหตุการณ์เวลา (Timeline) ทั้ง 2 กิจกรรมนี้จะต้องใช้ทักษะการคิดเป็นหลัก และเชื่อมโยงประเด็นต่างๆ ได้ นอกจากนี้แล้ว ทักษะที่สำคัญที่จะต้องพัฒนาคือ “การสะท้อนกลับ” (Reflection) ที่เยาวชนจะต้องฝึกซ้อมและพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถนำเสนอและอภิปรายตอบโต้ระหว่างกระบวนการแข่งขันได้ ซึ่งถือว่าเป็นทักษะที่สำคัญ ดังการสะท้อนกลับว่า “รู้สึกได้ความรู้ และประสบการณ์อย่างมากสำหรับการแข่งขัน มีทั้งตื่นเต้น และกดดัน สำหรับการทำให้ Mind Mapping ได้ทั้งมิตรภาพต่างมหาวิทยาลัย และได้ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการต่างมหาวิทยาลัยหลายท่านที่จะนำไปแก้ไข” (สัมภาษณ์, 20 กรกฎาคม 2565)

1.3 การทำงานเป็นทีม กิจกรรมการพัฒนาทักษะทางวิชาการเป็นกิจกรรมที่เยาวชนเข้ามาร่วมกิจกรรมเป็นกลุ่ม มีการคัดเลือกผู้เข้าร่วมกิจกรรม การวางแผนกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นทั้งภาวะผู้นำ การอบรมศึกษาเพิ่มเติมในเนื้อหาที่มุ่งแข่งขันวิชาการตามวัตถุประสงค์ที่โครงการได้กำหนดไว้ และการสื่อสารเป็นกลุ่มเรียนรู้ที่มีทั้งอาจารย์ผู้ให้คำชี้แนะ นักศึกษาที่เป็นตัวแทนเข้าร่วมแข่งขัน รวมถึงคณาจารย์ในสาขาเพื่อมาร่วมกันระดมสมองและให้ข้อคิดในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม การแบ่งหน้าที่ในการรับผิดชอบและช่วยเหลือกันและกันเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดเอาไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและทุกคนเกิดการเรียนรู้ไปพร้อมๆ กัน ดังการสนทนากลุ่มเพื่อสะท้อนบทเรียนว่า “การแข่งขันทักษะวิชาการ พ จ น ก ในครั้งนี้ รู้สึกคุ้มค่ากับการที่ได้ฝึกฝนถึงแม้จะเป็นเวลาที่ไม่นาน แต่ก็แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจ ความพยายาม และความร่วมมือที่ได้ไปแข่งขัน ไม่ว่าผลจะออกมาเป็นอย่างไร แต่สุดท้ายที่ได้รับคือความภูมิใจ ความสามัคคี และยังได้เพื่อนใหม่ ประสบการณ์ใหม่ๆ ที่จะไม่หาไม่ได้หลังจากเรียนจบแล้ว” (สนทนากลุ่ม, 20 กรกฎาคม 2565) การทำงานร่วมกันเป็นทีมและการแสดงบทบาทในฐานะ “ผู้นำ” และการเป็น “ผู้ตามที่ดี” เป็นคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำในเยาวชนในยุคดิจิทัล

1.4 การคิดเชิงบวก เป็นแนวคิดพื้นฐานตั้งต้นที่เยาวชนที่เข้าร่วมกิจกรรมได้ให้ความสำคัญ การเข้าร่วมกิจกรรมส่งผลให้เกิดประสบการณ์ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ การเกิดความคิดต่อมุมมองสิ่งต่างๆ ทั้งผู้คน กระบวนการ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหลังกิจกรรมอย่างเข้าใจ ส่งผลให้เกิดการยอมรับต่อประสบการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเข้าใจ และมองให้เป็นวิถีการดำเนินชีวิตธรรมดาทั้งด้านประสบผลสำเร็จและด้านที่ไม่ประสบผลสำเร็จทั้งหมดแล้วแต่เป็นบทเรียนที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตจริง นำประสบการณ์ต่างๆ ย้อนกลับมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ทั้งการทำงาน การปฏิสัมพันธ์ และการศึกษาในรอบรั้วมหาวิทยาลัยอย่างมีความสุข ดังการสะท้อนกลับว่า “หนูคิดว่าสิ่งที่ได้ตรงๆ คือการแข่งขันจะทำให้พวกเราเองทำงานกันได้ ส่วนที่ได้หรือไม่ได้รางวัลก็เป็นอีกเรื่องหนึ่ง แต่ที่ได้แน่ๆ ก็คือมันเป็นประสบการณ์ค่ะ พวกเราจะหาไม่ได้เลยจากมหาลัยในการเรียนการสอนปกติ แต่ที่เราสมัครใจมาร่วมมันก็เป็นโอกาสของพวกเรา” (สัมภาษณ์, 20 กรกฎาคม 2565) และการสนทนากลุ่มว่า “สามารถนำไปปรับใช้ได้หลากหลายมากๆ เช่น การแก้ปัญหาเบื้องต้น เพราะการแข่งขันจะต้องมีปัญหาไม่มากก็น้อย ดังนั้น การแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองย่อมส่งผลดีกับตัวเองแน่นอน รวมถึงการทำงานร่วมกับคนอื่นหรือเพื่อนก็ต้องมีความคิดที่แตกต่างกัน ดังนั้นก็ต้องเปิดใจที่จะฟังเสียงข้างมากเพื่อจะได้พัฒนาให้ดีขึ้นไปอีก พวกเราเองก็ต้องยอมรับ

ความคิดเห็นของเพื่อนที่บางครั้งก็มีความแตกต่างกันมากๆ” (สนทนากลุ่ม, 20 กรกฎาคม 2565) การคิดเชิงบวกจะทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา ถ้าที่จะเผชิญกับข้อบกพร่องหรือข้อเสนอนะที่จะเกิดขึ้นจากเวที

1.5 **เข้าใจเชิงระบบ** ประสบการณ์การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการเป็นการฝึกทักษะการคิดอย่างเป็นระบบได้เป็นอย่างดี เริ่มจากการเข้าใจถึงเหตุผล การมองเห็นปัญหาและวิธีแก้ปัญหาเฉพาะหน้าจากการฝึกทักษะ การนำบทเรียนจากการแก้ปัญหา มาพัฒนาเพื่อให้เกิดคุณภาพระหว่างกระบวนการมากยิ่งขึ้น ซึ่งทั้งหมดสามารถนำมาใช้ในการศึกษาในมหาวิทยาลัยหรือการดำเนินชีวิตโดยเฉพาะการต้องเผชิญกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การตระหนักถึงการวางแผน การใส่ใจต่อกระบวนการทำงาน และคำนึงถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าได้ ดังการสนทนากลุ่มว่า “ค้นพบว่าการทำงาน หรือทำอะไรสักอย่างต้องมีการวางแผนล่วงหน้า แต่ละคนอาจมีบทบาทหน้าที่การทำงานอย่างลงตัว เพื่อที่จะทำให้การทำงานนั้น เสร็จทันเวลา และการทำงานร่วมกัน การทำงานงานต้องจัดสรรเวลาให้พอดี และลงตัว” (สนทนากลุ่ม, 20 กรกฎาคม 2564) และการสนทนากลุ่มว่า “หากวันใดวันหนึ่งทำงานแล้ว เราต้องรู้จักประเมินเวลาในการทำงานให้ได้มีประสิทธิภาพสูงสุด เช่น เวลาทำงาน 8 ชั่วโมงครึ่ง ก็ควรจะต้องเดินทาง 7 โมง เมื่อรถติดก็จะทำให้ไม่ไปทำงานสาย ต้องจัดเวลาให้เหมาะสม” (สนทนากลุ่ม, 20 กรกฎาคม 2565) และการสะท้อนกลับว่า “สามารถนำไปปรับใช้ได้หลายสถานการณ์ การแข่งขันจะต้องมีปัญหา ความคิดต่างกันบ้าง แต่เราต้องเปิดใจคุยช่วยกันคิดเลือกสิ่งที่ดีที่ทำงานกลุ่ม เลือกที่ดีที่สุด” (สนทนา, 20 กรกฎาคม 2565) ดังข้อสะท้อนประสบการณ์ข้างต้นได้แสดงให้เห็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การเข้าร่วมการแข่งขัน แม้ว่าจะเป็นช่วงระยะเวลาไม่นาน แต่ได้สร้างประสบการณ์และระบบวิธีคิดที่ดีให้กับเยาวชนได้เป็นอย่างดี



ภาพประกอบ 1 และ 2: กิจกรรมการเข้าร่วมแข่งขันทางวิชาการ พ.จ.น.ภ สัมพันธ์ครั้งที่ 43
ที่มาภาพ: บันทึกโดยผู้ศึกษา วันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2565

2. กระบวนการเสริมศักยภาพเยาวชนสู่ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล

บทเรียนประสบการณ์การเข้าร่วมการแข่งขันวิชาการซึ่งถูกออกแบบอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ตั้งแต่เริ่มต้น ระหว่างกระบวนการ และปลายทางของกระบวนการได้สะท้อนให้เห็นถึงรูปแบบการเสริมสร้าง

ภาวะผู้นำที่บูรณาการทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นประสบการณ์จริง (Experiential Learning) การสร้างกระบวนการเรียนรู้ (Process Learning) ผ่านประสบการณ์จริงแบบข้ามเครือข่ายโดยอิงกับโครงการและกิจกรรมที่เป็นทักษะพื้นฐานของเยาวชนในฐานะเป็นนักศึกษามหาวิทยาลัย (Issue-Based Learning) เป็นการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานกล่าวคือองค์กรหรือการรวมกลุ่มวิชาการเป็นฐานในการศึกษาเรียนรู้ (Community-Based Learning) และการเรียนรู้จากโครงการ (Project-Based Learning) ซึ่งสามารถสรุปให้เห็นกระบวนการเสริมศักยภาพภาวะผู้นำ ดังนี้

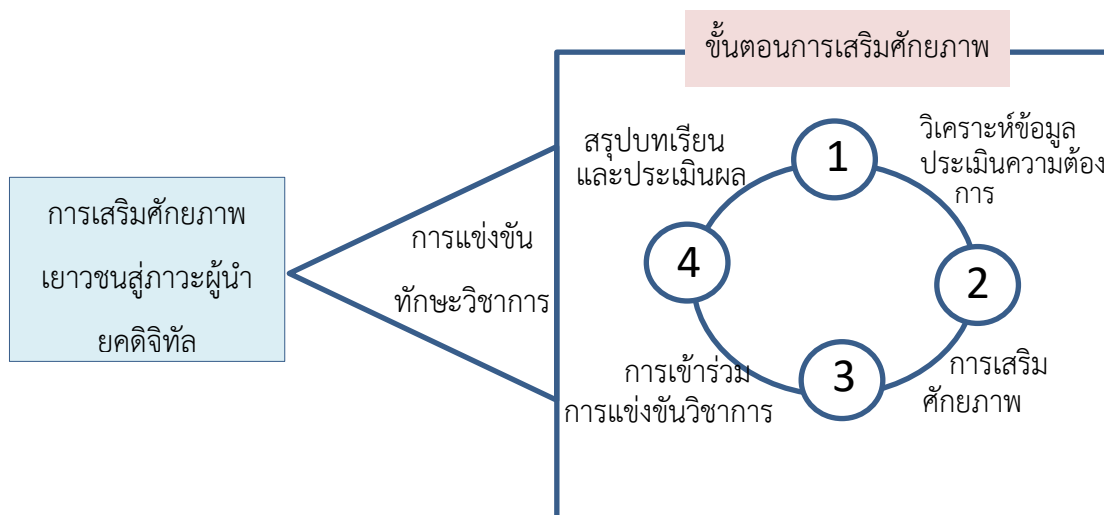
1) *การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินความต้องการ* ในการเสริมศักยภาพภาวะผู้นำในกลุ่มเยาวชนรุ่นใหม่ การได้รู้ถึงศักยภาพ ความสนใจ หรือทักษะเฉพาะด้านที่เยาวชนมีความถนัดอยู่แล้วจะเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในกระบวนการเสริมศักยภาพ จะทำให้รู้ว่าสิ่งที่จะต้องออกแบบเสริมและวางแผนต่อยอดนั้นคืออะไรบ้าง โดยคณาจารย์หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมศักยภาพจะต้องออกแบบทั้งการเรียนการสอนในห้องเรียนหรือการนัดหมายเพื่ออบรมโดยเฉพาะ อย่างไรก็ตามการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นควรเป็นไปในลักษณะที่ไม่เป็นทางการ คณาจารย์ผู้เกี่ยวข้องจะต้องนำข้อมูลจากการวิเคราะห์เบื้องต้นเพื่อพัฒนาการเสริมศักยภาพให้เหมาะสม

2) *การเสริมศักยภาพ* ยุคของการเปลี่ยนแปลงและข้อมูลข่าวสารที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและเข้าถึงได้ง่าย การเรียนรู้เป็นไปได้ง่ายดังนั้นเยาวชนยุคดิจิทัลต้องเป็นผู้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หรือเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ศักยภาพของตนเอง การได้รับการหนุนเสริมจากคณาจารย์ผู้สอนเพื่อเสริมแรงในการค้นคว้าและหาความรู้ด้วยตนเอง ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูล การสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน หากมีพื้นฐานดังกล่าวแล้วเยาวชนจะสามารถปรับตัวและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข

3) *การเข้าร่วมกิจกรรมแข่งขันทางวิชาการ* ภาวะผู้นำจากประสบการณ์การเข้าร่วมการแข่งขันคือการลงมือปฏิบัติจริง การจัดกิจกรรมแข่งขันวิชาการจึงเป็นการฝึกฝนประสบการณ์ผ่านประสบการณ์จริง เยาวชนได้สัมผัสสภาพสิ่งแวดล้อมทางวิชาการจริง ตั้งแต่การคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิบรรยาการการแข่งขัน ทีมเยาวชนต่างสถาบันที่เข้าร่วมแข่งขัน ทั้งนี้ หากมีการจัดซ้อมเวทีวิชาการตั้งแต่ระดับห้องเรียน ระดับมหาวิทยาลัย และเครือข่ายผ่านการเรียนการสอน จะเป็นการให้เยาวชนเกิดทักษะผู้นำซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหลักสูตรไปด้วย และได้ผลตามความคาดหวังของสังคมนั้น การเข้าร่วมกิจกรรมแข่งขันวิชาการจะเป็นการจัดประสบการณ์ที่ให้ความสำคัญกับบทบาทการเสริมสร้างภาวะผู้นำของเยาวชน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 ที่ได้เน้นให้ผู้เรียนเป็นสำคัญด้วย กล่าวคือการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติหรือลงมือกระทำ

4) *สรุปบทเรียนและประเมินผล* กิจกรรมสำคัญในการประยุกต์ใช้ได้อย่างเรียบง่ายและสามารถดำเนินการได้ให้เป็นปกติของเยาวชนโดยเฉพาะที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยคือการสะท้อนบทเรียน (Reflection) หรือ Acter Action Review (AAR) อย่างง่ายๆ การตั้งคำถาม การพูดคุย และการสรุปประเด็นให้เป็นบทเรียน การรู้จักประยุกต์ใช้กิจกรรมสรุปบทเรียนและประเมินผลให้

เป็นปกติ จะเป็นการทบทวน เปรียบเทียบถึงวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ว่ามีความสำเร็จอย่างไรบ้าง มีปัญหาที่ต้องปรับปรุง หรือยกระดับต่อยอดอย่างไรได้บ้าง ทั้งหมดจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปสู่การพัฒนาการดำเนินชีวิตให้เกิดความสมดุลได้ ดังการสรุปตามแผนภาพ 1



แผนภาพ 1: การเชื่อมโยงการเสริมศักยภาพเยาวชนสู่ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล

ที่มา: สรุปและสังเคราะห์โดยผู้เขียนบทความ

5. สรุปผลการศึกษา

การเสริมศักยภาพทักษะทางวิชาการของเครือข่ายมหาวิทยาลัยภูมิภาคตะวันตกเป็นกิจกรรมทางวิชาการเพื่อเติมเต็มประสบการณ์ให้เยาวชนซึ่งยังอยู่ในระหว่างการศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษามุ่งสรุปจากผลการศึกษาข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าการเสริมศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการซึ่งเป็นทักษะจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับเยาวชนที่กำลังจะสำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยและบัณฑิตยุคดิจิทัล (Digital Age) ซึ่งจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ การเริ่มต้นด้วยการฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้รู้จักกำหนด “การมีเป้าหมายร่วม” (Goal setting) เป็นทักษะที่สำคัญต่อการพัฒนาและสร้างเป้าหมายให้กับตนเองรวมถึงผู้ที่ตนเองจะเข้าไปเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงเพื่อที่จะวางแผนการดำเนินชีวิต รวมถึงการวางแผนต่างๆ ให้สามารถที่จะมุ่งสู่เป้าหมายให้ได้ตามระยะเวลา นอกจากนี้แล้วเพื่อที่จะบริหารจัดการให้สอดคล้องกับศักยภาพตนเองรวมถึงทีมงาน ในด้าน “การพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง” (Self-improvement) เริ่มต้นด้วยการปรับกระบวนการคิดเป็นเชิงบวก (Growth Mindset) ถ้าที่จะเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ มุ่งมั่นที่จะฝ่าฟันปัญหาอุปสรรค อดทนที่จะต่อสู้กับปัญหาต่างๆ มีมุมมองที่จะกล้าที่จะเผชิญกับความผิดพลาด ไม่หยุดที่จะพัฒนาตนเอง ให้โอกาสตนเองในการพัฒนาโอกาสใหม่ๆ “การทำงานเป็นทีม” (Team work) การมุ่งมั่นและมีความตั้งใจต่อการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและร่วมทำงาน

ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงานหรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษา

สัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม “การคิดเชิงบวก” และ “เข้าใจเชิงระบบ” ทั้งหมดสอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการเสริมศักยภาพทางวิชาการประกอบด้วย 4 ลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินความต้องการการเสริมศักยภาพ การเข้าร่วมกิจกรรมแข่งขันทางวิชาการ และสรุปบทเรียนประเมินผล ทั้งหมดจะเป็นวงจรของการเสริมศักยภาพสำหรับเยาวชนในยุคดิจิทัลอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

6. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

ภาวะผู้นำ (Leadership) นับว่าเป็นทักษะสำคัญสำหรับเยาวชนในยุคดิจิทัลซึ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงหลายๆ อย่างที่เป็นไปอย่างรอบด้าน ความสามารถในการเป็นผู้นำจะต้องประกอบด้วยระดับความรู้ต่างๆ ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจหรือความคิดรวบยอด (Comprehension) การนำไปปรับใช้ (Application) การวิเคราะห์ (Analysis) การสังเคราะห์ (Synthesis) การประเมินผล (Evaluation) ทั้งหมดนับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะต้องพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในการดำรงชีวิต โดยลำดับความรู้ที่สำคัญ ดังนั้นบทบาทของสถาบันการศึกษา อาจารย์ หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องคำนึงถึงการจัดการศึกษาให้ครอบคลุมองค์ประกอบที่จำเป็ดังกล่าวเพื่อเสริมศักยภาพเยาวชนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเสริมสร้างให้เกิดภาวะผู้นำ (Leadership) ที่สอดคล้องกับบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงตั้งแต่แรกเริ่ม การสร้างความเข้าใจต่อบทบาทของตนเองในสังคมทั้งด้านความรับผิดชอบ การยอมรับสังคม การเข้าใจถึงนโยบายของสังคม รวมถึงการสร้างความแข็งแกร่งทางคุณธรรมให้กับตนเอง ทั้งหมดจะเป็นพื้นฐานในการเป็นพลเมืองที่มีศักยภาพของสังคมในอนาคต

บรรณานุกรม

- คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ. (2561). **แผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2560-2565 (ผนวกรวมแผนปฏิบัติการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2560 – 2564)**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ เจ. เอส. การพิมพ์.
- ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอริชัย และสุชาติ บางวิเศษ. (2563). **การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน**. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นิตย สัมมาพันธ์. (2546). **ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ: บริษัท อินโนกราฟฟิกส์ จำกัด.
- ปิยะขวัญ ชมชื่น. (2562). **ทักษะดิจิทัลกับการทำงานของเยาวชนอาเซียน**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <https://lawforasean.krisdika.go.th/Content/View?Id=725&Type=1>. 30 ธันวาคม 2565.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2550). **รุ่งอรุณของการศึกษา เบิกฟ้าแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืน**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์สวย.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2559). **ฟา: ทักษะสำหรับผู้บริหารยุคใหม่ Facilitator Skill For Modern Management**. กรุงเทพฯ: อริยชน.

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม (วปส.) มหาวิทยาลัยมหิดล. **เด็กและเยาวชน: กลุ่มเปราะบางทางสุขภาพจิตในวิกฤติโควิด – 19.** (2565). <https://ipsr.mahidol.ac.th/wp-content/uploads/2022/09/2022-policy-brief-youth-mental-health.pdf>

สมพงษ์ จิตระดับ และพจนา อาภาณัฐรักษ์. (กันยายน - ธันวาคม 2564). “แนวทางการพัฒนาคุณภาพเยาวชนพลเมือง: การเปรียบเทียบกรอบความคิดแบบเติบโตของประเทศไทย สาธารณรัฐเอสโตเนีย และสิงคโปร์,” **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา**. 16(3) : (ออนไลน์). แหล่งที่มา : https://so04.tci-thaijo.org/index.php/yrh_human/article/view/242098/172580. 3 มกราคม 2565.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน. (2557). **ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์: แนวคิดและการวิจัย Global Leadership: Concept and Research**. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). **รายงานวิจัยแนวทางการส่งเสริมความเป็นพลเมืองโลก (Global Citizenship) : ประสพการณ์นานาชาติ**. กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). **ข้อเสนอระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงโลกอนาคตในปี 2040**. กรุงเทพฯ: สกศ.

สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2563). **โลกเปลี่ยน คนปรับ: หลุดจากกับดัก... ขยับสู่ความยั่งยืน**. กรุงเทพฯ: กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.

การประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2561)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี

Evaluation of the Graduate Diploma in Teaching Profession Program (Revised

Curriculum B.E. 2561) Graduate School, Thonburi University

มาริษา เทศปลื้ม

Marisa Thespluem

เฉลียว พันธุ์สีดา

Chaleow Phanseeda

ศิริลักษณ์ สุวรรณวงศ์

Sirilak Suwanwongse

หัตทยา แยมชุตติ

Hatthaya Yamchuti

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี

Graduate School, Thonburi University

E-mail: marisathespluem@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 20 ธันวาคม 2565

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 พฤศจิกายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 พฤศจิกายน 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2561) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบซีพีพี (CIPP model) ควบคู่กับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร (Internal Quality Assurance: IQA) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย อาจารย์ผู้สอน จำนวน 12 คน นักศึกษา จำนวน 115 คน บัณฑิต จำนวน 185 คน และผู้ใช้บัณฑิต จำนวน 108 คน รวมทั้งสิ้น 420 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2561) ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่า ทุกด้านมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับความเหมาะสมมากที่สุด คือ ด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ด้านบริบท ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.54) ด้านปัจจัยนำเข้า ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.64) และด้านผลผลิต ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.56) และมีผลการประเมินตามกรอบการประกันคุณภาพ

การศึกษาภายในระดับหลักสูตรผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในทุกตัวบ่งชี้ ระดับคุณภาพดีมาก แสดงให้เห็นว่า หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู เป็นหลักสูตรที่มีคุณภาพจึงสมควรที่จะดำเนินการต่อไป เพียงแต่ปรับปรุงองค์ประกอบย่อยในบางประเด็นเพื่อให้มีคุณภาพมากขึ้น

คำสำคัญ: การประเมินหลักสูตร, หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู, ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

ABSTRACT

This study was conducted to evaluate the Graduate Diploma in the Teaching Profession Program (Revised Curriculum B.E. 2561) at Graduate School of Thonburi University. The CIPP model was utilized in conjunction with the curriculum's internal quality assurance system (Internal Quality Assurance: IQA). The sample included a total of 420 individuals, including 12 instructors, 115 students, 185 graduates, and 108 employers. A questionnaire was used for data collection. The analysis of the data utilized percentage, mean, and standard deviation statistics.

According to the study's findings, the Graduate Diploma in the Teaching Profession Program (Revised curriculum 2018) demonstrated a high level of suitability ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.58). When examining the details of each aspect, it was determined that all aspects were of a high level. Process aspect had the most appropriate level ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.58), followed by context aspect ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.54), input factor aspect ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.64), and productivity ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.56). According to the framework of the internal quality assurance system, the results of all curriculum-level assessment indicators meet the requirements. The teaching profession's graduate diploma program is of better standard. Since the program is successful, it should be maintained and only a small number of its subcomponents should be changed to raise their effectiveness.

Keywords: Curriculum assessment, Graduate Diploma in Teaching Profession Program, the curriculum's internal quality assurance system

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ ความรู้ และภูมิปัญญาของแต่ละสังคมถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพ และความสามารถในการแข่งขันกับนานาชาติประเทศ ส่งผลให้หลายประเทศต่างหันกลับมาทบทวนบทบาท และแนวทางการจัดการศึกษาของตนอย่างจริงจัง สถาบันอุดมศึกษาก็เช่นเดียวกันที่จำเป็นต้องพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และอนาคต

หลักสูตรส่วนมากจะเน้นเนื้อหาสาระมากจนไม่มีเวลาเหลือให้ผู้เรียนได้คิด ค้นคว้า แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนมุ่งแต่ท่องจำเพื่อสอบให้ผ่าน การเรียนรู้ด้วยตนเองจึงมีน้อย (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2554: 1-2) หลักสูตรที่ปรับปรุงหรือพัฒนาใหม่จึงมุ่งเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองให้กับผู้เรียน เมื่อใช้หลักสูตรไปได้ระยะหนึ่งผู้ใช้หลักสูตรต้องทำการประเมินหลักสูตร เพราะการประเมินหลักสูตรเป็นเครื่องมือที่นำไปสู่การเรียนรู้ และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้มีคุณภาพมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (มารุต พัฒนาผล, 2558: 18) ดังนั้น การประเมินหลักสูตรจะช่วยให้ได้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร หรือตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร เพื่อนำมาพิจารณาตัดสินใจว่าหลักสูตรนั้นๆ จะยังคงใช้ต่อไป หรือจะต้องปรับปรุง หรือยุติการใช้

รูปแบบการประเมินหลักสูตรในสถาบันอุดมศึกษาที่นิยมใช้รูปแบบหนึ่ง คือ รูปแบบชิปปี้ (CIPP model) ของสต๊อฟเฟิลบีม และคณะ (Stufflebeam et. al., 1971: 19-25) เป็นการประเมินกระบวนการต่อเนื่องที่ครอบคลุมกระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยประเมินทั้งความก้าวหน้า (Formative evaluation) และประเมินสรุปรวม (Summative evaluation) องค์ประกอบการประเมินจะมุ่งประเมินใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริบท (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Product) ทั้งนี้ การประเมินหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา นอกจากผู้ใช้หลักสูตรจะประเมินเพื่อพิจารณาตรวจสอบระบบการบริหารหลักสูตร และปรับปรุงคุณภาพตามขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตรแล้ว ยังต้องปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ.2558 ที่กำหนดให้ทุกหลักสูตรพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยโดยมีการประเมิน และรายงานผลการดำเนินการของหลักสูตรทุกปีการศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงหลักสูตรเป็นระยะ ๆ อย่างน้อยตามรอบระยะเวลาของหลักสูตร หรือทุกรอบ 5 ปี (ราชกิจจานุเบกษา , 2558: 24) ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งได้ประยุกต์ใช้เกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มาเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของหลักสูตร ดังเช่น มหาวิทยาลัยธนบุรี ที่ได้กำหนดให้ทุกหลักสูตรใช้ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นกรอบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร และเพิ่มเติมตัวบ่งชี้ด้านผลลัพธ์ผู้เรียนตามมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ.2561 เพื่อให้หลักสูตรมีคุณภาพและมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง (สำนักประกันคุณภาพการศึกษา, 2562: 21-22)

หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู เป็นหลักสูตรหนึ่งในสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี เริ่มใช้หลักสูตรตั้งแต่ปีการศึกษา 2551 ปัจจุบันเป็นการใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2561) ซึ่งจะครบรอบการใช้หลักสูตรในปีการศึกษา 2566 และจะต้องมีการปรับปรุงหลักสูตร เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ.2565 และกรอบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร ดังนั้น มหาวิทยาลัยธนบุรี จึงเห็นควรให้มีการดำเนินการประเมินหลักสูตร เพื่อนำมาเป็นข้อมูลสำหรับใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครูให้มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2561) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบซิปป (CIPP model) ในด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ควบคู่กับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร (Internal Quality Assurance: IQA)

3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2561) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี จำนวน 616 คน ประกอบด้วย 1) อาจารย์ผู้สอน จำนวน 12 คน 2) นักศึกษาที่กำลังศึกษาในหลักสูตร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 115 คน 3) บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรระหว่างปีการศึกษา 2562-2564 จำนวน 342 คน และ 4) ผู้ใช้บัณฑิต จำนวน 147 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2561) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี จำนวน 420 คน ประกอบด้วย 1) อาจารย์ผู้สอน จำนวน 12 คน และนักศึกษากำลังศึกษาในหลักสูตร จำนวน 115 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) เก็บตัวอย่างร้อยละ 100 จากกลุ่มประชากร และ 2) บัณฑิตสำเร็จการศึกษาจากหลักสูตร จำนวน 185 คน และผู้ใช้บัณฑิต จำนวน 108 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane', 1973: 727-728)

3.2 ขอบเขตด้านการประเมิน

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเพื่อประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2561) โดยใช้รูปแบบซิปป (CIPP model) ซึ่งประเมินใน 4 ด้าน ได้แก่

3.2.1 ด้านบริบท เป็นการประเมินความชัดเจนของปรัชญาของหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร และเนื้อหารายวิชาที่เปิดสอนในหลักสูตร

3.2.2 ด้านปัจจัยนำเข้า เป็นการประเมินกระบวนการคัดเลือกนักศึกษา พื้นฐานและพฤติกรรม การเรียนของนักศึกษา งบประมาณในการผลิตบัณฑิต คุณสมบัติของอาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอน สภาพแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

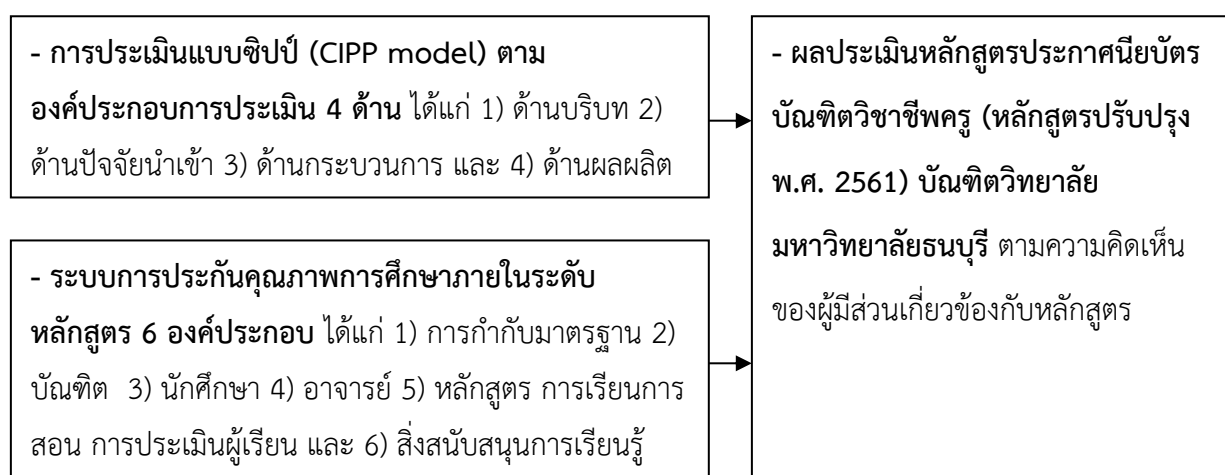
3.2.3 ด้านกระบวนการ เป็นการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร ตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร การบริหารและพัฒนาอาจารย์ การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ และการส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา

3.2.4 ด้านผลผลิต เป็นการประเมินคุณภาพบัณฑิตที่จบการศึกษาทั้งคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ ผลลัพธ์การเรียนรู้ และอัตลักษณ์ของบัณฑิต

รวมทั้งใช้ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 6 องค์ประกอบ จำนวน 13 ตัวบ่งชี้

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยประเมินผล (Evaluative Research) โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบชิปปี้ (CIPP model) ของสตัฟเฟิลบีม และคณะ (Stufflebeam et. al., 1971: 19-25) และระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สำนักงานมาตรฐานและคุณภาพอุดมศึกษา, 2557: 42-43) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2561) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี จำนวน 4 ชุด จำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์ผู้สอน นักศึกษา บัณฑิต และผู้ใช้บัณฑิต โดยมีข้อคำถามตามระบบการประเมินแบบชิปปี้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต และข้อคำถามตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร

5.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.2.1 ศึกษาเอกสารหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2561)

5.2.2 ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร และระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร

5.2.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert) ตามขอบเขตและแนวทางในการประเมินที่กำหนดไว้ เพื่อใช้ประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2561) สำหรับอาจารย์ผู้สอน นักศึกษา บัณฑิต และผู้ใช้บัณฑิต

5.2.4 ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วยการวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องของรายการประเมินกับจุดมุ่งหมายตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC) จำนวน 5 คน ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00

5.2.5 นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์สำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ - พฤษภาคม 2565 โดยแบ่งหน้าที่ในการแจกแบบสอบถาม แล้วเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองจากอาจารย์ผู้สอน จำนวน 12 ฉบับ นักศึกษา จำนวน 115 ฉบับ บัณฑิต จำนวน 185 ฉบับ และผู้ใช้บัณฑิต จำนวน 108 ฉบับ รวมทั้งสิ้น 420 ฉบับ และนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์สำหรับดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

5.4.1 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 การประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2561) บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธนบุรี เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนการประเมินโดยใช้เกณฑ์และการแปลความหมายของ บุญชม ศรีสะอาด (2556: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง เหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง เหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุด

5.4.2 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

6. ผลการวิจัย

คณะผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามรูปแบบชิปปี้ (CIPP model) และระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในระดับหลักสูตร ของมหาวิทยาลัยธนบุรี แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2561) ตามรูปแบบชิปปี้ (CIPP model)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาจารย์ผู้สอน บัณฑิต และผู้ใช้บัณฑิต ต่อหลักสูตรในภาพรวม

การประเมินหลักสูตร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. ด้านบริบท	4.20	0.54	มาก
2. ด้านปัจจัยนำเข้า	4.07	0.64	มาก
3. ด้านกระบวนการ	4.31	0.58	มาก
4. ด้านผลผลิต	4.04	0.56	มาก
รวม	4.16	0.58	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครูตามรูปแบบชิปปี้ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.58) โดยองค์ประกอบย่อยทุก ด้านมีค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.58) ด้านบริบท ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.54) ด้านปัจจัยนำเข้า ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.64) และด้านผลผลิต ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาจารย์ผู้สอน และบัณฑิตต่อด้านบริบท

ด้านบริบท	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. ปรัชญาของหลักสูตร	4.16	0.56	มาก
2. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	4.10	0.49	มาก
3. โครงสร้างของหลักสูตร	4.51	0.51	มากที่สุด
4. เนื้อหารายวิชาที่เปิดสอนในหลักสูตร	4.05	0.47	มาก
รวม	4.20	0.54	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินด้านบริบท ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.54) โดยองค์ประกอบย่อยในหัวข้อโครงสร้างของหลักสูตร ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.51) มีค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนองค์ประกอบย่อยอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความ เหมาะสมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปรัชญาของหลักสูตร ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.56) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.49) และเนื้อหารายวิชาที่เปิดสอนในหลักสูตร ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.47) ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ว่าควรทบทวนปรัชญา วัตถุประสงค์ และเนื้อหารายวิชาของ หลักสูตรให้ตอบสนองต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ตามความต้องการจำเป็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหลักสูตร และ

ควรนำเนื้อหาของรายวิชามานำมาบูรณาการกับกิจกรรมเสริมความเป็นครูเพิ่มมากขึ้น เพื่อส่งเสริมทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร รวมทั้งควรกำหนดเนื้อหาของรายวิชาในหมวดวิชาชีพครูให้สอดคล้องกับการใช้ทักษะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาจารย์ผู้สอน นักศึกษา และบัณฑิตต่อด้านปัจจัยนำเข้า

ด้านปัจจัยนำเข้า	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. กระบวนการคัดเลือกนักศึกษา	4.17	0.59	มาก
2. พื้นฐานและพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา	3.75	0.58	มาก
3. งบประมาณในการผลิตบัณฑิต	4.04	0.55	มาก
4. คุณสมบัติของอาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอน	4.48	0.55	มาก
5. สภาพแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	3.76	0.52	มาก
รวม	4.07	0.64	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.64) โดยองค์ประกอบย่อยทุกหัวข้อมีค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ คุณสมบัติของอาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.55) กระบวนการคัดเลือกนักศึกษา ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.59) งบประมาณในการผลิตบัณฑิต ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.55) สภาพแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.52) และพื้นฐานและพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ว่าควรคงอัตราค่าลงทะเบียนเรียนตลอดหลักสูตร 40,000 บาท และระบบผ่อนชำระค่าลงทะเบียนเรียนเป็นรายเดือน สำหรับเกณฑ์การคัดเลือกนักศึกษาควรให้ค่าน้ำหนักคะแนนประสบการณ์ในการประกอบวิชาชีพครูมากกว่าความรู้ในวิชาชีพครู และควรเพิ่มระบบสนับสนุนการเรียนรู้ออนไลน์มากขึ้น

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาจารย์ผู้สอน นักศึกษา และบัณฑิตต่อด้านกระบวนการ

ด้านกระบวนการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร	4.56	0.58	มากที่สุด
2. การบริหารและพัฒนาอาจารย์	4.58	0.50	มากที่สุด
3. การจัดการเรียนการสอน	4.45	0.54	มาก
4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.06	0.53	มาก
5. การส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา	4.44	0.57	มาก
รวม	4.31	0.58	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการประเมินด้านกระบวนการ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.58) โดยองค์ประกอบย่อยในหัวข้อการบริหารและพัฒนาอาจารย์ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.50) และกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.58) มีค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนองค์ประกอบย่อยอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.54) การส่งเสริมและพัฒนา นักศึกษา ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.57) และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ว่าควรเตรียมการดำเนินการประเมินผลการใช้หลักสูตรล่วงหน้าโดยไม่ต้องรอให้สิ้นสุดการใช้หลักสูตร หรือครบวงจรการประเมินหลักสูตร เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพต่อไป และควรออกแบบหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดผลการเรียนรู้ที่ให้นักศึกษามีสัมฤทธิ์ผลการเรียนรู้ตามที่ต้องการได้

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาจารย์ผู้สอน บัณฑิต และผู้ใช้บัณฑิต ต่อด้านผลผลิต

ด้านผลผลิต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์	4.04	0.55	มาก
2. ผลลัพธ์การเรียนรู้	3.98	0.58	มาก
3. อัตลักษณ์ของบัณฑิต	4.25	0.50	มาก
รวม	4.04	0.56	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการประเมินด้านผลผลิต ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.56) โดยองค์ประกอบย่อยทุกหัวข้อมีค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ อัตลักษณ์ของบัณฑิต ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.50) คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.55) และผลลัพธ์การเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ว่าควรมีการส่งเสริมให้ทุกรายวิชาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้นักศึกษาได้เรียนรู้จากประสบการณ์ทางวิชาชีพครู เพื่อหล่อหลอมให้นักศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นไปตามความคาดหวังของหลักสูตร และปฏิบัติจนเป็นกิจนิสัย นอกจากนี้ ควรมีการหาแนวทางให้นักศึกษาผ่านการทดสอบและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพมากขึ้น

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประเมินหลักสูตรตามระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในระดับหลักสูตร ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ผลการประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู ตามระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในระดับหลักสูตร (ประกาศนียบัตรบัณฑิต) ในภาพรวมระหว่างปีการศึกษา 2562-2564 จำนวน 6 องค์ประกอบ 13 ตัวบ่งชี้ พบว่า มีผลการดำเนินงานในปีการศึกษา 2562-2564 ได้มาตรฐานตามเกณฑ์

มาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา และมีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก (ปีการศึกษา 2562 = 4.03 , ปีการศึกษา 2563 = 4.11, ปีการศึกษา 2564 = 4.11)

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาที่พบว่า ผลการประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2561) ในภาพรวมตามรูปแบบซิปป์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.58) ส่วนผลการประเมินตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร ผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในทุกตัวบ่งชี้ระดับคุณภาพดีมาก มีประเด็นที่สมควรนำมาอภิปรายเพิ่มเติม เพื่อความสมบูรณ์ของเนื้อหา และช่วยให้ได้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรสำหรับนำมาใช้ประกอบการปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพดีขึ้นต่อไป โดยผู้วิจัยแบ่งประเด็นในการอภิปรายเป็นรายชื่อ ดังนี้

7.1 ผลการประเมินหลักสูตรตามแบบซิปป์ (CIPP model)

7.1.1 ผลการประเมินด้านบริบท ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบย่อยรายชื่อ พบว่า โครงสร้างของหลักสูตร เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ส่วนปรัชญาของหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร และเนื้อหารายวิชาที่เปิดสอนในหลักสูตร เป็นข้อที่มีความเหมาะสมในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากมหาวิทยาลัยธนบุรีได้เปิดการเรียนการสอนในหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มาเป็นระยะเวลานานตั้งแต่ พ.ศ.2551 เน้นการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยมีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน จึงส่งผลให้ผลการประเมินหลักสูตรด้านบริบท ในภาพรวมมีความเหมาะสมระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฐิติมา ญาณวงษา และคณะ (2564: 280) ที่กล่าวว่า หลักสูตรในระดับอุดมศึกษาเป็นหลักสูตรที่มีลักษณะเฉพาะ มีความแตกต่างจากหลักสูตรการศึกษาในระดับอื่น มีเป้าหมายของการพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นการสร้างหลักสูตรที่ทันสมัย ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และการเรียนรู้ในโลกยุคดิจิทัลของผู้เรียน มุ่งสู่การจัดการศึกษาที่เน้นผลลัพธ์ เช่นเดียวกับผลการประเมินหลักสูตรด้านบริบทของ จริญญาเกียรติ พงศ์กุลสร และคณะ (2560: 109) ที่พบว่า บริบทของหลักสูตรในภาพรวม มีความเหมาะสมในระดับมาก โดยมีองค์ประกอบย่อย 1 ข้อที่มีระดับความเหมาะสมในระดับมากที่สุด คือ โครงสร้างของหลักสูตร ส่วนวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และเนื้อหาวิชาของหลักสูตร มีความเหมาะสมในระดับมาก

7.1.2 ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า ในภาพรวมและองค์ประกอบย่อยรายชื่อ พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คุณสมบัติของอาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอน รองลงมา คือ กระบวนการคัดเลือกนักศึกษา งบประมาณในการผลิตบัณฑิต สภาพแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ และพื้นฐานและพฤติกรรมการณ์เรียนของนักศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครูมีการกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอนที่มีคุณวุฒิ ประสบการณ์สอนและการนิเทศการสอนที่เหมาะสมตามมาตรฐานและเกณฑ์การขอรับรองประกาศนียบัตรทางการศึกษาเพื่อการประกอบวิชาชีพของคุรุสภา รวมทั้งได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าศึกษา

ต้องเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าที่มีคุณสมบัติตามที่คุรุสภากำหนด มีเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกนักศึกษาที่มีความโปร่งใส ชัดเจน มีความพร้อมทางกายภาพ ความพร้อมของอุปกรณ์ เทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวกหรือทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการพัฒนา นักศึกษา อาจารย์ บุคลากร การจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิวาพร ยอดทรงตระกูล (2562: 29) ที่กล่าวว่า อาจารย์เป็นปัจจัยป้อนที่สำคัญของการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ อาจารย์ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญตามสาขาวิชาของหลักสูตร และมีประสบการณ์ อันสะท้อนมาจากวุฒิ การศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และความก้าวหน้าในการผลิตงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับผลการประเมินหลักสูตรด้านปัจจัยนำเข้าของ กรภัสสร อินทรบำรุง (2558: 707) ที่พบว่า ปัจจัยนำเข้าของหลักสูตรในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยคุณสมบัติของอาจารย์ที่สอน คุณสมบัติของผู้เรียน กระบวนการสอบคัดเลือก และงบประมาณในการผลิตบัณฑิต มีความเหมาะสมในระดับมากเช่นเดียวกัน

7.1.3 ผลการประเมินด้านกระบวนการ ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบย่อยรายข้อ พบว่า การบริหารและพัฒนาอาจารย์ และกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร ตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ส่วนการจัดการเรียน การสอน การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นข้อที่มีความเหมาะสมในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยธนบุรีได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการการบริหารและพัฒนาอาจารย์ ประจำบัณฑิตวิทยาลัย ตั้งแต่ระบบการรับอาจารย์ใหม่ มีกลไกการคัดเลือกอาจารย์ที่เหมาะสมและโปร่งใส มีการกำหนดนโยบาย แผนการบริหารและพัฒนาอาจารย์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้ได้อาจารย์ที่มี คุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ.2562 มาตรา 27 ที่ได้กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาต้องดำเนินการให้คณาจารย์มีความรู้เท่าทัน ความก้าวหน้าทางวิชาการในโลก พัฒนาการเรียนการสอน การวิจัยให้ทันสมัยสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ ความเปลี่ยนแปลงของโลก สังคม และเทคโนโลยี และส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตผลงานทาง วิชาการในระดับชาติและนานาชาติ (ราชกิจจานุเบกษา, 2560: 62) และสอดคล้องกับผลการประเมินหลักสูตร ด้านกระบวนการของ นพมณี เชื้อวชิรินทร์ และคณะ (2558: 86) ที่พบว่า กระบวนการของหลักสูตรใน ภาพรวม มีความเหมาะสมในระดับมาก โดยกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร และการบริหารและพัฒนา อาจารย์ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ส่วนการจัดการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในระดับมาก

7.1.4 ผลการประเมินด้านผลผลิต ในภาพรวมและองค์ประกอบย่อยรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าระดับของการประเมินต่ำสุด ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ อัตลักษณ์ ของบัณฑิต รองลงมา คือ คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ และผลลัพธ์การเรียนรู้ ทั้งนี้ สามารถสะท้อนให้เห็นว่าหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครูมีจุดมุ่งหมายของการศึกษา (Domains of Education) ที่ สอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหลักสูตร และหลักสูตรมุ่งผลิตบัณฑิตที่มีความเป็นครูมืออาชีพ และมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้แบบใช้เกมและสถานการณ์จำลอง ซึ่งเป็นอัตลักษณ์ของบัณฑิต

ในหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู โดยมีการวางแผนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หรือกิจกรรมเสริม ความเป็นครูที่มุ่งพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตควบคู่กับการพัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 อีกทั้งหลักสูตรได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าศึกษาใน หลักสูตรต้องเป็นครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในสถานศึกษา ทำให้ได้นักศึกษาที่มีประสบการณ์ในการจัดการ เรียนรู้ และการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการงานในหน้าที่ครู จึงช่วยให้สามารถผลิตบัณฑิตที่มี คุณภาพได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ อังคณา สุเมธสิทธิกุล และองค์อร ประจันเขตต์ (2561: 1-5) ที่กล่าวว่า การสร้างอัตลักษณ์บัณฑิตอุดมศึกษาที่มีคุณภาพต้องให้ความสำคัญกับการวางแผน และการกำหนดแนว ทางการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิต เพื่อให้เป็นบัณฑิตที่สามารถแสดงอัตลักษณ์ได้อย่างชัดเจน แสดงความ เป็นหนึ่งเดียวของแต่ละสถาบันได้ในแบบที่ไม่มีใครเหมือนได้อย่างเป็นรูปธรรม และเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่ง สอดคล้องกับผลการประเมินหลักสูตรด้านผลผลิตของ ชนัญชิตา จันทร์ตรี และอภิชาติ ศรีประดิษฐ์ (2562: 655) ที่พบว่า ผลผลิตของหลักสูตรในภาพรวม มีความเหมาะสมในระดับมาก เนื่องจากบัณฑิตได้ผ่านการใช้ หลักสูตรครอบคลุมทั้งด้านหลักสูตร อาจารย์ผู้สอน การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการ เรียนรู้ตลอดหลักสูตรได้พัฒนาคุณลักษณะของนักศึกษาจึงเกิดความพึงพอใจในด้านผลผลิต เช่นเดียวกับผู้ใช้ บัณฑิตหรือนายจ้างที่ได้ผ่านการใช้บัณฑิตที่มีทั้งความรู้ความสามารถพื้นฐานต่อการปฏิบัติงาน ความสามารถ เชิงวิชาการ รวมทั้งคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ

7.2 ผลการประเมินหลักสูตรตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร

หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มีผลการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับ หลักสูตร ระหว่างปีการศึกษา 2562-2564 ผ่านทุกตัวบ่งชี้ ระดับคุณภาพดีมาก โดยมีข้อสรุปจากการ เสนอแนะจากคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน คือ ให้เร่งผลักดันให้อาจารย์ผู้สอนเข้าสู่ กระบวนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ และจัดระบบการเตรียมความพร้อมเข้ารับการทดสอบและประเมิน สมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา เพื่อยกระดับการพัฒนาคุณภาพ อาจารย์และนักศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ทั้งนี้ สามารถสะท้อนให้เห็นว่าหลักสูตรได้ให้ความสำคัญกับการนำผล การประเมินมาปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับ บัณฑิตศึกษา และเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู จึงทำให้หลักสูตรมีผลการประเมินคุณภาพระดับดีมาก ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2562: 4-7) ที่กล่าวว่า ระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในระดับหลักสูตร ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นระบบที่มุ่งรับผิดชอบการ พัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษาให้มีมาตรฐาน และคุณภาพการศึกษาสูงขึ้น โดยทุกหลักสูตรต้องดำเนินการให้ สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ และเกณฑ์มาตรฐานอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับผลการประเมินหลักสูตรของ กิตติคุณ หุตะมาน (2561: 221) ที่พบว่า หลักสูตร การศึกษบัณฑิต สาขาวิชาการสอนศิลปะ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2554) มีผลการประเมินหลักสูตรตามกรอบ คุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรผ่านทุกตัวบ่งชี้ และผลการประเมินสอดคล้องกับผลการประเมินหลักสูตร ในรูปแบบชิปปี้ เนื่องจากมีการนำผลการประเมินในตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับ IQA มาปรับปรุงการดำเนินงานของ

หลักสูตรในแต่ละรอบปีการศึกษา จึงทำให้ผลการดำเนินงานของหลักสูตรผ่านทุกตัวบ่งชี้เช่นเดียวกับผลการประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

8.1.1 ควรนำผลที่ได้จากการประเมินหลักสูตรไปใช้เป็นแนวทางเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรแบบเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

8.1.2 ควรนำผลการประเมินหลักสูตรด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมน้อยที่สุดมาปรับปรุงหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนี้

8.1.2.1 เนื้อหารายวิชาที่เปิดสอนในหลักสูตร หลักสูตรควรมีการนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาออกแบบเนื้อหาของรายวิชาให้ครอบคลุมทุกความต้องการจำเป็น

8.1.2.2 พื้นฐานและพฤติกรรมการณ์การเรียนของนักศึกษา หลักสูตรควรมีออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการปรับพื้นฐานความรู้ทางวิชาชีพครูและพัฒนาพฤติกรรมการณ์การเรียนของผู้เรียนให้สอดคล้องกับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้สำเร็จการศึกษามีคุณลักษณะตามที่หลักสูตรกำหนดทุกประการ

8.1.2.3 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หลักสูตรควรออกแบบการวัดและประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้และพัฒนารายวิชาของผู้เรียนที่สะท้อนผลลัพธ์การเรียนรู้ที่หลักสูตรกำหนดให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการวัด Growth Mindset

8.1.2.4 ผลลัพธ์การเรียนรู้ หลักสูตรควรวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่าง PLOs YLOs และ CLOs กับรายละเอียดของรายวิชา เพื่อนำไปสู่การบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ที่กำหนด

8.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ควรมีการสนทนากลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหลักสูตรควบคู่กับการตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อาจารย์ประจำหลักสูตร อาจารย์ผู้สอน ผู้ใช้บัณฑิต ศิษย์เก่า และนักศึกษา เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ช่วยให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่มีรายละเอียดมากขึ้น

8.2.2 ควรใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรแบบอื่นๆ มาใช้ในการประเมินหลักสูตร เพื่อให้ได้สารสนเทศที่จำเป็นต่อการออกแบบหลักสูตรแบบเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง

บรรณานุกรม

กรภัสสร อินทรบำรุง. (2558). การประเมินหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. Veridian E-Journal, Silpakorn University. 8(1), 700-713.

- กิตติคุณ หุตะมาน.(2561). การประเมินหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) สาขาวิชาการสอน
ศิลปะ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2554) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. วารสารศึกษาศาสตร์,
29(2), 211-223.
- จรรยาเกียรติ พงศ์กุลศร, ภัทรพร ไชยชมภู, บงกช เจนชัยภูมิ และณัชชารีย์ วิมายาโรจน์ดำริ.(2560). ประเมินหลักสูตร
ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2557) คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัย
สันตพล. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 7(3), 106-114.
- ชนัญชิดา จันทร์ตรี และอภิชาติ ศรีประดิษฐ์.(2562). การประเมินหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต
สาขาวิศวกรรมการผลิตและอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระ
จอมเกล้าพระนครเหนือ. Veridian E-Journal, Silpakorn University. 12(2), 655-671.
- จิตติมา ญาณวงษา, สมเกียรติ อินทสิงห์, สุนีย์ เงินยวง และน้ำผึ้ง อินทะเนตร. (2564). หลักสูตรที่เน้น
ผลลัพธ์: แนวทางใหม่สำหรับหลักสูตรอุดมศึกษา. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 15(2), 279-291.
- นพณีย์ เชื้อวัชรินทร์, จันทพร พรหมมาศ, สมศิริ สิงห์หลพ, ภคมน ทิพย์เนตร, มันทนา เมฆินานนท์, ภาสกร รักดีศรี
แพง, วชิราภรณ์ ราชบุรี และศานิตา ต่ายเมือง.(2558). การประเมินหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต
(หลักสูตร 5 ปี) สาขาวิชาการสอนชีววิทยา (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2554) คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา. วารสารศึกษาศาสตร์. 26(3), 77-91.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์.(2562). การประกันคุณภาพภายในระดับหลักสูตร: รับรู้ เรียนรู้ สู่การปฏิบัติ.
วารสารวิชาการ T-VET Journal สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 3, 3(6), 4-13.
- มารุต พัฒนาผล. (2558). การประเมินหลักสูตรเพื่อการเรียนรู้และพัฒนา.(พิมพ์ครั้งที่ 3).กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์
การพิมพ์.
- ราชกิจจานุเบกษา. (13 พฤศจิกายน 2558). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร
ระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2558. เล่ม 132 ตอนพิเศษ 259 ง, 12-24.
- ราชกิจจานุเบกษา. (26 เมษายน 2562). พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ.2562. เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก,
1-22.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา.(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อาร์ แอนด์ ปรีนธ์
จำกัด.
- ศิวาพร ยอดทรงตระกูล. (2562). อาจารย์ : ตัวชี้วัดสำคัญในการประกันคุณภาพการศึกษา. วารสาร
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 17(2), 22-32.
- สำนักงานมาตรฐานและคุณภาพอุดมศึกษา.(2557). คู่มือการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา พ.ศ.
2557. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

สำนักประกันคุณภาพการศึกษา. (2562). **คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยธนบุรี พ.ศ.2562**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธนบุรี.

อังคณา สุเมธสิทธิกุล และองค์อร ประจันเขตต์.(2561). **อัตลักษณ์ บุคลิกภาพ และคุณค่า: แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาอัตลักษณ์เชิงวิชาชีพ**. วารสารพยาบาลทหารบก, 19(2), 1-7.

Stufflebeam, D.L., Foley, W.J., Guba, E.G., Hammon, R.L., Merriman, H.O., & Provas, M.M.(1971). **Educational Evaluation and Decision-Making**. Itasca, IL: Peacock.

Taro Yamane.(1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rdEd. New York. Harper and Row Publications.

ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐานรายวิชาสถานการณ์จำลอง
และเกมเพื่อการเรียนรู้ ของนักศึกษาวิชาชีพครู

Learning Process Arrangement based on Research-Based Learning
for Simulation and Game for Learning Subject of Teaching Professional Students

มาริษา เทศปลื้ม

Marisa Thespluem

พรรณี บุญประกอบ

Panee Boonprakop

มนัส บุญประกอบ

Manut Boonprakop

เฉลียว พันธุ์สีดา

Chaleow Phanseeda

นภาพรณ แยมชุตติ

Nophawan Yamchuti

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี

Graduate School, Thonburi University

E-mail: marisathespluem@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 20 ธันวาคม 2565

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 พฤศจิกายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 พฤศจิกายน 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชาสถานการณ์จำลอง และเกมเพื่อการเรียนรู้ ของนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน 2) ศึกษาความสามารถในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน และ 3) ศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาวิชาชีพครูต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน รายวิชาสถานการณ์จำลองและเกมเพื่อการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาวิชาชีพครู ชั้นปีที่ 1 จำนวน 30 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม ใช้แบบแผนการทดลองแบบ One – Group Pretest – Posttest Design เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) แบบประเมินทักษะการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ 3) แบบสอบถามความคิดเห็น และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test Dependent)

ผลการศึกษาพบว่า 1) นักศึกษาวิชาชีพครูที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชาสถานการณ์จำลองและเกมเพื่อการเรียนรู้ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) นักศึกษาวิชาชีพครูหลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน มีคะแนนความสามารถในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.59) และ 3) นักศึกษาวิชาชีพครูมีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.62)

คำสำคัญ: การเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน, รายวิชาสถานการณ์จำลองและเกมเพื่อการเรียนรู้, นักศึกษาวิชาชีพครู

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to compare learning achievement of the simulation and games for learning subject of teacher professional students before and after learning management based on Research-Based Learning 2) to study the ability to create learning innovations of teaching profession students after learning management based on Research-Based Learning 3) to study the opinions of teaching professional students towards learning management based on Research-Based Learning of the simulation and games for learning subject. The samples of this research consisted of 30 first-year teaching professional students drawn by cluster random sampling. The experimental model was One – Group Pretest – Posttest Design. The tools used for data collection were 1) achievement test. 2) assessment form for learning innovation skills and 3) an opinion questionnaire. The statistics for data analysis included percentage, mean, standard deviation and t-test (t-test Dependent)

The results of the research were as follows: 1) Teacher professional students who received Research-Based Learning of the simulation and games for learning subject have higher learning achievement scores than before. The significant level at .01 . 2) Teacher professional students after receiving Research-Based Learning have a score for the ability to create innovative learning were in high level ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.59). 3) Teacher professional students had opinions on Research-Based Learning were in high level ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.62).

Keywords: Research-Based Learning, Simulation and Game for Learning Subject, Teacher professional students

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในอดีตที่ผ่านมาการจัดการเรียนรู้ที่ยึดครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher-Centered) นั้นไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างแท้จริง จึงได้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Student-Centered) หลักการสำคัญ คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องเน้นให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ รวมทั้งสนับสนุนให้ผู้เรียนได้ฝึกและปฏิบัติในสภาพจริงของการทำงาน โดยมีการเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับสังคม ผู้เรียนได้เรียนรู้จากหลายๆ สถานการณ์ มีการจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมิน และสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ไม่เน้นการท่องจำเนื้อหาเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับการเรียนมากกว่าการสอน ผู้เรียนจึงมีอิสระในการเรียนมากขึ้น (เสาวภา วิชาดี, 2554: 26-30) การจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน (Research – Based Learning) ถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนรู้ในระดับบัณฑิตศึกษา เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยผู้เรียนได้เรียนรู้ และลงมือปฏิบัติตามกระบวนการแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบตามลำดับขั้นตอน ทำให้ผู้เรียนสามารถค้นพบความรู้ได้ด้วยตนเอง หรืออีกลักษณะหนึ่งเป็นกระบวนการเรียนการสอนที่นำกระบวนการวิจัยมาเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนทำการวิจัยได้ด้วยตนเอง รู้จักการแก้ปัญหา คิดวิเคราะห์ และมีทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (พวงผกา ปวีณบำเพ็ญ, 2560: 63-64)

ผลการวิเคราะห์รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การวิจัยเป็นฐานตามแนวคิดของ Healey (2556 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ มาชัยวงศ์ และคณะ, 2561: 21) สามารถสรุปได้เป็น 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) การสอนจากผลการวิจัย ผู้เรียนจะมีบทบาทเป็นผู้รับ และผู้สอนเป็นผู้ถ่ายทอด 2) การสอนจากกระบวนการวิจัย ผู้สอนจะนำกระบวนการวิจัยมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ 3) การสอนการทำวิจัย ผู้เรียนจะได้ลงมือปฏิบัติทำงานวิจัยด้วยตนเอง และเรียนรู้การทำวิจัยผ่านวิธีการสืบเสาะ และ 4) การสอนจากการสัมมนาผลการวิจัย ผู้เรียนจะได้เลือกเรื่องวิจัยตามความสนใจของตนเอง ค้นคว้าศึกษางานวิจัย และอภิปรายร่วมกัน เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ กัลยา สร้อยสิงห์ (2564: 382) ที่พบว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การวิจัยเป็นฐานที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดประเด็นปัญหาและหัวข้อในการวิจัย 2) การศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 3) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย 4) การตั้งสมมติฐานการวิจัยและการกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้อง 5) การออกแบบการวิจัย 6) การเก็บรวบรวมข้อมูล 7) การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลข้อมูล และ 8) การสรุปและนำเสนอผลการวิจัย

จากสภาพการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพรู มหาวิทยาลัยธนบุรี รายวิชาสถานการณ์จำลองและเกมเพื่อการเรียนรู้ ซึ่งเป็นรายวิชาที่เน้นการพัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์เกมและสถานการณ์จำลองผ่านกระบวนการวิจัยอย่างง่าย นักศึกษาต้องลงมือทำงานวิจัยในชั้นเรียนตามความสนใจของตนเองในประเด็นวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเกมและสถานการณ์จำลอง และเป็นรายวิชาที่มุ่งพัฒนาศักยภาพตามอัตลักษณ์ของหลักสูตร คือ เกมสร้างสรรค์และสถานการณ์จำลอง โดยมีผลลัพธ์การเรียนรู้ของรายวิชา คือ สามารถสร้างสื่อ

เกมและสถานการณ์จำลองเพื่อใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้ จากประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมาของผู้วิจัยในฐานะผู้สอนได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การบรรยาย การใช้เกมเป็นฐาน การนำเสนอหน้าชั้นเรียน การระดมความคิดรายบุคคล การอภิปราย และการลงมือปฏิบัติ ผลจากการจัดกิจกรรมดังกล่าว พบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการดังกล่าวยังไม่สามารถสะท้อนผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับรายวิชาได้อย่างแท้จริง และมึ้นักศึกษาบางส่วนไม่สามารถนำผลงานวิจัยที่สร้างสรรค์ขึ้นมาไปใช้ประโยชน์ในสถานศึกษาได้จริง จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะแสวงหาแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยนำวิธีการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐานมาเป็นกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ เพื่อมุ่งหวังว่าจะช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และเสริมสร้างทักษะการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูให้สามารถนำนวัตกรรมการเรียนรู้ไปใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชาสถานการณ์จำลองและเกมเพื่อการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน

2.2 เพื่อศึกษาความสามารถในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู หลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน

2.3 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาวิชาชีพครูต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน รายวิชาสถานการณ์จำลองและเกมเพื่อการเรียนรู้

3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร คือ นักศึกษาวิชาชีพครู ชั้นปีที่ 1 ที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชาสถานการณ์จำลองและเกมเพื่อการเรียนรู้ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 ของหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยธนบุรี จำนวน 4 ห้องเรียน รวมทั้งสิ้น 117 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาวิชาชีพครู ชั้นปีที่ 1 ที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชาสถานการณ์จำลองและเกมเพื่อการเรียนรู้ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 ของหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยธนบุรี จำนวน 1 ห้องเรียน ได้มาจากการเลือกตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) รวมทั้งสิ้น 30 คน

3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหาและระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยเป็นเนื้อหาในรายวิชาสถานการณ์จำลองและเกมเพื่อการเรียนรู้ ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2561) ดำเนินการทดลองในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 ใช้เวลาทดลอง 15 สัปดาห์ ๆ ละ 3 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้นจำนวน 45 ชั่วโมง

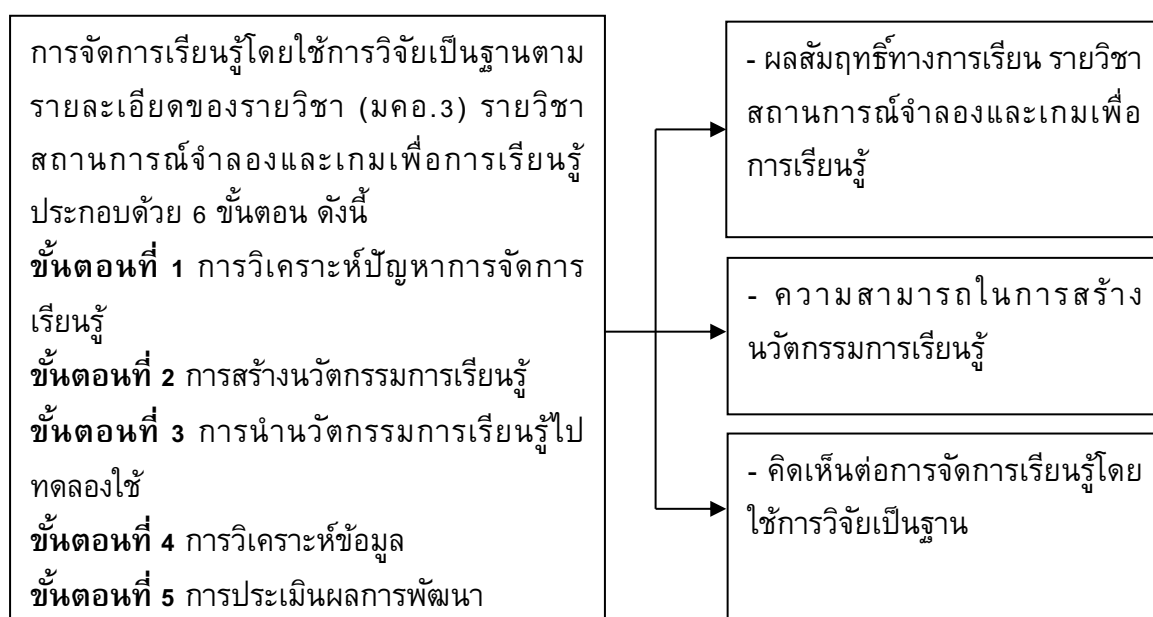
3.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 ตัวแปรอิสระ คือ การจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน รายวิชาสถานการณ์จำลองและเกมเพื่อการเรียนรู้

3.3.2 ตัวแปรตาม คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาสถานการณ์จำลองและเกมเพื่อการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู 2) ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู และ 3) ความคิดเห็นของนักศึกษาวิชาชีพครูต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลองโดยดำเนินการทดลองตามแบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน (One – Group Pretest – Posttest Design) ของ ชูศรี วงศ์รัตนะ และองอาจ นัยพัฒน์ (2551: 42) โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานของ Healey (2556 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ มาชัยวงศ์ และคณะ, 2561: 21) กัลยา สร้อยสิงห์ (2564: 382) และปราโมทย์ พรหมจันทร์ (2556: 107) แล้วนำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย คือ รายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3) โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน รายวิชาสถานการณ์จำลองและเกมเพื่อการเรียนรู้ จำนวน 1 แผน สัปดาห์ละ 3 ชั่วโมง รวมเวลา 45 ชั่วโมง มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67-1.00

5.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

5.1.2.1 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชาสถานการณจำลองและเกมเพื่อการเรียนรู มีลักษณะเป็นแบบอัตินัย จำนวน 6 ข้อ ข้อละ 5 คะแนน รวมทั้งสิ้น 30 คะแนน มีค่าความยากง่ายของแบบทดสอบอยู่ระหว่าง 0.42-0.72 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20-0.48 และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับเท่ากับ 0.88

5.1.2.2 แบบประเมินทักษะการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู มีลักษณะเป็นเกณฑ์การให้คะแนนแบบแยกส่วน (Analytic Rubric Score) แบ่งเป็น 6 ประเด็นการประเมิน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนรู 2) การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู 3) การนำนวัตกรรมการเรียนรูไปทดลองใช้ 4) การวิเคราะห์ข้อมูล 5) การประเมินผลการพัฒนานวัตกรรม และ 6) การเผยแพร่ นวัตกรรมการเรียนรู รายการละ 5 คะแนน รวมคะแนนเต็ม 30 คะแนน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ 3 คน เท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นระหว่างผู้ประเมิน 3 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น RAI เท่ากับ 0.92

5.1.2.3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรูโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 12 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

5.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.2.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย คือ รายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3) โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน รายวิชาสถานการณจำลองและเกมเพื่อการเรียนรู

(1) วิเคราะห์คำอธิบายรายวิชา และผลลัพธ์การเรียนรูของรายวิชาในรายวิชาสถานการณจำลองและเกมเพื่อการเรียนรู จากเอกสารหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2561) เพื่อเป็นแนวทางการเขียนรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3)

(2) ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรูเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และทักษะการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู ด้วยวิธีการจัดการเรียนรูโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน เพื่อนำมากำหนดเป็นขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู

(3) กำหนดเนื้อหา จุดประสงค์การเรียนรู กลยุทธ์การจัดการเรียนรู กลยุทธ์การประเมินผลลัพธ์การเรียนรู และเวลาเรียน ให้สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรูของรายวิชาในรายวิชาสถานการณจำลองและเกมเพื่อการเรียนรู พร้อมทั้งคัดเลือกบทความวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเกมและสถานการณจำลอง สำหรับใช้เป็นสื่อประกอบการจัดการเรียนรู

(4) เขียนรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3) โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน รายวิชาสถานการณจำลองและเกมเพื่อการเรียนรู ประกอบด้วย 6 หน่วยการเรียนรู แล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความสอดคล้องของผลลัพธ์การเรียนรูของรายวิชา ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู และกิจกรรมการวัดและประเมินผลลัพธ์การเรียนรู ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

(5) นำรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3) โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน รายวิชาสถานการณ์จำลองและเกมเพื่อการเรียนรู้ ไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้กับนักศึกษา กลุ่มตัวอย่าง

5.2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีรายละเอียด ดังนี้

(1) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชาสถานการณ์จำลองและเกมเพื่อการเรียนรู้

(1.1) วิเคราะห์คำอธิบายรายวิชา และผลลัพธ์การเรียนรู้ของรายวิชาในรายวิชา สถานการณ์จำลองและเกมเพื่อการเรียนรู้ จากเอกสารหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2561)

(1.2) ศึกษาเอกสารการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนประเภทอัตนัย

(1.3) สร้างเกณฑ์การวัดและประเมินผลด้วยรูบรีค (Rubric assessment) โดยกำหนด พฤติกรรมที่วัดให้คะแนนไว้อย่างชัดเจน

(1.4) สร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชาสถานการณ์จำลองและเกมเพื่อการเรียนรู้ เป็นแบบอัตนัยทั้งหมดจำนวน 12 ข้อ เพื่อคัดเลือกมาใช้จริงจำนวน 6 ข้อ และเสนอต่อ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์การเรียนรู้ (IOC)

(1.5) นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชาสถานการณ์จำลองและเกมเพื่อการเรียนรู้ มาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองใช้กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่าง ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก และ ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับตามวิธีของโลเวทท์ (Lovett) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 56)

(2) แบบประเมินทักษะการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้

(2.1) วิเคราะห์คำอธิบายรายวิชา และผลลัพธ์การเรียนรู้ของรายวิชาสถานการณ์จำลองและเกมเพื่อการเรียนรู้ จากเอกสารหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2561)

(2.2) ศึกษาเอกสารการสร้างแบบประเมินทักษะ เพื่อเป็นแนวทางการสร้างแบบ ประเมินทักษะการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้

(2.3) สร้างแบบประเมินทักษะการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ และเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้ในการวัดผลในแต่ละ ประเด็น ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

(2.4) นำแบบประเมินทักษะการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น

ระหว่างผู้ประเมิน 3 คน โดยวิธีหาค่าดัชนีความเห็นพ้องต้องกันของผู้ประเมิน (Rater Agreement Index: RAI) (ไพศาล วรคำ, 2552: 283)

(3) แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน

(3.1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน

(3.2) สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน จำนวน 24 ข้อ เพื่อคัดเลือกมาใช้จริงจำนวน 12 ข้อ โดยใช้มาตราประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ และเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะพฤติกรรม (IOC)

(3.3) นำแบบสอบถามความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน มาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองใช้กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นขอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

5.3 ขั้นตอนการวิจัย

5.3.1 ทดสอบก่อนเรียน (Pretest) โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชา สถานการณ์จำลองและเกมเพื่อการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 6 ข้อ ใช้เวลาทดสอบ 2 ชั่วโมง

5.3.2 ผู้วิจัยดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามที่กำหนดในรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3) โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน รายวิชาสถานการณ์จำลองและเกมเพื่อการเรียนรู้ ใช้เวลาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สัปดาห์ละ 3 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้นจำนวน 45 ชั่วโมง

5.3.3 ทดสอบหลังเรียน (Posttest) เมื่อสิ้นสุดการเรียนรู้ โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชาสถานการณ์จำลองและเกมเพื่อการเรียนรู้ ชุดเดียวกันกับการทดสอบก่อนเรียน ใช้เวลาทดสอบ 2 ชั่วโมง

5.3.4 ทำการประเมินทักษะการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ และประเมินความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้โดยการใช้วิจัยเป็นฐาน หลังสิ้นสุดการทดสอบหลังเรียนไปแล้ว 1 เดือน โดยใช้แบบประเมินทักษะการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ และแบบสอบถามความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้โดยการใช้วิจัยเป็นฐาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ใช้เวลาทดสอบจำนวน 3 ชั่วโมง

5.3.5 นำข้อมูลที่ได้จากการทดสอบก่อนและหลังเรียนไปทำการตรวจวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อสรุปผลการทดลองตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.4.1 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชาสถานการณ์จำลองและเกมเพื่อการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพรู ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้โดยการใช้การวิจัยเป็นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test Dependent)

5.4.2 การศึกษาความสามารถในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู หลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.4.3 การศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาวิชาชีพครูต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน รายวิชาสถานการณ์จำลองและเกมเพื่อการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชาสถานการณ์จำลองและเกมเพื่อการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ก่อนเรียน	30	30	14.30	2.22	21.57*	0.000
หลังเรียน	30	30	25.93	4.31		

* $p < 0.01$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่า นักศึกษาวิชาชีพครูที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชาสถานการณ์จำลองและเกมเพื่อการเรียนรู้หลังเรียน ($\bar{X} = 25.93$, S.D. = 4.31) สูงกว่าก่อนเรียน ($\bar{X} = 14.30$, S.D. = 2.22) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู หลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน

รายการประเมินความสามารถ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสามารถ
1. การวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนรู้	4.47	0.68	ดีมาก
2. การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้	4.00	0.59	ดี
3. การนำนวัตกรรมการเรียนรู้ไปทดลองใช้	3.80	0.55	ดี
4. การวิเคราะห์ข้อมูล	3.43	0.82	ดี
5. การประเมินผลการพัฒนานวัตกรรม	3.07	0.69	พอใช้
6. การเผยแพร่นวัตกรรมการเรียนรู้	3.37	0.81	พอใช้
รวม	3.69	0.59	ดี

จากตารางที่ 2 พบว่า นักศึกษาวิชาชีพครูหลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน มีคะแนนความสามารถในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อการประเมินความสามารถในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในระดับดีมาก คือ การวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ การสร้างนวัตกรรม

การเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.59) อยู่ในระดับดี ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การประเมินผลการพัฒนานวัตกรรม ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 0.69) อยู่ในระดับพอใช้ ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาวิชาชีพรู้ต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน รายวิชาสถานการณ์จำลองและเกมเพื่อการเรียนรู้

รายการประเมินความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านเนื้อหาวิชา	4.30	0.63	มากที่สุด
1. ผลลัพธ์การเรียนรู้ของรายวิชามีความชัดเจน และสอดคล้องกับเนื้อหาในแต่ละหน่วยการเรียนรู้	4.40	0.56	มากที่สุด
2. จุดประสงค์การเรียนรู้มีความชัดเจน และสอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.23	0.63	มากที่สุด
3. การจัดลำดับเนื้อหาของรายวิชาเรียงลำดับจากง่ายไปหายากและต่อเนื่อง	4.07	0.74	มาก
4. เนื้อหารายวิชามีความสัมพันธ์กับตัวอย่างงานวิจัย	4.50	0.51	มากที่สุด
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.19	0.54	มาก
5. กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมกระบวนการคิด หรือปัญหาที่ต้องการหาคำตอบ	4.07	0.52	มาก
6. กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้ค้นคว้าแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.03	0.32	มาก
7. กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ และข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ	4.33	0.55	มากที่สุด
8. กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างตนเองกับบุคคลอื่น	4.37	0.61	มากที่สุด
9. กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้สืบค้นงานวิจัยมาสนับสนุนการออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้ของตนเอง	4.13	0.57	มาก
ด้านประโยชน์ของการเรียนโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน	4.06	0.71	มาก
10. ช่วยให้เข้าใจบทเรียนและจดจำบทเรียนได้ดี	4.37	0.49	มากที่สุด
11. ใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ในการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้จริง	4.30	0.60	มากที่สุด
12. ทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ทันทีทันใด ด้วยกระบวนการที่เป็นระบบ	3.50	0.68	มาก
รวม	4.19	0.62	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า นักศึกษาวิชาชีพครูมีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเนื้อหาวิชา ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.63) มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.54) มีความคิดเห็นในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านประโยชน์ของการเรียนโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.71) มีความคิดเห็นในระดับมาก ตามลำดับ

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 จากผลการศึกษาที่พบว่า นักศึกษาวิชาชีพครูที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชาสถานการณ์จำลองและเกมเพื่อการเรียนรู้ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตาม ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบใช้การวิจัยเป็นฐานที่กำหนดไว้ในรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3) ซึ่งสอดคล้อง กับลักษณะของรายวิชาที่เน้นภาคปฏิบัติให้นักศึกษาได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงด้วยการใช้ กระบวนการวิจัย การฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้ และการนำเสนอ ข้อมูลวิจัย โดยมีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่ม รวมถึงมีการสะท้อนคิดผลการเรียนรู้จาก อาจารย์ผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน ส่งผลให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ที่ลุ่มลึกในสาระเนื้อหา จึงทำให้มีคะแนน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เพิ่มขึ้น ดังที่ ขวัญชัย ขวณา และธารทิพย์ ขวณา (2561: 12) กล่าวว่า การจัดการ เรียนรู้แบบใช้การวิจัยเป็นฐาน สามารถนำมาประยุกต์กับผู้เรียนที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล แต่การเลือก เนื้อหาสาระและรายวิชาต้องเป็นไปตามธรรมชาติของแต่ละวิชา โดยให้ผู้เรียนฝึกคิดและปฏิบัติให้มากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ พวงผกา ปวีณบำเพ็ญ (2560: 62) ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็น ฐาน เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การประยุกต์ความรู้มาใช้ป้องกันและ แก้ปัญหา รวมทั้งกระบวนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงผ่านการใช้ กระบวนการวิจัย จึงทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้ง และมีความหมายต่อตัวผู้เรียน ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปใน ทิศทางเดียวกันกับผลการศึกษาของ กัลยากร ภักดี (2565: 52) ที่พบว่า นักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยที่ ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชานวัตกรรมการศึกษา ปฐมวัย หลังเรียน ($\bar{X} = 29.44$, S.D. = 0.82) สูงกว่าก่อนเรียน ($\bar{X} = 23.80$, S.D. = 1.80) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

7.2 จากผลการศึกษาที่พบว่า นักศึกษาวิชาชีพครูหลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน มี คะแนนความสามารถในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.59) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวิธีการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐานเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นให้นักศึกษาวิชาชีพครูซึ่งเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมาจากศาสตร์อื่นได้นำความรู้ที่มีอยู่ เดิมมารวมกับประสบการณ์ความรู้ที่ได้จากการแสวงหาความรู้ใหม่ จนสามารถสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม

การเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง แสดงให้เห็นว่า การวิจัยเป็นการได้มาซึ่งนวัตกรรมการเรียนรู้ และเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนรู้ในหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต ดังที่ มาร์ต พัฒนา (2562: 1) กล่าวว่า การที่ผู้สอนใช้การจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐานจะส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ มีความรู้ในเนื้อหาสาระ มีคุณลักษณะทั้งด้านการใฝ่รู้ การคิดอย่างเป็นระบบ การพึ่งตนเองด้านการเรียนรู้ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิพย์วิมล วังแก้วหิรัญ (2562: 3-8) ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน เป็นกระบวนการที่ผู้สอนประยุกต์ใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ด้วยการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากผลการวิจัย การใช้กระบวนการวิจัย หรือใช้ทั้งผลการวิจัยและกระบวนการวิจัย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย และมีทักษะติดตัวที่ยั่งยืนผ่านการปฏิบัติจริง โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับผลการศึกษาของ นิสากร วิบูลย์ และคณะ (2563: 88) ที่พบว่า นักศึกษาพยาบาลหลังการใช้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนในคลินิกโดยใช้วิจัยเป็นฐาน มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการพยาบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.91$, S.D. = 0.36)

7.3 จากผลการศึกษาที่พบว่า นักศึกษาวิชาชีพครูมีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.62) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเนื้อหาวิชา ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.63) มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.54) มีความคิดเห็นในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านประโยชน์ของการเรียนโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.71) มีความคิดเห็นในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เนื้อหารายวิชามีความสัมพันธ์กับตัวอย่างงานวิจัย ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.51) มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าเนื้อหาของรายวิชาสถานการณ์จำลองและเกมเพื่อการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับตัวอย่างงานวิจัยที่อาจารย์ผู้สอนได้นำมาใช้เป็นตัวอย่างประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อีกทั้งนักศึกษายังสามารถแสวงหาตัวอย่างงานวิจัยที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับปัญหาการวิจัยของตนเองจากฐานข้อมูลวิจัยต่างๆ จึงทำให้นักศึกษาเห็นถึงความเชื่อมโยงของการนำความรู้ภาคทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติงานสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ได้ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับแนวคิดของ เสาวภา วิชาดี (2554: 28-29) ที่กล่าวว่า รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบใช้การวิจัยเป็นฐานในสถาบันการศึกษาต่างๆ ได้แก่ การนำผลการวิจัยมาใช้สนับสนุนเนื้อหาวิชา และการใช้กระบวนการวิจัยเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ในทุกรายวิชา โดยผู้เรียนจะมีความสนใจใฝ่รู้ และมีทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับผลการศึกษาของ ศศิธร อินตุน (2558: 196) ที่พบว่า นักศึกษาที่เรียนวิชาหลักการจัดการเรียนรู้ มีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐานในภาพรวมระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.64) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เนื้อหาของรายวิชามีความสัมพันธ์กับตัวอย่างงานวิจัยที่ศึกษา ในระดับเห็นด้วยมาก

8. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐานในรายวิชา สถานการณ์จำลองและเกมเพื่อการเรียนรู้ ช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และพัฒนาความสามารถในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูได้ รวมทั้งนักศึกษาวิชาชีพครูมีความคิดเห็นเชิงบวกต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน จึงทำให้นักศึกษามีผลลัพธ์การเรียนรู้ของรายวิชาเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

8.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

8.1.1 การจัดประสบการณ์ให้นักศึกษาได้เรียนรู้จากผลการวิจัย การใช้กระบวนการวิจัย หรือการใช้ทั้งผลการวิจัยและกระบวนการวิจัยนั้น เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐานที่ช่วยให้นักศึกษาวิชาชีพครูสามารถทำงานวิจัยในชั้นเรียนที่เน้นการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้สำหรับแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนในชั้นเรียนของตนเองได้ ดังนั้น ควรส่งเสริมให้นักศึกษาได้นำนวัตกรรมการเรียนรู้ที่เป็นผลผลิตของงานวิจัยในชั้นเรียนไปต่อยอดและเผยแพร่ในสถานศึกษาต่อไปได้

8.1.2 การจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐานที่เน้นให้นักศึกษาวิชาชีพครูได้ลงมือปฏิบัติการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ผ่านกระบวนการวิจัย นักศึกษาเป็นผู้ลงมือปฏิบัติด้วยเอง โดยอาจารย์ผู้สอนเป็นผู้ให้คำแนะนำ ดังนั้น ควรประยุกต์ใช้วิธีการสอนเป็นทีม (Team Teaching) ร่วมกับการใช้วิจัยเป็นฐาน เพื่อให้อาจารย์ผู้สอนสามารถให้คำปรึกษา แนะนำระหว่างปฏิบัติการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้แก่นักศึกษาแต่ละกลุ่มได้อย่างทั่วถึง และควรให้ความรู้พื้นฐานด้านการวิจัยให้กับนักศึกษาก่อนลงมือสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้

8.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 การจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐานมีอยู่หลายรูปแบบ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรพัฒนากิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐานให้มีความหลากหลายที่ครอบคลุมเนื้อหาแต่ละหน่วยการเรียนรู้ เพื่อยกระดับความสามารถในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูให้สูงขึ้น โดยเฉพาะความสามารถในการประเมินผลการพัฒนานวัตกรรม ซึ่งเป็นด้านที่มีระดับความสามารถน้อยที่สุด

8.2.2 การศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษาการใช้วิธีการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐานเป็นหลัก ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรศึกษาวิธีการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิซึม (Constructivism) รูปแบบอื่นๆ ที่จะนำไปสู่การสร้างสร้งนวัตกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูต่อไป

บรรณานุกรม

กัลยกร ภักดี.(2565). การจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชานวัตกรรมการศึกษาปฐมวัย. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 16(2), 45-55.

กัลยา สร้อยสิงห์.(2564). ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐานที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาทางด้านอุตสาหกรรมบริการ. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 15(2), 381-396.

- ขวัญชัย ช้วน และธารทิพย์ ช้วน.(2561). การจัดการเรียนรู้แบบเน้นวิจัย: กระบวนทัศน์การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.), 24(1),1-16.
- ชูศรี วงศ์รัตน์ และองอาจ นัยพัฒน์.(2551). แบบแผนการวิจัยเชิงทดลองและสถิติวิเคราะห์: แนวคิดพื้นฐานและวิธีการ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพย์วิมล วงแก้วหิรัญ.(2562). รูปแบบการเรียนการสอนด้วยยุทธศาสตร์สะท้อนอภิปัญญา ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน : นวัตกรรมจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 19(2), 1-16.
- นิสกร วิบูลชัย, นฤมล อเนกวิทย์, อนุชา ไทยวงษ์, มลฤดี แสนจันทร์ และกัญญาพัชร บัณฑิตถาวร.(2563). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนในคลินิก โดยใช้วิจัยเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการแพทย์ สำหรับนักศึกษา. วารสารพยาบาลและการศึกษา, 13(2), 77-92.
- บุญชม ศรีสะอาด.(2553). การวิจัยเบื้องต้น.(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปราโมทย์ พรหมจันทร์.(2556). การพัฒนาความสามารถของครูด้านการออกแบบและสร้างนวัตกรรมการศึกษาโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน. วารสารครุศาสตร์, 41(3), 98-114.
- พวงผกา ปวิณบำเพ็ญ. (2560). การจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน. ศึกษาศาสตรสาร, 1(2), 62-71.
- ไพศาล วรคำ. (2552). การวิจัยทางการศึกษา. กภาพสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- มารุต พัฒนาผล. (2562). หลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานสำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- ศศิธร อินต๋น.(2558). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชา CI 2301 หลักการจัดการเรียนรู้ โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้วิจัยเป็นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 9(4), 191-200.
- สุภาภรณ์ มาชัยวงศ์, สุทธิวรรณ ปิติภาคย์พงษ์, มงคล จิตรโสภิน และวิภารัตน์ แสงจันทร์. (2561). การจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานในประเทศนิวซีแลนด์. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย. 8(1), 12-22.
- เสาวภา วิชาดี.(2554). การศึกษาในกระบวนทัศน์ใหม่: การเรียนโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน. Executive Journal, 31(3), 26-30.

บทวิจารณ์หนังสือเรื่อง “คู่มือมนุษย์”

พระอธิการอำพน จารุโณ (ดาราศาสตร์)

Phraathikan Amphon Jarupho (Darasas)

นิสิตพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา

Doctor of Philosophy Program in Buddhist Studies

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Surin Campus

วันที่รับบทความ (Received) : 11 พฤศจิกายน 2565

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 พฤศจิกายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 พฤศจิกายน 2567

ชื่อหนังสือ: คู่มือมนุษย์

ผู้แต่ง: พุทธทาสภิกขุ

สำนักพิมพ์: กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม

รูปแบบ: ปกอ่อน

จำนวนหน้า: 141

พิมพ์ครั้งที่: พ.ศ. 2552

ISBN : 978-974-9536-62-9

1. บทนำ

หนังสือเรื่อง “คู่มือมนุษย์” ที่ผู้เขียนสนใจและนำมาวิจารณ์ต่อไปนี้เป็นเทปบันทึกของพระธรรมเทศนา ของหลวงพ่อกุญชรทาสภิกขุ ซึ่งเกิดจากที่ท่านพุทธทาสภิกขุ ได้บรรยายในการอบรมผู้ที่เข้าเป็นผู้พิพากษา ได้รับการโปรดเกล้าเป็นตุลาการ เพื่อนำหลักธรรมสำหรับการปฏิบัติตน ตามหน้าที่หรือผดุงรักษาคุณธรรมเอาไว้ และเนื้อหาของคำเทศนาถูกตีพิมพ์เป็นหนังสือหลายครั้งหลายสำนักพิมพ์ แต่ฉบับที่ผู้เขียนนำมาวิจารณ์นั้น เป็นของกรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งตีพิมพ์เนื่องในเทศกาลวันอาสาฬหบูชาและวันเข้าพรรษา ประจำปี 2552 เนื้อหาได้รับการอธิบายอย่างลึกซึ้ง “คู่มือมนุษย์” ที่พุทธทาส อินทปญโญ ได้นำเสนอนั้น มีหลักการตามแนวปรัชญา ที่เน้นอรรถปริวรรตศาสตร์อธิบายในวิธีการที่เรียกว่า การถอดความเชิงปริมปรา โดยเริ่มตั้งแต่ คำจำกัดความตามรากศัพท์ แล้วจึงขยายออกไปสู่ความหมายที่ใช้ในสังคมเพื่อให้เข้าใจ “ภาษาธรรม” ของคำว่า “คู่มือมนุษย์” แบบ “ภาษาคน” อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการเชื่อมโยงกับที่พระพุทธองค์ทรงอาศัยการไตร่ตรองเชิงวิเคราะห์ โดยการพัฒนาการศึกษาเกี่ยวกับอดีตการพิจารณาถึง

อนาคต ที่ทำให้การไตร่ตรอง เป็นการไตร่ตรองที่แท้จริง ถึงแม้ความหมายที่ถูกต้องทั้งหมดจะถูกขมวดไว้ในคำว่า “ตถตา” ก็ตามเพื่อทำให้ชีวิตของตนเองเข้าถึงเป้าหมายสูงสุดตามหลักของพระพุทธศาสนา

2. เนื้อหา

ผู้เขียนได้สรุปเนื้อหาในหนังสือ “คู่มือมนุษย์” ออกมาให้เห็นในแต่ละประเด็น ดังนี้ **ประเด็นที่ 1** ท่านชอบพุทธศาสนาในเหลี่ยมไหน มีเนื้อหาที่กว้างและมีลักษณะเดียวกันแบบอากาลิก ให้รู้ถึงต้นเหตุการ ณ์เกิดศาสนา บางครั้งคนก็กล่าวว่า เกิดจากอำนาจการปฏิบัติตามความกลัวพุทธศาสนาจึงเป็นที่อาศัยสติปัญญาหรืออาศัยวิชาความรู้ที่ถูกต้อง เพื่อทำลายความทุกข์และต้นเหตุของทุกข์เหล่านั้น มีคำกล่าวในพระพุทธศาสนาว่า “ความรู้ความฉลาดและความสามารถ ที่ทำให้สำเร็จประโยชน์นั้นแหละ เป็นตัวทุกข์ที่ติดอยู่ในตัวมันเอง ดวงดาวจะทำอะไรได้ ประโยชน์ที่พึงได้ ก็ผ่านพ้นคนโง่ ๆ ที่มัวแต่นั่งคำนวณดวงดาวในท้องฟ้าไปเสียสิ้น” พุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งศีลธรรมเป็นสัจธรรม คือความจริงที่ลึกซึ้งเร้นลับ และยังมีเหลี่ยมความรู้ซึ่งจัดได้ว่าเป็นปรัชญา บางประเภท ก็เป็นวิทยาศาสตร์ ทั้งนี้สิ่งที่จะต้องรู้และตัดสินใจคือ วิธีปฏิบัติเพื่อให้รู้ความจริง ว่าสิ่งทั้งปวงเป็นอะไรจนถอนความยึดถือหลงใหลในสิ่งต่าง ๆ อย่างถูกต้อง เพราะพุทธศาสนาไม่ใช่ศาสนาแห่งความกลัว ที่โง่เขลา แต่เป็นความกลัวชนิดที่สูงด้วยสติปัญญา คือ กลัวว่าจะไม่ได้รอดพ้นไปจากการบีบคั้นของความเป็นเกิด แก่ เจ็บ ตาย **ประเด็นที่ 2** พุทธศาสนามุ่งซื้ออะไรเป็นอะไร กล่าวถึงพุทธศาสนา คือ วิชาการทั้งระเบียบและการปฏิบัติ โดยมุ่งไปที่หลัก อริยสัจ 4 ซึ่งจะชี้ให้เห็นว่า สิ่งปรุงแต่งทั้งปวงเป็นทุกข์ ความอยากด้วยวิชานั้นเป็นต้นเหตุของความทุกข์ นิโรธหรือนิพพานคือการดับความทุกข์มรรค คือวิธีดับความทุกข์ พระพุทธศาสนาบอกให้รู้ว่าสิ่งทั้งหลายไม่มีตัวตน มีแต่การปรุงแต่ง สรุปได้ว่า พุทธศาสนาคือวิชาที่มีระเบียบการปฏิบัติเพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นอะไร ไม่ต้องมีใครมาสอนจะปฏิบัติต่อสิ่งนั้น ๆ ถูกต้องได้ด้วยตนเอง แล้วดับกิเลสหมดไปเอง เป็นอริยบุคคลขั้นใดขั้นหนึ่งขึ้นมาทันทีได้ เพราะปฏิบัติถูกวิธี **ประเด็นที่ 3** ลักษณะสามัญของสิ่งทั้งปวง กล่าวถึง “ไตรลักษณ์” คือ กฎแห่งความเป็นจริง คือ อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา และรวบยอดถึงคำว่า “สุญญตา” หมายถึงความเป็นของว่างไว้ด้วย ซึ่งว่างจากความอยากมี คือ กามตัณหา ภวตัณหา วิภวตัณหา และในที่สุดถ้ารู้ว่าอะไรเป็นอะไร ถึงที่สุดนั้นคือรู้ว่า “สิ่งทั้งปวงไม่เที่ยง เป็นทุกข์ เป็นอนัตตา” เมื่อรู้โดยแท้จริงแล้วก็จะเกิดความรู้ที่จิตใจจะไม่อยากเป็นอะไรด้วยความยึดถือ แต่ถ้าต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับสิ่งใด ๆ ที่เรียกกันว่า ความเป็นความเป็นอยู่บ้าง ก็เข้าไปด้วยสติสัมปชัญญะ ด้วยอำนาจของปัญญา โดยไม่เกี่ยวข้องกับอำนาจของตัณหา เพราะฉะนั้น จึงไม่เกิดมีความทุกข์ขึ้นเลย **ประเด็นที่ 4** อำนาจของความยึดติด กล่าวถึง การที่จะปลื้มตัวถอนตัวออกมาเสียจากสิ่งทั้งหลายที่เป็นอนิจจัง ทุกขัง อนัตตา ได้อย่างไรศึกษาว่าอะไรเป็นเหตุให้เราอยากจนเข้าไปยึดติดในสิ่งนั้น ในทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า อุปาทาน คือ กามุปาทาน ทัศนูปาทาน และสีลัพพตูปาทาน อตตวาอุปาทาน ถ้าไปเข้ายึดก็จะเป็นทุกข์ ต้องทำใจให้หลุดพ้น เมื่อจิตหลุดพ้นจากอุปาทานแล้ว ก็ไม่มีอะไรจะผูกพันคล้องจิดนั้นให้ตกเป็นทาสของโลกหรือเวียนว่ายตายเกิดได้อีก **ประเด็นที่ 5** ขั้นตอนของการปฏิบัติศาสนา (ไตรสิกขา) ได้กล่าวเป็นขั้นตอนการประพฤติปฏิบัติถูกต้องตามหลักที่เรียกว่า “ศีล” ส่วนที่เป็นการบังคับจิตใจของตนเองในสภาพที่จะทำคุณประโยชน์ให้มากที่สุดเรียกว่า

“สมาธิ” และในส่วนการฝึกฝนอบรมทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจถูกต้องสมบูรณ์ที่สุด เรียกว่า “ปัญญา” สมาธิกับปัญญานั้นจะแยกออกจากกันไม่ได้พระพุทธเจ้าแสดงไว้สั้น ๆ ว่า คนเราบริสุทธิได้ด้วยปัญญา เพราะจะทำให้หลุดออกจากสิ่งทั้งปวง **ประเด็นที่ 6** คนเราติดอะไร ได้กล่าวถึงเรื่องเบญจขันธ์ เป็นที่ตั้งที่ยึดที่เกาะ เกี่ยวที่ชื่อว่าอุปาทาน ก็คือโลกนี้เอง คำว่า “โลก” ในทางพระพุทธศาสนาได้ให้ความหมายกว้าง คือหมายถึงสิ่งทั้งปวงทั้งสิ้นไม่ว่าจะเกี่ยวกับมนุษย์ เทวดา พรหม สัตว์เดรัจฉาน สัตว์นรก ปีศาจ เปรตอสุรกาย เป็นต้น รวมแล้วก็เรียกว่าโลก ที่สมมติเรียกใน รูปธรรม นามธรรม คือยึดติดอยู่ในเรื่อง เวทนา สัญญา สังขาร และวิญญาณ แต่ละส่วนเป็นมายาไม่มีตัวตน แต่คอยที่จะล่อให้มนุษย์หรือสัตว์ทั้งหลายเกิดการยึดถือจนอยากมี อยากเป็น อยากได้ **ประเด็นที่ 7** การทำให้รู้แจ้งตามวิถีธรรมชาติ คือกล่าวถึงสมาธิและวิปัสสนาตามธรรมชาติ ที่ทำให้บุคคลเข้าถึงมรรคผล โดยอาศัยการพิจารณาความจริงว่า ไม่มีอะไรที่น่าเอา ไม่มีอะไรที่น่าเป็นอยู่เสมอ ทำตนให้เป็นคนมีปิติปราโมทย์ทางธรรม ไม่หลงในสิ่งใดด้วยกิเลสตัณหาที่เกิดขึ้น **ประเด็นที่ 8** การทำให้รู้แจ้งตามหลักวิชา จะอธิบายถึงเรื่องสีลวิสุทธิ คือความหมดจดแห่งศีล จิตตวิสุทธิ คือความหมดจดแห่งจิต ญาณวิสุทธิ คือความหมดจดแห่งความรู้ความเห็น กังขาวิตรณวิสุทธิ คือความหมดจดแห่งความรู้ความสงสัย มัคคามัคคญาณทัสสนวิสุทธิ คือความหมดจดแห่งความรู้ความเห็น ปฏิปทาญาณทัสสนวิสุทธิ คือความหมดจดแห่งความรู้ทางปฏิบัติ และญาณทัสสน-วิสุทธิ คือความหมดจดแห่งความรู้ความเห็นที่ถูกต้อง **ประเด็นที่ 9** ลำดับแห่งการหลุดพ้นจากโลกกล่าวถึง การหลุดพ้นโดยอาศัยวิปัสสนา เพื่อให้หลุดออกไปจากกิเลสที่ละเอียดยกผูกพันคนเราไว้ คือ สักกายทิฏฐิ วิจิกิจฉา สีลพทตปราคาส เพราะวากิเลสทั้งหลายทำให้ร้อนกร้อนใจต่าง ๆ นานา ได้ถูกทำลายให้หมดไปก่อนจะถึงภาวะที่เรียกว่านิพพาน

สรุปได้ว่า พุทธศาสนาคือวิชาและระเบียบปฏิบัติเพื่อให้รู้แจ้งชัดเจนในสิ่งทั้งปวงถูกต้องตามที่เป็นจริงว่า อะไรเป็นอะไร มีสภาพตามที่เป็นจริงคือมันไม่เที่ยง มันเป็นทุกข์ มันไม่ใช่ตัวตน ในพุทธศาสนามีวิธีปฏิบัติ เรียกว่า ศีล สมาธิ ปัญญา เพื่อละอุปาทานความยึดมั่นในสิ่งที่หลงเกาะหรือจับยึดถือ คือขันธ์ 5 ได้แก่ รูป เวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณ มีแนววิธีปฏิบัติเรียกว่าวิปัสสนาธุระคือ ความประพฤติดด้วยใจบริสุทธิ์ จนถึงปัญญา พระพุทธเจ้าทุกพระองค์ถือว่านิพพานเป็นอุดมธรรมอันประเสริฐ ฉะนั้น ทุกคนจะต้องไปพิจารณาให้เข้าใจถึงกิเลส พยายามไถ่ถอนสละมันออกไปให้ได้ แม้ได้เพียงเล็กน้อยหรือครั้งหนึ่งก็ตาม ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้แจ้งขึ้นมาตามลำดับ เมื่อหมดสิ้นแล้ว ทุกอย่างก็ดับไปเองโดยอัตโนมัติ ถ้าจะมีบุคคลใดเร่งรีบให้ได้ผลโดยเร็วขึ้น ก็มีแนวปฏิบัติที่เรียกว่าวิปัสสนาธุระ เริ่มตั้งแต่ความประพฤติดบริสุทธิ์ มีใจ มีความเห็นที่บริสุทธิ์ ขึ้นไปจนถึงปัญญา คือความเห็นแจ้งที่บริสุทธิ์ เรียกว่า “การบรรลุมรรคผล” จบสิ้นลงที่ “พระนิพพาน” นั่นเอง

3. บทวิจารณ์ ตามทัศนะผู้เขียนวิจารณ์

หนังสือ “คู่มือมนุษย์” เป็นหนังสือที่เกิดขึ้นจากคำบรรยายของหลวงพ่พุทธทาสภิกขุ ในการอบรมผู้ที่จะเป็นผู้พิพากษา ที่พูดถึงพื้นฐานโดยทั่วไป และเป็นหนังสือที่ไขปัญหาข้างต้นได้ดีเพราะจะช่วยตอบข้อสงสัยว่า “เกิดมาทำไม ทุกวันนี้มีชีวิตอยู่เพื่อสิ่งใด และอะไรคือเป้าหมายสูงสุดของชีวิต เป็นต้น ซึ่ง

เป็นหนังสือที่ช่วยให้วางรากฐาน ทั้งด้านทฤษฎีและการปฏิบัติอย่างถูกต้อง ตามธรรมและวินัยที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสรู้ แล้วสั่งสอน และบัญญัติไว้ เป็นเหตุที่จะนำไปประกอบผลอันสมควรแก่ธรรม ให้เกิดมีขึ้นมาได้ในที่สุด

จะเห็นว่า การอธิบายความหมายตามตัวอักษรแล้ว พุทธทาสภิกขุได้กล่าวถึงเหตุการณ์เกี่ยวกับคำว่า “คู่มือมนุษย์” ในขั้นพื้นฐานให้เข้าใจอย่างถูกต้อง ซึ่งต้องเริ่มจากความหมายแต่ละคำในการแสดงออกถึงวาทกรรมเพื่อให้เข้าใจถึงเนื้อหาตามบริบทอย่างถูกต้อง แบบมีเหตุผล แล้วจึงทำการขยายคำอธิบายความหมายของคำว่าคู่มือมนุษย์ ในแง่ที่เป็นแก่นสารแห่งวิชาการทั้งปวงเป็นการอธิบายเชิงวิเคราะห์ให้เข้าใจถึงองค์ประกอบแห่งศาสตร์ทั้งหมด ให้อยู่ในกรอบอันเดียวกันของการเป็นเหตุและผล ทั้งในแง่บวกหรือแง่ลบ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของชีววิทยา เคมี หรือหลักการของการหลุดพ้นจากความทุกข์ เมื่อเป็นเช่นนี้การทำความเข้าใจถึงความหมายของคู่มือมนุษย์ จึงเป็นไปอย่างเรียบง่าย แต่สามารถเชื่อมโยงออกไปได้ในทุกวิชาการ เป็นการสร้างกรอบที่กว้าง จึงถือว่า เป็นศูนย์รวมของวิชาการของฝ่ายต่าง ๆ โดยที่วิชาของฝ่ายคนใด ก็ขึ้นอยู่กับคนที่ไม่รู้คู่มือมนุษย์ ส่วนวิชาของฝ่ายคนฉลาด ก็ขึ้นอยู่กับความรู้คู่มือมนุษย์อย่างถูกต้อง

นอกจากนั้น พุทธทาสภิกขุได้อธิบายคำว่าคู่มือมนุษย์ถึงหลักคำสอนของศาสนาอื่น ๆ โดยที่พยายามสนับสนุนถึงแนวคิดที่คล้ายคลึงกันและพยายามอธิบายเสียงหลักคำสอนที่แตกต่างกันการเข้าใจเนื้อหาของคำสอนในแต่ละศาสนาที่ผ่านผู้สืบทอดของศาสนานั้น ๆ ซึ่งบางท่านที่ความรู้การศึกษาค้นคว้าในหลักคำสอนอาจส่งผลให้ไม่เข้าใจอย่างลึกซึ้งถูกต้องในหลักคำสอนของศาสนาที่ตนเองนับถืออยู่ก็เป็นไปได้ แล้วทำให้มีความเข้าใจผิดกันไปบ้างในบางคำสอน อีกมุมหนึ่งถ้าเกิดมีความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ในโลกนี้เป็นไปตามพื้นฐานของคำว่าคู่มือมนุษย์แล้ว ย่อมทำให้มีความเข้าใจอย่างเดียวกัน ถึงจะใช้ภาษาอธิบายต่างกันก็ตาม แต่ความคิดความเข้าใจจะเป็นแบบเดียวกัน ต่างกันเพียงการใช้คำศัพท์ในแต่ละท้องถิ่นที่ใช้สื่อสารกันเท่านั้น

การอธิบายคำทุกครั้งของท่านพุทธทาสภิกขุ จะจับประเด็นที่สอดคล้องทั้งทางด้านโลกียะและโลกุตระมาเปรียบเทียบกันพร้อมกับอ้างด้วยหลักฐานมาช่วยสนับสนุนให้มีความน่าเชื่อถือ เช่นการอ้างอิงเอาข้อความจากพระไตรปิฎกพร้อมกับอธิบาย ประยุกต์เข้ากับเหตุการณ์ปัจจุบัน แต่ยังคงไว้ในกรอบความหมายของคำว่า “คู่มือมนุษย์”

จะเห็นว่า พุทธทาสภิกขุ มีทัศนะในกระบวนการตีความ จากเนื้อหาที่ได้กล่าวไว้แล้วนั้น ในขั้นต้น โดยอาศัยวิธีการประยุกต์คำสอนให้เข้ากับปรากฏการณ์ในสถานการณ์จริง ให้เห็นภาพชัดในความหมายของคำว่า “ชาติ” ในบริบทศาสนา ดึงเข้ามาหาความเป็นจริงที่กำลังปรากฏอยู่โดยอย่างหนึ่งแห่งชีวิต ด้วยการทำความเข้าใจกับคำความหมายของคำ ตามตัวอักษรที่มาจากภาษาบาลี แล้วเชื่อมโยงกับข้อความที่ปรากฏในพระไตรปิฎก เพื่อให้เข้าใจปรากฏการณ์ในสมัยพุทธกาล มาทำการอุปมาอุปไมย ให้สอดคล้องเข้ากับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ให้เห็นความเป็นจริงเชิงโลกุตระผ่านตัวอย่างที่เกิดขึ้นในระดับโลกียะแล้วมาประยุกต์ให้เข้ากับปรากฏการณ์ของแต่ละคนที่กำลังประสบพบเจออยู่ ปรากฏอยู่ขณะนั้น ทำความเข้าใจมองโลกตามความเป็นจริง ไม่ใฝ่จิตใจไปในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นมา

3.1 จุดเด่น

ประเด็นที่ถ้อยกมากล่าวว่าเป็นจุดเด่นและน่าสนใจเป็นอย่างมากที่สุดของหนังสือเล่มนี้ คือ งานเขียนที่เกิดขึ้นมาจากบทเทศนา ในลักษณะที่เป็นแบบคำสอนของพุทธทาสภิกขุ ซึ่งผู้เขียนจะขอนำมาแตกประเด็นให้เห็นหลักสำคัญที่พบในหนังสือเล่มนี้ได้ ดังนี้

ประเด็นที่หนึ่ง พระพุทธศาสนามีหลักความสำคัญที่อธิบายถึงศีลธรรม วิธีการปฏิบัติเพื่อให้เป็นคนดี มีศีลธรรม แต่นั่นก็ยังไม่ช่วยให้พ้นทุกข์ได้ ในแนวทางของพระพุทธศาสนาตามหลักวิชาการ คือ วิชาที่เป็นแนวทางที่ชี้บอกถึงหลักของการปฏิบัติเพื่อให้รู้ให้เข้าใจว่าอะไรเป็นอะไร ตามความเป็นจริง ให้รู้ว่าจะต้องปฏิบัติในรูปแบบไหนอย่างไร และได้กล่าวถึงพุทธศาสนาแท้จริงไม่ได้อยู่ที่ตำรา พระไตรปิฎก หรือหนังสือที่อธิบายเกี่ยวกับพุทธศาสนา แต่กล่าวถึงว่า พุทธศาสนาที่แท้ คือการปฏิบัติชอบด้วยทางกาย ทางวาจา และทางใจ ที่บริสุทธิ์ชนิดแบบว่าทำลายกิเลสให้สิ้นไปได้ ซึ่งหลักธรรมที่เป็นหัวใจหลักของพุทธศาสนา คือ อริยสัจ 4 ได้แก่ **ทุกข์** คือสิ่งที่ตั้งปวงเป็นทุกข์หมายถึงด้วยเหตุไม่รู้ จึงยึดติดผูกพันในสิ่งเหล่านั้น **สมุทัย** คือเหตุแห่งทุกข์ หมายถึงความอยากมี อยากได้ อยากเป็น เป็นเหตุแห่งทุกข์ **นิโรธ** คือดับทุกข์ หมายถึงดับต้นเหตุ ดับความอยาก ดับสิ้นในความหลงใหลในสิ่งต่าง ๆ **มรรค** คือวิธีดับความอยาก หมายถึงเส้นทางแห่งการดำเนินไปด้วยดี

อีกทั้งยังได้กล่าวถึง **ไตรลักษณ์** คือสิ่งที่ เป็น อนิจจัง หมายถึงทุกสิ่งอย่างย่อมเกิดการเปลี่ยนแปลงไป ทุกขัง หมายถึงทุกสิ่งอย่างที่เกิดขึ้นล้วนเป็นสิ่งที่น่าเกลียด น่าเบื่อหน่าย น่าเอือมระอา อนัตตา หมายถึงไม่มีสิ่งไหนหรืออะไรที่ทำให้ต้องเข้าไปยึดติดในตัวตน **โอวาทปาติโมกข์** คือการไม่กระทำความชั่วหรือบาปทั้งปวง กลับกระทำความดีในส่วนที่เป็นความดี ประพฤติปฏิบัติตามหลักศีลธรรมเพื่อให้จิตใจบริสุทธิ์ เป็นอิสระจากกิเลสทั้งหลาย **ไตรสิกขา** คือศีลสิกขา สมาธิสิกขา ปัญญาสิกขาหมายถึงการอบรมตนเองเพื่อให้ได้มีความรู้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง ในสมาธิและวิปัสสนาตามแบบของธรรมชาติ คือ มีปิติปราโมทย์ จนละกิเลสทั้งหลายได้สิ้นเชิง

ประเด็นที่สอง แนวการเทศน์สอนของพุทธทาสภิกขุ ท่านได้ใช้เนื้อหาหรือข้อความที่นิยมใช้กันทั่วไป โดยใช้เนื้อหาที่คนทั้งหลายนึกไม่ถึงคือคำว่าคู่มือมนุษย์ มาเป็นบทบรรยายในการเทศน์เพื่ออธิบายหลักคำสอนที่มาจากพระไตรปิฎก โดยได้เชื่อมโยงกับกลุ่มเนื้อหาหลักคำสอนที่คนทั่วไปยังไม่คุ้นเคย เป็นต้น สิ่งที่เป็นแก่นจริง ๆ ในหลักคำสอนที่คนทั้งหลายได้มองข้ามไปอาจจะเป็นเพราะความเคยชินที่ติดอยู่แต่กับการศึกษาคำสอนในแบบที่ต้องรู้ความหมาย ตามตัวอักษรและได้เข้าใจในหลักคำสอนนั้น ๆ แล้ว คู่มือมนุษย์ มีความหมายของคำที่ครอบคลุมกว้าง และต้องยอมรับว่ากว้างกว่าจนสามารถนำมาเป็นแม่บทอธิบายคำสอน ในรูปแบบที่เป็นส่วนของหัวข้อของคำสอนต่าง ๆ ได้ ดังที่พุทธทาสภิกขุได้ทำไว้เป็นแบบอย่างในหนังสือ “คู่มือมนุษย์”

ประเด็นที่สาม การที่หลวงพ่อบุญมาพุทธทาสภิกขุ ท่านมีความสามารถได้นำเอาความหมายของ “คู่มือมนุษย์” ไปปรับประยุกต์ใช้ในบทเทศนา เพื่ออธิบายในหลักธรรมในสิ่งต่าง ๆ ที่ในส่วนของวิชาการทางศาสนา หรือวิชาการทางโลกได้นำมาใช้กันอยู่เสมอ และเป็นไปได้อย่างสอดคล้องกลมกลืนพร้อมกับความน่าเชื่อถือ ซึ่งในการกระทำเช่นนี้ย่อมมีส่วนที่สามารถนำมาเป็นพยานยืนยันถึงการเป็นนักปราชญ์ผู้ที่ยิ่งใหญ่ ถึงขั้นกับองค์การยูเนสโกได้ยกย่องท่านให้เป็นบุคคลสำคัญของโลก

ดังนั้น จากหลักการของพุทธทาสภิกขุท่านได้อธิบาย ผู้เขียนบทวิจารณ์นี้ถือเป็นแนวทางที่สนับสนุนให้เป็นจุดเด่นของการเขียนหนังสือเล่มนี้ เพราะว่า การรับรู้ในสิ่งเดียวกันถึงมีการใช้ภาษาที่นับว่าเป็นเครื่องมือเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ที่สามารถทำให้มนุษย์ใช้สำหรับการสื่อสารกันได้ ถึงแม้การออกเสียงหรือการเขียนเป็นตัวอักษรที่แตกต่างกัน ก็ย่อมที่จะมีความเข้าใจอย่างเดียวกัน ยิ่งไปกว่านั้นอีก คือถ้าหากมนุษย์สามารถศึกษาและรู้จักการใช้วิธีในการถอดความหมายหรือแปลความหมายข้อความอย่างถูกต้อง แม้ภาษาแตกต่างกันจากบริบทสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ตลอดจนเชื้อชาติหรือเผ่าพันธุ์ที่ต่างกันก็ตาม แต่ในทางระบบความนึกคิดของมนุษย์ที่จะเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ นั้นย่อมมีความเหมือนกัน เพราะว่ามนุษย์จะต้องมีประสบการณ์ทางประสาทสัมผัสทั้งในทางตรงและทางอ้อมในการที่จะมีความเข้าใจของตนเอง ในส่วนของความแตกต่างก็มีเพียงแต่ข้อความตัวอักษรเท่านั้น ที่ใช้เรียกสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามภาษาที่ใช้ต่างกัน และวิถีทางของความเข้าใจ ซึ่งอาจจะมีความหมายทั้งที่แตกต่างกัน ตามกรอบของแนวทางการแสวงหาความหมาย ในปรากฏการณ์ที่เกี่ยวกับจุดสนใจของตนเองในอดีต ซึ่งกำลังจะปรากฏอยู่ขณะปัจจุบันและในอนาคต แต่อยู่ภายใต้ของสภาพแวดล้อมต่างกัน ในส่วนของความเหมือนกัน ซึ่งภาวะความเป็นมนุษย์ ขณะกำลังดำเนินชีวิตอยู่ในโลกนี้ ต้องอาศัยกระบวนการทำความเข้าใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นสิ่งเดียวกัน ภายใต้บริบทหลักการของภาษาในแบบต่าง ๆ ซึ่งผู้ตีความต้องการรู้ความหมายของตัวบทนั้น ๆ จำต้องใช้วิธีการสร้างภาพลักษณ์ ให้เป็นที่ต้องการสอดคล้องกับหลักวิชาการในแขนงต่าง ๆ ทำให้ผู้อ่านบทสามารถ ที่จะอธิบายและเข้าใจอย่างถ่องแท้ในความหมายของตัวบท เพื่อให้ก้าวไปสู่เป้าหมายสุดท้ายแห่งชีวิตซึ่งกระบวนการในลักษณะเช่นนี้ คงจะเป็นขั้นในระดับสูงสุดของการหลักแห่งการตีความ

3.2. จุดด้อย

สิ่งที่น่าควรที่จะเพิ่มเติมเข้าในส่วนงานเขียนของหนังสือเล่มนี้คือ เนื้อหาสาระของคำอธิบายที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อให้เข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น สำหรับบุคคลทั่วไป ที่อ่านเนื้อหาในส่วนของเรื่องอุปาทานกับขันธห้า ท่านควรที่จะเริ่มต้นด้วยหลักธรรมที่ง่าย ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับสำหรับประชาชนทั่วไป ท่านได้เริ่มต้นด้วยคำว่า “ท่านชอบพุทธศาสนาเหลือไหม” อันที่จริงแล้วมนุษย์เกิดมาแล้วก็มีศาสนาพุทธกันอยู่แล้ว ด้วยเหตุเพราะว่ามนุษย์ทุกคนไม่ได้เรียนรู้และให้ความสนใจอย่างจริงจังว่าศาสนาพุทธนั้นมีความสำคัญอย่างไรกับชีวิตของตนเอง ซึ่งนับว่าเป็นจุดด้อยที่พุทธทาสภิกขุควรที่จะอธิบายให้ถูกต้องและมีความชัดเจนมากกว่านี้ เพราะธรรมชาติ ทุกอย่างล้วนเป็นสิ่งที่ดี และประเสริฐ ในธรรมชาติของสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น อีกทั้งพระศาสดาพระองค์ยังมีองค์ความดีสูงสุดและเปี่ยมด้วยความเมตตา คงไว้ซึ่งความยุติธรรม และนำไปสู่ความหมาย อีกมุมหนึ่งของคนที่ไม่ทำความเข้าใจ ดังที่พุทธทาสภิกขุท่านได้กล่าวว่า บุคคลไม่ควรไปยึดมั่นถือมั่นในสิ่งทั้งหลายที่เป็นภาพลวงตา ที่มันทำให้มนุษย์เข้าไปหลงใหลอยู่นั้น ซึ่งเป็นผลสะท้อนทางธรรมชาติของผู้ที่กระทำความชั่ว ซึ่งเป็นความไม่รู้อย่างแท้จริงของผู้กระทำ

หนังสือคู่มือมนุษย์ ตามทัศนะของผู้วิจารณ์หนังสือเล่มนี้ควรที่จะอธิบายให้ง่าย ๆ เพื่อให้ผู้ที่ได้อ่านได้ฟังมีความเข้าใจชัดเจน และควรที่จะยกตัวอย่างหรือรูปแบบที่ปรากฏในปัจจุบันให้เห็นเป็นรูปธรรม จะออกแนวที่เป็นเชิงลักษณะเล่านิทานเข้ามาก็จะเป็นสิ่งที่ดี ส่วนในเรื่องที่ท่านพูดถึงหลักแห่งการหลุดพ้น ซึ่งเห็นได้

ว่านั่นเป็นส่วนที่ท่านพุทธทาสภิกขุท่านเข้าใจในแนวทางของท่านเองซึ่งก็คงยังไม่ใช่แนวทางในส่วนไหนของใครหลาย ๆ ท่านที่สามารถเข้าใจดังเช่นท่านได้ บางบุคคลอาจจะไม่เข้าใจในหลักธรรมที่ท่านอธิบายทำไม เพราะในส่วนพื้นฐานความรู้และเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของแต่ละคนนั้นย่อมไม่เหมือนกันนอน

ถึงอย่างไรก็ตาม สิ่งที่หลวงพ่อบุทธทาสท่านได้นำมาอธิบาย ก็ยังมีความเข้าใจถูกต้องเกี่ยวกับเรื่องการเข้าใจในพระพุทธศาสนามากลึกลงไปอีก เพราะท่านพุทธทาสภิกขุได้กล่าว ให้เห็นชัด ๆ เข้าไปเลยว่า “การเข้าถึงพุทธศาสนานั้นอย่าติดแต่เพียงหนังสือ ตำรา โบสถ์ วิหารเท่านั้น เราจะเข้าใจและเข้าถึงพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง ก็คือด้วยการลงมือปฏิบัติจริง ๆ ให้เห็นเป็นรูปธรรม นั่นแหละคือได้ผลจริงตามที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมา”

4. สรุป

เนื้อหาของ “คู่มือมนุษย์” ผู้วิจารณ์ต้องขอยอมรับว่า หลวงพ่อบุทธทาสภิกขุท่านได้อธิบายธรรมะที่จัดว่าเป็นระดับโลกุตระมานำเสนอ และอธิบายให้กับคนทั้งหลายได้เข้าใจความหมายในระดับนั้น ซึ่งในการอธิบายของท่านจะใช้อุปกรณ์ในระดับโลกียะมาเป็นเครื่องมือ ซึ่งนับว่าเป็นการแสดงถึงวิสัยทัศน์อันปราดเปรื่องของท่าน ถึงวิธีการอรรถปริวรรตศาสตร์แนวเชิงวิเคราะห์ แบบอัตถิภาวนิยมอย่างแท้จริง พระสงฆ์ผู้ที่เป็นพระสาวกของพระพุทธเจ้า ควรที่จะนำเอาไปเป็น ต้นแบบได้ ไม่ว่าจะเป็นในทางด้านการนำเสนอ การจัดเรียงลำดับของเนื้อหา ที่อธิบายในลักษณะ ที่เริ่มจากวงกว้าง แล้วสรุปย่อเข้ามาในบริบท หรือจะอธิบายที่เริ่มจากสรุปย่อเข้ามาในบริบท แล้วค่อยขยายออกไปเป็นวงกว้าง

เนื้อหาในหนังสือ “คู่มือมนุษย์” ของพุทธทาสภิกขุนี้ หากจะนำมาพิจารณาโดยทั่วไปแล้วจะพบว่าเป็นการพยายามอธิบายถึงสภาพธรรมชาติของคำสอนของพระพุทธองค์ ที่มนุษย์ทุกคน ควรจะเข้าใจในภาษาธรรมที่ปรากฏอยู่ในคัมภีร์พระไตรปิฎก ที่มีรูปแบบภาษาที่เป็นของชาวบ้านธรรมดาโดยทั่วไป ซึ่งทำให้คำสอนพระพุทธเจ้าที่อยู่ในคัมภีร์พระไตรปิฎกนั้น ได้รับการเข้าใจแบบที่ถูกต้องและควรที่จะนำเอาไปเป็นแบบอย่างหรือเป็นแนวทางในปฏิบัติดำเนินชีวิต เพื่อที่จะกระทำให้ตนเองเป็นผู้ไม่ยึดติดในสิ่งทั้งหลายหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แล้วสร้างสรรค์ชีวิตให้ประสบแต่ความสุขไร้ทุกข์ซึ่งการอธิบายลักษณะเชิงวิเคราะห์แบบอัตถิภาวนิยมนี้สามารถทำให้คนในทุกยุคทุกสมัยมีความเข้าใจได้ง่าย และไม่ต้องแปลหรือตีความถอตรหัสอีกต่อไป

เนื้อเรื่องทั้งเจ็ดขั้นตอนนั้น เป็นลักษณะการเชื่อมโยงของเนื้อหาในแต่ละตอนให้สอดคล้องถึงกันและกันได้ เริ่มจากจุดที่เล็ก เหมือนกับใยแมงมุมที่ถูกตั้งให้อยู่ตรงกลาง โดยมีความเชื่อมโยงกันอย่างทั่วถึง ทำให้ผู้อ่านมีความเข้าใจได้ง่ายมากขึ้น ในการอธิบายถึงสภาพความเป็นไปของทั้งทางโลก และทางธรรม ตลอดจนหลักวิชาการที่เป็นเชิงวิทยาศาสตร์ ในการดำเนินชีวิตแบบทั่วไปของมนุษย์แต่ยังความประกอบด้วยหลักธรรมใน “คู่มือมนุษย์” นำไปประกอบและดำเนินชีวิตได้

ท้ายที่สุดของการวิจารณ์เนื้อหาหนังสือคู่มือมนุษย์เล่มนี้ เห็นว่าสามารถที่จะนำไปเป็นต้นแบบในการขึ้นแสดงพระธรรมเทศนาได้ดี พระภิกษุสงฆ์ทั้งหลาย ควรที่จะนำเอาไปปรับหรือนำไปประยุกต์ใช้ตามลักษณะวิสัยของตนในการนำคำสอนของพระพุทธองค์ที่ปรากฏในคัมภีร์พระไตรปิฎกนำไปเทศน์ อธิบาย ขยาย แสดง

สอนให้เหล่าสาธุชนพุทธบริษัททั้งหลายได้เข้าใจถึง “ภาษาธรรม” ได้อย่างถูกต้องถูกวิธีตามบริบทแบบ “ภาษาคน” ได้

ผู้วิจารณ์เองก็มีความเห็นอยู่ว่า ลักษณะวิธีการตีความของพุทธทาสภิกขุที่ได้บรรยายเทศน์สอนแล้วนำมาเขียนไว้ในหนังสือ “คู่มือมนุษย์” ซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางที่จะทำให้คนทั้งหลายได้เข้าใจในหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาได้ในอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งการศึกษาหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาแต่เดิมนั้น ได้มีหลายวิธีการโดยที่เริ่มจากวิธีแบบมุขปาฐะ คือ การกล่าวสืบทอดกันเรื่อย ๆ มา ที่มักเรียกกันว่าแบบท่องจำด้วยปากเปล่า หลังจากระยะเวลาล่วงผ่านมานาน ก็เกิดมีการจดบันทึกคำสอนหรือจารลงในใบลานจนถึงยุควิวัฒนาการ ได้บันเป็นลายลักษณ์อักษรหรือที่เรียกว่าพระไตรปิฎก มีการถอดความ การแปลออกมาเพื่อสร้างความเข้าใจในการศึกษาที่เรียกว่าปริยัติสัทธรรม แม้ในเวลาต่อมาได้นำวิธีการตีความหรืออธิบายมาใช้ แต่ความหมายในส่วนของการตีความไม่ได้ห่างออกไปจากตัวอักษรเลย การเผยแพร่หลักคำสอนจึงเป็นไปตามสภาพการณ์ของสังคมและบริบทพื้นที่ ดังนั้น รูปแบบการตีความต้องเข้าใจในบริบทของสิ่งต่าง ๆ ให้ดีมากพอเสียก่อนจึงเป็นวิธีการที่ท่านพุทธทาสภิกขุ ได้เขียนแนะนำในหนังสือเล่มนี้เพื่อสร้างความเข้าใจถึงหลักธรรมคำสอนได้อย่างชัดเจน หนังสือคู่มือมนุษย์จึงถือเป็นคุณูปการที่แสดงถึงวิธีการจะทำให้คนทั่วไปได้เข้าใจในธรรมหลักคำสอนมากยิ่งขึ้น ตามบริบทพื้นที่ของการเป็นอยู่ในวิถีชีวิตของแต่ละบุคคล และหนังสือคู่มือมนุษย์เล่มนี้ ก็ถือว่าเป็นแบบอย่าง que แสดงให้เห็นถึงวิธีการสอนของท่านพุทธทาสภิกขุที่ออกไปในทางแหวกแนวถึงการสอนเดิมที่เป็นอยู่แม้ในปัจจุบันนี้ด้วย ส่วนแนวคิดในหลักธรรม คำสอนของท่านในคู่มือมนุษย์ ส่วนใหญ่ท่านจะเน้นให้ทุกคนได้ทราบและเข้าใจถึงหลักอริยสัจ ๔ หลักแห่งไตรลักษณ์ หลักอุปาทาน ๔ หลักไตรสิกขา หลักเบญจขันธ์ เป็นต้น ในหลักธรรมของท่านพุทธทาสภิกขุที่นำมาสอนนั้นครอบคลุมทั้งทางด้านปริยัติ ปฏิบัติ และปฏิเวธ อย่างครบถ้วนสมบูรณ์อย่างสิ้นเชิง

บรรณานุกรม

พุทธทาสภิกขุ. (2552) **คู่มือมนุษย์**. กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review) ตอบคำถาม เรื่อง สตรีในพระพุทธศาสนา

พระปลัดสมหมาย สุรบุญโญ (ใจงาม)

Phrapalad Sommai Suraphanyo (Jaingam)

ธนรัฐ สะอาดเอี่ยม

Thanarat Sa-ard-iam

หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์

Doctoral Programme in Buddhist Studies,

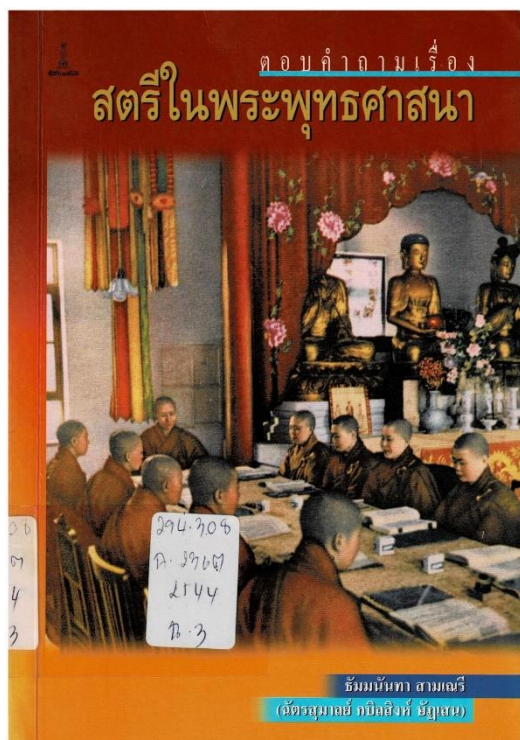
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Surin Campus

E-Mail : phrasommai2407@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 14 ธันวาคม 2566

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 พฤศจิกายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 พฤศจิกายน 2567



ผู้แต่ง : ธรรมนันทา สามเณรี

(ฉัตรสุมาลย์ กบิลสิงห์ บัญเณ)

สำนักพิมพ์ : บริษัท ส่องสยาม จำกัด

ครั้งที่พิมพ์ : 2

ปีที่พิมพ์ : 2544

จำนวนหน้า : ความหนา 73 หน้า จำนวน 6 บท

ISBN : 974-7449-86-2

1. บทนำ

หนังสือเรื่อง “ตอบคำถาม เรื่อง สตรีในพระพุทธศาสนา” เขียนโดย ฉัตรสุมาลย์ กบิลสิงห์ ชาญเสน (ธัมมบัณฑิต สามเณรี) พิมพ์เมื่อปี 2544 จำนวนหน้า 73 หน้า เป็นหนังสือที่มีการนำเสนอด้วยวิธีการตั้งคำถาม และนำคำตอบมาชี้แจงอธิบายอ้างเหตุผลตามทัศนคติของผู้เขียน เอกสาร และผู้ที่เกี่ยวข้อง ในเรื่อง “พระภิกษุณีในพระพุทธศาสนา” โดยมีเนื้อหาสาระในการเรียกร้องสิทธิทางการอุปสมบทเป็นพระภิกษุณีในประเทศไทย

แรงบันดาลใจของผู้วิจารณ์ในการเลือกหนังสือเล่มนี้มาวิจารณ์ คือ ในทางพระพุทธศาสนา ผู้วิจารณ์เคยศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับพระภิกษุในพระพุทธศาสนา (เถรวาท-มหายาน) โดยอาศัยเนื้อหาในพระไตรปิฎกและเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา จึงมีความสนใจในเรื่องของพระภิกษุณีในพระพุทธศาสนา เพื่อที่จะได้มองเห็นทัศนคติในด้านต่าง ๆ ของผู้เขียนที่มีต่อพระภิกษุณีในประเทศไทย และจะเกิดประโยชน์ในการนำมาพัฒนางานวิจัยทางวิชาการทางพระพุทธศาสนาต่อไป

เหตุผลที่เลือกวิจารณ์หนังสือเล่มนี้ เพราะว่า ผู้เขียนเป็นผู้ที่มีชื่อเสียงในทางวิชาการ เคยเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย และในทางการศึกษาพระภิกษุณีเป็นการมองในทางกลับด้านเพื่อให้ทราบประเด็นต่าง ๆ อีกด้านของพระภิกษุในพระพุทธศาสนา เพราะในด้านพระภิกษุณีก็มีแนวคิด มุมมอง ทัศนคติที่แตกต่างออกไป จึงเป็นโอกาสที่ดีในการศึกษาพระพุทธศาสนาในมุมมองต่างๆ ที่นอกเหนือจากการศึกษาโดยทั่วไป

สำหรับผู้เขียนหนังสือเล่มนี้ คือ ฉัตรสุมาลย์ กบิลสิงห์ ชาญเสน (ธัมมบัณฑิต สามเณรี) หรือ ภิกษุณีธัมมนันทา หรือ รองศาสตราจารย์ ดร. ฉัตรสุมาลย์ กบิลสิงห์ ภิกษุณีชาวไทย สังกัดสยามนิทาย ประเทศศรีลังกา อดีตอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางในแวดวงวิชาการด้านศาสนาและสตรี หลังรับราชการเป็นอาจารย์ประจำภาควิชาศาสนาและปรัชญา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และเกษียณอายุราชการ ได้เข้าพิธีบรรพชาเป็นสามเณรี ณ ประเทศศรีลังกา และต่อมาอุปสมบทเป็นภิกษุณีเถรวาทรูปแรกของประเทศไทย

ภาพรวมของหนังสือเล่มนี้ เป็นหนังสือที่เกี่ยวกับพระภิกษุณีในประเทศไทย โดยมีเนื้อหาสาระในการเรียกร้องสิทธิทางการอุปสมบทเป็นพระภิกษุณีในประเทศไทย โดยแบ่งเนื้อหาเป็น 6 บท คือ บทที่ 1 พระภิกษุณีสงฆ์ในสมัยพุทธกาล บทที่ 2 พระภิกษุณีสงฆ์ในปัจจุบัน บทที่ 3 ความเชื่อที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสตรีชาวพุทธ บทที่ 4 ท่าทีของสตรีชาวพุทธต่อปัญหาสังคม บทที่ 5 แม่ชีในประเทศไทย และ บทที่ 6 องค์กรพัฒนาสตรีชาวพุทธในประเทศไทย และ ฯลฯ

2. เนื้อหา

สาระสำคัญของเนื้อหาที่พบในหนังสือเล่มนี้ แบ่งตามการตั้งคำถามออกเป็น ส่วน ๆ ซึ่งแยกออกเป็น 6 บท ดังนี้

บทที่ 1 พระภิกษุณีสงฆ์ในสมัยพุทธกาล

ในสมัยพุทธกาลพระนางมหาปราชบาติโคตรมี ขอบวชเป็นพระภิกษุณีในพระพุทธศาสนา โดยการบวชภิกษุณีต้องบวชโดยสงฆ์ 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายพระภิกษุณี และฝ่ายพระภิกษุสงฆ์ พระภิกษุณีมีศีล 311 ข้อ ครองผ้า 5 ผืน และต้องรักษาครุธรรม 8 เป็นระยะเวลา 2 ปี ภิกษุณีสืบสายมาจากประเทศศรีลังกาตราบจนปัจจุบัน การบวชเป็นภิกษุ มี 2 ขั้นตอน มีศีล 227 ข้อ ครองผ้า 3 ผืน พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญว่าผู้ชายบวชเป็นภิกษุได้

บทที่ 2 พระภิกษุณีสงฆ์ในปัจจุบัน

ในปัจจุบันนี้ พระภิกษุณีมีทั้งในประเทศจีน เกาหลี เวียดนาม ไต้หวัน ฮองกง ศรีลังกา และสิงคโปร์ ในโลกตะวันตกยังมีหลายประเทศที่มีพระภิกษุณี ได้แก่ ทิเบต สหรัฐอเมริกา อังกฤษ เยอรมัน และฝรั่งเศส เป็นต้น ในประเทศไทยยังไม่มี การยอมรับพระภิกษุณีเพราะว่าไม่มีการสืบเชื้อสายมานาน มีการเรียกร้องหลายครั้ง แต่ยังไม่ได้รับความสนใจมากนัก ในประเทศศรีลังกายังคงมีการสืบเชื้อสายพระภิกษุณีมาตราบจนปัจจุบันนี้

บทที่ 3 ความเชื่อที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสตรีชาวพุทธ

บุคคลทั่วไปเชื่อว่าพระภิกษุไม่ควรแตะเนื้อต้องตัวสตรีเพศ โดยมองว่าสตรีเป็นสิ่งที่ทำให้พระภิกษุทำผิดพระธรรมวินัย โดยมองว่าสตรีเป็นสินค้าและถูกขายให้นายทุนเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของครอบครัว และสตรีเป็นศัตรูในการประพาศพรหมจรรย์ หากผู้ใดที่บรรลุลหกรรมเป็นพระอรหันต์ ต้องบวชภายใน 7 วัน โดยเชื่อว่าหากมีการอนุญาตให้บวชพระภิกษุณี จะทำให้พระพุทธศาสนาอายุสั้นลง เหลือเพียง 500 ปี

บทที่ 4 ท่าทีของสตรีชาวพุทธต่อปัญหาสังคม

ผู้หญิงมีบทบาทอย่างมากในการประกาศพระพุทธศาสนา โดยเป็นผู้ศึกษาธรรม และช่วยทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา พระพุทธศาสนามีท่าทีต่อโสเภณีเหมือนกับบุคคลทั่วไป โดยมีได้รังเกียจแต่อย่างใด และกรณีการทำแท้งทางพระพุทธศาสนาเห็นว่าเป็นการทำบาปในเรื่องการพรากชีวิต แต่ในทางสิทธิมนุษยธรรมเห็นว่าเป็นสิทธิส่วนบุคคลที่พึงกระทำได้ การเข้าวัดทำบุญผู้หญิงจะมีเวลาวางมากกว่าเลยมาฟังธรรมที่วัด ส่วนผู้ชายเป็นผู้นำและต้องไปทำงานหาเลี้ยงครอบครัว

บทที่ 5 แม่ชีในประเทศไทย

แม่ชีมีประวัติความเป็นมาตั้งแต่สมัยกลางรัตนโกสินทร์ โดยเป็นผู้หญิงที่สอนศาสนาของศาสนาคริสต์ และบุคคลทั่วไปนิยมทำบุญกับพระภิกษุมากกว่าแม่ชี โดยคาดหวังว่าการทำบุญกับพระภิกษุจะได้บุญมากกว่าแม่ชี พระภิกษุซึ่งเป็นนาบุญและเป็นเพศพรหมจรรย์ผู้สืบทอดพระพุทธศาสนา และมีข่าวทางสังคมออนไลน์ในด้านเสื่อมเสียมากมายที่เกี่ยวกับแม่ชี เป็นผลทำให้บุคคลทั่วไปคิดว่าแม่ชีเป็นผู้มักมากและขอลงโทษไป

บทที่ 6 องค์การพัฒนาศรีชาวพุทธในประเทศไทย และ ฯลฯ

องค์การที่มีความเกี่ยวข้องกับสตรี ได้แก่ เครือข่ายพุทธศาสนิกสัมพันธ์เพื่อสังคม (INEB) มูลนิธิพุทธสาวิกา มูลนิธิเสถียรธรรมสถาน วิทยาลัยมหาปชาบดีโคตมีเถรี และโรงเรียนธรรมจารินี พระพุทธศาสนา (นิกายเซน) เมื่อเข้าสู่อเมริกาในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 ทำให้ชาวพุทธอเมริกาเข้าใจถึง ความหลากหลายของวัฒนธรรมชาวพุทธ มีการสร้างพระพุทธรูปแบบอเมริกา เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมในประเทศ และเปิดโอกาสให้สตรีมีส่วนในการทำกิจกรรมทางพระพุทธศาสนามากยิ่งขึ้น

3. บทวิจารณ์ : คุณค่าของหนังสือ

ในหนังสือเล่มนี้ ผู้วิจารณ์ได้ทราบถึงคุณค่าของหนังสือในจุดเด่นที่ควรแก่การสนับสนุน และส่วนที่เป็นจุดด้อยอันควรแก่การนำไปแก้ไข ดังนี้

1. จุดเด่นของหนังสือ

หนังสือ “ตอบคำถาม เรื่อง สตรีในพระพุทธศาสนา” เป็นหนังสือที่มีคุณค่าต่อการอ่านและเพิ่มพูนองค์ความรู้และความศรัทธาทางพระพุทธศาสนา โดยเรียบเรียงขึ้นมาจากเนื้อหาหลายแหล่ง แล้วนำมาปะติดปะต่ออธิบายพรรณนาให้อ่านง่ายมากขึ้น แต่ละบทสอดแทรกเนื้อหา ให้เกิดความเข้าใจและเกิดจินตภาพในขณะที่อ่านทำความเข้าใจ ซึ่งสามารถสรุปจุดเด่น 3 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านรูปแบบการเขียน เป็นการเขียนอาศัยการรวบรวมข้อมูลทางการศึกษาเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ ภาษาที่เรียบเรียงนั้นเข้าใจได้ง่ายและชัดเจน มีความเชื่อมโยงทางด้านเนื้อหาและเหตุผล โดยมีการเสนอว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริง แนวทางที่ชัดเจน ผู้เขียนได้อาศัยข้อมูลในอดีตเพื่อศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบ วิพากษ์ เพื่อสร้างแนวทางในการเรียกร้องสิทธิของสตรีในประเทศไทยด้านการบวชเป็นพระภิกษุณี

1.2 ด้านเนื้อหาและภาษา หนังสือฉบับนี้ มีการวางลำดับเนื้อหาจากง่ายไปหายาก อธิบายพรรณนาเพิ่มเติม เพื่อแสดงให้เห็นความเชื่อมโยงเกี่ยวเนื่องกัน ทว่าบางบทมีการอ้างแหล่งที่มาข้อมูล คัมภีร์ และมีบรรณานุกรม ช่วยให้ผู้อ่านสามารถสืบค้นต่อในรายละเอียดของงานเขียนขึ้นนั้นได้ง่ายมากขึ้น ภาษามีการเพิ่มเติมข้อความที่ขาดหายไปให้สมบูรณ์ เพื่อให้ผู้คนทุกระดับสามารถเข้าถึงเนื้อหาได้อย่างเท่าเทียม สามารถอ่านทำความเข้าใจด้วยภาษาสำนวนที่ง่ายขึ้น และอธิบายคำศัพท์ภาษาบาลีเพิ่มเติม และเน้นอักษรสีดำหนาตรงจุดที่เป็นข้อความสำคัญ ซึ่งง่ายต่อการจดจำเหตุการณ์สำคัญ และสะดวกรวดเร็วต่อการสืบค้น

1.3 ด้านรูปเล่ม หนังสือมีขนาดเล็ก พกพาสะดวก และด้วยข้อมูลเนื้อหาที่มีกระชับ และการจัดหมวดหมู่เนื้อหาสารบัญเป็นระบบระเบียบ ชื่อหัวข้อเนื้อหาในสารบัญมีความกระชับ

2. จุดควรพัฒนาและข้อเสนอแนะ

ในหนังสือเล่มนี้ ผู้วิจารณ์เห็นว่า “จุดควรพัฒนาและข้อเสนอแนะ” ที่ควรแก่การแก้ไขหลายประการ โดยจะแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

2.1 **ด้านเนื้อหา** นอกจากเนื้อหาหลัก การนำเสนอเนื้อหาเรื่องมากแล้ว เพื่ออธิบายความสมเหตุสมผลของการบวชพระภิกษุณีในประเทศไทย ทั้งนี้ผู้อ่านทุกระดับควรพิจารณาทำความเข้าใจอย่างมีสติรอบด้าน และมีความเชื่อศรัทธาอย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตามหนังสือเล่มนี้เรียบเรียงขึ้นมา ก่อให้ข้อมูลข้อค้นพบบางส่วนไม่สอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน ผู้อ่านควรศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมและเปรียบเทียบกับข้อมูลในปัจจุบันด้วยตนเอง

2.2 **ด้านหน้าปก ตัวหนังสือ** การออกแบบปกดูไม่น่าสนใจ ตัวอักษรมีขนาดเล็ก ทำให้มีผลเสียต่อผู้ที่สายตาไม่ดี ส่วนรูปแบบเนื้อหา ควรจะมีความสอดคล้องกันมากกว่านี้ ไม่วางเนื้อหาแบบร่ายยาวไปโดยไม่สอดคล้องกัน ทำให้ผู้อ่านเกิดสับสนในเนื้อหาสาระที่อ่าน

2.3 **ด้านลีลาและสำนวนการเขียน** ในส่วนของลีลาการเขียน แม้ว่าจะเขียนหนังสือเล่มนี้ด้วยข้อมูลที่ไม่เป็นทางวิชาการ แต่ใช้ลีลาการเขียนที่เจือด้วยสำนวนแบบประชดประชัน มีทั้งชี้แนะและตำหนิต่อพฤติกรรมที่ท่านเห็นว่าเป็นไม่เหมาะสม เช่น ศีลของพระภิกษุณีมีมากกว่าพระภิกษุถือว่าเป็นการกดขี่ผู้หญิง ถือว่าเป็นการวิพากษ์วิจารณ์พระธรรมวินัยอย่างหนึ่ง และอีกหลายแห่งที่ท่านตีแผ่แสดงทัศนคติอย่างตรงไปตรงมา เช่น คณะสงฆ์ไทยและรัฐบาลไม่เปิดโอกาสให้ผู้หญิงบวชเป็นพระภิกษุณี และถือว่าเป็นการริบรอนสิทธิและเสรีภาพของผู้หญิง เป็นต้น

4. สรุป

หนังสือเล่มนี้ เป็นการถ่ายทอดแบบถามตอบคล้ายกับการโต้ว่าที่ไม่เป็นงานวิชาการมากนัก เพราะชวนให้คิดผ่านคำถามที่ตั้งขึ้นมาและตอบจากผู้เขียนโดยอ้างอิงเหตุผล บุคคล และข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง พร้อมนำเสนอวิพากษ์และวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ให้มุมมองที่ชัดเจนขึ้นทั้งในแง่การศึกษาและสิทธิเสรีภาพของสตรีในประเทศไทย รวมถึงเสนอแนะแนวทางการเรียกร้องสิทธิที่พึงมีของสตรีในทางพระพุทธศาสนาไว้อย่างน่าสนใจ โดยตีความบนฐานของข้อเท็จจริงเพื่อให้ผู้อ่านได้เข้าถึงได้ง่ายยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม หนังสือเล่มนี้ก็เหมาะสมกับ ผู้สนใจทางพระพุทธศาสนา และนักการศึกษาที่สนใจด้านภิกษุณีเพื่อจะหาคำตอบได้ว่า พระภิกษุณีคืออะไร ในประเทศไทยกับพระภิกษุณีในปัจจุบันเป็นเช่นไร

ผู้วิจารณ์ถือว่า หนังสือเล่มนี้ทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ในแง่ที่พยายามชี้ให้เห็นข้อบกพร่องของเอารัดเอาเปรียบสตรีเพศในสังคมไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และศึกษาปัญหาการบวชพระภิกษุณีของไทยในปัจจุบัน นอกจากนั้นยังนำเสนอแนวทางการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา ว่าเป็นสิ่งที่ผู้หญิงก็พึงทำได้และควรจะทำ สังคมควรมีอุดมคติกับผู้หญิงแบบใด และรัฐบาลควรสนับสนุนสตรีเพศด้านใดบ้าง แม้ว่าผู้เขียนจะพยายามนำเสนอไว้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว แต่อย่างไรก็ตาม พระภิกษุณีในประเทศไทยนั้นไม่ได้เกิดขึ้นมานาน จึงต้องอาศัยการเรียนรู้ที่แท้จริงแม้จะเรียนรู้อุดมคติต่าง ๆ จากไหนก็ตาม เป็นการรับต่อความรู้จากอินเดียบ้าง ตะวันตกบ้าง แล้วเราไปนำมาใช้ในสังคมประเทศไทยโดยมีการบูรณาการอย่างเหมาะสม

บรรณานุกรม

- ฉัตรสุมาลย์ กบิลสิงห์ บัณฑิต (ธัมมบัณฑิต สามเณรี). **ตอบคำถาม เรื่อง สตรีในพระพุทธศาสนา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ส่องสยาม จำกัด. 2544.

MEDIATING EFFECTS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
AND TEAM INNOVATION PERFORMANCE IN INTERDISCIPLINARY TEAMS
IN UNIVERSITIES UNDER ANHUI PROVINCE

Liu Wentao

Peerapong Tipanark

Pornthep Mengman

Educational Administration,

Faculty of Education, Bangkokthonburi University

E-mail: tarinee.kit@bkkthon.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) : 9 พฤษภาคม 2567

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 พฤศจิกายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 พฤศจิกายน 2567

ABSTRACT

The objectives of this study are: 1. To determine the components and indicators of the transformational leadership, team innovation performance, organizational innovation climate and knowledge sharing in Interdisciplinary teams from universities in Anhui Province. 2. To propose the Structural Equation Modeling the mediating effect of knowledge sharing and organizational innovation climate on the relationship between transformational leadership and team innovation performance of interdisciplinary teams in universities of Anhui province.

Quantitative research methods are utilized. The study surveyed 462 faculty members from eight universities in Anhui Province who teach interdisciplinary majors and engage in research. The sample size was determined using a statistical program and obtained through proportional stratified sampling method, resulting in a total of 360 participants. Data was collected using a five-point scale questionnaire. Confirmatory Factor Analysis (CFA) and Structural Equation Modeling (SEM) were the statistical methods used for data analysis.

The findings of the study revealed that 1. organizational innovation climate and knowledge sharing play a mediating effect between transformational leadership and team innovation performance, and the agreement between the model and empirical data is statistically significant at $P < 0.01$, and the values of the complete model are $P < 0.01$: Chi-

square = 74.29, df = 59, GFI = 0.97, AGFI = 0.96, TLI = 0.99, the CFI = 0.99, and SRMR = 0.03;
 2. Transformational leadership has a direct and significant effect on team innovation performance, organizational innovation climate, and knowledge sharing, Organizational innovation climate and knowledge sharing act as mediating variables and play a partial mediating role in the relationship between transformational leadership and team innovation performance.

Keywords: Interdisciplinary Teams, Transformational Leadership, Knowledge Sharing, Team Innovation Performance, Organizational Innovation Climate

1. Introduction

As complex science, technology and social issues rely more and more on multidisciplinary joint research, interdisciplinary research plays an increasingly important role in knowledge production and complex problem solving. On the one hand, modern science is undergoing a process of continuous crossover and integration. It has become an important feature of modern research to flexibly use theories and methods from different disciplines to tackle a complex subject. Whether in the high-tech field or in the field of humanities and social sciences, the collaboration of researchers from different disciplines has become the main way to break through technical problems. On the other hand, interdisciplinary cooperation between natural sciences and humanities and social sciences will receive more and more attention. With the frequent emergence of new global challenging issues, such as climate change, refugees caused by wars in the Middle East, air, water, and soil pollution, etc., these issues cannot be solved by a single country, nor can they be solved by traditional science and technology. Changes must be explored and resolved through cooperation between countries and the integration of different technologies, natural sciences, humanities and social sciences. Moreover, as new technologies such as artificial intelligence, machine learning, and big data continue to influence and infiltrate the fields of humanities and social sciences, social science researchers have begun to cooperate with natural scientists and engineers to discuss solutions to issues in the new era. Nevertheless, we should also realize that interdisciplinary research is an inevitable manifestation of the nature of science, because whether it is the natural world studied by natural sciences or the human society studied by social sciences, they are all categories of the objective material world. As Liu Ji, the former vice president of the Chinese Academy of Social Sciences, said: "I am afraid that there has

never been single-disciplinary research. It is more or less directly and indirectly related to other disciplines in one way or another. This is the unconscious starting point. "The development of interdisciplinary research is the result of people's awareness of the one-sided and fragmented view of problems caused by the continuous differentiation of disciplines in the past two hundred years, especially when researchers and students are bound by a single discipline, they realize the important the limitations and creativity of problem solving are constrained, thus gradually consciously shifting to interdisciplinary thinking of holism and system theory. Not only that, but various disciplines are increasingly intersecting and infiltrating, interacting and combining. Today, if we want to discuss a certain discipline, we can find that almost no discipline can be "independent", and they are all adjacent to other disciplines or have common boundaries. Tony Becher interviewed more than 200 university teachers in 12 different disciplines and found: "People think that economics and mathematics have a common boundary, and political science has another common boundary, which has some cooperative relations with history and sociology. and psychology, philosophy, and law share less territory. Biology is described as being related to mathematics, physics especially physics, chemistry, and physical geography at one end, and the humanities especially psychological sciences at the other end. Anthropology, Anthropology, and Human Geography" (Tony Becher 1989)

After decades of development, a considerable number of interdisciplinary activities are thriving behind the orthodox disciplines. Take history as an example, history is never isolated, it is called "one of the busiest places for interdisciplinary mergers", because history is widely involved with the whole of human activities, learning other subjects is the characteristic of history. With the development of historical research, its relationship with archaeology, anthropology, sociology, and literary theory has been changing. Similar to people, a discipline is a "fluctuating, fragile self-balancing system in which research methods and specialties are constantly evolving, diverging, merging, adapting, and dying"(Jin Wu Lun 1997). Geoffery Squires also said: "Far from a simple, standard theory or conceptual structure, a discipline has a variety of internal 'compositions': including a rigorous theoretical core with applied branches; many parallel centers, a series of Wien-style cross-cutting fields; a matrix of interwoven problems and approaches; a series of loosely linked subfields"(Geoffery Squires 1992).

At present, the integration and intersection of disciplines in colleges and universities has created the emergence of interdisciplinary teams, and complex scientific research projects

are often holistic and systematic. Interdisciplinary teams that combine knowledge from different disciplines are just right for solving complex scientific problems. As the main producer of high-tech technology in my country, universities have successively established various interdisciplinary platforms. In contrast to the early construction and early research on interdisciplinary platform research in foreign countries, Chinese interdisciplinary teams started late and have relatively insufficient management systems and organizational mechanisms. Therefore, this article will study the team innovation performance of interdisciplinary teams in universities.

As an important aspect of interdisciplinary team management, scholars have done a lot of research on team innovation performance. During the research process, we found that leaders in universities have a significant impact on team performance, and leaders play a decisive role in team development. effect. After further research on leaders, it is believed that the comprehensive quality of leaders can bring rich returns to the team or make it disappear, and it can also have an impact on employees' thoughts and behaviors, which will have an impact on team performance. Bass (1990) proposed that leaders determine more than half of the success factors of an organization. Transactional and transformational leadership occupy a major position in the research on related leader behaviors, among which the research on transformational leadership is more popular, and the relationship between transformational leadership and team performance has always been a research hotspot at home and abroad.

Transformational leadership is highly matched with the leadership type required by scientific research teams because of its own characteristics of being good at motivating, supporting, and encouraging employee creativity. Such characteristics can easily create an organizational innovation atmosphere within the team that supports, encourages, and tolerates failure. Encouraging the team to dare to break through and explore boldly can mobilize the willingness of scientific research members to share experience and knowledge, which is conducive to breaking through R&D bottlenecks and promoting the improvement of the team innovation performance of the scientific research team.

Since interdisciplinary research requires the fusion of knowledge and skills from different fields, knowledge sharing plays a key role as a possible mediating variable between transformational leadership and the team innovation performance of university interdisciplinary teams. Knowledge sharing involves knowledge sharing and interaction among team members, which helps to eliminate information silos and promote interdisciplinary

cooperation, which in turn affects team innovation performance. However, current research on the relationship between transformational leadership, knowledge sharing, and university interdisciplinary team innovation is still relatively limited, especially in the context of Chinese universities.

From a personal perspective, it is conducive to the development and cultivation of transformational leadership in Chinese universities and the transformation from traditional leadership methods to transformational leadership. This study explores the relationship between transformational leadership and interdisciplinary team innovation performance, and summarizes and puts forward suggestions for cultivating transformational leadership to promote team innovation performance, in order to make team leaders realize that they want to improve team competitiveness and promote team performance. Development begins with cultivating one's own transformational leadership style, achieving both ability and political integrity, focusing on motivating members, promoting knowledge sharing within the team, and achieving healthy and stable development of the organization as a whole.

From a team perspective, it is helpful for universities to improve the team innovation performance of scientific research teams. Nowadays, the dependence and cooperation between individuals in the team are getting stronger and stronger. The formation of a high-performance team requires the excellent qualities of the team leader. Based on the characteristics of transformational leadership, transformational leadership has a strong advantage over other leadership styles in enhancing the enthusiasm of members and motivating them to strive for team goals. This study can help team leaders use transformational leadership behaviors to promote knowledge sharing and improve the team innovation performance of interdisciplinary teams.

This study takes undergraduate college teachers with interdisciplinary research teams in Anhui Province as the research object. With the purpose of improving team innovation performance, it uses theories related to transformational leadership, organizational innovation climate, and knowledge sharing. The relationship between transformational leadership and team innovation performance was investigated and analyzed. Regarding the relationship between four key variables: transformational leadership, team innovation climate, knowledge sharing and team innovation performance. This study will first formulate hypotheses to clarify the research direction between the variables. Subsequently, a quantitative research methodology will be used, aiming to verify the rationality and

scientifically validity of the hypotheses and to explore the interrelationships between these variables in a comprehensive and in-depth manner. On this basis, empirical research will be conducted to improve the team innovation performance of interdisciplinary teams in undergraduate universities in Anhui Province, and to provide empirical evidence and theoretical support for the decision-making of team leaders.

2. Research Questions

2.1 What are the components and indicators of the transformational leadership, team innovation performance, organizational innovation climate and knowledge sharing in Interdisciplinary teams from universities in Anhui Province?

2.2 What are the direct and indirect effects of transformational leadership on the team innovation performance of interdisciplinary teams in undergraduate universities in Anhui Province? Additionally, do organizational innovation climate and knowledge sharing mediate interdisciplinary team innovation performance?

3. Research Objectives

3.1 To determine the components and indicators of the transformational leadership, team innovation performance, organizational innovation climate and knowledge sharing in Interdisciplinary teams from universities in Anhui Province.

3.2 To proposed the Structural Equation Model for relationship between transformational leadership and team innovation performance of interdisciplinary teams in universities under Anhui province.

4. Research hypothesis

1. Transformational leadership has a significant direct effect on team innovation performance.

2. Transformational leadership has a significant direct effect on Knowledge Sharing.

3. Knowledge Sharing has a significant direct effect on team innovation performance.

4. Transformational leadership has a significant direct effect on organizational innovation climate.

5. Organizational innovation climate has a significant direct effect on Knowledge Sharing.

6. Organizational innovation climate has a significant direct effect on team innovation performance.

7. Transformational leadership has a significant indirect effect on team innovation performance through Knowledge Sharing.

8. Transformational leadership has a significant indirect effect on team innovation performance through organizational innovation climate.

9. Transformational leadership has a significant indirect effect on team innovation performance through Organizational innovation climate and Knowledge Sharing.

5. Research Method

5.1 Research Design

Step 1. A mixed-methods approach combining qualitative and quantitative methods was used to identify the components and indicators of transformational leadership, team innovation performance, knowledge sharing, and organizational climate for innovation by first conducting a content analysis of 20 relevant studies.

Step 2. Based on the indicators and components obtained in the first stage, the author used a questionnaire to obtain the data and used validated factor analysis (CFA) and structural equation modeling (SEM) to validate the direct, indirect, and mediating relationships among the four variables.

5.2 Population and Sample

The population used in this study is all 17 interdisciplinary teams from 7 universities in Anhui Province, a total of 462 people. The sample group has been selected respondents by using proportional stratified sampling method random sampling in the G*Power program version 3.1 to obtain the number of samples (set as Chi-square test at: $Df = 59$, $\alpha = 0.05$, effect size $w = 0.3$, power $= 0.8$), totally 360 teachers. Then, use the proportional stratified sampling method to determine the specific number of samples in each interdisciplinary team.

5.3 Research Instruments

The primary instrument utilized in this phase is a questionnaire. The study incorporates relevant theoretical frameworks and previous research findings into its methodology by designing a questionnaire based on established instruments used by other researchers. Index of item-objective congruence (IOC) technique has been applied to calculate the experts' agreement: Qualified items are required to have IOC equal to or above 0.50 (Rovinelli and

Hambleton,1976). Then by using questionnaire quality check: The reliability coefficient values equal to or above 0.80. The questionnaire is adapted and refined to suit the specific context of the research. The instrument employs a combination of a checklist format and a 5-level Likert Scale to comprehensively capture participants' response

5.4 Data Collection

The first was to request permission from Faculty of Education of Bangkok Thonburi University to collect data. Then requesting letters of recommendation from researchers in relevant interdisciplinary teams. The last step is to collect data from each team. The teachers were informed about the details of the questionnaire and data collection.

5.5 Data Analysis

This chapter provides a comprehensive examination of the data collected. First, a detailed introduction to the sample characteristics is provided. Thereafter, the validity of the pilot study was critically assessed, convergent validity was assessed, discriminant validity was analyzed, and the fit of the measurement model was assessed. Proceeding further, descriptive statistics were thoroughly analyzed and detailed correlation analysis was performed. Following these preliminary analyses, path analysis was employed to scrutinize direct and indirect effects and to systematically disaggregate these effects. Finally, the application of structural equation modeling is clarified, culminating in a succinct summary of the results obtained for hypothesis testing.

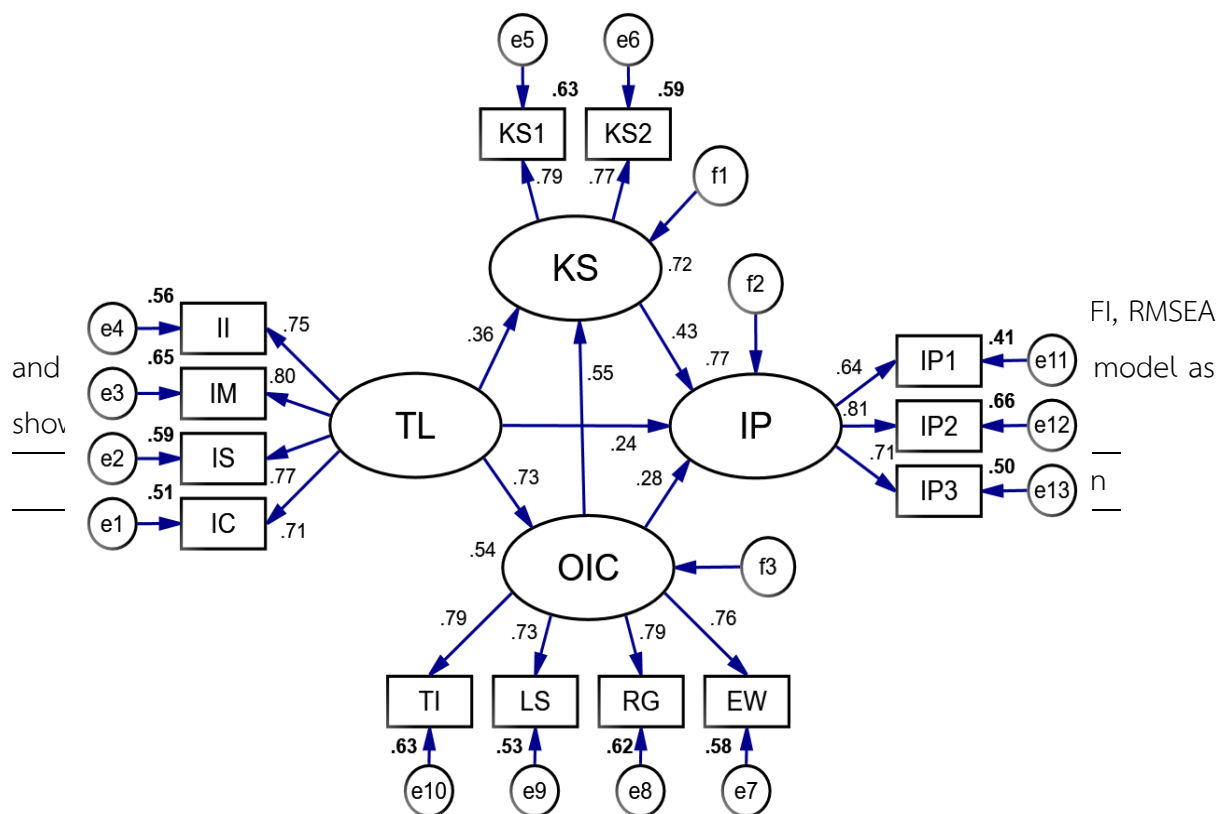
For assessment the model fit with the empirical data, based on the suggestions of Bagozzi and Yi (1988), Bollen (1989), Browne and Cudeck (1993) and Hair et al (1998), the following parameters were used as model fit evaluation metrics: the value of X^2/df should less than 3, the value of GFI and AGFI should more than 0.8, the value of RMR should less than 0.05, the value of CFI and TLI should more than 0.9 and the value of RMSEA should less than 0.08.

For mediating effect analysis, this study employs the Bootstrapping method in AMOS24.0 to test the mediating effect. The number of bootstrap sampling times is set to 5000, and the confidence interval percentile and bias-corrected confidence interval are both set to 95%. The study uses the independent variables in the unstandardized indirect effect to determine the lower bounds (Lower Bounds) and upper bounds (Upper Bounds) of the influence on the dependent variable, which determines whether there is a mediating effect between the independent variable and the dependent variable. It is commonly accepted that

a mediating effect exists if the non-standardized indirect effect falls outside the 95% confidence interval between the lower and upper limits. Conversely, if the lower and upper limits fall within the 0 value, there is no mediating effect.

6. Research Results

6.1 Model of mediating effects of the relationship between transformational leadership and team innovation performance in interdisciplinary teams in universities under Anhui province that proposed which fit with the empirical data as showed in Figure below:



Chi-square=74.294 Degree of freedom=59 P value=.087
GFI=.971 AGFI=.955 CFI=.993 RMSEA=.027 TLI=.991 IFI=.993 RMR=.019
Table 1 Model fitting index

6.2 The model fit with the empirical data has shown in Figure and Table 1, and when focus on the effects of variables on team innovation performance of interdisciplinary teams in universities under Anhui province, The results are shown in Table 2 and Table 3.

Hypothesis	path	Estimate	Standardized	S.E.	T-value	P
H1	TL→IP	.222	.241	.082	2.717	.007
H2	TL→KS	.416	.360	.096	4.318	***
H3	KS→IP	.342	.429	.101	3.373	***
H4	TL→OIC	.775	.733	.074	10.523	***
H5	OIC→KS	.595	.546	.093	6.369	***
H6	OIC→IP	.244	.281	.092	2.667	.008

*** P<0.001 Table 2 Direct effect analysis

The table2 shows a significant positive effect of TL on OIC (Estimate=0.775, $p<0.001$), a significant positive effect of TL on KS (Estimate=0.416, $p<0.001$), and a significant positive effect of OIC on KS (Estimate=0.595, $p<0$). There was a significant positive effect of TL on IP, OIC (Estimate=0.244, $p=0.008<0.01$) and KS (Estimate=0.342, $p<0.001$). Additionally, there was a significant positive effect of TL on IP (Estimate=0.222, $p=0.007<0.01$).

Hypothesis	Path	Estimate	SE	Bias-corrected 95% CI		Percentile 95% CI	
				LLCI	ULCI	LLCI	ULCI
H7	TL→KS→IP	0.142	.080	0.035	0.367	0.026	0.343
H8	TL→OIC→IP	0.189	.089	0.023	0.381	0.012	0.372
H9	TL→OIC→KS→IP	0.158	.078	0.053	0.365	0.047	0.346

Table 3 indirect effect and mediating effect analysis

The table3 shows the results of the analysis. The Bootstrap method was used to test the mediation effect in the OIC and KS models. The indirect effect value of TL→KS→IP is 0.142, and the Bias-corrected 95% confidence interval [0.035, 0.367] and the 95% confidence interval of Percentile [0.026, 0.343] do not include 0, indicating that the indirect effect is established. Therefore, KS plays a significant mediating role in the model. The indirect effect value of TL→OIC→IP is 0.189. The 95% confidence interval of Bias-corrected [0.023, 0.381] does not include 0, and the 95% confidence interval of Percentile [0.012, 0.372] also does not include 0. Therefore, the indirect effect is established, indicating that OIC plays a significant

mediating role in the model. The indirect effect value of $TL \rightarrow OIC \rightarrow KS \rightarrow IP$ is 0.158. The 95% confidence interval of Bias-corrected [0.053, 0.365] does not include 0, and the 95% confidence interval of Percentile [0.047, 0.346] also does not contain 0. Therefore, it can be concluded that the indirect effect is established and plays a significant mediating role. Since TL has a significant direct effect on IP, both KS and OIC are partial mediating variables.

6.3 Summary of hypothesis results

Hypothesis 1 ($TL \rightarrow IP$): Transformational leadership (TL) has a significant direct effect on team innovation performance (IP), the estimated path coefficient was 0.222 which was statistically significant ($p < 0.01$). This hypothesis was accepted.

Hypothesis 2 ($TL \rightarrow KS$): Transformational leadership (TL) has a significant direct effect on Knowledge Sharing (KS), the estimated path coefficient was 0.416 which was statistically significant ($p < 0.001$). This hypothesis was accepted.

Hypothesis 3 ($KS \rightarrow IP$): Knowledge Sharing (KS) has a significant direct effect on team innovation performance (IP), the estimated path coefficient was 0.342 which was statistically significant ($p < 0.001$). This hypothesis was accepted.

Hypothesis 4 ($TL \rightarrow OIC$): Transformational leadership (TL) has a significant direct effect on organizational innovation climate (OIC), the estimated path coefficient was 0.775 which was statistically significant ($p < 0.001$). This hypothesis was accepted.

Hypothesis 5 ($OIC \rightarrow KS$): Organizational innovation climate (OIC) has a significant direct effect on Knowledge Sharing (KS), the estimated path coefficient was 0.595 which was statistically significant ($p < 0.01$). This hypothesis was accepted.

Hypothesis 6 ($OIC \rightarrow IP$): Organizational innovation climate (OIC) has a significant direct effect on team innovation performance (IP), the estimated path coefficient was 0.244 which was statistically significant ($p < 0.01$). This hypothesis was accepted.

Hypothesis 7 ($TL \rightarrow KS \rightarrow IP$): Transformational leadership (TL) has a significant indirect effect on team innovation performance (IP) through Knowledge Sharing (KS), the estimated path coefficient was 0.142 which was statistically significant ($p < 0.001$). This hypothesis was accepted.

Hypothesis 8 ($TL \rightarrow OIC \rightarrow IP$): Transformational leadership (TL) has a significant indirect effect on team innovation performance (IP) through organizational innovation climate (OIC), the estimated path coefficient was 0.189 which was statistically significant ($p < 0.01$). This hypothesis was accepted.

Hypothesis 9 (TL→OIC→KS→IP): Transformational leadership (TL) has a significant indirect effect on team innovation performance (IP) through Organizational innovation climate (OIC) and Knowledge Sharing (KS), the estimated path coefficient was 0.158 which was statistically significant ($p < 0.01$). This hypothesis was accepted.

7. Discussion

This study delves into the relationship between transformational leadership and team innovation performance. The study reveals that transformational leadership has a significant positive impact on team innovation performance, thus further validating the perspectives on transformational leadership theory as posited by Li Ying et al (Li Ying et al, 2019).

Under the guidance of transformational leadership, various incentivizing methods such as shaping organizational vision, demonstrating personal charisma, exemplifying positive roles, inspiring talent, granting team members autonomy, and setting high expectations are employed. These approaches stimulate the self-actualization of team members and their identification with the organization, consequently enhancing their creativity. Furthermore, transformational leadership emphasizes the establishment of a culture of mutual respect, support, and professional development within the team. Through providing guidance and training, team members' skills and confidence are bolstered, thus expanding the scope for creativity and improvement.

Of particular note, transformational leadership also focuses on subordinates' career development, granting them autonomy and opportunities to express creativity. This research aligns with the theories proposed by Li Tao, indicating that the transformational leadership style effectively reduces the power distance between employees and leaders, integrates better with organizational members, and enhances organizational cohesion and centripetal force (Li Tao, 2020). Additionally, transformational leadership attends to employees' personal interests and spiritual satisfaction, thereby increasing employee engagement and innovation. This significantly promotes the occurrence and development of innovative behaviors within university research teams, consistent with the theories of Liu Zihan ((Liu Zihan, 2021).

Transformational leadership not only addresses work and personal issues through various channels, continuously igniting employees' enthusiasm and loyalty, and promoting the unity and integration of personal and organizational goals, but also encourages employees to

try new work methods and innovative workflows. It helps them recognize the importance of innovation and motivates them to continually improve traditional work processes. The findings of other researchers further support the positive correlation between transformational leadership and team innovation performance.

This study also delves into the influence of transformational leadership on knowledge sharing and the organizational climate for innovation. The findings reveal a significant positive impact of transformational leadership on knowledge sharing. Under the guidance of transformational leadership, team members are inclined to share knowledge, thereby facilitating the flow of information and fostering innovation activities within the organization. This discovery further underscores the proactive role of transformational leadership in fostering team innovation and knowledge dissemination. Transformational leadership also demonstrates a significant positive impact on team innovation performance, indicating its role in cultivating an environment that motivates team members towards self-actualization and organizational alignment, thereby stimulating creativity and self-improvement motivation.

Furthermore, transformational leaders are capable of cultivating a culture of mutual respect, support, and professional development, providing guidance and mentorship to team members to enhance their skills and confidence, thus expanding the space for creativity and improvement.

Finally, this study validates the mediating role of knowledge sharing and the organizational climate for innovation in the impact of transformational leadership on team innovation performance. By addressing both work-related and individual issues, transformational leadership continuously stimulates employee enthusiasm and loyalty, fostering alignment and integration of individual and organizational goals. This psychological shift encourages employees to experiment with new work methods and innovative processes, helping them realize the importance of innovation and motivating them to continuously improve traditional workflows. Therefore, knowledge sharing and the organizational climate for innovation serve as mediators in the influence of transformational leadership, driving organizational innovation development.

8. Recommendations

This study aims to explore strategies for enhancing the innovative behavior of university research teams to facilitate the improvement of organizational innovation capabilities and the cultivation of an innovative atmosphere. The research model primarily encompasses variables such as transformational leadership style, team innovation atmosphere, knowledge sharing, and team innovation performance. Relevant hypotheses are validated through data analysis. Based on the research findings and the characteristics of interdisciplinary teams in universities, the following managerial implications regarding the construction of research teams are proposed.

Firstly, in terms of policy formulation, the study suggests strengthening the development of leadership among team leaders. Universities in Anhui Province should enhance leadership training and development programs, providing systematic training through specialized courses for team leaders. Within these programs, leaders would acquire core concepts, principles, and skills of leadership, learn to address challenges amidst change, unleash the potential of team members, and effectively communicate and coordinate within the team. Such initiatives lay the groundwork for leadership, enhancing leaders' capacity to navigate change.

Secondly, universities can offer various opportunities and resources to continuously enhance the leadership capabilities of team leaders. For instance, universities could establish leadership development programs, offering students practical opportunities to assume leadership roles in real team projects. These programs could also provide feedback and guidance to help students improve their leadership methods and effectiveness. Additionally, universities could implement a leadership mentorship system where experienced leaders mentor new leaders, providing guidance and support to facilitate smooth leadership development.

By improving leadership training and development programs, universities in Anhui Province can provide employees with better opportunities for developing leadership skills. This will help cultivate a pool of talent with innovative thinking and leadership abilities, driving change and innovation. Furthermore, this will enhance the overall competitiveness and influence of universities, injecting new momentum into the development and construction of the institutions.

Bibliography

- Jiang, Y., & Chen, C. C. (2018). **Integrating knowledge activities for team innovation: Effects of transformational leadership.** *Journal of Management*, 44(5), 1819-1847.
- Feng, Di. (2018). **An empirical test of the impact of transformational leadership on team innovation performance.** *Statistics and Decision Making* (17), 170-173. doi: 10.13546/j.cnki.tjyjc.2018.17.042.
- Jin, L., & Sun, H. (2010). **The effect of researchers' interdisciplinary characteristics on team innovation performance: Evidence from university R&D teams in China.** *The international journal of human resource management*, 21(13), 2488-2502.
- Grimpe, C., & Hussinger, K. (2013). **Formal and informal knowledge and technology transfer from academia to industry: Complementarity effects and innovation performance.** *Industry and innovation*, 20(8), 683-700.
- Zhu, Shao-Ying, Qi, Er-Shi & Xu, Yu. (2008). **Relationship between transformational leadership, team climate, knowledge sharing and team innovation performance.** *Soft Science* (11), 1-4+9. doi:CNKI:SUN:XUXI.0.2008-11-002.
- Weilianda. (2014). **Research on the Relationship between Team Leadership Style, Team Shared Leadership and Team Innovation Performance.** Master's thesis, Xi'an University of Electronic Science and Technology. <https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201501&filename=1014331295.nh>.
- Chowdhury, S. (2005). **The role of affect-and cognition-based trust in complex knowledge sharing.** *Journal of Managerial issues*, 310-326.
- Shin, S. J., & Zhou, J. (2003). **Transformational leadership, conservation, and creativity: Evidence from Korea.** *Academy of management Journal*, 46(6), 703-714.
- Rahmi, D. Y., & Indarti, N. (2019). **Examining the relationships among cognitive diversity, knowledge sharing and team climate in team innovation.** *Team Performance Management: An International Journal*, 25(5/6), 299-317.
- Ho V T, Wong S S & Lee C H. **A tale of passion: Linking job passion and cognitive engagement to employee work performance.** *Journal of Management Studies*, 2011,48, 26-47.
- Burns, J. M. (2014). **Ethics, the heart of leadership.** Bloomsbury Publishing USA.

- Singh, M., & Sarkar, A. (2012). **The relationship between psychological empowerment and innovative behavior.** *Journal of Personnel Psychology.*
- Wang, X. K. (2018). **Research on the impact of transformational leadership on team performance.** Master's thesis, Inner Mongolia University of Finance and Economics. <https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201901&filename=1018274493.nh>.
- Lu, Congcong. (2019). **Research on the Impact of Transformational Leadership on the Innovation Performance of R&D Teams in Knowledge-Intensive Enterprises.** Master's thesis, Chang'an University. <https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201902&filename=1019628837.nh>.
- Jung, K. B., Ullah, S. E., & Choi, S. B. (2021). **The mediated moderating role of organizational learning culture in the relationships among authentic leadership, leader-member exchange, and employees' innovative behavior.** *Sustainability*, 13(19), 10802.
- Li Tao. (2020). **Research on the mechanism of transformational leadership on employees' innovative behavior.** Master's thesis, Anhui University of Technology. <https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD202101&filename=1021029030.nh>.
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). **The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing.** *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(2), 117-129.
- Newman, A., Round, H., Wang, S., & Mount, M. (2020). **Innovation climate: A systematic review of the literature and agenda for future research.** *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(1), 73-109.
- Ye, P., Liu, L., & Tan, J. (2022). **Creative leadership, innovation climate and innovation behaviour: the moderating role of knowledge sharing in management.** *European Journal of Innovation Management*, 25(4), 1092-1114.
- Jiang, Y., & Chen, C. C. (2018). **Integrating knowledge activities for team innovation: Effects of transformational leadership.** *Journal of Management*, 44(5), 1819-1847.
- Nguyen, M., Sharma, P., & Malik, A. (2023). **Leadership styles and employee creativity: the interactive impact of online knowledge sharing and organizational innovation.** *Journal of Knowledge Management.*

- DÜGER, Y. S. (2021). **The Effect of Transformational Leadership and Leader-Member Exchange on Knowledge Sharing Process: A Practice from Turkey.** The Journal of International Scientific Researches, 6(3), 232-249.
- Zuraik, A., & Kelly, L. (2018). **The role of CEO transformational leadership and innovation climate in exploration and exploitation.** European journal of innovation management, 22(1), 84-104.
- Kumar, S., Aslam, A., & Aslam, A. (2023). **Mediating effect of organisational learning and organisational innovation between transformational leadership and organisational performance in the Indian manufacturing industry.** International Journal of Indian Culture and Business Management, 28(3), 368-383.
- Zou Song. (2022). **Inclusive leadership, team knowledge sharing and team innovation performance: the moderating role of team innovation climate.** Master's thesis, Shanghai University of Finance and Economics. <https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFDTEMP&filename=1023426242.nh>.

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ในสำนักงาน เขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE 21st CENTURY
AT TAWEE WATTANA DISTRICT OFFICE UNDER BANGKOK METROPOLITAN

ชลธรรธ ภาคำ

Chontharathorn Pakham

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

M.Ed. student, Department of Educational Administration,

Faculty of Education, Bangkokthonburi University

วรชัย วิภูอุปโภคตร

Vorachai Viphoouparankhot

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Faculty of Education, Bangkokthonburi University

E-mail: choltara123@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 7 พฤษภาคม 2567

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 พฤศจิกายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 พฤศจิกายน 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร และ (2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการประเมินของครู จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน

การวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยครูในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 7 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 320 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ประกอบด้วย ครูในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 175 คน วิธิดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือ (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า (1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ (2) การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ในการทำงานตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่าง

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study academic administration of school administrators in the 21st century at Tawe Wattana District Office under Bangkok Metropolitan; and (2) to compare academic administration of school administrators in the 21st century at Tawe Wattana District Office under Bangkok metropolitan, teacher's assessment classified by age, and work experience.

Research methodology was survey research. The population, totaling 320 teachers from 7 schools at Tawe Wattana District Office under Bangkok metropolitan. Sample totaling of 175 teachers, obtained by stratified random sampling technique, comprised of teachers from 7 schools at Tawe Wattana District Office under Bangkok metropolitan. The research process consisted of 4 steps as follows: (1) studying related research; (2) creating instruments; (3) collecting data; and (4) analyzing the data. The instrument used for data collection was five-level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation and t-test.

Major findings were as follow: (1) Academic administration of school administrators in the 21st century at Tawe Wattana District Office under Bangkok Metropolitan, overall was at high level; and (2) Comparison of academic administration of school administrators in the 21st century at Tawe Wattana District Office under Bangkok Metropolitan, teacher's assessment classified by age, and work experiences, overall were not different.

Keywords: Academic Administration, School Administrators, Tawe Wattana District Office Bangkok Metropolitan

1. บทนำ

ปัจจุบันทั่วโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็ว โดยจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนา ก็ส่งผลให้วิถีชีวิตของคนมีความแตกต่างกันมากขึ้น การศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศและได้รับการคาดหวังให้ทำหน้าที่เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อช่วยในการเพิ่มความเท่าเทียมในสังคม ขณะเดียวกันแรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีสังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ดังนั้น การศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์เป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีคุณภาพการศึกษาที่มีบทบาทสูงในการพัฒนา เศรษฐกิจและท่ามกลางการเปลี่ยนผ่านระบบของการศึกษาไทยที่จำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อนำพาประเทศชาติไปสู่ยุคที่เท่าทันสภาพของโลกเปลี่ยน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญในการจัดการศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ ผู้บริหารต้องใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ วิสัยทัศน์ ในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาทันต่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 มีจุดมุ่งหมายอยู่ที่ผลลัพธ์ที่เกิดต่อผู้เรียน ดังนั้นในการจัดการเรียนการสอนจะต้องถือว่า “ผู้เรียนสำคัญที่สุด” การศึกษาจะต้องมีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านร่างกาย สติปัญญาและจิตวิญญาณ ให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีทั้งในด้านกาย วาจา และใจ หรือเป็นคนเก่ง ดี และมีความสุข กล่าวคือ มีร่างกายแข็งแรง มีสุขภาพอนามัย มีความคิด มีความรู้ มีทักษะของศตวรรษที่ 21 มีการเรียนรู้ตลอดชีพ มีคุณธรรม มีจิตต่อสาธารณ มีวินัย กล่าวโดยย่อคือ มีคุณสมบัติอันพึงประสงค์ของสังคม มีสมรรถนะที่สำคัญของศตวรรษที่ 21 และสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ดังนั้นทุกส่วนจึงควรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 สำหรับระบบการศึกษาแนวทาง การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้อง “ก้าวข้ามสาระวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ ในด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหาร เลือกใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษา รูปแบบการบริหารงานวิชาการ ที่เหมาะสม มีเทคนิควิธีการจัดการ เข้าใจจุดเด่น จุดด้อยของสถานศึกษา พัฒนาจุดเด่นและแก้ไขจุดด้อยในการบริหารงานวิชาการเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้กับการจัดการศึกษาอย่างมากขึ้น

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาทุกระดับมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการวางแผน สื่อสาร ประสานงาน ควบคุมบังคับ และมอบหมายงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานวิชาการเป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ (ธีระพันธ์ หันทยุง, 2557: 19) นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ในฐานะเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลต่อ

บุคลากรภายในมีบทบาทต่อการกำหนดทิศทาง นโยบาย และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จต้องมีความพร้อมในด้านคุณลักษณะที่โดดเด่น สอดคล้องกับ ขวัญเรือน โยคะสัย และ สุเทพ เมย์ไธสง (2567) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวถึงปัจจัยที่สำคัญด้านทักษะทางปัญญาสูง การเป็นนักบริหารมืออาชีพมีจิตเชิงสร้างสรรค์มีเจตคติที่ดี และเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์มีความคาดหวังสูงที่มุ่งสร้างความสำเร็จของงาน ตลอดจนพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรมยุคใหม่ และผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่สำคัญอย่างมากมีบทบาทที่สำคัญ (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559) เนื่องจากในยุคศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็วทำให้สถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนให้อยู่รอดและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ขณะเดียวกันการบริหารวิชาการ หัวใจสำคัญคือ การบริหารงานด้านหลักสูตร จากการศึกษ ของ ญัฐวัชร โตสัจจะ และ จุลดิศ คัญทัพ (2567) ควรให้ความสำคัญกับกระบวนการบริหารงานวิชาการด้านหลักสูตรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเพื่อมุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้กับนักเรียนเป็นสำคัญ ซึ่งปัจจัยด้านการบริหารวิชาการยังต้องจัดการให้เหมาะสมตามขนาดของโรงเรียนและสภาพของชุมชนพื้นที่เป็นสำคัญ (อนุกุล มามั่งคั่ง และ อธิภัทร์ ถิ่นแสนดี, 2567) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ปัจจัยด้านงบประมาณ และปัจจัยด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ขณะที่ ขวัญเรือน โยคะสัย และ สุเทพ เมย์ไธสง (2567) เสนอประเด็นสำคัญเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อการศึกษา การประเมินผลการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนา ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจึงส่งผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง สอดคล้องกับ วรชัย วิภูอุปโภคตรและคณะ (2564) ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรจำเป็นต้องปฏิรูปตนเอง และการเปลี่ยนแปลงองค์กรครั้งใหญ่เพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 มีความจำเป็นอย่างมาก

การที่ผู้นำ ผู้บริหารจะนำพาหน่วยงาน องค์กร และทีมงานพัฒนาขีดความสามารถเต็มศักยภาพทั้งระบบ โดยมีองค์ประกอบหลัก คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิต การดำรงอาชีพ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสื่อและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อสภาวะโลกและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายเพื่อให้เกิดผลลัพธ์นำไปสู่การสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา หน่วยงาน องค์กร เกิดวัฒนธรรมในการทำงานที่ดีสามารถนำไปพัฒนาตนเอง องค์กร ประยุกต์ใช้ได้อย่างสร้างสรรค์อย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับ วรชัย วิภูอุปโภคตร (2564) นำเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุค 4.0 จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและความสมดุลเพื่อให้บริหารจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารต้องเป็นตัวแปร

สำคัญใน ด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพบนฐานของการบริหารงานด้วยความสร้างสรรค์เต็มความรู้ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาอย่างสร้างสรรค์ นำสมัยเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกสู่สังคมยุคความรู้ในศตวรรษที่ 21

สภาพการบริหารการศึกษา งานวิชาการการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร จากรายงานผลการประเมินผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้น พื้นฐาน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 7 โรงเรียน มีผลการประเมินค่าคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 วิชาภาษาไทย ร้อยละ 58.39 วิชาคณิตศาสตร์ ร้อยละ 27.79 วิชาวิทยาศาสตร์ ร้อยละ 40.61 วิชาภาษาอังกฤษ ร้อยละ 41.45 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 วิชาภาษาไทย ร้อยละ 62.54 วิชาคณิตศาสตร์ ร้อยละ 25.68 วิชาวิทยาศาสตร์ ร้อยละ 34.92 วิชาภาษาอังกฤษ ร้อยละ 39.46 (สำนักงานเขตทวีวัฒนา, 2566) จากสารสนเทศดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่านักเรียนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2565 มีผลการประเมินผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้น พื้นฐาน ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ 60 โดยเฉพาะวิชา คณิตศาสตร์ ได้คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 25.68 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้น พื้นฐานดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ซึ่งควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอันเป็นเป้าหมายหลักของการบริหารสถานศึกษา และเป็นดัชนีชี้วัดถึงความสำเร็จ ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นหัวใจหลักสำคัญของการบริหารงานทั้งหมดด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษา เรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัด กรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า

1. ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการประเมินของครู จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเก็บข้อมูลจากครูจำแนกตามอายุและประสบการณ์ในการทำงาน ในการประเมินของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการ

บริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) โดยเป็นกรอบแนวคิดให้เหมาะสมสำหรับใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) ด้านการนิเทศการศึกษา และ 6) การแนะแนวการศึกษา

4. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 1) ประชากรที่ผู้ศึกษาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา ปีการศึกษา 2566 ประกอบด้วย 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนคลองทวีวัฒนา (ทองนวมอนุสรณ์) โรงเรียนคลองตันไทร โรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์ โรงเรียนคลองบางพรหม โรงเรียนวัดปุณณวาส โรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม โรงเรียนมัธยมปุณณวาส จำนวน 320 คน 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 175 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เทียบสัดส่วนตามประชากรแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ เรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ระดับการศึกษาและอายุของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ในทักษะการบริหารงาน 5 ทักษะ จำนวน 40 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert scale (1967) แบ่งเป็น 5 ระดับ นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และคำนวณค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objectives Congruence : IOC) โดยผลรายข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน โดยค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.92 จึงถือว่าผลอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

5. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับการศึกษา และอายุ พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 175 คน โดยส่วนใหญ่ มีอายุ 30 ปีขึ้นไป จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 79.43 และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 20.57 ด้านประสบการณ์ในการ

ทำงาน จำแนกเป็นทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 29.71 ประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 70.29

ตารางที่ 1 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ระดับการบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การบริหาร
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.47	0.27	มาก
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.52	0.26	มากที่สุด
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน	4.48	0.29	มาก
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.46	0.26	มาก
5. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.45	0.29	มาก
6. ด้านการแนะแนวการศึกษา	4.39	0.33	มาก
รวม	4.46	0.16	มาก

จากตารางพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขต ทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานครทั้ง 6 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.52$) และส่วนที่เหลืออยู่ในระดับ มาก 5 ด้าน คือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X} = 4.48$) ด้านการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.47$) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.46$) ด้านการนิเทศ การศึกษา ($\bar{X} = 4.45$) และด้านมีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ด้านการแนะแนวการศึกษา ($\bar{X} = 4.39$)

ตารางที่ 2 การประเมินของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามอายุ

ระดับการบริหารวิชาการ	ต่ำกว่า 30 ปี (36คน)		30 ปีขึ้นไป (139 คน)		t	sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.44	.28	4.47	.27	-.63	.527
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.53	.27	4.52	.25	.31	.752
3. การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผล การเรียน	4.41	.35	4.50	.28	-1.60	.111
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	4.38	.25	4.48	.26	-1.95	.520
5. การนิเทศการศึกษา	4.48	.30	4.44	.29	.83	.407

6. การแนะแนวการศึกษา	4.40	.32	4.39	.34	.06	.946
รวม	4.44	.18	4.47	.15	-.85	.396

จากตารางพบว่า ครูที่มีระดับอายุต่างกัน มีสภาพการดำเนินงานนวัตกรรมของโดยรวมไป มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานครทั้งภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 2 การประเมินของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์

ระดับการบริหารวิชาการ	ต่ำกว่า 10 ปี (52คน)		10 ปีขึ้นไป (123คน)		t	sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.48	.25	4.46	.28	.32	.749
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.56	.25	4.51	.26	1.17	.240
3. การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน	4.44	.31	4.50	.28	-1.22	.224
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	4.43	.24	4.47	.27	-1.00	.317
5. การนิเทศการศึกษา	4.53	.30	4.41	.28	2.39*	.018
6. การแนะแนวการศึกษา	4.43	.32	4.37	.34	1.06	.289
รวม	4.48	.17	4.45	.15	.85	.393

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ในภาพรวมพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการนิเทศการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

6. อภิปรายผล

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัด กรุงเทพมหานคร การบริหารงานวิชาการทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ อิดารัตน์ วรรณพันธ์ (2563) ได้ศึกษางานวิจัยความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Joseph Levesque, Martin Lees, & L. Joe Moore (2011) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการคือสิ่งสำคัญที่สุดใน การบริหารงานในสถานศึกษา และจำเป็นต้องมีคุณธรรมสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ความมุ่งมั่นในความดีของสถาบันการศึกษา การตัดสินใจในการบริหารที่ดี และจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงตามเป้าหมายของความซื่อสัตย์ในการบริหารงาน สอดคล้องกับ ขวัญเรือน โยคะสัย และ สุเทพ เมย์ไธสง (2567) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) ด้านการนิเทศการศึกษา และ 6) การแนะแนวการศึกษา จะต้องประกอบด้วยหลายปัจจัยได้แก่ ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ปัจจัยด้านงบประมาณและปัจจัยด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ซึ่งประเด็นเหล่านี้ล้วนต้องอาศัยสมรรถนะของผู้นำสอดคล้องตามผลการศึกษาของ วรชัย วิภูอุปโคตร (2564) นำเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุค 4.0 จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและความสมดุลเพื่อให้บริหารจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารต้องเป็นตัวแปรสำคัญในการบริหารงานวิชาการ ส่วนรายด้านจากผลการศึกษาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ประกอบด้วยด้านสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เป็นการฝึกทักษะฝึกอาชีพ โดยเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน และ การวางแผน ประชุม ปรึกษาหารือกับครูเป็นระยะ เพื่อปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ซึ่งผลทั้ง 3 ด้านนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษานี้ของ วัชรวิทย์ โตสังข์ และ จุลดิศ คัญทัพ (2567) เกี่ยวกับประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารงานวิชาการ ด้านหลักสูตรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ และระดับมาก 5 ด้าน คือ ด้านการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษาและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการแนะแนวการศึกษา ซึ่งผลดังกล่าวมีประเด็นในการพิจารณาสอดคล้องกับ อนุกุล มามั่งคั่ง และ ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี (2567) โรงเรียนควรมีการจัดการแนะแนวการศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบวางแผนการจัดทำคู่มือ กระบวนการแนะแนวการศึกษา นอกจากนี้ควรให้ความสำคัญกับการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศการศึกษาจัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประเมินผลการ

นิเทศการศึกษาติดตาม รายงานผลการนิเทศการศึกษา พร้อมวางแผนพัฒนาร่วมกับคณะครูผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาช่วยให้ครูมองเห็นปัญหาและความต้องการจำเป็นของนักเรียน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยมีประเด็นใน การอภิปรายผลดังนี้ 1) ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และครูที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่คล้ายคลึงกัน สอดคล้องกับ พยุงศรี เย็นเปี่ยม (2564) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามเพศ อายุ พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องยึดหลักการพัฒนาคุณภาพเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ องค์ประกอบของคุณภาพที่เป็นตัวชี้วัด และผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ พัฒนาศักยภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมในระดับสากลมากขึ้น โดยอาศัยกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ จึงทำให้อายุต่างกัน แต่มีทัศนะ ต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน 2) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการนิเทศการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา แตกต่างกันอาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดที่ทันสมัยกว่าไม่ยึดติดกับการนิเทศการศึกษา แบบเดิม ๆ ชอบการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวัชร โตสัจจะ และ จุลดิศ คัญทัพ (2567) กระบวนการบริหารงานวิชาการด้านหลักสูตรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามประสบการณ์การทำงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตมีนบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.5 คือ ด้านการนิเทศการศึกษา โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตมีนบุรี สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลิชฐ์ อธิษฐ์ธรรมธัช (2565) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอน

ของกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียนในด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการประกัน คุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาและด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **หลักสูตรพัฒนาการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา**. นครปฐม : สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- ขวัญเรือน โยคะสัย และ สุเทพ เมย์ไธสง. (2567). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด**. วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด. 4(1). 31-45
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). **ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21**. วารสารคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, 1(1), 304-306.
- ณัฐวัชร โตสังจะ และ จุลดิศ คัญทัพ (2567). **กระบวนการบริหารงานวิชาการด้านหลักสูตรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย**. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย. 6(1). 28-41.
- จิตรรัตน์ วรรณพันธ์. (2563). **ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- ธีระพันธ์ หันทยุง. (2557). **การพัฒนาการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมของโรงเรียนนาข้าววิทยาคม**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พยุศรี เย็นเปี่ยม. (2565). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดยะลา**. ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- พลิชฐ์ อธิษฐ์ธรรมธัช. (2565). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนของกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ.
- วรชัย วิภูอุปโคตร. (2564). **แนวทางการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุค 4.0**. วารสารวิจัย มข. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9(1): 60-69.

วรชัย วิภูอุปโคตรและคณะ. (2564). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนในศตวรรษที่ 21**. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.9(3) กันยายน - ธันวาคม 2564, 14-27.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). **คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

อนุกุล มามั่งคั่ง และ อธิภัทร์ ถิ่นแสนดี. (2567). **การบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 4 ลุ่มน้ำยัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3**. วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด. 4(1). 16-30.

Joseph Levesque, Martin Lees, & L. Joe Moore. (2011). **An analysis of leadership frame preference of academic administration: Using the Bolman and Deal Four Frame model**. Retrieved May 29, 2021, from <https://www.proquest.com/openview/74eb41757ecc45b7dff33c3e56176431/1.pdf?pqorigsite=gscholar>.

Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement. 30(3) : 607 – 610.

Viphoouparakhot, V. (2024). **Enhancing the educational administration experience through ethical leadership of administrators**. (Proceeding). The 4th International conference on Education 2024, 24 - 25 February 2024 Chateau de khaoyai hotel & resort pakchong Nakhonratchasima, Thailand. Organized by Education sub-committee of Association of Private Higher Education Institution of Thailand under the Patronage of Her Royal Highness Princess Mahachakri Sirindhorn (APHEIT).

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกระบวนการทางความคิด
ตามหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว
ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

A Study of Factors Related and Affected Mindset on Sammaditthi of People
in the Community in the Area of Wat Nongtaokham (Temple), Ban Dongpangew,
Makhunwan Subdistrict, Sanpatong District, Chiang Mai Province

พระณัฐวัฒน์ ตั้งปฐมวงศ์ (ญาณปโป)

PhraNuttawat Tangpatomwong (Ñāṇappabho)

นักวิชาการอิสระ

Independent scholars

E-mail: nuttikumathaiindia@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 10 เมษายน 2565

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 พฤศจิกายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 พฤศจิกายน 2567

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกระบวนการทางความคิดตามหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ระดับพฤติกรรมกระบวนการทางความคิดและระดับพฤติกรรมตามหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำฯ อยู่ในระดับปานกลาง, ความแปรปรวนของความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยในภาพรวมที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกระบวนการทางความคิดของคนในชุมชน, ความแปรปรวนของความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน, ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยในภาพรวมที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกระบวนการทางความคิดตามหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน, สมมติฐานเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกระบวนการทางความคิดตามหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน และสมมติฐานเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามของปัจจัยด้านเพศที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกระบวนการทางความคิดตามหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: จังหวัดเชียงใหม่, อิทธิพลต่อกระบวนการทางความคิด, หลักสัมมาทิฐิ

Abstract

The Objective of this Research were to Study of Factors Related and Affected Mindset on Sammaditthi of People in the Community in the Area of Wat Nongtaokham (Temple), Ban Dongpangew, Makhunwan Subdistrict, Sanpatong District, Chiang Mai Province. The Research Results were Showed that Behavioral Level, Affected Mindset on Sammaditthi of People in the Community in the Area of Wat Nongtaokham (Temple), at moderate level. And the Multiple Regression Variance of the Overall Factors Correlated with and Influence on the Affected Mindset on Sammaditthi of People in the Community. And the Hypothesis were to Determine the Correlation Coefficient Between Variables of People in the Community, the Relationship and Influence on the Affected Mindset on Sammaditthi of People in the Community. And the Hypothesis to Determine the Correlation Coefficient Between the Independent Variable and the Dependent Variable of Gender Factors was Related and Influencing Affected Mindset on Sammaditthi of People in the Community in the Area of Wat Nongtaokham (Temple), Ban Dongpangew, Makhunwan Subdistrict, Sanpatong District, Chiang Mai Province, as Statistically Significant at 0.01 Level.

Keywords: Chiang Mai Province, Affected Mindset, Sammaditthi

1. บทนำ

ในสถานการณ์เศรษฐกิจปัจจุบันที่มีความผันผวนและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา อันเนื่องมาจากการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วและความทันสมัยในทุกแง่มุม ดังนั้น วิถีชีวิตและสังคมของคนในยุคสมัยนี้ แทบทุกแห่งต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ เพื่อความอยู่รอดและสามารถแข่งขันกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อแสวงหา “ความสุข” ที่ถือเป็นการประเมินความรู้สึกภายในของบุคคลแต่ละคนในขณะนั้นว่ามีความพึงพอใจในชีวิต แต่ในทางตรงกันข้ามนั้น การกระทำที่ดีสูงสุดและถือเป็นแรงจูงใจสุดท้ายของการกระทำของมนุษย์คนทั่วไปยึดถือกันว่า จะเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตนั้นกลับไปอยู่ในลำดับท้ายๆ ของช่วงเวลาแห่งชีวิต สอดคล้องกับคำกล่าวของอริสโตเติล (Aristotle) ที่เชื่อว่า “ความสุขมิได้เป็นวิถีไปสู่สิ่งใด แต่เป็นสิ่งดีสุดท้าย (Final Good) หรือจุดหมายสุดท้าย (Final End) ที่มีคุณค่าเป็นเหตุผลให้มนุษย์แสวงหาเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งนี้” (Allan, D.J., 1970: 19) “ความสุขในชีวิตของบุคคลเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัยที่แตกต่างกัน เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยทางสังคม ซึ่งความสุขที่เกิดขึ้น เป็นการประเมินโดยใช้อंकประกอบทางความคิด รวมกับองค์ประกอบทางอารมณ์ ประเมินออกมาในรูปความพึงพอใจในชีวิต อารมณ์ทางด้านบวก อารมณ์ทางด้านลบ ซึ่งเป็นองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบของการประเมินความสุขนั่นเอง” (ชุดิไกรตันติชัยวนิช, 2551: 25)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2550: 278) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ “ความจริงของชีวิต” สรุปโดยย่อไว้ว่า “ชีวิตที่มีคุณค่า คือชีวิตที่รู้จักกำหนดเป้าหมายและพยายามปฏิบัติจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น เป้าหมายของชีวิตโดยทั่วไปจัดเป็นปรัชญา ได้แก่ ปณิธานนิยม หมายถึงปณิธานที่เป็นความเห็น เป็นความเข้าใจว่า ความรู้ คือความฉลาดและความคิดที่ถูกต้องเป็นสัมมาทิฐินั้น คือเป้าหมายของชีวิตที่มีคุณภาพดังนี้ เป็นต้น” และหากเปรียบเทียบการใช้ชีวิตบนโลกใบใหญ่นี้ คือการศึกษาเรียนรู้แน่นอนว่าย่อมเป็นการศึกษาที่ไม่มีวันสิ้นสุด เนื่องจากชีวิตของคนเรามีอะไรให้ต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เพราะ “ชีวิต” คือการค้นหา ค้นคว้า เรื่อยไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด การใช้ชีวิตของเรา จึงเปรียบเสมือนการที่เราได้ศึกษาเรียนรู้ในการเรียนระดับต่างๆ ที่ต้องใช้ความสามารถให้การค้นคว้า แสวงหา ความรู้ ทวีคูณมากขึ้นเป็นลำดับๆ นั่นเอง”

การเป็นผู้สร้างกระบวนการทางความคิด (Mindset) ของตนเอง จึงถือเป็นสิ่งสำคัญเพราะจะทำให้บุคคลเหล่านั้น สามารถที่จะนำพาตนเองออกไปสู่นอกกรอบคิด การตัดสินใจ การเลือกแนวทางที่จะทำให้ตนเองให้มีพฤติกรรมที่ต้องการจะปรับเปลี่ยนไปนั่นเอง โดยมีกระบวนการทางความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ได้อย่างมั่นใจบนฐานของความคิดที่ตกผลึกและถูกต้อง และตั้งใจที่จะกระทำในสิ่งนั้นๆ โดยไม่รู้สีกวาดหัววัน พรึ่นพริ้ง ต่อความคิดเห็นหรือเสียงการวิพากษ์วิจารณ์ที่ได้มากระทบกับประสาทสัมผัสทั้ง 5 สอดคล้องกับแนวคิดของ Dweck. C. (2021: 7-18) ที่ได้ศึกษาไว้ว่า “Mindset คือกรอบความคิด หรือกระบวนการทางความคิด เป็นความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรมที่ฝังอยู่ในตัวมนุษย์ แต่ไม่ได้แสดงออกชัดเจนเหมือนความเชื่อจากภายนอก Mindset จะทำหน้าที่ประมวลความคิดทั้งหมดที่ไหลมาจากปัจจัยภายนอก เป็นศูนย์กลางการประมวลความคิดทั้งหมดที่ไหลเข้ามาจากปัจจัยภายนอก และส่งผลไปตามกลไกภายใน ให้ผลผลิต คือการกระทำต่างๆ ของมนุษย์ Mindset เป็นความเชื่อ หรือความคิดที่ส่งผลถึงพฤติกรรม และทัศนคติ ประสบการณ์ต่างๆ ที่เราได้รับ (Input) จะส่งผลต่อกรอบความคิด (Mindset) และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนามุมมองต่างๆ ของตัวเรา (Perspective) Mindset จึงเป็นส่วนสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาศักยภาพของคนเราทุกคน ในทุกเพศทุกวัย เพราะ Mindset เป็นตัวขับเคลื่อนในทุกแง่มุมของชีวิตทั้งจากงานไปสู่ชีวิต จากความสัมพันธ์ไปสู่ครอบครัว จนการเป็นพ่อแม่ รวมทั้งการศึกษาทุกคนจึงสามารถที่จะใช้ Mindset ในการบรรลุผลลัพธ์ตามที่ต้องการได้โดยไม่จำเป็นต้องเป็นอัจฉริยะหรือมีพรสวรรค์ ทั้งในด้าน ดนตรี วรรณกรรม วิทยาศาสตร์ กีฬา ฯลฯ หรือแม้แต่ในทางธุรกิจและสิ่งสำคัญ คือเราสามารถเปลี่ยนกรอบความคิดในช่วงไหนของชีวิตก็ได้ เพื่อที่จะประสบความสำเร็จ และได้รับความพึงพอใจอย่างแท้จริงที่ตนเองต้องการ”

อิทธิพลของ Mindset สามารถเปลี่ยนชีวิตได้ ดังนั้น ถ้าปรับ Mindset ได้ชีวิตก็เปลี่ยน กระบวนการสร้าง Mindset นั้นประกอบไปด้วย สิ่งนำเข้า (Input) ซึ่งอาจจะเป็นประสบการณ์ที่เคยพบมา Mindset เป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ซึ่งจะอยู่ในตัวของเรา และเมื่อมีเรื่องหนึ่งๆ ผ่านเข้ามา เราก็จะมองโดยใช้มุมมอง (Perspective) ของเรา และเราจะเข้าใจกับสิ่งนั้นๆ ตาม Paradigm ที่เรามีแต่ก็จะตอบสนองพฤติกรรมตาม Mindset ที่ได้ปรับเปลี่ยนไปตามคำสอนของพระพุทธเจ้าที่ว่า ในบรรดาอริยมรรคทั้งหมด มีสัมมาทิฐิเป็นองค์นำ เป็นหัวหนามำกับให้มรรคองค์อื่นๆ พัฒนาได้ถูกทาง เพราะ

สัมมาทิฐิเป็นธรรมอยู่ในสายปัญญา จึงมีความสำคัญเป็นอันดับแรก เนื่องจาก ถ้าความเห็นผิดพลาดแล้ว ความคิด คำพูด และการกระทำก็จะผิดพลาดตามไปด้วย สิ่งก็ตามมาก็คือ ความทุกข์และปัญหาต่างๆ จะวนเป็นวงกลมไม่สามารถหาทางออกได้จริง สุดท้ายก็ถึงทางตันนั่นเอง

ในทางพระไตรปิฎกนั้น ปรากฏพบว่า “ปัญญา ทางพุทธปรัชญาเถรวาท คือปัญญาเจตสิกเป็นองค์ธรรมของสัมมาทิฐิ หมายถึงปัญญา ที่รู้อย่างแจ่มแจ้ง ความไม่หลงงมงาย ปัญญาเป็นเครื่องทำลายกิเลส ปัญญามีความสำคัญในทางพุทธปรัชญาเถรวาทอย่างยิ่ง เพราะปัญญาเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะนำไปสู่การบรรลุธรรม เพื่อความพ้นทุกข์ระดับโสดาบันถึงอรหันต์ ปัญญาอุปมาเหมือนประทีป ปัญญาเป็นเครื่องนำทางชีวิตให้มีคุณภาพดีขึ้นนั่นเอง” (อภิ.สง. (ไทย) 34/89/43)

ดังนั้นวิถีชีวิตและสังคมของคนในยุคปัจจุบัน ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ที่นำไปสู่โลกยุคที่ไร้พรมแดนท่ามกลางกระแสความก้าวหน้า ทางด้านวิทยาการต่างๆ และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสังคมยุคนี้ ซึ่งมีลักษณะทางเศรษฐกิจที่ก้าวสู่เศรษฐกิจแบบบริโภคนิยมมวลชน ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิถีชีวิต สังคม และเศรษฐกิจของคน และบุคคลที่จะอยู่รอดได้อย่างสง่างามจึงต้องเป็นคนหรือบุคคลที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีทั้งภูมิปัญญาและความสามารถในการเลี้ยววิกฤติ เสาะหาโอกาสจากความเปลี่ยนแปลง ที่เข้ามากระทบจากรอบข้าง มีความสามารถในการจัดการวิถีชีวิตและสังคม ตลอดจนการทำมาหากินของตนได้อย่างสอดคล้องกับความเป็นไปในสังคม มีโลกทัศน์ทางวัฒนธรรมที่เปิดกว้าง แต่ในขณะเดียวกันก็ให้ความสำคัญถึงคุณค่าแห่งเอกลักษณ์ในวิถีชีวิตและสังคมของตนเอง และที่สำคัญที่สุดคือ ความสามารถในการพึ่งตนเอง บุคคล และสังคมที่จะช่วยให้สามารถเผชิญความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเข้มแข็งนั่นเอง

สัมมาทิฐิ จึงมีความสำคัญมากเป็นตัวชี้แนะและกำกับทิศทางการดำเนินชีวิตตั้งแต่ต้นจนจบ โดยในเบื้องต้นของการพัฒนาชีวิตของคนในสังคม อันเป็นศูนย์กลางของความรู้เกี่ยวกับการแก้ปัญหาของชีวิตตามหลักอริยสัจ 4 ในระหว่างการฝึกฝนและผ่านการอบรม สั่งสอนไปตามลำดับ เป็นต้น โดยมีสัมมาทิฐิที่จะเป็นตัวคอยกำกับกระบวนการพัฒนาขั้นพื้นฐาน คือเริ่มต้นด้วยความเชื่อในเรื่องกฎแห่งกรรม จนถึงการได้บรรลุมรรคผล ยิ่งไปกว่านั้น สัมมาทิฐิ ยังแสดงความสัมพันธ์กับองค์มรรคอื่นๆ ในการเกื้อหนุนกันและกัน จนเป็นต้นเหตุให้การดำเนินชีวิตในทางสังคม คือศีล ด้านจิตใจ คือสมาธิและปัญญา ให้มีการพัฒนาไปด้วยกันอย่างต่อเนื่อง สัมมาทิฐิ ความเห็นถูกต้อง จึงถือเป็นแนวทางสำหรับดำเนินชีวิตของชาวโลกทุกเพศทุกวัย เมื่อมนุษย์ได้ปฏิบัติตามอริยมรรคมีองค์ 8 มีความเห็นชอบ เป็นต้น หรือเรียกว่าหลักไตรสิกขา คือศีล สมาธิ ปัญญา ให้เหมาะสมกับภาวะของตนๆ ไม่มีการเบียดเบียนกันและกันดังนั้น สัมมาทิฐิ สามารถจัดแบ่งได้เป็น 3 ระดับคือ (1) ระดับขั้นต่ำ หมายถึงความเห็นชอบตามทำนองคลองธรรม เช่น เห็นว่าบาปบุญมีจริง มารดาบิดามีคุณจริง นรกสวรรค์มีจริง ทำดีได้ดีทำชั่วได้ชั่ว เป็นต้น (2) ระดับขั้นกลาง หมายถึงความเห็นถูกต้อง ตามกฎธรรมชา เช่น เห็นว่าสรรพสิ่งทั้งหลาย มีความเกิดขึ้นในเบื้องต้น แปรปรวนไปในท่ามกลาง แล้วแตกสลายไปในที่สุดทำให้ผู้เห็นรู้จักปล่อยวางความยึดมั่นถือมั่นในสังขารทั้งปวงได้ และ(3) ระดับขั้นสูง หมายถึงความเห็นชอบในอริยสัจ 4 คือ ทุกข์ ได้แก่ความไม่สบายกาย ไม่สบายใจ เหตุให้เกิดความทุกข์ ได้แก่ต้นเหตุความทะยานอยาก ความดับทุกข์หรือนิโรธและมรรค

ได้แก่ข้อปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์ มีสัมมาทิฐิเป็นต้น ดังนั้นการที่คนเราต้องการความสุข ความเจริญก้าวหน้าแก่ตนเองและสังคม ทั้งในอดีตปัจจุบันและอนาคต ตลอดถึงได้บรรลุสันติภาพ คือพระนิพพานเป็นที่สุด จะต้องประพฤติปฏิบัติตามทางสายกลาง คืออริยมรรคมีองค์ 8 มีสัมมาทิฐิ ความเห็นถูกต้อง เป็นต้น ที่มีบทบาทเป็นตัวนำทางไปสู่จุดหมายนั้นได้อย่างมั่นคงต่อไป

จากความเป็นมาดังกล่าวข้างต้นฯ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงว่าคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ถือเป็นชุมชนขนาดเล็กจะมีมุมมองและทัศนคติต่อ กระบวนการทางความคิดตามหลักสัมมาทิฐิ ที่มีความหลากหลายหรือไม่อย่างไร ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า **“ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกระบวนการทางความคิดตามหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่”** ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกระบวนการทางความคิดตามหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

3. สมมติฐานในการวิจัย

ปัจจัยความแตกต่างระหว่างเพศมีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกระบวนการทางความคิดตามหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

4. คำถามการวิจัย

ปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกระบวนการทางความคิดตามหลักสัมมาทิฐิ ของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ มีอะไรบ้าง อย่างไร

5. ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษา **“ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกระบวนการทางความคิดตามหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่”** โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือน กุมภาพันธ์-มีนาคม 2565

ขอบเขตด้านเอกสารและเนื้อหา: ผู้ศึกษาวิจัยใช้หลักฐานข้อมูลปฐมภูมิในพระไตรปิฎก ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2539 เพื่อศึกษาหลักสัมมาทิฐิ และการทบทวนวรรณกรรมจากตำรา

หนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ประเด็นเรื่องกระบวนการทางความคิด และผู้คนในชุมชนตามนัยและกรอบของการวิจัยเพื่อให้ได้เนื้อหาที่มีความชัดเจน และสมบูรณ์ที่สุด

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง: ผู้วิจัยเน้นศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือในการศึกษาค้นคว้าเฉพาะคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 100 คน [ที่มีบ้านพักใกล้เขตพื้นที่วัดในรัศมี 5 กิโลเมตร] (เท่านั้น)

ขอบเขตด้านพื้นที่: ผู้วิจัยกำหนดพื้นที่ในการศึกษาเฉพาะคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ [ที่มีบ้านพักใกล้เขตพื้นที่วัดในรัศมี 5 กิโลเมตร] เท่านั้น

ขอบเขตด้านระยะเวลา: ผู้วิจัยกำหนดกรอบระยะเวลา ในการเก็บข้อมูลในการศึกษา จนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ คือเฉพาะคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ [ที่มีบ้านพักใกล้เขตพื้นที่วัดในรัศมี 5 กิโลเมตร] จำนวน 100 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูล ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์-มีนาคม 2565 (เท่านั้น)

6. นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ผู้คนในชุมชน หมายถึงประชาชนในชุมชนทั้งเพศชาย-หญิง [ที่มีบ้านพักใกล้เขตพื้นที่วัดในรัศมี 5 กิโลเมตร] เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

กระบวนการทางความคิด หมายถึงเป็นความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรมที่ฝังอยู่ในตัวผู้คนในชุมชน แต่ไม่ได้แสดงออกชัดเจนเหมือนความเชื่อจากภายนอก Mindset จะทำหน้าที่ประมวลความคิดทั้งหมดที่ไหลมาจากปัจจัยภายนอกเป็นศูนย์กลางการประมวลความคิดทั้งหมดที่ไหลเข้ามาจากปัจจัยภายนอก และส่งผลไปตามกลไกภายใน ให้ผลผลิตคือ (1) หยุดเปรียบเทียบ (2) ทุกอย่างไม่จำเป็นต้องสมบูรณ์แบบ (3) หาหลักฐานเสริมความคิด (4) ให้คำจำกัดความใหม่ของคำว่าผิดพลาด และ(5) อย่าสนใจความคิดของคนอื่นมากเกินไป

หลักสัมมาทิฐิ หมายถึงกระบวนการสำคัญที่ทำให้ผู้คนในชุมชน เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี และสร้างสรรค์ก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ มีแนวคิด ความเห็น เจตคติ ค่านิยมที่ถูกต้อง มีความเกื้อหนุน แก่ชีวิตและสังคมที่ถูกต้องตามความเป็นจริง คือ (1) ความเห็นชอบตามทำนองคลองธรรม (2) ความเห็นถูกต้องตามกฎหมายธรรมดา และ(3) ความเห็นชอบในอริยสัจ 4

7. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง **“ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกระบวนการทางความคิดตามหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่”** เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ศึกษาเพื่อครอบคลุมประเด็นที่มีความสำคัญ ดังนี้

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลต่างๆ ที่ได้มาทำการวิเคราะห์ เพื่อนำเสนอปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลตามสมมติฐาน สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ได้นำรูปแบบการวิจัยที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาดำเนินการตามลำดับขั้นตอนต่างๆ ตามรายละเอียดขั้นตอนจำนวน 6 ขั้นตอน ดังนี้ **ขั้นตอนที่ 1:** เป็นการวางแผนการวิจัย โดยระบุปัญหา เป้าประสงค์ วัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยการกำหนดรูปแบบการวิจัย การจัดเตรียมเครื่องมือวัดตัวแปรต่างๆ **ขั้นตอนที่ 2:** เป็นการสำรวจข้อมูลจากเอกสาร ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกระบวนการทางความคิดตามหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำฯ” โดยพยายามรวบรวมตัวแปรที่สำคัญ เพื่อทำการตรวจสอบว่า ตัวแปรใดบ้างที่มีปัจจัยความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อตัวแปรต้นและตัวแปรตาม เพื่อสร้างเป็นแบบที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลเชิงสาเหตุและผลของตัวแปรดังกล่าวฯ โดยขั้นตอนนี้จะเริ่มดำเนินการไปพร้อมๆ กับการวางแผนการวิจัยและได้ผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการที่ปรึกษางานวิจัยแล้ว **ขั้นตอนที่ 3:** การสร้าง การทดสอบ และการแก้ไข แบบสอบถาม และการศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในขั้นตอนนี้ได้อยู่ภายใต้การแนะนำและควบคุมของคณะกรรมการที่ปรึกษางานวิจัย โดยเริ่มดำเนินการและเสร็จสิ้นการเก็บข้อมูลในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์-มีนาคม 2565 **ขั้นตอนที่ 4:** การประมวลผลข้อมูล การลงรหัสข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยคอมพิวเตอร์ หมายถึงการทดสอบสมมติฐานของสถิติ การทดสอบความเที่ยงตรง และการทดสอบความเชื่อได้ของมาตรวัดที่ได้จากการแก้ไขแล้ว โดยขั้นตอนนี้เริ่มดำเนินการในเดือนมีนาคม 2565 **ขั้นตอนที่ 5:** เป็นการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากขั้นตอนที่ 4 มาตีความผลของการวิเคราะห์ข้อมูล การหาข้อสรุป และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับตัวแปรที่สำคัญต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่างๆ (Jigsaw) ในขั้นตอนนี้ได้ดำเนินการในเดือนมีนาคม 2565 **ขั้นตอนที่ 6:** เป็นการเขียนรายงานการวิจัย และนำเสนอรายงานการวิจัยดังกล่าวต่อคณะกรรมการที่ปรึกษา โดยให้คณะกรรมการทุกท่านได้อ่าน และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาปรับปรุงรายงานให้มีความสมบูรณ์ เพื่อจะได้จัดทำเป็นรูปเล่มรายงานฉบับสมบูรณ์ ในขั้นตอนนี้ได้ดำเนินการในเดือนมีนาคม-เมษายน 2565

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ มุ่งเน้นศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อการศึกษาค้นคว้า เฉพาะคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขูนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 100 คน [ที่มีบ้านพักใกล้เขตพื้นที่วัดในรัศมี 5 กิโลเมตร] (เท่านั้น)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกระบวนการทางความคิดตามหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขูนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ด้วยรูปแบบสอบถาม ที่นำมาใช้นั้น ได้ประยุกต์และดัดแปลงมาจากการพัฒนา งานวิชาการ หรือแนวคิดเกี่ยวกับความหมาย

ประโยชน์ และลักษณะแนวคิดและทฤษฎีในเรื่อง คนในชุมชน กระบวนการทางความคิด และหลักสัมมาทิฐิ ที่จะต้องมีการนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจแก้ไข เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์สำหรับการวิจัยในครั้งนี้

โดยแบบสอบถาม ได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1: ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 1 ข้อ (เพศ Nominal Scale)

ส่วนที่ 2: แบบวัดพฤติกรรมกระบวนการทางความคิด 5 ด้าน จำนวน 30 ข้อ

ส่วนที่ 3: แบบวัดพฤติกรรมตามหลักสัมมาทิฐิ 3 ด้าน จำนวน 24 ข้อ

ซึ่งแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ 3 จะใช้มาตรวัดแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Interval Scale) คือ ประเด็นพฤติกรรม (ระดับคะแนน) 5 หมายถึงมากที่สุด, 4 หมายถึงมาก, 3 หมายถึงปานกลาง, 2 หมายถึงน้อย และ 1 หมายถึงน้อยที่สุด

โดยข้อคำถามรายด้านและรายข้อ มีการกำหนดเกณฑ์ ในการแปลความหมาย โดยมีการให้ระดับค่าคะแนนเฉลี่ยเชิงพฤติกรรม ในแบบสอบถามตอนที่ 2-3 ดังนี้ (1) ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 (90.1 – 100.0%) มากที่สุด (2) ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 (70.1 – 90.0%) มาก (3) ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 (50.1 – 70.0%) ปานกลาง (4) ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 (30.1 – 50.0%) น้อย (5) ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย 0.00 – 1.50 (0.0 – 30.0%) น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการสร้างเครื่องมือนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามลำดับและขั้นตอน ดังนี้ (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีในเรื่อง กระบวนการทางความคิด และหลักสัมมาทิฐิ (2) สร้างแบบสอบถามโดยขอคำแนะนำจากที่ปรึกษา คณะกรรมการควบคุมงานวิจัย และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา สำนวนภาษา ความรู้ ความเข้าใจอย่างดีด้านเนื้อหาของตัวแปรที่ต้องการวัด เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมเนื้อหาสาระในแบบสอบถามว่า สามารถวัดได้ถูกต้องตรงตามจุดประสงค์ของเนื้อหาที่ต้องการวัด โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่า หรือเท่ากับ 0.5 สำหรับนำมาใช้ในแบบสอบถามและนำมาปรับประยุกต์แก้ไขปรับปรุง (3) นำแบบสอบถาม ที่ได้รับการแก้ไขและปรับปรุงแล้ว ไปหาประสิทธิภาพของแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (4) นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1954: 202-204) ให้ได้ค่าความเชื่อมั่นมากกว่า ตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป สรุปได้ว่าแบบสอบถามชุดนี้ มีความเชื่อมั่นสูงพอที่จะยอมรับได้ และสามารถนำไปใช้ได้จริง ซึ่งค่าของครอนบาค (Cronbach) จากแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ 3 ในรายข้อ รายด้าน และภาพรวม มีค่าดังนี้ ส่วนที่ 2 ในรายข้อมีค่า = 0.928 รายด้านมีค่า = 0.939 และภาพรวมมีค่า = 0.927 และส่วนที่ 3 ในรายข้อมีค่า = 0.928 รายด้านมีค่า = 0.939 และภาพรวมมีค่า = 0.927

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยทำการเก็บข้อมูลจากเฉพาะคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 100 คน [ที่มีบ้านพักใกล้เขตพื้นที่วัดในรัศมี 5 กิโลเมตร] (เท่านั้น)

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูล โดยนำแบบสอบถาม มาตรวจสอบและให้คะแนนแล้วนำไปดำเนินการลงรหัส และทำการบันทึกลงในสื่อที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปมาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาค่าทางสถิติตามที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ในสมมติฐานนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ มาช่วยสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ในครั้งนี้ มีดังนี้ (1) ค่าเฉลี่ยของประชากร μ (มีว) (2) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (Standard Deviation; S.D.) (3) ร้อยละ/สัดส่วน (Proportion: p) คือ การเปรียบเทียบจำนวนย่อยกับจำนวนรวมทั้งหมด (4) ใช้เทคนิคการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient; r) และ (5) ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นต้น

8. สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยในครั้งนี้ คือเฉพาะคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ [ที่มีบ้านพักใกล้เขตพื้นที่วัดในรัศมี 5 กิโลเมตร] (เท่านั้น) จำนวนทั้งสิ้น 100 คน พบว่า **ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล** ด้านเพศชาย จำนวน 30 คน (30.0%) ด้านเพศหญิง จำนวน 70 คน (70.0%)

ระดับพฤติกรรมกระบวนการทางความคิด หลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ พบว่า ระดับพฤติกรรมกระบวนการทางความคิด คือ ((1) ด้านหยุดเปรียบเทียบ มีค่าเฉลี่ย $\bar{x} = 3.00$), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D = 0.834) (2) ด้านทุกอย่างไม่จำเป็นต้องสมบูรณ์แบบ มีค่าเฉลี่ย $\bar{x} = 3.00$), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D = 0.550) (3) ด้านหาหลักฐานเสริมความคิด มีค่าเฉลี่ย $\bar{x} = 3.00$), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D = 0.550) (4) ด้านให้คำจำกัดความใหม่ของคำว่าผิดพลาด มีค่าเฉลี่ย $\bar{x} = 3.00$), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D = 1.016) (5) ด้านอย่าสนใจความคิดของคนอื่นมากเกินไป มีค่าเฉลี่ย $\bar{x} = 3.00$), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D = 0.695) และในภาพรวมของระดับพฤติกรรมกระบวนการทางความคิด มีค่าเฉลี่ย $\bar{x} = 3.00$), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D = 0.666) มีระดับพฤติกรรมกระบวนการทางความคิด อยู่ในระดับปานกลาง

และระดับพฤติกรรมตามหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ คือ ((1) ด้านความเห็นชอบตามทำนองคลองธรรม มีค่าเฉลี่ย $\bar{x} = 3.00$), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D = 1.421) (2) ด้านความเห็นถูกต้องตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ย $\bar{x} = 3.00$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D = 0.874) (3)

ด้านความเห็นชอบใน อริยสัจ 4 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 3.00), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D = 0.573) และในภาพรวมของระดับพฤติกรรมตามหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำฯ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 3.00), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D = 0.874) มีระดับพฤติกรรมตามหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำฯ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยในภาพรวมที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกระบวนการทางความคิดของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยในภาพรวมที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกระบวนการทางความคิดของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ คือ (ด้านหยุดเปรียบเทียบ, ด้านหาหลักฐานเสริมความคิด, ด้านให้คำจำกัดความใหม่ของคำว่าผิดพลาด และด้านอย่าสนใจความคิดของคนอื่นมากเกินไป) มีค่าการถดถอย (Regression = 1.000), ค่าความคลาดเคลื่อน (Residual = 0.000), (Sum of Squares = 43.956), (df = 99), (Mean Square = 10.989) ค่าความแปรปรวนของปัจจัยในภาพรวมมีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกระบวนการทางความคิดของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ คือ (ด้านหยุดเปรียบเทียบ, ด้านหาหลักฐานเสริมความคิด, ด้านให้คำจำกัดความใหม่ของคำว่าผิดพลาด และด้านอย่าสนใจความคิดของคนอื่นมากเกินไป) (Sig. = 0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยในภาพรวมที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ คือ (ด้านความเห็นชอบตามทำนองคลองธรรม และด้านความเห็นชอบในอริยสัจ 4) มีค่าการถดถอย (Regression = 1.000), ค่าความคลาดเคลื่อน (Residual = 0.000), (Sum of Squares = 75.625), (df = 99), (Mean Square = 37.812) ค่าความแปรปรวนของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ คือ (ด้านความเห็นชอบตามทำนองคลองธรรม และด้านความเห็นชอบในอริยสัจ 4) (Sig. = 0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยในภาพรวมที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกระบวนการทางความคิดตามหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยในภาพรวมมีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกระบวนการทางความคิดตามหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ มีค่าการถดถอย (Regression = 0.976), ค่าความคลาดเคลื่อน (Residual = 0.952), (Sum of Squares = 33.728), (df = 99), (Mean Square = 32.104) ค่าความแปรปรวนของปัจจัยในภาพรวมมีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อ

กระบวนการทางความคิดตามหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ (Sig. =0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยในภาพรวมที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกระบวนการทางความคิดตามหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยในภาพรวมมีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกระบวนการทางความคิดตามหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ($B=1.011$, Std Error=0.023, $T=44.002$, Sig=0.000, Tolerance=1.000, VIF=1.000) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ

การวิเคราะห์สมมติฐานเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกระบวนการทางความคิดตามหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือปัจจัยระหว่างตัวแปร มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกระบวนการทางความคิดตามหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ($r = 0.976$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ

การวิเคราะห์สมมติฐานเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามของปัจจัยด้านเพศที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกระบวนการทางความคิดตามหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือปัจจัยด้านเพศมีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกระบวนการทางความคิดตามหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ($r = 0.976$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ

9. อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยในครั้งนี้ คือเฉพาะคนในชุมชน เขตพื้นที่วัด หนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ [ที่มีบ้านพักใกล้เขตพื้นที่วัดในรัศมี 5 กิโลเมตร] (เท่านั้น) จำนวนทั้งสิ้น 100 คน พบว่า ด้านเพศชาย จำนวน 30 คน (30.0%) ด้านเพศหญิง จำนวน 70 คน (70.0%) สอดคล้องกับแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2553: 65) กล่าวไว้ว่า “เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชาย มีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติทั้งนี้ เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน”

ระดับพฤติกรรมกระบวนการทางความคิดของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำฯ คือ ((1) ด้านหยุดเปรียบเทียบ ($\bar{x} = 3.00$, S.D = 0.834) (2) ด้านทุกอย่างไม่จำเป็นต้องสมบูรณ์แบบ ($\bar{x} = 3.00$, S.D = 0.550) (3) ด้านหาหลักฐานเสริมความคิด ($\bar{x} = 3.00$, S.D = 0.550) (4) ด้านให้คำจำกัดความใหม่ของคำว่าผิดพลาด ($\bar{x} = 3.00$, S.D = 1.016) (5) ด้านอย่าสนใจความคิดของคนอื่นมากเกินไป ($\bar{x} = 3.00$, S.D = 0.695) และในภาพรวมของระดับพฤติกรรมกระบวนการทางความคิดของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำฯ ($\bar{x} = 3.00$, S.D = 0.666) มีระดับพฤติกรรมกระบวนการทางความคิด อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับแนวคิดของ Dweck, C. S. (2012: 99) ได้เสนอทฤษฎีเรื่อง Mindset ที่แบ่งประเภทของ Mindset เป็น 2 แบบด้วยกัน ได้แก่ “(1) กรอบความคิดแบบยึดติด (Fix mindset) คนที่มีกรอบแนวคิดแบบยึดติด จะมีความเชื่อว่า ความฉลาด ทักษะ ความสามารถของบุคคล ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ มักจะหลีกเลี่ยงงานที่ท้าทาย ปัญหาต่างๆ กลัวว่าทำไม่ได้แล้วจะดูโง่ และมักให้ความสำคัญกับภาพลักษณ์คุณสมบัติเด่น เช่น ต้องฉลาด ต้องเก่ง เป็นต้น และ(2) กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset) คนที่กรอบแนวคิดแบบเติบโต จะมีความเชื่อว่า ความฉลาด และความสามารถสร้างได้ด้วยการเรียนรู้ ให้ความสำคัญกับความพยายาม ชอบปัญหาท้าทาย มองว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา”

ระดับพฤติกรรมตามหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำฯ คือ ((1) ด้านความเห็นชอบตามทำนองคลองธรรม ($\bar{x} = 3.00$, S.D = 1.421) (2) ด้านความเห็นถูกต้องตามกฎธรรมดา ($\bar{x} = 3.00$, S.D = 0.874) (3) ด้านความเห็นชอบในอริยสัจ 4 ($\bar{x} = 3.00$, S.D = 0.573) และในภาพรวมของระดับพฤติกรรมตามหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำฯ ($\bar{x} = 3.00$, S.D = 0.874) มีระดับพฤติกรรมตามหลักสัมมาทิฐิ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับข้อสรุปในงานวิจัยของ ธนกร ชูสุขเสริม (2560: 215-227) ที่พบว่า “การประยุกต์ใช้หลักของสัมมาทิฐิจะสามารถสร้างประโยชน์มหาศาลให้แก่มนุษย์ทุกคน ตั้งแต่ระดับต้นจนถึงระดับสูงสุดของชีวิต ในทางกลับกันถ้าครอบครัวก็ดี หรือคนในสังคมก็ดี รู้จักใช้ทางสายกลาง คือมีสมาธิปฏิบัติ ที่มีสัมมาทิฐิเป็นฐานในการขับเคลื่อนความคิดไปสู่การกระทำที่ถูกต้องแล้ว ปัญหาความขัดแย้งต่างๆ ก็จะลดลงตามลำดับ”

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกระบวนการทางความคิดของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำฯ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขูนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ คือ (ด้านหยุดเปรียบเทียบ, ด้านหาหลักฐานเสริมความคิด, ด้านให้คำจำกัดความใหม่ของคำว่าผิดพลาด และด้านอย่าสนใจความคิดของคนอื่นมากเกินไป) มีค่า(Regression =1.000), (Residual =0.000), (Sum of Squares =43.956), (df =99), (Mean Square =10.989) ค่าความแปรปรวนของปัจจัยมีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกระบวนการทางความคิดของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำฯ คือ (ด้านหยุดเปรียบเทียบ, ด้านหาหลักฐานเสริมความคิด, ด้านให้คำจำกัดความใหม่ของคำว่าผิดพลาด และด้านอย่าสนใจความคิดของคนอื่นมากเกินไป) (Sig. =0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีทิศทางแนวคิดสอดคล้องกับ พวงชมพู โจนส์ (2559: 1-10) ที่พบว่า “แหล่งเรียนรู้ในระบบของผู้เรียนก่อนที่จะก้าวสู่โลกของการทำงาน ดังนั้น การฝึกการเป็นผู้สร้างกระบวนการทางความคิด (Mindset) ของบุคลากรในสถาบันการศึกษา

ระดับอุดมศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้อื่น จึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะทำให้บุคคลเหล่านั้นจะสามารถนำ (Coach) ผู้เรียนให้มีกระบวนการทางความคิดแบบเติบโต (Growth mindset) ได้”

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ (ด้านความเห็นชอบตามทำนองคลองธรรม และด้านความเห็นชอบในอริยสัจ 4) มีค่า (Regression =1.000), (Residual =0.000), (Sum of Squares =75.625), (df =99), (Mean Square =37.812) ค่าความแปรปรวนของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำฯ (ด้านความเห็นชอบตามทำนองคลองธรรม และด้านความเห็นชอบในอริยสัจ 4) (Sig. =0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความทางความคิดสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลฐิพร ชัยประทานพงษ์ และคณะ. (2564: 43-56) ที่พบว่า “พุทธวิธีปลูกฝังลักษณะนิสัยที่เป็นสัมมาทิฐิแก่สังคม เพราะปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม เป็นผลมาจากความคิดที่เป็นมิจฉาทิฐิ อันมีรากเหง้ามาจากอกุศลมูล 3 คือ โลภะ โทสะ โมหะ ทำให้บุคคลมีความเห็นไม่ถูกต้อง ความคิดไม่ถูกต้อง กระทำไม่ถูกต้อง พูดไม่ถูกต้อง จึงส่งผลทางลบต่อพฤติกรรมและการแสดงออกของบุคคล ทั้งต่อครอบครัวและสังคม ลักษณะนิสัยที่เป็นสัมมาทิฐิคือ คิดถูก พูดถูก ทำถูก ประกอบหน้าที่การงานไม่ผิดทำนองคลองธรรม สัมมาทิฐิจึงเป็นเบื้องต้นของการพัฒนาคุณภาพชีวิต เมื่อมีความเข้าใจถูกในหลักการดำเนินชีวิตตามแนวทางของสัมมาทิฐิ ย่อมนำไปประโยชน์เกื้อกูลมาสู่ตนเองและสังคมส่วนรวม แบบแผนหรือกระบวนการปลูกฝังลักษณะนิสัยที่เป็นสัมมาทิฐิ แบ่งออกเป็น 4 ลักษณะคือ 1) การปลูกฝังให้เกิดเป็นลักษณะนิสัย ได้แก่ ศีลและคุณธรรมความดีต่างๆ การปลูกฝังด้วยวิธีนี้ เหมาะกับเด็กๆ ทั้งไปขณะที่ยังไม่เข้าโรงเรียน 2) การปลูกฝังลักษณะนิสัยควบคู่กับการปฏิบัติ ได้แก่ เนื้อหาธรรมะบางข้อจากสัมมาทิฐิ 10 ประการ ที่สามารถนำมาแปลงเป็นภาคปฏิบัติได้ การปลูกฝังด้วยวิธีนี้ เหมาะกับเด็กระดับปฐมวัยและประถมศึกษาตอนต้น 3) การปลูกฝังธรรมะภาคปฏิบัติควบคู่กับภาคทฤษฎี ได้แก่ การนำหลักธรรมที่ศึกษาในชั้นเรียนมาสู่ภาคปฏิบัติ และการเจริญสมาธิ การปลูกฝังด้วยวิธีนี้ เหมาะกับเยาวชนในระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษา 4) การถ่ายทอดความดีซึ่งกันและกัน ได้แก่ การคบหาบุคคลที่เป็นกัลยาณมิตร การปลูกฝังด้วยวิธีนี้ เหมาะกับผู้ใหญ่โดยทั่วไป ซึ่งเข้าสู่อาชีพการงานแล้ว ส่วนผู้ให้การปลูกฝังอบรมลักษณะนิสัยที่เป็นสัมมาทิฐิเบื้องต้น คือบุคคลในครอบครัว ได้แก่ บิดา มารดา”

ปัจจัยในภาพรวมมีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกระบวนการทางความคิดตามหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ มีค่า (Regression =0.976), (Residual =0.952), (Sum of Squares =33.728), (df =99), (Mean Square =32.104) ค่าความแปรปรวนของปัจจัยในภาพรวมมีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกระบวนการทางความคิดตามหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำฯ (Sig. =0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริพร ดิโนย และคณะ. (2562: 289) พบว่า “(1) สภาพปัจจุบันของการจัดกิจกรรมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1 พบว่าทุกโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการคิดอย่าง

มีวิจารณ์ญาณ ในรูปแบบต่างๆ กัน โดยส่งเสริมให้นักเรียนมีความสามารถด้านแยกแยะข้อเท็จจริงด้วย กิจกรรมการอ่านจับใจความสำคัญ โดยมีการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการในวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์มากที่สุด (2) รูปแบบการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ ประกอบด้วยการจัดกิจกรรมพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ 4 ขั้น คือ (1) ขั้นการระบุประเด็นปัญหา (2) ขั้นการสร้างทางเลือก (3) ขั้นการวิเคราะห์ทางเลือก (4) ขั้นการตัดสินใจและติดตามประเมินผลการตัดสินใจ (3) ผลการทดลองใช้รูปแบบการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ พบว่า นักเรียนมีความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณหลังเรียนสูงกว่า ก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการสอบถามครูและผู้ปกครองเห็นว่านักเรียนมีการแสดงพฤติกรรมคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณในระดับมาก ถึงมากที่สุด และการสัมภาษณ์ครูและผู้ปกครองสรุปได้ว่านักเรียนมีความรอบคอบในการตัดสินใจและรับผิดชอบงานในหน้าที่มากขึ้น (4) การประเมินรูปแบบการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ พบว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีประโยชน์ มีความเป็นไปได้มีความเหมาะสม และมีความถูกต้อง ต่อการพัฒนาความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณสำหรับนักเรียน ประถมศึกษาในระดับมากที่สุด”

ปัจจัยในภาพรวมมีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกระบวนการทางความคิดตามหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ (B=1.011, Std Error=0.023, T=44.002, Sig=0.000, Tolerance=1.000, VIF=1.000) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับผลการศึกษาของบุษบาภรณ์ สิงห์อัครรัตน์ (2555: ก-ข) ที่พบว่า “สัมมาทิฐิ คือความเห็นชอบ เห็นตรง ซึ่งประกอบไว้ด้วยความเข้าใจที่ถูกต้องจริงแท้ ถูกถ้วน สมบูรณ์ แบ่งเป็น 2 ระดับ คือระดับโลกียะ หรือโลกียะสัมมาทิฐิ และระดับโลกุตระหรือโลกุตระสัมมาทิฐิ สัมมาทิฐิทั้งระดับโลกียะสัมมาทิฐิและโลกุตระสัมมาทิฐิ มีส่วนสนับสนุนซึ่งกันและกัน เนื่องจากระบบจริยธรรมทางพุทธศาสนา เป็นระบบที่มีการฝึกฝนและพัฒนาไปตาม ลำดับ โดยพระพุทธศาสนามีกระบวนการสร้างสัมมาทิฐิให้เกิดขึ้น เรียกว่าปัจจัยแห่งการเกิดสัมมาทิฐิ หรือกระบวนการเกิดสัมมาทิฐิ ประกอบด้วยปัจจัยภายนอก มีชื่อเรียกว่า ปรโตโฆสะและปัจจัยภายในมีชื่อเรียกว่า โยนิโสมนสิการ การนำหลักสัมมาทิฐิไปใช้ในการพัฒนาชีวิต จะเห็นได้ว่า สัมมาทิฐิมีบทบาทที่สำคัญมาก ในกระบวนการศึกษาหรือการพัฒนาชีวิต เป็นแหล่งรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตและการแก้ไขปัญหาทั้งหมด โดยสัมมาทิฐิถือเป็นตัวนำความคิดที่ถูกต้อง ทำให้เห็นคุณค่าแท้และคุณค่าเทียมของสิ่งต่างๆ ก่อให้เกิดการพิจารณา การศึกษาให้เกิดแนวทางการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมและถูกต้อง สำหรับด้านสังคม จะเห็นได้ว่า สัมมาทิฐิมีบทบาทกับสังคมมาก โดยลดปัญหาต่างๆ ภายในสังคม ควบคุมสังคม และกำหนดศีลธรรมของสังคม ก่อให้เกิดความสงบสุขขึ้นในสังคม สืบเนื่องมาจากความคิดดี ปราศจากดี มองสิ่งอันเป็นที่รักที่ชอบใจ เป็นเหตุให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข สำหรับการนำหลักสัมมาทิฐิไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาชีวิตจะเห็นได้ว่า ทำให้คนเข้าใจเรื่อง ความเชื่อเรื่องกรรม ความเชื่อเรื่องการเวียนว่ายตายเกิด หรือสังสารวัฏ ความเชื่อในเรื่องบุญคุณของมารดาบิดา และความเชื่อเรื่องโอปปาติกะ ตลอดจนการประยุกต์ใช้หลักสัมมาทิฐิในการทำงาน ทำให้มีความเข้าใจชีวิตและโลกตามความเป็นจริง มีใช้ตามที่ปรากฏ นับว่าสัมมาทิฐิมีคุณูปการต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์โดยแท้”

ยอมรับสมมติฐาน คือปัจจัยระหว่างตัวแปรมีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกระบวนการทางความคิดตามหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ($r = 0.976$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับข้อสรุปของธีรวัส บำเพ็ญบุญบารมี (2550: 2) ที่พบว่า “สัมมาทิฐิสามารถจัดเป็น 3 ระดับคือ (1) ระดับขั้นต่ำ หมายความว่าเห็นชอบตามทำนองคลองธรรมเช่น เห็นว่าบาปบุญมีจริง มารดาบิดามีคุณจริง นรกสวรรค์มีจริง ทำดีได้ดีทำชั่วได้ชั่ว เป็นต้น (2) ระดับชั้นกลาง หมายความว่าเห็นถูกต้องตามกฎหมายตามกฏธรรมตา เช่น เห็นว่าสรรพสิ่งทั้งหลายมีความเกิดขึ้นในเบื้องต้น แปรปรวนไปในท่ามกลางแล้วแตกสลายไปในที่สุด ทำให้ผู้เห็นรู้จักปล่อยวางความยึดมั่นถือมั่นในสังขารทั้งปวงได้ และ (3) ระดับชั้นสูง หมายความว่าเห็นชอบในอริยสัจ 4 คือทุกข์ ได้แก่ความไม่สบายกาย ไม่สบายใจ เหตุให้เกิดความทุกข์ ได้แก่ ตัณหา ความทะยานอยาก ความดับทุกข์หรือนิโรธและมรรค ได้แก่ ข้อปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์มีสัมมาทิฐิ เป็นต้น ดังนั้นการที่คนเราต้องการความสุข ความเจริญ ก้าวหน้าแก่ตนเองและสังคม ทั้งในอดีตปัจจุบันและอนาคต ตลอดถึงได้บรรลุสันติบท คือพระนิพพานเป็นที่สุด จะต้องประพฤติปฏิบัติตามทางสายกลาง คืออริยมรรคมีองค์ 8 มีสัมมาทิฐิความเห็นถูกต้อง เป็นต้น”

ยอมรับสมมติฐาน คือปัจจัยด้านเพศมีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกระบวนการทางความคิดตามหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ($r = 0.976$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับข้อสรุปในงานวิจัยของณอภัย พวงมะลิ (2561: ข-ค) ที่พบว่า “สาระสำคัญที่เกี่ยวกับการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานตามแนวสติปัฏฐานสี่และหลักธรรม ที่เกี่ยวข้องของคุณภาพชีวิตคือ สติปัฏฐานเป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนาที่กล่าวไว้ในมหาสติปัฏฐานสูตร เป็นพระสูตรหนึ่งที่สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสสอนและทรงพิจารณาเห็นความสำคัญนี้มาแต่แรกตรัสรู้ เตือนให้มีตนเป็นที่พึ่งแห่งตน เป็นสรณะ การปฏิบัติวิปัสสนาตามหลักสติปัฏฐานต้องใช้สติสัมปชัญญะเข้าไปกำหนดกาย เวทนา จิต และธรรม ผู้ที่ปรารถนาจะบรรลุมรรคผล คือนิพพาน ต้องเริ่มต้นด้วยสติปัฏฐาน เมื่อศึกษาถึงลักษณะการเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต ได้ 3 ลักษณะคือ 1) เป็นหลักธรรมที่เป็นเหตุก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน 2) เป็นหลักธรรมที่เกิดขึ้นในขณะที่อยู่ในกระบวนการปฏิบัติ และ 3) คือธรรมที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลหลังการปฏิบัติ ผลการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานตามแนวสติปัฏฐานสี่ของผู้ที่มาปฏิบัติ ณ ศูนย์ปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานวัดถ้ำ พระผาคอก อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย หลังการปฏิบัติพบว่าทั้งสองกลุ่มมีความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น สุขภาพกายสุขภาพจิตดีขึ้น มีความสุขความพอใจในชีวิตตนเอง เข้าใจเพื่อนมนุษย์ มีสติปัญญาแก้ปัญหาในชีวิตได้ดีขึ้น เข้าใจและยอมรับความจริง สำหรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนอกจากนั้นยังพบแนวทางไปใช้ได้โดยเป็นแนวปฏิบัติเพื่อให้มีสติสัมปชัญญะให้รู้ทันในปัจจุบันในสิ่งที่เกิดหรือปรากฏในฐานทั้ง 4 คือ กาย เวทนา จิต และธรรม ซึ่งต้องรู้และเข้าใจถึงลักษณะหรือคุณสมบัติสืบสาวไปถึงเหตุและปัจจัยที่ทำให้เกิดหรือปรากฏขึ้น รู้และเข้าใจ ถึงกระบวนการเกิด รู้และเข้าใจถึงเหตุและปัจจัยการดับตลอดจนทำการดับของรูปนามอย่างถ่องแท้ สามารถนำพา ให้ผู้ฝึกปฏิบัติมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ขึ้นได้ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสติปัญญา คือเป็นผู้ที่เก่งคน เก่งงาน และเก่งเรียน และสามารถสร้างประโยชน์สุขให้กับตนเองและผู้อื่นเกิดการพัฒนาคูณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน”

10. องค์ความรู้ที่ได้รับจากงานวิจัย

กรอบความคิด (Mindset) หรือกระบวนการทางความคิดเป็นความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรมที่ฝังอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน แต่ไม่ได้แสดงออกมาอย่างชัดเจน ที่จะทำให้เกิดเป็นทัศนคติและประสบการณ์ต่างๆ ในตัวมนุษย์ อันเป็นการเชื่อมโยงมาสู่การมีสัมมาทิฐิ เป็นหลักธรรมข้อแรกของมรรคมีองค์ 8 หากสัมมาทิฐิเข้าไปอยู่ในใจของบุคคลอย่างมั่นคง จะกลายเป็นอุดมการณ์ หลักการ ทัศนคติประจำใจ อันจะเป็นเหตุให้บุคคลนั้นๆ คิดถูก พุดถูก ทำถูก ซึ่งจะส่งผลให้ประสบแต่ความสุขและความสำเร็จในชีวิต ซึ่งในตัวของคนทุกคนนั้น จะมีกรอบความคิดแบบเติบโต ที่เชื่อว่าความฉลาดและความสามารถสร้างได้ด้วยการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับความพยายาม และขอปัญหาและความท้าทายที่มองว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ในทางตรงกันข้ามกรอบความคิดแบบยึดติด จะมีเชื่อว่าความฉลาด ทักษะความสามารถ ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ และจำให้ความสำคัญกับภาพลักษณ์ คุณสมบัติ เช่น ต้องดูฉลาด ดูเก่ง โดยมักจะหลีกเลี่ยงงานที่ท้าทาย หรือปัญหาใดๆ กลัวว่าทำไม่ได้แล้วจะดูโง่ ซึ่งการเห็นสิ่งทั้งหลายอย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ทุกแง่มุม ไม่ใช่เห็นเพียงมุมใดมุมหนึ่งหรือเห็นจากจุดยืนที่ยึดตัวตนเป็นศูนย์กลางเท่านั้น แต่ควรเป็นความรู้ความเข้าใจอันเกิดจากการเอาชีวิตเข้าไปสัมผัส หรือเข้าไปมีประสบการณ์โดยตรง ที่ถือเป็นการชี้ให้เห็นถึงจุดยืนแบบสายกลางของพระพุทธศาสนา คือความเป็นกลางในทุกขอบเขตแห่งประสบการณ์ ความรู้ ความเข้าใจ กรอบความคิด หรือกระบวนการทางความคิดของมนุษย์นั่นเอง

11. ข้อเสนอแนะการวิจัย

1) ควรทำการศึกษาในเรื่องตัวแปรของปัจจัยในด้านต่างๆ ให้ลึกซึ้งมากขึ้น เช่น ด้านเพศ ด้านพฤติกรรมกระบวนการทางความคิด และด้านพฤติกรรมตามหลักสัมมาทิฐิ โดยให้มีกลุ่มตัวอย่างที่มากขึ้นเพื่อจะได้ผลการศึกษารองตัวแปรเชิงสาเหตุและผลที่เพิ่มมากขึ้น

2) จากการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบว่าความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกระบวนการทางความคิดตามหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่สะท้อนได้ถึงเชื่อมโยงและสอดคล้องของตัวแปรทั้ง 3 ด้านอย่างมีเหตุและผล เป็นไปในทิศทางที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกัน

3) การวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบว่าปัจจัยด้านเพศมีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกระบวนการทางความคิดตามหลักสัมมาทิฐิของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

4) ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรเพิ่มจำนวนตัวแปรต้นและตัวแปรตามให้มากขึ้น เพื่อที่จะได้ผลการศึกษาในเชิงของปัจจัยที่แตกต่างจากงานวิจัยชิ้นนี้ และควรทำการศึกษาวิจัยในเชิงผสมผสาน เพื่อจะ

ได้ทราบผลการเชื่อมโยงในมิติต่างๆ อย่างลุ่มลึกและควรใช้เทคนิคทางสถิติขั้นสูงเพื่อทดสอบหาปัจจัยที่มีความแตกต่างต่อไปในการวิจัยเชิงสำรวจ ตลอดจนทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในทุกมิติ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาบูรณาการให้งานวิจัยมีคุณค่ามากขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม

- กัลฐิพร ชัยประทานพงษ์ และคณะ. (2564). **พุทธวิธีปลูกฝังลักษณะนิสัยที่เป็นสัมมาทิฐิแก่สังคม**. บทความวิจัย. วารสารปัญญาปนิธาน, ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2564: 43-52.ชุดิไกร ตันติชัยวนิช. (2551). **ความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธนกร ชูสุขเสริม. (2560). **การประยุกต์ใช้สัมมาทิฐิเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งในสังคมไทย**. วารสารวิชาการธรรมทัศน์, 17 (2), 215-227.
- ธีรวัสส์ บำเพ็ญบุญบารมี. (2550). **สัมมาทิฐิ : ศึกษาคัมภีร์พระไตรปิฎก อรรถกถาถาวัตถุและคัมภีร์ทางพุทธศาสนา**. โครงการธรรมศึกษาวิจัย, การอนุรักษ์คัมภีร์, มหาบัณฑิตสาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ณอภัย พวงมะลิ. (2561). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานตามแนวสติปัฏฐานสี่ของศูนย์ปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน วัดถ้ำพระผาคอก อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย**. วิทยานิพนธ์, ปรัชญาดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- บุษบาภรณ์ สิงห์ศวรรค์. (2555). **การวิเคราะห์หลักสัมมาทิฐิในพระพุทธศาสนาเพื่อการพัฒนาชีวิต**. สารนิพนธ์, รายวิชาสัมมนาพระไตรปิฎก, พุทธศาสตรดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พวงชมพู โจนส์. (2559). **การสร้างกระบวนการทางความคิด (Mindset) สำหรับบุคลากรในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา**. บทความวิจัย. วารสารธุรกิจปริทัศน์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2559: 1-10.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2538). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์**. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2550). **ธรรมานุญชีวิต พิมพ์ครั้งที่ 4**. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สิริพร ดิโน้อย และคณะ. **การพัฒนารูปแบบการคิดอย่างมีวิจารณญาณสำหรับนักเรียนประถมศึกษา**. บทความวิจัย.

วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 เมษายน - มิถุนายน 2562: 289-299.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2553). **พฤติกรรมผู้บริโภค**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

Allan, D.J. (1970). **The Philosophy of Aristotle**. Second Edition. London: Oxford University Press.

Cronbach, L. J. (1954). **Essentials of Psychological Test** (5th ed.). New York: Harper Collins.

Dweck, C. S. (2012). **Mindset: How You Can Fulfil Your Potential**. Constable & Robinson Limited.

อิทธิพลของหลักพุทธธรรมในการปกครองและภาวะผู้นำที่มีต่อพฤติกรรม
อันพึงประสงค์ของผู้นำในชุมชนเขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว
ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

The Influence of Buddhist Principles of Governance and Leadership
on Desirable Behaviors of Community Leaders in the Area of Wat Nongtaokham,
Ban-Dongpangew, Makhunwan Subdistrict, Sanpatong District, Chiang Mai Province

ณัฐวัตนันต์ ตั้งปฐมวงศ์

Nuttawat Tangpatomwong

นักวิชาการอิสระ

Independent scholars

E-mail: nuttikumathaiindia@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 10 เมษายน 2565

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 พฤศจิกายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 พฤศจิกายน 2567

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านเพศที่มีอิทธิพลต่อหลักพุทธธรรมในการปกครอง ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้นำ ในชุมชนเขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ และ 2) เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของหลักพุทธธรรมในการปกครองและภาวะผู้นำที่มีต่อพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้นำ ในชุมชนเขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยการวิจัยเชิงสำรวจของผู้นำในชุมชนเขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ ที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน (เท่านั้น) โดยใช้แบบสอบถาม และใช้สถิติการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยด้านเพศไม่มีอิทธิพลต่อหลักพุทธธรรมในการปกครอง ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้นำ ในชุมชนเขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ ระดับพฤติกรรมของปัจจัยในภาพรวมด้านผู้นำ ภาวะผู้นำ และหลักพุทธธรรมในการปกครองอยู่ในระดับปานกลาง ความแปรปรวนของการวิเคราะห์ ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยในภาพรวมที่ส่งผลต่ออิทธิพลของหลักพุทธธรรมในการปกครอง ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้นำอย่างมีนัยสำคัญ และความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยในภาพรวมอิทธิพลของหลักพุทธธรรมในการปกครองที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ และพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.01 โดยการทำนายผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของการ

วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณยืนยันว่าตัวแปรอิสระ (เพศ) ไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: จังหวัดเชียงใหม่, พฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้นำในชุมชนเขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ, ภาวะผู้นำ, อิทธิพลของหลักพุทธธรรมในการปกครอง

Abstract

The Objectives of this Research were 1) to Study Gender Factors Influencing of Buddhist Principles of Governance and Leadership on Desirable Behaviors of Community Leaders in the Area of Wat Nongtaokham, Ban- Dongpangew, Makhunwan Subdistrict, Sanpatong District, Chiang Mai Province and 2) to Study the Level of Influencing of Buddhist Principles of Governance and Leadership on Desirable Behaviors of Community Leaders in the Area of Wat Nongtaokham, Ban- Dongpangew, Makhunwan Subdistrict, Sanpatong District, Chiang Mai Province. The Survey Research was Study of 50 community's leaders in Wat Nongtaokham Area (Only), the population and sample were found that Gender Factor had no Influence on Buddhist Principles of Governance, Leadership and Desirable Behavior of Leaders in the community in the area of Wat Nongtaokham. By using was the questionnaire and using Pearson's correlation coefficient analysis statistics and multiple regression analysis statistics. The Research Results were Showed that the Behavioral Level of the overall factors in leader, leadership, and Buddhist principles in governance were at a moderate level. And the variance of the multiple Regression analysis of the overall factors were significantly affecting the Influence of Buddhist doctrine on governance, leadership and desirable behavior of leaders. And the multiple regression were of the overall factors of the influence of Buddhist principles in governance affecting leadership and the desirable behavior of the leaders with statistical in significance at the 0.01 level. By predicting the variance analysis results of multiple regression analyzes were confirmed that the independent variable (sex) had no statistically insignificant influence on the dependent variable.

Keywords: Chiang Mai Province, Desirable Behaviors of Community Leaders in the Area of Wat Nong- Tao- Kham, Leadership, The Influence of Buddhist Principles of Governance

1. บทนำ

การมี “ผู้นำ” ที่ดี จึงถือเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งในการที่จะนำพาหมู่คณะหรือองค์กรไปสู่จุดหมายที่ตั้งงาม คือความสำเร็จลุล่วงตรงตามเป้าหมายที่ได้วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำความสุข ความเจริญรุ่งเรือง และสันติสุขมาสู่ผู้คนทั้งหลายที่อยู่ภายใต้การปกครองได้อย่างดีขึ้นนั่นเอง หากสังคมหรือองค์กรใดมีผู้นำ ที่มีความสามารถและมีประสิทธิภาพ สังคมหรือองค์กรนั้นๆ ย่อมสามารถฟันฝ่าวิกฤตหรืออุปสรรคต่างๆ และดำเนินไปสู่เป้าหมาย ที่ตั้งไว้ได้ดี แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าสังคมมีผู้นำที่ไม่มีความสามารถหรือมีประสิทธิภาพ ก็อาจจะส่งผลให้สังคมหรือองค์กรนั้นๆ เกิดความวุ่นวาย เกิดการแย่งชิง หรือนำความหายนะมาสู่องค์กรได้ ดังนั้น จึงเกิดผู้นำที่สำคัญๆ หลายท่านทั้งผู้นำในด้านการพัฒนาประเทศ ดังเช่น พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ผู้นำด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น สตีฟเจอร์จ ที่เป็นผู้นำในการพัฒนาด้านคอมพิวเตอร์ ผู้นำทางศาสนา เช่น พระพุทธเจ้า ศาสดาของพระพุทธศาสนา หรือผู้นำด้านการทำลายล้าง เช่น ฮิตเลอร์ ผู้นำเผด็จการของประเทศเยอรมนี เป็นต้น

ภาวะผู้นำตามแนวคิดทางตะวันตกนั้น สตีเฟน อาร์ โคเวีย (Stephen R. Covey, 2007: 145-146) ได้กล่าวถึงการเป็นผู้นำและผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ไว้อย่างน่าประทับใจว่า “คนเราทุกคน ควรมีพื้นฐานจากการสร้างและพัฒนาอุปนิสัยที่ดีของตนเองและทีมงานเสียก่อน โดยแนวคิดนี้ได้เขียนถึง ผู้นำเน้นหลักการ เป็นลักษณะของผู้นำยุคใหม่ โดยหลักๆ แล้ว เขาต้องการเสนอแนวการบริหารที่เน้นการใช้ปัญญาและการต้องพัฒนาปัญญาให้เกิดการตระหนักในความจำเป็นของการนำในสังคมยุคใหม่ ที่ไม่ใช่เรื่องของการเอาแพ้อาชนะ เขาเน้นให้คนไม่ต้องหลงทาง ด้วยการมีหลักในการยึดถือหรือมีเข็มทิศชีวิตในการนำทาง แม้ได้มีการหลงทาง แต่อย่างน้อยก็มีเข็มทิศทางปัญญานั้นเอง”

ภาวะผู้นำของตัวผู้นำในทางพระพุทธศาสนานั้น มองว่าเป็นการบูรณาการหลักการทางความคิดที่ดีของคนมาผสมเข้ากับส่วนดีของการบริหารในแบบสากล ซึ่งอาจจะเกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้น หากรู้จักประยุกต์ใช้ให้ทันยุคทันสมัย ใส่ใจในเทคโนโลยีของยุคระบบดิจิทัล และหากทำเช่นนั้นได้ก็จะสามารถสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำ สำหรับพัฒนาองค์กรมีการนำเอาส่วนที่เป็นหลักพุทธธรรม สำหรับผู้นำการปกครองไปปรับใช้ในองค์กรทางด้านการบริหารจัดการ ให้มีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การวางกลยุทธ์ และด้านอื่นๆ เป็นต้น โดยการนำหลักธรรมและคำสอนของพระพุทธเจ้า ไปช่วยแก้ที่ใจคน ด้วยการเน้นไปที่การพัฒนาปัจเจกบุคคล มากกว่าการสร้างระบบ ส่วนระบบที่มีอยู่นั้น ก็ให้ปรับไปตามยุคสมัย เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาชีวิตคนทำงานในองค์กรของภาคต่างๆ เป็นต้น เพื่อให้เกิดผู้นำที่สามารถนำพาผู้คน ชุมชน สังคม และองค์กรไปสู่การพัฒนาความผาสุก และเกิดความเสมอภาคต่อผู้คน ชุมชน สังคมได้อย่างพอเพียง อย่างเป็นธรรมที่ยั่งยืน บนฐานของคุณธรรม ความรู้ และสมรรถนะที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคน ชุมชน และสังคมให้ยั่งยืนต่อไป

หลักพุทธธรรม ในทางพระพุทธศาสนานั้น มีหลักธรรมอยู่ถึง 84,000 พระธรรมขันธ์ แต่หลักพุทธธรรมในเชิงการปกครองด้านใดที่จะมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ พฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้นำในชุมชน และปัจจัยในเรื่องเพศของตัวผู้นำนั้น จะมีผลต่อภาวะผู้นำการปกครองหรือไม่ จากประเด็นที่ได้กล่าวมา

ทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาเรื่อง **“อิทธิพลของหลักพุทธธรรมในการปกครองและภาวะผู้นำที่มีต่อพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้นำในชุมชนเขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่”** ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านเทศมียอิทธิพลต่อหลักพุทธธรรมในการปกครอง ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้นำ ในชุมชนเขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

2. เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของหลักพุทธธรรมในการปกครองและภาวะผู้นำที่มีต่อพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้นำ ในชุมชนเขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

3. สมมติฐานในการวิจัย

ปัจจัยความแตกต่างระหว่างเพศส่งผลต่ออิทธิพลของหลักพุทธธรรมในการปกครอง ภาวะผู้นำ พฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้นำ ในชุมชนเขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

4. ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษา **“อิทธิพลของหลักพุทธธรรมในการปกครองและภาวะผู้นำที่มีต่อพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้นำ ในชุมชนเขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่”** โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2565

ขอบเขตด้านเอกสารและเนื้อหา: ผู้ศึกษาวิจัยใช้หลักฐานข้อมูลปฐมภูมิในพระไตรปิฎก ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2539 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านอิทธิพลของหลักพุทธธรรมในการปกครอง และการทบทวนวรรณกรรมจากตำรา หนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ในประเด็นเรื่องภาวะผู้นำที่มีต่อพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้นำ ตามนัยและกรอบของการวิจัย เพื่อให้ได้เนื้อหาที่มีความชัดเจนและสมบูรณ์ที่สุด

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง: ผู้วิจัยเน้นศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือในการศึกษาค้นคว้าเฉพาะผู้นำในชุมชนเขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 50 คน (เท่านั้น)

ขอบเขตด้านพื้นที่: ผู้วิจัยกำหนดพื้นที่ในการศึกษาเฉพาะผู้นำ ในชุมชนเขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ เท่านั้น

ขอบเขตด้านระยะเวลา: ผู้วิจัยกำหนดกรอบระยะเวลา ในการเก็บข้อมูลในการศึกษา จนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ คือเฉพาะผู้นำ ในชุมชนเขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 50 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูล ในช่วงเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2565 (เท่านั้น)

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของหลักพุทธธรรมในการปกครองและภาวะผู้นำที่มีต่อพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้นำ ในชุมชนเขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ศึกษาเพื่อครอบคลุมประเด็นที่มีความสำคัญ ดังนี้

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลต่างๆ ที่ได้ทำการวิเคราะห์ เพื่อนำเสนอปัจจัยอิทธิพลที่ส่งผลตามสมมติฐาน สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ได้นำรูปแบบการวิจัยที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาดำเนินการตามลำดับขั้นตอนต่างๆ ตามรายละเอียดขั้นตอนจำนวน 6 ขั้นตอน ดังนี้ **ขั้นตอนที่ 1:** เป็นการวางแผนการวิจัย โดยระบุปัญหา เป้าประสงค์ วัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยการกำหนดรูปแบบการวิจัย การจัดเตรียมเครื่องมือวัดตัวแปรต่างๆ **ขั้นตอนที่ 2:** เป็นการสำรวจข้อมูลจากเอกสาร ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ “อิทธิพลของหลักพุทธธรรมในการปกครองและภาวะผู้นำที่มีต่อพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้นำในชุมชน” โดยพยายามรวบรวมตัวแปรที่สำคัญ เพื่อทำการตรวจสอบว่าตัวแปรใดบ้างที่มีปัจจัยส่งผลต่อตัวแปรต้นและตัวแปรตาม เพื่อสร้างเป็นตัวแบบที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ปัจจัยอิทธิพลที่ส่งผลเชิงสาเหตุและผลของตัวแปรดังกล่าวๆ โดยขั้นตอนนี้จะเริ่มดำเนินการไปพร้อมๆ กับการวางแผนการวิจัยและได้ผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการที่ปรึกษางานวิจัยแล้ว **ขั้นตอนที่ 3:** การสร้าง การทดสอบ และการแก้ไข แบบสอบถาม และการศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในขั้นตอนนี้ได้อยู่ภายใต้การแนะนำและควบคุมของคณะกรรมการที่ปรึกษางานวิจัย โดยเริ่มดำเนินการและเสร็จสิ้นการเก็บข้อมูลในระหว่างเดือน มกราคม-กุมภาพันธ์ 2565 **ขั้นตอนที่ 4:** การประมวลผลข้อมูล การลงรหัสข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ หมายถึงการทดสอบสมมติฐานของสถิติ การทดสอบความเที่ยงตรง และการทดสอบความเชื่อได้ของมาตรวัดที่ได้จากการแก้ไขแล้ว โดยขั้นตอนนี้เริ่มดำเนินการในเดือนกุมภาพันธ์ 2565 **ขั้นตอนที่ 5:** เป็นการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากขั้นตอนที่ 4 มาตีความผลของการวิเคราะห์ข้อมูล การหาข้อสรุป และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับตัวแปรที่สำคัญ ที่มีผลต่ออิทธิพลตามปัจจัยต่างๆ (Jigsaw) ในขั้นตอนนี้ ได้ดำเนินการในเดือนกุมภาพันธ์ 2565 **ขั้นตอนที่ 6:** เป็นการเขียนรายงานการวิจัย และนำเสนอรายงานการวิจัยดังกล่าวต่อคณะกรรมการที่ปรึกษา โดยให้คณะกรรมการทุกท่านได้อ่านและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาปรับปรุงรายงานให้มีความสมบูรณ์ เพื่อจะได้จัดทำเป็นรูปเล่มรายงานฉบับสมบูรณ์ ในขั้นตอนนี้ ได้ดำเนินการในเดือนมีนาคม 2565

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ มุ่งเน้นศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างเพื่อการศึกษาค้นคว้าเฉพาะผู้นำ ในชุมชนเขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 50 คน (เท่านั้น)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อศึกษา อิทธิพลของหลักพุทธธรรมในการปกครองและภาวะผู้นำที่มีต่อพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้นำ ในชุมชนเขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ด้วยรูปแบบสอบถาม ที่นำมาใช้นั้น ได้ประยุกต์และดัดแปลงมาจากการพัฒนา งานวิชาการ หรือแนวคิดเกี่ยวกับความหมาย ประโยชน์ และลักษณะแนวคิดและทฤษฎีในเรื่อง ผู้นำ ภาวะผู้นำ หลักพุทธธรรมในการปกครอง และจะต้องมีการนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจแก้ไข เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์สำหรับการวิจัยในครั้งนี้

โดยแบบสอบถาม ได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1: ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 1 ข้อ (เพศ Nominal Scale)

ส่วนที่ 2: แบบวัดพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้นำ 5 ด้าน จำนวน 30 ข้อ

ส่วนที่ 3: แบบวัดภาวะผู้นำ 7 ด้าน จำนวน 35 ข้อ

ส่วนที่ 4: แบบวัดหลักพุทธธรรมในการปกครอง 11 ด้าน จำนวน 44 ข้อ

ซึ่งแบบสอบถามในส่วนที่ 2, 3 และ 4 จะใช้มาตรวัดแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Interval Scale) คือ ประเด็นพฤติกรรม (ระดับคะแนน) 5 หมายถึงมากที่สุด, 4 หมายถึงมาก, 3 หมายถึงปานกลาง, 2 หมายถึงน้อยและ 1 หมายถึงน้อยที่สุด ของ (Rensis Likert, 1981: 55)

โดยข้อคำถามรายด้านและรายข้อ มีการกำหนดเกณฑ์ ในการแปลความหมาย โดยมีการให้ระดับค่าคะแนนเฉลี่ยเชิงพฤติกรรม ในแบบสอบถามตอนที่ 2-4 ดังนี้ (1) ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 (90.1 – 100.0%) มากที่สุด (2) ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 (70.1 – 90.0%) มาก (3) ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 (50.1 – 70.0%) ปานกลาง (4) ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 (30.1 – 50.0%) น้อย (5) ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย 0.00 – 1.50 (0.0 – 30.0%) น้อยที่สุด ตามหลักเกณฑ์แนวคิดของเบสท์ (Best JW. 1977: 122)

การสร้างเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการสร้างเครื่องมือนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามลำดับและขั้นตอน ดังนี้ (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีในเรื่อง ผู้นำ ภาวะผู้นำ หลักพุทธธรรมในการปกครอง (2) สร้างแบบสอบถามโดยขอคำแนะนำจากที่ปรึกษา คณะกรรมการควบคุมงานวิจัย และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา สำนวนภาษา ความรู้ ความเข้าใจอย่างดีด้านเนื้อหาของตัวแปรที่ต้องการวัด เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมเนื้อหาสาระในแบบสอบถามว่า สามารถวัดได้ถูกต้องตรงตามจุดประสงค์ของเนื้อหาที่ต้องการวัด โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่า หรือเท่ากับ 0.5 สำหรับนำมาใช้ใน

แบบสอบถามและนำมาปรับประยุกต์แก้ไขปรับปรุง (กรมวิชาการ, 2554: 102) (3) นำแบบสอบถาม ที่ได้รับการแก้ไขและปรับปรุงแล้ว ไปหาประสิทธิภาพของแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (4) นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach, L. J. 1954: 202-204) ให้ได้ค่าความเชื่อมั่นมากกว่า ตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป สรุปได้ว่าแบบสอบถามชุดนี้ มีความเชื่อมั่นสูงพอที่จะยอมรับได้และสามารถนำไปใช้ได้จริง ซึ่งค่าของครอนบาค (Cronbach) จากแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ในรายข้อ รายด้าน และภาพรวม มีค่าดังนี้ รายข้อมีค่า = 0.899 รายด้านมีค่า = 0.808 และภาพรวมมีค่า = 0.891, ส่วนที่ 3 ในรายข้อมีค่า = 0.945 รายด้านมีค่า = 0.945 และภาพรวมมีค่า = 0.948 และส่วนที่ 4 ในรายข้อมีค่า = 0.981 รายด้านมีค่า = 0.977 และภาพรวมมีค่า = 0.977

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยทำการเก็บข้อมูลจากเฉพาะผู้นำ ในชุมชนเขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 50 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือน มกราคม-กุมภาพันธ์ 2565 (เท่านั้น) โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกตัวอย่างแบบการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น จึงเป็นการเลือกแบบไม่มีกฎเกณฑ์อาศัยความสะดวกของผู้วิจัยเป็นหลักโดยกลุ่มตัวอย่างจะเป็นใครก็ได้ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ และให้ความร่วมมือกับผู้วิจัยในการให้ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูล โดยนำแบบสอบถาม มาตรวจสอบและให้คะแนนแล้วนำไปดำเนินการลงรหัส และทำการบันทึกลงในสื่อที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปมาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาค่าทางสถิติตามที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ในสมมติฐานนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ มาช่วยสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ในครั้งนี้ มีดังนี้ (1) ค่าเฉลี่ยของประชากร μ (มิว) (2) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (Standard Deviation; S.D.) (3) ร้อยละ/สัดส่วน (Proportion: p) คือ การเปรียบเทียบจำนวนย่อยกับจำนวนรวมทั้งหมด (4) ใช้เทคนิคการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient; r) และ (5) ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นต้น

6. สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยในครั้งนี้ คือเฉพาะผู้นำในชุมชนเขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำ บ้านดงป่าจั่ว ตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 50 คน พบว่า **ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล** ด้านเพศชาย จำนวน 26 คน (52.0%) ด้านเพศหญิง จำนวน 24 คน (48.0%) ดังปรากฏตามตารางแสดงผลดังนี้

ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล (เพศ)	จำนวน	รวมร้อยละ (%) (N)
ชาย	26	52.0%
หญิง	24	48.0%
รวม	50	100%

ระดับพฤติกรรมของปัจจัยด้านผู้นำ ภาวะผู้นำ และหลักพุทธธรรมในการปกครอง พบว่าระดับพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้นำ (ด้านมีบทบาทเหนือผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย $\bar{x} = 3.50$), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D = 0.199) และในภาพรวมของปัจจัยด้านผู้นำ มีค่าเฉลี่ย $\bar{x} = 3.12$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D = 0.255) มีระดับพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง, ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำ (ด้านความรู้ในทางธุรกิจ มีค่าเฉลี่ย $\bar{x} = 3.57$), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D = 0.332) มีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก) และในภาพรวมของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ย $\bar{x} = 3.34$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D = 0.344) มีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง และระดับพฤติกรรมหลักพุทธธรรมในการปกครอง (ด้านหลักสัปปุริสธรรม 7 มีค่าเฉลี่ย $\bar{x} = 3.49$), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D = 0.398) และในภาพรวมของปัจจัยด้านหลักพุทธธรรมในการปกครอง มีค่าเฉลี่ย $\bar{x} = 3.12$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D = 0.389) มีระดับพฤติกรรมหลักพุทธธรรมในการปกครอง อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังปรากฏตามตารางแสดงผล ดังนี้

พฤติกรรมของปัจจัยด้านผู้นำ ภาวะผู้นำ และหลัก พุทธธรรมในการปกครอง	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยง เบน มาตรฐาน (SD)	ระดับพฤติกรรม อันพึงประสงค์ ของผู้นำ
ด้านมีบทบาทเหนือผู้อื่น	3.500	0.199	ปานกลาง
ด้านภาพรวมของปัจจัยด้านผู้นำ	3.122	0.255	ปานกลาง
ด้านความรู้ในทางธุรกิจ	3.574	0.332	มาก
ด้านภาพรวมของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	3.344	0.344	ปานกลาง
ด้านหลักสัปปุริสธรรม 7	3.494	0.398	ปานกลาง
ด้านภาพรวมของปัจจัยด้านหลักพุทธธรรมในการ ปกครอง	3.122	0.389	ปานกลาง

การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยในภาพรวมที่ส่งผลต่ออิทธิพลของหลักพุทธธรรมในการปกครอง ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้นำ

การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยในภาพรวมที่ส่งผลต่ออิทธิพลของหลักพุทธธรรมในการปกครอง พบว่าปัจจัยในภาพรวมของพฤติกรรมหลักพุทธธรรมในการปกครอง มีค่าการถดถอย (Regression = 7.414), ค่าความคลาดเคลื่อน (Residual = 0.000), (Sum of Squares = 7.414), (df = 49), (Mean Square = 0.000) ค่าความแปรปรวนของปัจจัยในภาพรวมที่ส่งผลต่ออิทธิพลของหลักทศพิธราชธรรม และหลักปาปนิกรธรรม (Sig. = 0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังปรากฏตามตารางแสดงผล ดังนี้

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	7.414	2	3.707	-	0.000 ^a
	Residual	0.000	47	0.000	-	
	Total	7.414	49	-	-	

*0.01

สรุปว่า การทำนายผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ยืนยันว่าตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยในภาพรวมของพฤติกรรมหลักพุทธธรรมในการปกครอง มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือหลักทศพิธราชธรรมและหลักปาปนิกรธรรม ของคนในชุมชนเขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำฯ เนื่องจากพบว่า ค่า Sig. ของสมการมีค่าเท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยในภาพรวมที่ส่งผลต่ออิทธิพลของภาวะผู้นำ พบว่าปัจจัยในภาพรวมของพฤติกรรมภาวะผู้นำ มีค่าการถดถอย (Regression = 7.414), ค่าความคลาดเคลื่อน (Residual = 0.000), (Sum of Squares = 7.414), (df = 49), (Mean Square = 0.000) ค่าความแปรปรวนของปัจจัยในภาพรวมที่ส่งผลต่ออิทธิพลของด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (Sig. = 0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังปรากฏตามตารางแสดงผล ดังนี้

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	7.414	2	3.707	-	0.000 ^a
	Residual	0.000	47	0.000	-	
	Total	7.414	49	-	-	

*0.01

สรุปว่า การทำนายผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ยืนยันว่าตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยในภาพรวมของพฤติกรรมภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ของคนในชุมชนเขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำฯ เนื่องจากพบว่า ค่า Sig. ของสมการมีค่าเท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยในภาพรวมที่ส่งผลต่ออิทธิพลของพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้นำ พบว่าปัจจัยในภาพรวมของพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้นำมีค่าการถดถอย (Regression = 7.414), ค่าความคลาดเคลื่อน (Residual = 0.000), (Sum of Squares = 7.414), (df = 49), (Mean Square = 0.000) ค่าความแปรปรวนของปัจจัยในภาพรวมที่ส่งผลต่ออิทธิพลของด้านมีบทบาทในการอำนวยความสะดวกให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ (Sig. = 0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังปรากฏตามตารางแสดงผล ดังนี้

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	7.414	2	3.707	-	0.000 ^a
	Residual	0.000	47	0.000	-	
	Total	7.414	49	-	-	

*0.01

สรุปว่า การทำนายผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ยืนยันว่าตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยในภาพรวมของพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้นำ มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือด้านมีบทบาทในการอำนวยความสะดวกให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ของคนในชุมชนเขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำฯ เนื่องจากพบว่า ค่า Sig. ของสมการมีค่าเท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยในภาพรวมอิทธิพลของหลักพุทธธรรมในการปกครองที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ และพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้นำ

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยในภาพรวมอิทธิพลของหลักพุทธธรรมในการปกครองที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ พบว่าปัจจัยในภาพรวมอิทธิพลของหลักพุทธธรรมในการปกครองส่งผลต่อปัจจัยในภาพรวมของภาวะผู้นำ (B= 1.000, Std Error= 0.076, T= 13.104, Sig= 0.000, Tolerance=1.000, VIF=1.000) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังปรากฏตามตารางแสดงผลดังนี้

	B	Std Error	T	Sig	Tolerance	VIF
Constant	1.000	0.076	13.104	0.000	1.000	1.000

**0.01

สรุปว่า ปัจจัยในภาพรวมอิทธิพลของหลักพุทธธรรมในการปกครองส่งผลต่อปัจจัยในภาพรวมของภาวะผู้นำของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำฯ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

และปัจจัยในภาพรวมอิทธิพลของหลักพุทธธรรมในการปกครองส่งผลต่อปัจจัยในภาพรวมของพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้นำ (B= 1.503, Std Error= 0.037, T= 13.104, Sig= 0.000, Tolerance=1.000, VIF=1.000) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังปรากฏตามตารางแสดงผลดังนี้

	B	Std Error	T	Sig	Tolerance	VIF
Constant	1.503	0.037	13.104	0.000	1.000	1.000

**0.01

สรุปว่า ปัจจัยในภาพรวมอิทธิพลของหลักพุทธธรรมในการปกครองส่งผลต่อปัจจัยในภาพรวมของพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้นำของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำฯ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การวิเคราะห์สมมติฐานเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามของปัจจัยด้านเพศที่ส่งผลต่ออิทธิพลของหลักพุทธธรรมในการปกครอง ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้นำ พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือปัจจัยด้านเพศไม่ส่งผลต่ออิทธิพลของหลักพุทธธรรมในการปกครองในภาพรวม ปัจจัยด้านเพศไม่ส่งผลต่ออิทธิพลของภาวะผู้นำในภาพรวม และปัจจัยด้านเพศไม่ส่งผลต่ออิทธิพลของพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้นำในภาพรวม ($r = 0.230$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังปรากฏตามตารางแสดงผลดังนี้

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.	r
1	Regression	0.660	2	0.330	1.312	0.279 ^a	0.230 ^a
	Residual	11.820	47	0.251	-		
	Total	12.480	49	-	-		

*0.01

สรุปว่า การทำนายผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณยืนยันว่าตัวแปรอิสระ (เพศ) ไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือหลักพุทธธรรมในการปกครอง ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้นำของคนในชุมชน เขตพื้นที่วัดหนองเต่าคำฯ เนื่องจากพบว่า ค่า Sig. ของสมการมีค่าเท่ากับ 0.279 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศชาย จำนวน 26 คน (52.0%) ด้านเพศหญิง จำนวน 24 คน (48.0%) สอดคล้องกับแนวคิดของนิขามล พองน้ำ (2557: 45) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลในการทำงาน อธิบายว่า “คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีผลทำให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานไม่แตกต่างกัน” อย่างไรก็ตามสาเหตุที่คุณลักษณะที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากการวิจัยครั้งนี้ สอบถามจากพนักงานที่ทำงานในหลายหลากประเภท ซึ่งในแต่ละที่ล้วนมีการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานแตกต่างกัน

ระดับพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้นำ (ด้านมีบทบาทเหนือผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย $\bar{x} = 3.50$), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D = 0.199$) และในภาพรวมของปัจจัยด้านผู้นำ มีค่าเฉลี่ย $\bar{x} = 3.12$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D = 0.255$) มีระดับพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับแนวคิดของอุทัย หิรัญโต (2523: 17) ที่ให้ความหมายไว้ว่าผู้นำคือ “ผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก จูงใจ ริเริ่ม ประนีประนอม ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่และอำนาจบารมีเป็นเครื่องมือในลักษณะที่เป็นแบบพิธีการและไม่เป็นพิธีการ ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้”

ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำ (ด้านความรู้ในทางธุรกิจ มีค่าเฉลี่ย $\bar{x} = 3.57$), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D = 0.332$) มีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่ว่าการศึกษาภาวะผู้นำในยุคแรกๆ ทำให้เกิดทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theory) ซึ่งแนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับคุณสมบัติของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เช่น บุคลิกภาพ แรงจูงใจ ค่านิยม และทักษะ แนวคิดนี้มีสมมติฐานว่า คนบางคนมีความเป็นผู้นำโดยธรรมชาติ ซึ่งก็มีนักวิชาการกล่าวถึงจุดอ่อนและจุดแข็งที่สำคัญของแนวคิดนี้ว่า จุดอ่อนของแนวคิดนี้ คือ “การกล่าวถึงลักษณะของผู้นำแต่เพียงอย่างเดียวอาจไม่สามารถอธิบายประสิทธิผลหรือประสิทธิภาพของผู้นำได้อย่างสมบูรณ์ในทุกสถานการณ์ และอาจจะไม่สามารถระบุคุณลักษณะที่แน่นอน และคุณลักษณะร่วมของผู้นำได้ ส่วนจุดแข็งของแนวคิดนี้ คือจะเป็นแนวทางที่สำคัญในการสรรหาผู้นำและเป็นแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมได้” (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550: 174-175)

และในภาพรวมของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ย $\bar{x} = 3.34$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D = 0.344$) มีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า “สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ลักษณะของการนำก็จะเปลี่ยนแปลงไป แนวคิดนี้จะหารูปแบบการนำที่เหมาะสมและเกิดผลดีในสถานการณ์ต่างๆ ดังนี้ (1) ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของฟิดเลอร์ (Fiedler's Contingency Theory) จากการศึกษาของฟิดเลอร์ (Fiedler) ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างพฤติกรรมของผู้นำ สมาชิก และสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน กล่าวคือสิ่งแวดล้อมจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของผู้นำ กล่าวว่า (2) ทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมายหรือมุ่งสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ทฤษฎีนี้พยายามอธิบายผลกระทบของพฤติกรรมผู้นำที่มีต่อการจูงใจ ความพึงพอใจ และการ

ปฏิบัติงานของสมาชิก” (มัลลิกา ต้นสอน, 2544: 54) และสร้อยตระกูล (ตวิยานนท์) อรรถมานะ (2553: 272) กล่าวว่า “มีการเน้นที่เป้าหมาย โดยดูพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออก เพื่อให้สมาชิกประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคลและองค์การ ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะช่วยให้สมาชิกบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลและองค์การ ผู้นำสามารถเพิ่มแรงจูงใจ ความพึงพอใจแก่ผู้ตามได้ โดยการให้รางวัล (3) ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์เชย์และแบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard’s Situation Theory) แนวคิดของทฤษฎี คือประสิทธิผลของผู้นำขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในการจับคู่กันระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับวุฒิภาวะของผู้ตามหรือของกลุ่ม” “จากการศึกษาของเฮอร์เชย์และแบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard) ได้นำแนวคิดของมหาวิทยาลัยโอไฮโอมาประยุกต์ คือพฤติกรรมที่มุ่งสร้างโครงสร้าง (Initiation Structure) และพฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) และอธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบต่างๆ ประกอบกับความพร้อมของสมาชิกทำให้เกิดรูปแบบของการทำงานของผู้นำ 4 รูปแบบ คือ แบบสั่งงานหรือบอกกล่าว (Telling) แบบชักจูงหรือนำเสนอความคิด (Selling) แบบมีส่วนร่วม (Participation) และแบบมอบหมายงาน (Delegation) ส่วนที่เกี่ยวกับสถานการณ์ ทฤษฎีนี้พิจารณาประเด็นเดียว คือวุฒิภาวะของผู้ตามหรือของกลุ่ม ซึ่งจะพิจารณาความพร้อมของผู้ตามในด้านความสามารถและความเต็มใจ” (DuBrin, A .J., 2004: 144,146-147)

ระดับพฤติกรรมหลักพุทธธรรมในการปกครอง (ด้านหลักสัปปริสธรรม 7 มีค่าเฉลี่ย $\bar{x} = 3.49$), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D = 0.398) และในภาพรวมของปัจจัยด้านหลักพุทธธรรมในการปกครอง มีค่าเฉลี่ย $\bar{x} = 3.12$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D = 0.389) มีระดับพฤติกรรมหลักพุทธธรรมในการปกครอง อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับนิยามที่ว่า “สัปปริสธรรม ถือเป็นธรรมของสัตบุรุษ ธรรมของคนดี ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษมี 7 ประการ คือ 1) ธัมมัญญตา รู้หลักหรือรู้จักเหตุ 2) อัตถัญญตา รู้ความมุ่งหมายหรือรู้เหตุผล 3) อตตัญญตา รู้จักตน 4) มัตตัญญตา รู้จักประมาณ 5) กาลัญญตา รู้จักกาลเวลา 6) ปริสสัญญตา รู้จักชุมชน สังคม 7) ปุคคสสัญญตา รู้จักบุคคล คุณธรรม 7 ประการอันเป็นคุณสมบัติภายในตัวผู้นำ ซึ่งมีคุณสมบัติทั้ง 7 ประการนี้ เป็นองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันอย่างสมบูรณ์ ที่จะทำให้นำผู้นำสามารถจัดการ สามารถปฏิบัติการในภาระงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย” (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), 2538 :276)

ปัจจัยในภาพรวมของพฤติกรรมหลักพุทธธรรมในการปกครอง มีค่าการถดถอย (7.414), ค่าความคลาดเคลื่อน (0.000), (7.414), (49), (0.000) ค่าความแปรปรวนของปัจจัยในภาพรวมที่ส่งผลต่ออิทธิพลของหลักทศพิธราชธรรม และหลักปาปนิกรธรรม (Sig. =0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับข้อสรุปในพระไตรปิฎกที่ปรากฏ (ขุ.ชา.ไทย) 28/675/87) ความว่า “ทศพิธราชธรรม หมายถึงธรรมของนักปกครองสิบประการหลักการของนักปกครอง คุณธรรมผู้ปกครองบ้านเมือง กิจวัตรของนักปกครองควรประพฤติ ถามว่า ทศพิธราชธรรมนั้นมีอะไรบ้าง ตอบว่า ทศพิธราชธรรมมีสิบประการ คือ “ทาน ศีล การบริจาค ความซื่อตรง ความอ่อนโยน ความเพียร ความไม่โกรธ ความไม่เบียดเบียน ความอดทน และความไม่พิโรธ”

และหลักปาปนิกรรม (Sig. =0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับข้อสรุปของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2554: 96-98) ที่กล่าวไว้ว่า “ปาปนิกรรม 3 ถือเป็นหลักธรรมของการบริหารจัดการ ผู้ที่จะเป็นนักบริหารจัดการที่ดีนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีการบริหารจัดการที่ดี และมีมนุษยสัมพันธ์ดี ปาปนิกัณชะ หลักพ่อค้า, องค์คุณของพ่อค้า (Qualities of a Successful Shopkeeper or Businessman) ประกอบด้วย (1) จักขุมา ตาดี คือรู้จักสินค้า ดูของเป็น สามารถคำนวณราคา กะทุนเก่งกำไรแม่นยำ (Shrewd) (2) วิธูโร จัดเจนธุรกิจ คือรู้แหล่งซื้อแหล่งขาย รู้ความเคลื่อนไหวความต้องการของตลาด ทั้งมีความสามารถในการจัดซื้อจัดจำหน่าย รู้ใจและรู้จักเอาใจลูกค้า (Capable of Administering Business) (3) นิสสยสัมปันโน พร้อมด้วยแหล่งทุนเป็นที่อาศัย คือเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจในหมู่แหล่งทุนใหญ่ๆ หาเงินมาลงทุนหรือดำเนินกิจการโดยง่าย (Having Good Credit Rating)”

ปัจจัยในภาพรวมของพฤติกรรมภาวะผู้นำ มีค่าการถดถอย (7.414), ค่าความคลาดเคลื่อน (0.000), (7.414), (49), (0.000) ค่าความแปรปรวนของปัจจัยในภาพรวมที่ส่งผลต่ออิทธิพลของด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (Sig. =0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับแนวคิดของ Ivancevich et al. (2008: 428) ที่กล่าวไว้ว่า “ผู้นำบางคนใช้การให้รางวัล เพื่อแลกเปลี่ยนกับความคาดหวังในเรื่องคุณภาพ แต่ผู้นำที่มีบารมี สามารถใช้การจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานได้เกินความคาดหวัง ผู้นำที่มีบารมี มีความสามารถพรรณนาความฝันที่ทำให้เกิดพลังการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นผู้นำที่เป็นวีรบุรุษที่สามารถสร้างการจูงใจ และสร้างบรรยากาศที่ทำให้ผู้ตามมีอารมณ์ร่วม มุ่งมั่น ไปสู่วิสัยทัศน์ จึงเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างปรัชญาและพฤติกรรมของผู้ตามได้นั่นเอง”

และปัจจัยในภาพรวมของพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้นำมีค่าการถดถอย (7.414), ค่าความคลาดเคลื่อน (0.000), (7.414), (49), (0.000) ค่าความแปรปรวนของปัจจัยในภาพรวมที่ส่งผลต่ออิทธิพลของด้านมีบทบาทในการอำนวยความสะดวกให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ (Sig. =0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับข้อสรุปในความคิดของโรเบิร์ต ไครท์เนอร์ (Robert Kreitner, 1985: 85-86) ได้จัดประเภทและอธิบายลักษณะของผู้นำ ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ “(1) ผู้นำที่เป็นทางการ (Formal Leadership) หมายถึงผู้นำซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง ได้รับการประกาศให้รับรู้โดยทั่วไปอย่างเป็นทางการ ได้รับการมอบหมายอำนาจหน้าที่เป็นทางการ สามารถที่จะใช้อำนาจที่ติดมาจากตำแหน่ง ทำให้สมาชิกของกลุ่มยอมรับได้ และสามารถที่จะโน้มน้าว ชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความเชื่อถือน่าเชื่อถือและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่ง (2) ผู้นำที่ไม่เป็นทางการ (Informal Leadership) หมายถึงตัวบุคคลที่ปฏิบัติการเป็นผู้นำกลุ่ม โดยไม่ได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ และเป็นผู้ซึ่งไม่มีอำนาจหน้าที่หรือมีฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาในองค์การแต่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์นั้น และได้รับการยอมรับนับถือของบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำที่ไม่เป็นทางการ เป็นผู้นำที่มีอิทธิพลที่จะชักจูงให้คนอื่นๆ เชื่อถือ เชื่อฟังความความคิดเห็น ตลอดจนเต็มใจปฏิบัติตามความเห็นของตนได้ อันสืบเนื่องมาจากอำนาจหน้าที่และอิทธิพลในทางส่วนตัวบางประการนั่นเอง”

ปัจจัยในภาพรวมอิทธิพลของหลักพุทธธรรมในการปกครองส่งผลต่อปัจจัยในภาพรวมของภาวะผู้นำ (1.000, 0.076, 13.104, Sig=0.000, 1.000, 1.000) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า “ทฤษฎีมหาบุรุษ (Great Man Theory) โดยมุ่งอธิบายบุคลิกลักษณะส่วนตัวของผู้นำ โดยเชื่อว่า ผู้นำจะมีคุณสมบัติ ที่แตกต่างจากบุคคลทั่วไป จากการศึกษาผู้นำที่มีความโดดเด่นหลายๆ คน สามารถแบ่งคุณสมบัติที่ค้นพบได้เป็น 3 กลุ่ม คือ (1) ลักษณะทางกายภาพ เช่น ความสูง รูปร่างภายนอก อายุ เป็นต้น (2) ลักษณะทางความสามารถ เช่น ความเฉลียวฉลาด ความรู้ ความสามารถในการพูดในที่สาธารณะ เป็นต้น (3) ลักษณะบุคลิกภาพ เช่น การควบคุม อารมณ์ และแสดงออกทางอารมณ์ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย เก๋ตัว เป็นต้น” (Bryman, 1992: 167) “แต่มีงานวิจัย มากมายที่ขัดแย้งกันและกัน จนไม่สามารถพบข้อสรุปที่ชัดเจน อีกทั้งยังมีการศึกษาที่พบว่า คุณสมบัติของผู้นำไม่สามารถใช้ได้กับทุกสถานการณ์อีกด้วย” (วิภาดา คุปตานนท์, 2544: 241)

และปัจจัยในภาพรวมอิทธิพลของหลักพุทธธรรมในการปกครองส่งผลต่อปัจจัยในภาพรวมของพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้นำ (1.503, 0.037, 13.104, Sig=0.000, 1.000, 1.000) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับแนวคิดของลิปพิทท์และไวท์ (Lippitt & White, 1953: 123-124) ได้แบ่งผู้นำออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ “(1) ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Style) ผู้นำแบบนี้จะรวมอำนาจหน้าที่และการตัดสินใจทั้งหมดไว้ ที่ตัวผู้นำ ผู้นำเป็นคนกำหนดนโยบาย เป้าหมาย เทคนิควิธีการ และออกคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั้งหมด แล้วแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบและนำไปปฏิบัติตาม การมอบหมายงานมีน้อย ขนาดของการควบคุมแคบ การควบคุม ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำอย่างใกล้ชิด ความเป็นผู้นำแบบเผด็จการจะให้ความสำคัญเรื่องการออกคำสั่งเป็นสำคัญ (2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Style) ผู้นำแบบนี้จะให้กลุ่มของผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวิธีการที่จะนำมาซึ่งบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ และยังเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นในปัญหาต่างๆ (3) ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez – Faire Style) ผู้นำแบบนี้ จะให้คำแนะนำโดยทั่วไป และปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอิสระที่จะทำหน้าที่ หรือมีบทบาทในการกำหนดแนวทางที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานด้วยตนเองตามความต้องการของพวกเขา ปัญหาที่สำคัญของความเป็นผู้นำแบบนี้ก็คือ การขาดผู้นำที่มีความแข็งแกร่ง กลุ่มของผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่มีการควบคุมและการสั่งการ ทุกคนจะปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม”

ปัจจัยด้านเพศไม่ส่งผลต่ออิทธิพลของหลักพุทธธรรมในการปกครองในภาพรวม สอดคล้องกับบทความวิชาการของ ประยงค์ แสนบุราณ (2557: 139) ความว่า “พระพุทธศาสนามีหลักธรรมในการปกครองอยู่หลายประเด็น เช่น อปรีหานิยธรรม ทศพิธราชธรรม จักรวรรดิธรรม ราชสังคหธรรม อคติ เป็นต้น หลักธรรมเหล่านี้ล้วนแต่เป็นหลักการการปกครองอันจะนำไปสู่ความเจริญมั่นคงของรัฐและความผาสุกของประชาชน ทั้งนี้ นอกเหนือจากหลักธรรมในการปกครองแล้ว พระพุทธศาสนายังพูดถึงคุณธรรมของนักปกครองเอาไว้อีกด้วย เพราะนักปกครองนอกจากมีหลักธรรมในการปกครองแล้ว นักปกครองจำเป็นต้องมีคุณธรรมในการปกครอง เพราะคุณธรรมจะช่วยให้ นักปกครองทำการปกครองได้

อย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนจะรักประเทศชาติสงบ ประชาชนมีความเป็นอยู่อย่างผาสุก และมีความหวังในชีวิต ยิ่งไปกว่านั้น นานาอารยประเทศทั้งหลายก็จะยอมรับความมั่นคงของประเทศที่ผู้ปกครองใช้หลักธรรมในการปกครอง และชื่นชมกับผลสำเร็จของการปกครองนั้น”

ปัจจัยด้านเพศไม่ส่งผลต่ออิทธิพลของภาวะผู้นำในภาพรวม และปัจจัยด้านเพศไม่ส่งผลต่ออิทธิพลของพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้นำในภาพรวม ($r = 0.279$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับแนวคิดที่พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำแนวใหม่ สำคัญที่เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำแนวใหม่ คือเน้นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และผู้นำที่มีบารมี โดยเฉพาะแนวคิดที่เกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) เป็นแนวคิดภาวะผู้นำที่โดดเด่นที่สุด เช่นการศึกษาของ ไบรแมน (Bryman, 1992: 107) ได้ศึกษาความแตกต่างระหว่างทฤษฎีและการวิจัยผู้นำแบบดั้งเดิมกับผู้นำแบบใหม่ พบว่า “ผู้นำแบบดั้งเดิม (Old Leadership) เป็นผู้นำที่ไม่มีบารมี (Non Charismatic Leadership) ผู้นำการจัดการ หรือผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เน้นการจัดการ/ผู้จัดการ (Management/Managers) เป็นผู้นำที่ไม่มีวิสัยทัศน์ (Non Visionary Leadership) ส่วนผู้นำแบบใหม่ (New Leadership) ผู้นำที่มีบารมี (Charismatic Leadership) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีภาวะผู้นำ/ผู้นำ (Leadership/Leader) เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) สำคัญของแนวคิดผู้นำแบบใหม่ในปัจจุบัน จึงเปลี่ยนจุดเน้นโดยให้ความสำคัญที่แตกต่างของภาวะผู้นำในอดีต”

8. องค์ความรู้ที่ได้รับจากงานวิจัย

ผู้นำถือเป็นบุคคลที่ได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้า อาจเป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายโดยการเลือกตั้ง หรือแต่งตั้งให้นำกลุ่มมีอิทธิพลต่อสมาชิก และกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม มีบทบาทสำคัญในการนำกลุ่มให้สามารถดำเนินงานจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และในการเป็นผู้นำได้นั้น จะต้องมีความรู้ตามกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพทั้งการบอกและชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยความสะดวกเพื่อให้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันในการถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ บทบาทภาวะผู้นำ มีความหมาย 3 ส่วน ได้แก่ (1) บทบาทที่ได้มาพร้อมตำแหน่ง เป็นบทบาทที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับตำแหน่ง (2) บทบาทที่เป็นความคาดหวัง ของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นบทบาทที่บุคคลที่เกี่ยวข้องคาดหวังว่าบุคคลที่ครองตำแหน่งนั้น จะมีแบบแผนพฤติกรรมที่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ (3) บทบาทที่ปฏิบัติจริง เป็นบทบาทหรือพฤติกรรมที่แท้จริงที่บุคคลปฏิบัติ ซึ่งอาจสอดคล้องกับบทบาทที่ได้มาพร้อมตำแหน่งหรือตามความคาดหวังของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ประเภทของผู้นำแยกตามประเภทหรือชนิดของผู้นำตามคุณลักษณะ ดังนี้ 1) ผู้นำที่มีการบริหารแบบรวมอำนาจและผู้นำที่มีการบริหารแบบกระจายอำนาจ 2) ผู้นำที่เป็นทางการ และผู้นำที่ไม่เป็นทางการ 3) ผู้นำแบบเผด็จการ ประชาธิปไตย และแบบเสรีนิยม 4) ผู้นำที่ยึดเอากฎเกณฑ์เป็นหลัก ผู้นำที่ยึดอุดมการณ์ และผู้นำที่ยึดการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ บนฐานคิดของการมีหลักธรรมเบื้องต้นที่ชาวพุทธยึดถือคือ ศีล 5 แต่เราจะเห็น

ว่าข้อห้ามในศีล 5 นั้นเป็นข้อห้ามเฉพาะกายกับวาจา แต่หลักพุทธธรรมที่จะนำไปสู่การสร้างกุศล และถือเป็นข้อห้ามความวิบัติหรือความชั่วครบทั้ง 3 ช่องทางกล่าวคือ 1) กายสุจริต 3 ได้แก่ ไม่ทำให้ชีวิตสัตว์ตกลง ไม่ลักทรัพย์ ไม่ประพฤติดุคในกาม 2) วาจสุจริต 4 ได้แก่ เว้นจากการพูดเท็จ เว้นจากการพูดส่อเสียด เว้นจากการพูดคำหยาบ เว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ และ 3) มโนสุจริต 3 ได้แก่ ไม่โลภอยากได้ของคนอื่น ไม่คิดอาฆาตพองร้าย มีความเห็นชอบตามทำนองคลองธรรม จะเห็นว่าความเชื่อ ในหลักกุศลธรรมเป็นข้อห้ามทางกาย วาจา และใจ โดยมีผลการปฏิบัติเพื่อความสงบสุขภายนอก และความสงบสุขของจิตใจตนเอง คือความสุกกายและสุกใจนั่นเอง

9. ข้อเสนอแนะการวิจัย

1) ควรทำการศึกษาในเรื่องตัวแปรตามของปัจจัยด้านเพศ หลักพุทธธรรมในการปกครอง ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้นำ ให้มีกลุ่มตัวอย่างที่มากขึ้น เพื่อจะได้ผลการศึกษาของตัวแปรเชิงสาเหตุและผลที่เพิ่มมากขึ้น

2) จากการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบว่าปัจจัยในภาพรวมอิทธิพลของหลักพุทธธรรมในการปกครองที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ และพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้นำมีนัยสำคัญทางสถิติที่สะท้อนได้ถึง ความเชื่อมโยงและสอดคล้องของตัวแปรทั้ง 3 อย่างมีเหตุและผลและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3) การวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบว่าปัจจัยด้านเพศไม่ส่งผลต่ออิทธิพลของหลักพุทธธรรมในการปกครอง ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้นำ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรเพิ่มจำนวนตัวแปรต้นและตัวแปรตามให้มากขึ้น เพื่อที่จะได้ผลการศึกษาในเชิงของปัจจัยที่แตกต่างจากงานวิจัยชิ้นนี้ และควรทำการศึกษาวิจัยในเชิงผสมผสานเพื่อจะได้ทราบผลการเชื่อมโยงในมิติต่างๆ อย่างลุ่มลึก และควรใช้เทคนิคทางสถิติขั้นสูงเพื่อทดสอบหาปัจจัยที่มีความแตกต่างต่อไป

บรรณานุกรม

ณิชามล พองน้ำ. (2557). การศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่มี

ประสิทธิผลในการทำงาน. การค้นคว้าอิสระ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ประยงค์ แสนบุราณ. (2557). **หลักธรรมในการปกครองของพระพุทธศาสนา.** บทความวิชาการ, วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ม. ขอนแก่น, 31 (3) ก.ย. - ธ.ค. 57.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2538). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์.** กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). **ทางออกจากระบบเศรษฐกิจที่ครอบงำสังคมไทย พิมพ์ครั้งที่ 3.** กรุงเทพฯ: สหธรรมิก. 2554.

มัลลิกา ต้นสอน. (2544). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ด้านสิทธิการพิมพ์.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). **มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิภาดา คุปตานนท์. (2544). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรังสิต.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2553). **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อุทัย หิรัญโต. (2523). **การปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

Bryman, A. (1992). **Charisma and Leadership in Organizations**. London : Sage.

Best, J. W. (1977). **Research in Education (3rd ed)**. New Jersey: Prentice hall Inc.

Cronbach, L. J. (1954). **Essentials of Psychological Test (5th ed.)**. New York: Harper Collins.

Covey, Stephen R. (2007). **The 7 Habits of Highly Effective People Powerful Lessons in Personal Change**. New York: A Fireside Book.

DuBrin, A . J. (2004) . **Leadership Research Findings, Practice, and Skills**. New York: Houghton Mifflin.

Ivancevich, J.M., Konopaske , R., & Matteson ,M.T. (2008) . **Organization Behavior and Management (8th ed.)**. New York: McGraw -Hill.

Kreitner, R. (1985) . **Organizational Behavior Modification and beyond**. Glenview, IL ScottForesman.

Likert, R. (1981). **Likert scale**. Retrieved April 11, 2022, [Online], Source data : from [www.bestwitted.com/?tag=likert – scale](http://www.bestwitted.com/?tag=likert-scale).

White, R., & Lippitt R. (1953). **Leader Behavior and Member Reactions in Three “Social climates” in Group Dynamic**. Evanston IL, Row Peterson.

**แนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารคณะสงฆ์
ของวัดในจังหวัดสมุทรสงคราม**
The guidelines of Development of the Effectiveness
of the Temples Administration in Samutsongkhram Province

พระครูสาครธรรมประสิทธิ

Phrakhru Sakonthamprasit

วิทยาลัยทองสุข

Thongsook College

E-mail: sakornthamprasit@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 10 เมษายน 2565

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 พฤศจิกายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 พฤศจิกายน 2567

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารคณะสงฆ์ของวัดในจังหวัดสมุทรสงคราม 6 ด้าน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพระสังฆาธิการจำนวน 385 รูป ผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการส่วนใหญ่มี อายุ 41 – 50 ปี มีพรรษา 21 – 30 พรรษา จบปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จบนักธรรมชั้นเอกและไม่มีวุฒิทางเปรียญธรรม ประสิทธิภาพของการบริหารกิจการคณะสงฆ์พบว่าอยู่ในระดับมากในทุกด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านงานสาธารณูปการ ด้านงานการปกครอง ด้านงานศึกษาสงเคราะห์ ด้านงานศาสนศึกษา ด้านงานเผยแผ่ศาสนาธรรมและด้านงานสาธารณสงเคราะห์

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์ มากที่สุดโดยลำดับได้แก่ ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาส($\hat{Y} = 0.374X_1 + 0.491X_2$) ค่า R Square = 0.805 คุณภาพการบริหาร ($\hat{Y} = 0.742X_1 + 0.325X_2 - 0.453X_3$) ค่า R Square = 0.793 และการมีส่วนร่วมสนับสนุน($\hat{Y} = 0.245X_1 - 0.120X_2 - 0.255X_3$)ค่า R Square = 0.716ตามลำดับ โดยมีสมการพยากรณ์ $\hat{Y} = 0.429X_1 + 0.421X_2 + 0.418X_3$ ค่า R Square = 0.761

การวิจัยนี้ได้ค้นพบทฤษฎีสำคัญที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์ คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำ ทฤษฎีการบริหารและทฤษฎีการมีส่วนร่วมและได้สะท้อนให้เห็นว่าวัดยังมีการบริหารงานตามทฤษฎีองค์การในระบบปิดเพราะประสิทธิผลของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ยังขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสเป็นหลักจึงควรที่จะเปิดการบริหารกิจการวัดให้มีส่วนมีส่วนร่วมสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมภายนอกตามทฤษฎีองค์การระบบเปิดให้มากยิ่งขึ้นและมีการปรับโครงสร้างการแบ่งงานของการบริหารวัดให้มีรองเจ้าอาวาสหรือ

ผู้ช่วยเจ้าอาวาสผู้รับผิดชอบในด้านต่างๆและมีคณะสงฆ์ปฏิบัติหน้าที่รองรับในแต่ละด้านอย่างเป็นระบบตามหลักการจัดองค์การที่ยึดหลักกฎหมายและเหตุผล

คำสำคัญ : การพัฒนา, ประสิทธิภาพ, การบริหารกิจการคณะสงฆ์

Abstract

This research has the objective of studying The guidelines of Development of the Effectiveness of the Temples Administration in Samutsongkhram province on 6 aspects, collecting data from a sample population of 400 abbots from a population of 1,273 Buddhist abbots. Research findings found that the majority of abbots are aged between 41-50 years, having experienced 21-30 Buddhist Lent periods, with Bachelor's degree or equivalent, completed advanced level Dharma studies, and without Buddhist theological qualifications. Effectiveness in the administration of ecclesiastical affairs was found to be at a high level in every aspect, namely construction/renovation, administration, social welfare education, religious education, religious propagation, and public assistance.

Results of multiple regression analysis concluded that factors leading to the effectiveness in the administration of ecclesiastical affairs, accordingly ranked from the highest are as follows: the abbot's leadership ($\hat{Y} = 0.374X_1 + 0.491X_2$) R Square = 0.805), quality of administration ($\hat{Y} = 0.742X_1 + 0.325X_2 - 0.453X_3$) R Square = 0.793, and supportive participation ($\hat{Y} = 0.245X_1 - 0.120X_2 - 0.255X_3$) R Square = 0.716), whereby the predicting equation is $\hat{Y} = 0.429X_1 + 0.421X_2 + 0.418X_3$, R Square value = 0.761

The research discovered important theories which brings about effective administration of ecclesiastical affairs, namely leadership theory, management theory, and participation theory; and also reflected that temples are still managed in accordance with the closed system organizational theory, since the effectiveness in the administration of ecclesiastical affairs continues to depend mainly on the abbot's leadership. Hence the administration of ecclesiastical affairs should be increasingly opened up for participation from the external environment, in accordance with the open system organizational theory, and the temple's administrative work should be restructured so that various responsibilities are delegated to the deputy abbot and the assistant abbot, with the Sangha committee systematically carrying out duties in support of each and every aspect, in line with organizational principles based on legal and rationality.

Keywords: Development, Effectiveness, Temples Administration

1. บทนำ

วัดเป็นหน่วยงานปกครองและเป็นหน่วยงานดำเนินกิจการคณะสงฆ์รวมถึงกิจของพระศาสนาที่สำคัญที่สุด และเป็นฐานที่สำคัญยิ่งของคณะสงฆ์และยังเป็นรากฐานสำคัญของพระพุทธศาสนา เป็นองค์กรหลักในการปกครองคณะสงฆ์ หลักเกณฑ์และวิธีการต่างๆ ตามบทบัญญัติเกี่ยวกับวัด มหาเถรสมาคมซึ่งเป็นองค์กรปกครองคณะสงฆ์สูงสุดได้มีบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ไว้ว่า วัดมีฐานะเป็นนิติบุคคลตามความในมาตรา 31 วรรคสอง และมาตรา 19 แห่งราชบัญญัติคณะสงฆ์ (พ.ร.บ.คณะสงฆ์ พ.ศ.2535) วัดจึงได้รับความคุ้มครองจากบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และกฎหมายอื่นๆรองรับ วัดทุกวัดในทั่วราชอาณาจักรไทยย่อมมีสิทธิและหน้าที่ตามบทกฎหมายดังเช่นบุคคลธรรมดาเว้นแต่สิทธิและหน้าที่ ในบางประการจะทำเองมิได้วัดจึงต้องมีผู้แทน เพื่อใช้สิทธิและหน้าที่หรือการแสดงเจตนา ที่ต้องการกระทำตามความเหมาะสมดังเช่นบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ มาตรา 31 วรรคสาม ว่า “เจ้าอาวาสเป็นผู้แทนของวัดในกิจการทั่วไป” ดังนั้น เจ้าอาวาสเป็นทั้งผู้ปกครองวัดตามมาตรา 36 มีอำนาจตามมาตรา 37 และมาตรา 38 และเป็นผู้แทนวัดตามมาตรา 31 วรรคสาม ทั้งมีฐานะเป็นเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญาตามความในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์มาตรา 55 และไวยาวัจกรเป็นเจ้าพนักงานโดยตำแหน่งที่ให้การสนับสนุนตามความในประมวลกฎหมายอาญา เพราะเหตุนี้ตำแหน่งเจ้าอาวาสจึงเป็นตำแหน่งที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้ไปไปด้วยดี

ความสำคัญของวัดมีต่อสังคมตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เนื่องจากประเทศไทยมีประชาชนจำนวนมากนับถือพระพุทธศาสนาและที่สำคัญประชาชนส่วนใหญ่ระดับชั้นผู้ปกครองนับถือพระพุทธศาสนา จนกลายเป็นศาสนาประจำชาติ และส่งผลให้เกิดเป็นเป็นรากฐานทางวัฒนธรรมในทุกด้านของสังคมไทยวัดจึงเป็นสถาบันที่มีความสำคัญต่อประชาชนและวัดยังเป็นองค์กรหลักทางพระพุทธศาสนา กล่าวคือ วัดเป็นที่พำนักอาศัยศึกษาเล่าเรียนและปฏิบัติตามพระธรรมวินัยเพื่อเป็นศาสนทายาทในการสืบสานอายุพระพุทธศาสนาของพระภิกษุสามเณรต่อไปและเมื่อพิจารณาในทางสังคมจากอดีตที่ผ่านมาแล้วจะพบว่าวัดในพระพุทธศาสนามีความสำคัญต่อวิถีชีวิตของคนไทย หรือวิถีชีวิตในชุมชนและสังคมไทยเป็นอย่างมาก วัดเป็นสถานที่พำนักอาศัยเป็นเป็นที่ให้คำแนะนำทางจิตใจเป็นที่ให้คำปรึกษาปัญหาต่างๆ พระสงฆ์จะเป็นผู้นำท้องถิ่นในการร่วมมือพัฒนาชุมชน วัดจะเป็นศูนย์รวมของชุมชนและเป็นสถานที่ในการประกอบพิธีกรรมต่างๆตามประเพณีทางพระพุทธศาสนา วัดเป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชนในชุมชนที่ช่วยให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความสงบเรียบร้อย และการประพฤติที่ดีให้มีศีลธรรมในสังคม ที่สำคัญวัดมีส่วนในการควบคุมพฤติกรรมทางสังคมไม่ว่าจะเป็นด้านกายภาพและหลักของการใช้ชีวิตเพื่อใช้ในการดำเนินชีวิตในแต่ละวันส่วนนี้จึงทำให้เกิดการเคารพนับถือพระพุทธศาสนาไปสู่ทุกชนชั้นของสังคมอย่างกว้างขวาง พระราชวรมุนี. (2530 : 71-72) จึงกล่าวได้ว่า พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติของคนไทยมาช้านานมีความสัมพันธ์กับคนไทยอย่างแน่นแฟ้นพระพุทธศาสนาจึงนับได้ว่าเป็นศาสนาที่สำคัญสำหรับสังคมไทยเป็นอย่างมาก เพราะวิถีชีวิตของชาวไทยเริ่มตั้งแต่เกิดจนตาย ล้วนมีพฤติกรรมที่ได้รับอิทธิพลหรือมีผลมาจากหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา นับตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัยเป็นราชธานี สังคมไทยได้นับถือพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติติดต่อกันมายาวนานจนถึงปัจจุบันนี้เป็นระยะเวลาถึง 700 กว่าปี สิ่งที่

เห็นได้ในสังคมไทยในปัจจุบันจึงเต็มไปด้วยสิ่งที่เป็นสัญลักษณ์ทางพระพุทธศาสนาที่มีจำนวนมากมาย เช่น วัด โบสถ์ วิหาร ศาลาการเปรียญ พระปรางค์เจดีย์ ศาลาบำเพ็ญกุศล พระพุทธรูป พระภิกษุสงฆ์ เป็นต้น (จำนง ทองประเสริฐ. 2532 : 29)

สอดคล้องกับความเห็นของ ทินพันธุ์ นาคะตะ (2543 : 15) ว่าคนไทยเกือบทั้งประเทศนับถือพระพุทธศาสนาโดยมีวัดเป็นศูนย์กลางในการศึกษาอบรมศีลธรรม เผยแผ่ศาสนา รวมทั้งด้านสาธารณสงเคราะห์ การสมาคม วัดเป็นที่ให้คำปรึกษาปัญหา เป็นสถาบันที่ช่วยแก้ไขปัญหาด้านครอบครัวทางสังคมและชุมชนจึงแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่ประชาชนจะต้องพึ่งวัดหรือพระพุทธศาสนาอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นประเพณีการบวชเรียนประเพณีการทำความเคารพการกราบไหว้สมาชิกครอบครัวนอกจากจะแสดงให้เห็นถึงความเลื่อมใสศรัทธาแล้วยังแสดงให้เห็นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวระหว่างฝ่ายภิกษุสงฆ์และฝ่ายฆราวาสวัดจึงมีความสำคัญต่อคนไทยตั้งแต่สมัยโบราณยาวนานมาจนถึงปัจจุบันวัดยังเป็นศูนย์รวมของคนท้องถิ่นเป็นสถานที่ประกอบพิธีกรรมทางศาสนาสืบทอดกันมายาวนานรวมถึงการดำรงชีวิตประจำวันในชุมชนประชาชนความเป็นอยู่เนื่องด้วยวัดหรือพระพุทธศาสนาวัดจึงมีความสัมพันธ์กับประชาชนหรือชุมชนสามารถจึงนับได้ว่าวัดมีความตั้งแต่เกิดจนตายซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้แสดงให้เห็นได้ถึงหน้าที่สำคัญของวัด

เมื่อวัดมีความสำคัญดังที่กล่าวมาแล้วการบริหารกิจการของวัดหรือการบริหารกิจการของคณะสงฆ์จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งแต่ด้วยในปัจจุบันการบริหารกิจการของวัดหรือการบริหารกิจการของคณะสงฆ์ยังมีปัญหาในการบริหารโดยเฉพาะการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตจังหวัดสมุทรสงครามนั้นยังเกิดปัญหาด้านการปกครองการก่อสร้างและการสื่อสารที่ยังไม่ทั่วถึง บางครั้งยังมีการดำเนินงานที่ล่าช้าในการจัดกิจกรรมในทางพระพุทธศาสนาทั้งในแต่ละวัดยังมีการประชาสัมพันธ์ที่ไม่ทั่วถึง สถานที่ของวัดยังจัดการที่ไม่เรียบร้อยไม่เป็นสัดส่วนและที่เห็นได้ชัดคือขาดการมีส่วนร่วมในการทำงานไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงานของคณะสงฆ์การร่วมกิจกรรมของสงฆ์ที่ควรปฏิบัติยังขาดตกบกพร่องรวมถึงการบริหารคณะสงฆ์ ผู้นำคณะสงฆ์บางรูปไม่เป็นแบบอย่างที่เหมาะสมเท่าที่ควรจะเป็นการบริหารตามภารกิจของสงฆ์ในแต่ยังขาดตกบกพร่องมีการละเลยในการปกครองบางครั้งผู้บริหารไม่ให้การดูแลเอาใจใส่ดูแลพระภิกษุสามเณรที่ได้อุปสมบทหรือมาอยู่อาศัยภายในวัดภายใต้การดูแลทำให้เกิดการดูแลปกครองไม่ทั่วถึงซึ่งส่งผลกระทบอย่างร้ายแรงแก่พระพุทธศาสนาโดยตรงและโดยทางอ้อม ผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตจังหวัดสมุทรสงครามโดยให้เกิดการสอดคล้องกับพระพุทธศาสนาที่ต้องก้าวไปสู่ยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาอย่างรวดเร็วและไม่หยุดนิ่งเป็นเหตุให้คณะสงฆ์ต้องมีการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากกว่าที่เคยเป็นมาในอดีต

ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์พระสังฆาธิการโดยเฉพาะเจ้าอาวาสมีภารกิจที่เป็นหน้าที่ต้องรับผิดชอบการบริหารจัดการวัดในทุกๆด้าน โดยให้พระภิกษุสามเณรในวัดทุกรูปได้ร่วมกันรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและการปฏิบัติหน้าที่ต้องก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับกรมการศาสนาได้กล่าวไว้ว่าการบริหารวัดที่ดี คือการปกครองการบังคับบัญชากำกับดูแลการให้คำแนะนำให้การสั่งสอนภิกษุสามเณร และชี้แนะหลักธรรมแก่ฆราวาส ผู้อยู่ในวัดให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ให้อยู่ในศีลธรรมอันดี และ

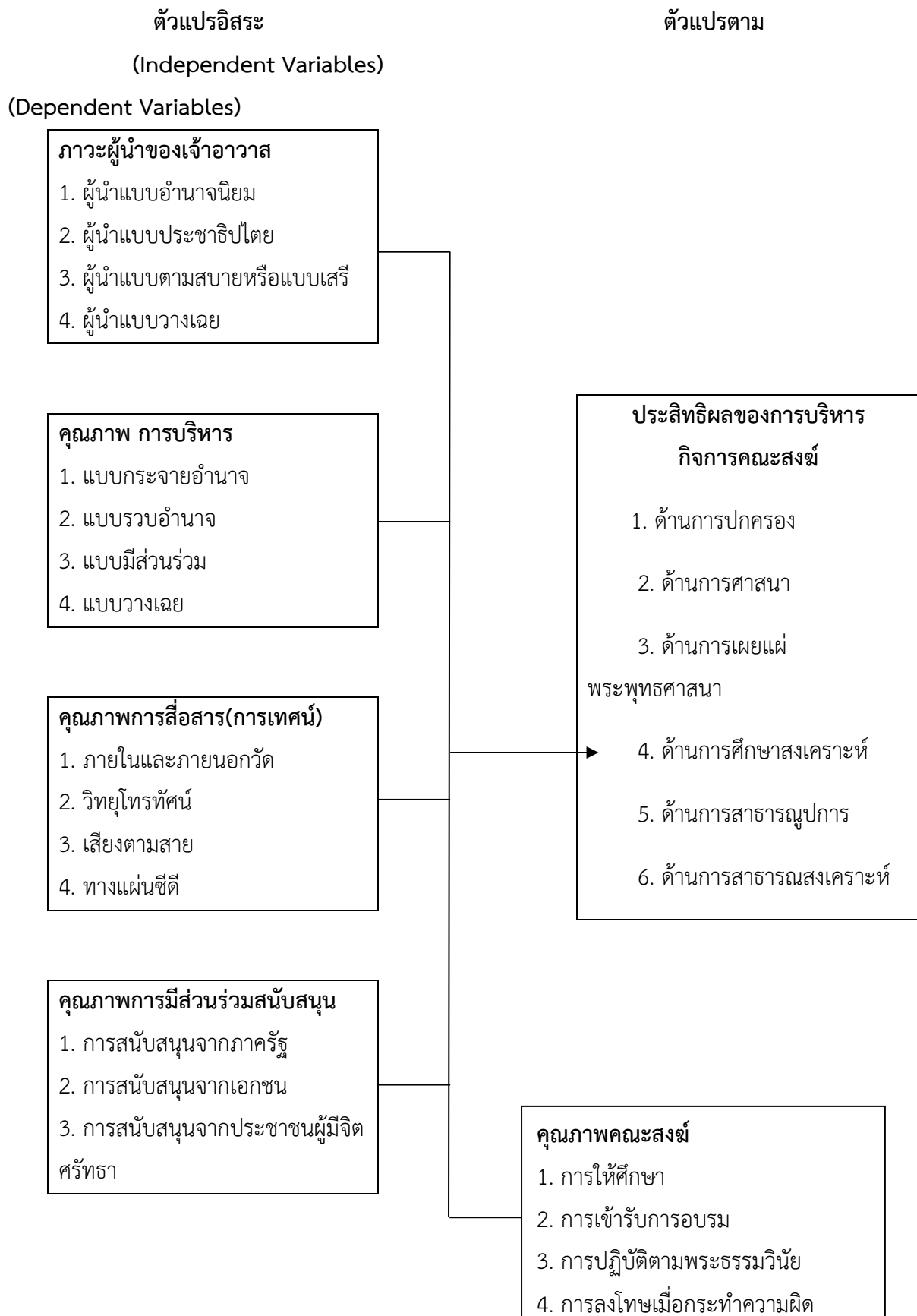
ดำเนินกิจกรรมด้วยการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆภายในวัดให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลสูงสุด ในที่นี้เจ้าอาวาสจึงมีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบในการบริหารจัดการภารกิจที่มีวัดในทุกๆด้าน โดยให้พระภิกษุสามเณรภายในวัดทุกรูปได้ศึกษาหน้าที่ของตนที่ต้องปฏิบัติและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถก่อให้เกิดประสิทธิภาพส่งผลก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด แต่ปัญหาที่ก่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ขาดประสิทธิภาพที่สำคัญที่สุดคือ ยังมีเจ้าอาวาสจำนวนมากที่ยังขาดความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการวัดอย่างมีประสิทธิภาพขาดศักยภาพในการพัฒนาวัด ไม่มีความรู้ที่เพียงพอในการให้การแนะนำสั่งสอนประชาชนที่มากไปกว่านั้นเจ้าอาวาสจำนวนมากยังปล่อยปละละเลยในการดูแลพระภิกษุสามเณร ในการปกครองให้ประพฤติปฏิบัติดีปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัยละเลยการดูแลรับผิดชอบเอาใจใส่ในพระภิกษุสามเณรให้ประพฤติปฏิบัติตามพระธรรมวินัยโดยปกครองแบบปล่อยไปตามยถากรรม ไม่มีการสนับสนุนด้านการศึกษาไม่ให้ความสำคัญไม่อบรมสั่งสอนด้านพระธรรมวินัย จึงขาดประสิทธิภาพในปฏิบัติส่งผลส่งผลให้ขาดประสิทธิผลการบริหารจัดการวัดในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมของการเป็นสมณะสาธุชนที่ดี ดังนั้น เจ้าอาวาสจึงมีหน้าที่สำคัญในการบริหารกิจการคณะสงฆ์(พระราชบัญญัติคณะสงฆ์. 2505 : 9 – 10) ตามมาตรา 37 และมาตรา 38

จากเหตุผลเบื้องต้นผู้ศึกษาในฐานะเป็นเจ้าอาวาสซึ่งเป็นพระภิกษุรูปหนึ่งที่มีหน้าที่ในการบริหารงาน 6 ด้านในเขตจังหวัดสมุทรสงคราม จึงมีความต้องการวิจัยเรื่องแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารคณะสงฆ์ของวัดในจังหวัดสมุทรสงครามว่ามีการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลครบถ้วนทั้ง 6 ด้านหรือไม่ เพื่อนำผลการวิจัยไปเผยแพร่ให้พระสงฆ์ระดับผู้บริหารและประชาชนทั่วไปได้ศึกษาเรียนรู้การบริหารกิจการคณะสงฆ์วัดในเขตจังหวัดสมุทรสงครามรวมถึงยังสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิผลในการบริหารกิจการของคณะสงฆ์ของวัดในเขตจังหวัดสมุทรสงครามอีกด้วย เพื่อจะนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตจังหวัดสมุทรสงครามให้มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ กรณีศึกษาวัดในเขตจังหวัดสมุทรสงคราม
 - 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารกิจการคณะสงฆ์
 - 2.3 เพื่อศึกษาวิจัยแนวทางในการพัฒนาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของวัดในเขตจังหวัดสมุทรสงคราม
- ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



4. วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พระสังฆาธิการในเขต จังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 385 รูป ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของคอกแรน (CoChran, 1977) ใช้ได้ในกรณีที่ไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่นอนแต่ทราบว่ามีจำนวนมากและต้องการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accident Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารคณะสงฆ์เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารกิจการคณะสงฆ์เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) แต่ละข้อมีความหมาย ดังนี้

1) มาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ความรู้ในองค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร

2) มาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประสิทธิผลของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของวัดในเขตจังหวัดสมุทรสงคราม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พระสังฆาธิการ คือ เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส ในเขตจังหวัดสมุทรสงครามจำนวน 385 รูป ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (T-Test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางสองทาง (Two Way ANOVA) และการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการพัฒนาประสิทธิผลการบริหาร ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของเจ้าอาวาส ด้านการบริหารของเจ้าอาวาส ด้านการสื่อสาร (การเทศน์) ด้านการสนับสนุนจากชุมชนและด้านคุณภาพคณะสงฆ์กับตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิผลของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยทำการทดสอบวิเคราะห์ด้วยสถิติ Multiple Regression Analysis กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05

5. ผลการวิจัย

5.1 คำถามการวิจัยข้อที่ 1 ประสิทธิภาพของการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์ อยู่ในระดับใด

ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านงานการปกครอง ด้านงานศาสนศึกษา ด้านงานศึกษาสงเคราะห์ ด้านงานเผยแผ่ศาสนาธรรม พบว่า อยู่ในระดับมาก ด้านงานสาธารณูปการ และด้านงานสาธารณสงเคราะห์

5.2 คำถามการวิจัยข้อที่ 2 ปัจจัยใดที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์ ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอผลการศึกษา ดังนี้

5.2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์ ด้านงานการปกครอง ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำของเจ้าอาวาส มากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยคุณภาพการบริหารและปัจจัยการมีส่วนร่วม การสนับสนุนตามลำดับ ดังนั้น สามารถแสดงสมการ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ } \hat{Y} = 0.803X_1 + 0.245X_2 + 0.255X_3$$

$$\text{ค่า R Square} = 0.791$$

5.2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์ ด้านงานศาสนศึกษา ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยคุณภาพการบริหารและปัจจัยการมีส่วนร่วม การสนับสนุนตามลำดับ ดังนั้น สามารถแสดงสมการ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ } \hat{Y} = 0.802X_1 + 0.244X_2 + 0.254X_3$$

$$\text{ค่า R Square} = 0.785$$

5.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์ ด้านงานศึกษาสงเคราะห์ ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำของเจ้าอาวาส มากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยคุณภาพการบริหารและปัจจัยการมีส่วนร่วม การสนับสนุน ตามลำดับ ดังนั้น สามารถแสดงสมการได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ } \hat{Y} = 0.801X_1 + 0.243X_2 + 0.253X_3$$

$$\text{ค่า R Square} = 0.783$$

5.2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์ ด้านงานเผยแผ่ศาสนาธรรม ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำของเจ้าอาวาส มากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยคุณภาพการบริหารและปัจจัยการมีส่วนร่วม การสนับสนุน ตามลำดับ ดังนั้น สามารถแสดงสมการ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ } \hat{Y} = 0.800X_1 + 0.242X_2 + 0.252X_3$$

$$\text{ค่า R Square} = 0.779$$

5.2.5 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์ ด้านงานสาธารณูปการ ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำของเจ้าอาวาส มากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยคุณภาพการบริหารและปัจจัยการมีส่วนร่วม การสนับสนุน ตามลำดับ ดังนั้น สามารถแสดงสมการ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ } \hat{Y} = 0.799X_1 + 0.241X_2 + 0.251X_3$$

$$\text{ค่า R Square} = 0.772$$

5.2.6 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์ ด้านงานสาธารณสงเคราะห์ ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำของเจ้าอาวาส มากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยคุณภาพการบริหารและปัจจัยการมีส่วนร่วมการสนับสนุน ตามลำดับ ดังนั้น สามารถแสดงสมการได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ } \hat{Y} = 0.798X_1 + 0.240X_2 + 0.250X_3$$

$$\text{ค่า R Square} = 0.765$$

5.2.7 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์โดยภาพรวม ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยคุณภาพการบริหารและอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยการมีส่วนร่วมการสนับสนุน ตามลำดับ สามารถแสดงสมการได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ } \hat{Y} = 0.429X_1 + 0.421X_2 + 0.418X_3$$

$$\text{ค่า R Square} = 0.761$$

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสมีผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์โดยภาพรวม เพราะเหตุว่า เจ้าอาวาสเป็นผู้รับผิดชอบและมีอำนาจสูงสุดในการดำเนินการการบริหารจัดการองค์กรภายในวัดรวมทั้งเป็นผู้ควบคุมกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าประสงค์ ซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติของความเป็นผู้นำที่ดีต้องยึดหลักธรรมอันเป็นคุณธรรม เพื่อนำพาหมู่คณะและสังคมไปสู่ความสงบสุขตามหลักการทางพระพุทธศาสนา ผู้นำหรือภาวะผู้นำยังเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมสร้างให้ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ในฐานะหัวหน้างานสามารถควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย นโยบาย แผนงาน หรือความต้องการของหัวหน้างาน ดังนั้น องค์การทุกองค์การจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเพื่อที่จะนำองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ และนำไปสู่ความสำเร็จตามนโยบายขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เทียน ทองแก้ว (2551, น. 23) ที่ว่า ความเป็นผู้นำเป็นหน้าที่หนึ่งในหลายๆ หน้าที่ของผู้บริหาร ผู้นำกับผู้บริหารจึงแตกต่างกันกล่าวคือ ผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่กำหนดขึ้นในองค์การ มีอำนาจโดยตำแหน่งและได้รับความคาดหวังในหน้าที่เฉพาะเจาะจง จะมุ่งเน้นที่การควบคุม การตัดสินใจ และผู้บริหารจะต้องมีลักษณะของผู้นำ (leadership) ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดก็ตาม ส่วนผู้นำจะไม่ได้รับมอบอำนาจทางสายงานแต่มีอำนาจโดยวิธีอื่น มีบทบาทที่กว้างกว่าบทบาทผู้บริหาร ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารหรือต่อตัวผู้บริหาร เพราะภาวะผู้นำจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นความสำเร็จของหน่วยงาน งานจะดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะและศิลป์ในการบริหารงานของผู้นำ ซึ่งทักษะและศิลป์ที่ใช้ในการบริหารงานคือ ภาวะผู้นำ และสมศักดิ์ ขาวลาภ (2544, น. 13) กล่าวว่า ผู้นำ (leader) กับภาวะผู้นำ (leadership) เป็นการมองคนละด้าน คำว่า ผู้นำ มองเน้นที่ตัวบุคคล ส่วนคำว่า ภาวะผู้นำ มองเน้นที่คุณลักษณะในตัวบุคคล เราสามารถให้คำนิยามของคำว่า ผู้นำ ได้ โดยอาศัยหลัก 3 ประการ คือ ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มคน

หลาย ๆ คนที่มีอำนาจอิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือ คำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติตนหรือพฤติกรรมของผู้อื่น คำว่า ผู้อื่นในที่นี้ไม่ได้ หมายความว่า ผู้อื่น ทุกคน ในกลุ่มคนที่ผู้นำคนนั้นมีส่วนร่วม เพราะภาวะผู้นำมิได้เกิดขึ้นโดยอาศัยหลักการทั้งหมดหรือไม่ก็ไม่มีเลย แต่ภาวะผู้นำเกี่ยวกับความเป็นผู้นำมากหรือน้อยเพียงใดมากกว่าปริมาณคนที่เขานำ คือ อยู่ที่ความมากน้อยของอำนาจ อิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจคน นอกจากนี้ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอำนาจเหนือในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relation) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ 2 ทาง (two-way process) คือ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือผู้ตามและในทำนองเดียวกัน บางคราวผู้ตามก็มีอิทธิพลเหนือผู้นำ ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำจึงเป็นผลรวมของเจตคติของสมาชิกในกลุ่มคนนั่นเอง งานวิจัยหลายเรื่องยืนยันว่าผู้นำของกลุ่มคนที่มีเจตคตินิยมอำนาจนิยมมักเป็นอำนาจนิยมด้วย ส่วนผู้นำของกลุ่มคนที่มีเจตคตินิยมประชาธิปไตยก็มักเป็นคนที่มีความเป็นประชาธิปไตยด้วยและผู้นำแตกต่างจากหัวหน้าหรือผู้บริหารคน 2 คนนี้อาจจะเป็นคน ๆ เดียวกันได้ แต่ไม่จำเป็นเสมอไป หัวหน้า หรือผู้บริหารหลายคนมีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง แต่อาจไม่ใช่ผู้นำ ที่แท้จริงของกลุ่ม ผู้นำที่แท้จริงอาจเป็นคนอื่นซึ่งไม่ใช่หัวหน้าหรือผู้บริหารแต่เขามีอำนาจ มีอิทธิพลและมีความสามารถในการจูงใจคนให้ประพฤติหรือปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้ทั้ง ๆ ที่เขาไม่มีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งใด ๆ ทั้งสิ้น นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริพงษ์ ปานจันทร์ (2554, น. 345) ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสงคราม ผลจากการวิจัย พบว่า ทั้งประชาชน และพนักงานของเทศบาลตำบล มีความเห็นตรงกันว่าการบริหารงานของเทศบาลตำบล ในการให้บริการสาธารณะด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีประสิทธิภาพมากที่สุด และด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ น้อยที่สุด ส่วนตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการบริหารงานที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดของภารกิจแต่ละด้าน จะมีความแตกต่างกันไปตามภารกิจ แต่เกือบทุกภารกิจทั้งประชาชน และพนักงานของเทศบาลตำบลมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และปัจจัยแวดล้อมทางการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานมากที่สุดคือ ภาวะผู้นำ (อำนาจนิยมแบบมีศิลป์) รองลงมา คือ ทรัพยากรทางการบริหารจัดการ (งบประมาณ) นโยบายขององค์กร (ขึ้นการออกแบบแผนงาน) วัฒนธรรมองค์กร (การทำงานเป็นทีมและการปรึกษาหารือ) สมรรถนะ/ความสามารถขององค์กร (การตอบสนองความต้องการของประชาชน) เทคโนโลยีขององค์กร (แบบร่วมกันทำงาน) และโครงสร้างองค์กร (แบบโครงการ) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน น้อยที่สุด ส่วนปัจจัยแวดล้อมทางการบริหารจัดการภายนอกองค์กร พบว่า สภาพแวดล้อมทั่วไปด้านการเมืองและสภาพแวดล้อมเฉพาะด้านผู้สนับสนุนหรือผู้ส่งมอบปัจจัยการผลิตแก่องค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานมากที่สุด สำหรับการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ พบว่า มีปัจจัยเพียง 5 ปัจจัยเท่านั้น ที่สามารถทำนายความเป็นไปได้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดสมุทรสงครามได้มากที่สุด ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านทรัพยากรทางการบริหารจัดการ ด้านการเมืองและด้านผู้สนับสนุนหรือผู้ส่งมอบปัจจัยการผลิตแก่องค์กร

6.2 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยคุณภาพการบริหารมีผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์โดยภาพรวม เพราะเหตุว่า เจ้าอาวาสเป็นผู้ที่รับผิดชอบภารกิจต่างๆ ภายในวัด โดยไม่สามารถดำเนินการลำพังได้ จำต้องอาศัยบุคคลอื่นร่วมกันทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าประสงค์ ดังนั้น เจ้าอาวาสจะต้องเป็นผู้ที่บริหารคน และอาศัยกลุ่มคนที่ร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย เจ้าอาวาสจะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลอื่น มิฉะนั้นจะทำงานไม่สำเร็จ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี มีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ หากมีการเปลี่ยนแปลงในทุกสถานการณ์ และมีความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เสนาะ ดิยาว (2544, น. 2) ที่ได้นำเสนอหลักสำคัญของการบริหาร มีลักษณะ คือ 1) การบริหารเป็นการทำงานกับคน และโดยอาศัยคน หมายความว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม คือ อาศัยกลุ่มคนที่ร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลอื่น มิฉะนั้นจะทำงานไม่สำเร็จสาระสำคัญของการบริหารในข้อนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี มีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ หากมีการเปลี่ยนแปลงในทุกสถานการณ์และมีความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้ 2) การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ ต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคน จึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์สำคัญ 3 ประการ คือ ประการแรก เป้าหมายต้องสูงแล้วสามารถทำให้สำเร็จ เป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายที่ต่ำเกินไปก็ไม่ท้าทายไม่มีคุณค่า ประการที่สอง การจะไปถึงเป้าหมายจะต้องมีระบบงานที่ดีมีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ประการสุดท้าย จะต้องระบุเวลาหรือกำหนดเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น 3) การบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดส่วนนำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวไม่พอ แต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่าง คือ งานบรรลุผลตามที่ต้องการ และการใช้ทรัพยากรต่ำสุดจึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผล 4) การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดเป็นที่รู้กันโดยทั่วไปว่าเราอาศัยในโลกที่มีทรัพยากรจำกัดการใช้ทรัพยากรต่างๆ จึงต้องตระหนักสองข้อใหญ่ๆ คือเมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้วทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถกลับคืนมาใหม่ได้และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมอย่าให้เกิดสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้น การบริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสมดุลกันเสมอ

6.3 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการมีส่วนร่วมการสนับสนุน มีผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์โดยภาพรวม เพราะเหตุว่า เจ้าอาวาสมีบทบาทในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมจากภาครัฐ เอกชนและประชาชนผู้มีจิตศรัทธา เพื่อให้เกิดการระดมความร่วมมือสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของวัด โดยการสนับสนุนจากภาครัฐเป็นการได้รับการสนับสนุนทางด้านระบบกฎหมายสนับสนุนด้านทุนทรัพย์การก่อสร้างถาวรวัตถุ ช่วยดำรงรักษาในการสืบทอดธรรมสนับสนุนผู้เผยแผ่ธรรมผู้ดำรงไว้ซึ่งธรรมและการเผยแผ่เพื่อสืบ

ต่อ สืบทอดธรรมให้ดำรงอยู่ในโลก สำหรับการสนับสนุนจากภาคเอกชนนั้น เจ้าอาวาสเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะจูงใจให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมกับภาครัฐ เพื่อนำทรัพยากรและความรู้ความชำนาญมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ และภาครัฐเองจะเตรียมความพร้อมตัวเองอย่างไร ทั้งในแง่ความรู้ ความเข้าใจ ในด้านการเงินและการบริหารจัดการความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ความสำเร็จของความร่วมมือภาครัฐและเอกชนยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความมีประสิทธิภาพในแง่ของกฎหมายที่มีความชัดเจน และเป็นธรรม ความพร้อมและบทบาทของสถาบันที่เกี่ยวข้อง การติดต่อสื่อสารที่รวดเร็ว และโปร่งใส ความเป็นไปได้ของโครงการ และการสนับสนุนทางการเมืองของภาคประชาชน ความรับผิดชอบต่อสังคมของภาคเอกชนในการสร้างความคุ้มค่า และบริการคุณภาพอย่างเสมอภาค และการเปิดโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการแข่งขันทั้งระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน หรือในระหว่างภาคเอกชนด้วยกันเอง ส่วนการสนับสนุนจากผู้มีจิตศรัทธา หมายถึง ความศรัทธาในการสนับสนุนทุนทรัพย์เพื่อสร้างถาวรวัตถุในและการจัดโครงการบรรพชาอุปสมบทพระภิกษุ สามเณร ภาคฤดูร้อน บวชชีพรามณ์ รวมทั้งเครื่องใช้ที่มีความจำเป็นแก่สงฆ์ เป็นต้น ทั้งนี้ พระธรรมปิฎก (พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตโต(2537, น. 12-15) ได้กล่าวถึง สาเหตุที่รัฐจะต้องมีความสัมพันธ์กับพระพุทธศาสนา คือ 1) เป็นหน้าที่เกี่ยวกับธรรม หรือหน้าที่ต่อธรรม คือ รัฐโดยเฉพาะผู้ปกครองที่ดี ต้องเป็นผู้ไฝ่ธรรม แสวงหาธรรมและเป็นผู้เชิดชูธรรม พระสงฆ์หรือทางฝ่ายศาสนานั้นเป็นผู้ดำรงไว้ซึ่งธรรมเป็นผู้เผยแพร่สืบทอดธรรมให้ดำรงอยู่ในโลก ในสังคม เพราะฉะนั้น รัฐทำหน้าที่ในการที่จะช่วยผู้ดำรงรักษาสืบทอดธรรมเผยแพร่ธรรมการทำเช่นนี้ได้ชื่อว่ารัฐได้เชิดชูธรรมด้วย 2) เป็นหน้าที่ในฐานะผู้ปกครองหรือรัฐเป็นตัวแทนของประชาชน ควรจะแสดงน้ำใจตอบแทนต่อทางฝ่ายสงฆ์หรือทางฝ่ายศาสนา นอกจากนี้ สมบูรณ์ สุขสำราญ (2549, น. 275) ได้อธิบายไว้ว่า ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันสงฆ์กับรัฐแม้ว่าในทางสัญลักษณ์ สถาบันทางศาสนาจะเป็นผู้นำทางวิญญาณ และผู้กุมอำนาจรัฐ (ไม่ว่าจะเป็น แบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ ประชาธิปไตย หรือ อำนาจอธิปไตย) จะได้รับความชอบธรรมในอำนาจปกครองในฐานะผู้ทำนุบำรุง และคุ้มครองพระศาสนา แม้ในความสัมพันธ์เชิงอำนาจนั้น สถาบันพุทธศาสนาเป็นส่วนที่อยู่ภายใต้การควบคุมของอำนาจการเมืองตลอดมา

6.4 จากข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า วัดเป็นองค์กรแบบพิเศษ คือ วัดยังมีการบริหารงานแบบดั้งเดิมหรือเป็นการบริหารงานแบบระบบปิด โดยมีเจ้าอาวาสเป็นศูนย์กลางที่สำคัญในการบริหาร โดยการรวมอำนาจในการสั่งการและตัดสินใจไว้ที่บุคคลเพียงคนเดียวทำให้การสั่งการ นโยบายต่าง ๆ เป็นไปในทิศทางเดียวกันและบุคลากรเกิดความชำนาญเฉพาะด้านการประสานงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับจักรพันธ์ วงษ์บูรณาวาทย (2541 : 47) ที่ว่าหลักการรวมอำนาจ (Centralization) เป็นการรวมอำนาจการปกครอง อำนาจหน้าที่ (Authority) ลักษณะได้ให้การรวมอำนาจการปกครอง อำนาจหน้าที่ (Authority) ในการตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการไว้ที่รัฐส่วนกลาง อันได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม เป็นผู้ดำเนินการปกครองและจัดทำบริการสาธารณะ มีการจัดระเบียบการปกครองที่กำหนดให้หน่วยการปกครองในรัฐมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด หลักการรวมอำนาจมีการรวมอำนาจในการบังคับหน่วยการปกครองต่างๆไว้ที่ส่วนกลางมีการรวมอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการไว้ที่ส่วนกลาง หรือการสงวนอำนาจวินิจฉัยสั่งการขั้นสุดท้ายในการอนุมัติ ระเบียบหรือแก้ไข เพิกถอนการกระทำต่างๆไว้ที่หน่วยงานบริหารราชการส่วนกลางการปกครองเป็นไปตามลำดับชั้น ระเบียบการ

บริหารราชการแผ่นดินรวมทั้งการบริหารงานบุคคลยังขึ้นอยู่กับส่วนกลางทั้งในด้านการบังคับบัญชา การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้งและ เอ็ดวิน บี. ฟลิปโป (Edwin B. Flippo) ได้กล่าวว่า การบริหารงานแบบรวบอำนาจ เรียกว่า ผู้นำแบบอำนาจนิยม หรือแบบอัตตาธิปไตยนั้นผู้นำจะตัดสินใจกำหนดนโยบาย และวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง แล้วจึงกำหนดหรือมอบหมายให้กับสมาชิกทำตามแนวทางและแผนงานที่ตนกำหนดไว้มักไม่สนใจรับฟังความเห็นข้อเสนอแนะจากสมาชิกและผู้ร่วมงานต้องทำตามคำสั่งสุดท้ายงานต้องสำเร็จ ซึ่งแตกต่างจากองค์การโดยทั่วไปเช่นองค์การของระบบราชการตำรวจหรือรัฐวิสาหกิจที่มีการบริหารแบบการกระจายงานไปตามตำแหน่งหรือสายงาน โดยผู้บริหารจะกระจายอำนาจในการตัดสินใจไปยังผู้บริหารทุกระดับ มีอำนาจในการสั่งการ และตัดสินใจได้ภายในขอบเขตที่กำหนดเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บริหารระดับสูง ช่วยให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความรวดเร็วและทันเหตุการณ์ และเป็นการฝึกฝนบุคลากรให้มีความสามารถในการตัดสินใจและความรับผิดชอบ โดย Barber, Benjamin R. (2003) ได้กล่าวว่า การกระจายอำนาจภายใต้หลักการแบ่งอำนาจ (Deconcentration) หมายถึง การแบ่งอำนาจของส่วนกลางไปยังองค์การในระดับรองที่ออกไปทำงานในพื้นที่นอก ศูนย์กลางหรือท้องถิ่น โดยที่องค์การอยู่ภายใต้หลักการแบ่งอำนาจนี้จะมีอิสระตามสมควรในการตัดสินใจต่างๆ ภายในพื้นที่ที่ตนดูแล แต่ทั้งนี้อำนาจการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายต่างๆ ยังคงอยู่ที่ส่วนกลาง บางครั้งจึงเรียกการกระจายอำนาจในลักษณะนี้ว่าการกระจายอำนาจทางการบริหาร (Administration Decentralization) หลักการกระจายอำนาจการปกครอง หมายถึง การโอนอำนาจดำเนินกิจการทางปกครอง ซึ่งแต่เดิมอยู่ในอำนาจรัฐส่วนกลางไปให้ชุมชน ซึ่งแยกจากรัฐส่วนกลาง และอย่างเป็นอิสระจากรัฐส่วนกลางการกระจายอำนาจทางปกครองสามารถกระทำได้ 2 รูปแบบคือ 1) การกระจายอำนาจตามอาณาเขต คือ การโอนกิจการบริการสาธารณะบางกิจการ ซึ่งมีผลกระทบส่วนได้เสียของท้องถิ่น จากส่วนกลางไปให้ราษฎรส่วนท้องถิ่นนั้นๆ ร่วมกันจัดทำ แยกต่างหากและเป็นอิสระจากส่วนกลาง การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเป็นรูปแบบการกระจายอำนาจแบบเก่าแก่และแพร่หลายมากกว่า 2) การกระจายอำนาจตามกิจการ เป็นการโอนกิจการสาธารณะบางประการซึ่ง เดิมอยู่ในความรับผิดชอบของส่วนกลาง โดยโอนจากส่วนกลางไปให้หน่วยงานของรัฐบางหน่วยงาน เพื่อเป็นอิสระจากส่วนกลางด้วยหลักการกระจายอำนาจทางปกครอง เช่น รัฐวิสาหกิจหรือองค์การมหาชน ต้องมีบุคคลกระทำการแทนในนามนิติบุคคล อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของรัฐวิสาหกิจหรือองค์การมหาชน และมีอิสระทางการคลังแยกต่างหากจากงบประมาณแผ่นดิน

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าวัดใช้ทฤษฎีการบริหารแบบดั้งเดิมคือการบริหารงานแบบรวบอำนาจ โดยไม่ได้เปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมหากเป็นเช่นนี้ต่อไปการบริหารของวัดย่อมไม่ก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองและมีประสิทธิผล ดังนั้นวัดจึงควรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารเสียใหม่ให้มีการเชื่อมโยงมาใช้ทฤษฎีการบริหารแบบเปิดให้มีการแบ่งงานตามสายงานไปสู่รองเจ้าอาวาสผู้ช่วยเจ้าอาวาสและพระสงฆ์ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน

7. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

7.1 เนื่องจากงานวิจัยนี้ ค้นพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสมีผลต่อประสิทธิผลของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จึงต้องดำเนินการต่อไปนี้

7.1.1 ควรมีการฝึกอบรมเจ้าอาวาสในด้านการบริหารก่อนเข้ารับตำแหน่งเจ้าอาวาส โดยเฉพาะการฝึกอบรมภาวะผู้นำ หลักการบริหารเพื่อให้เจ้าอาวาสมีความพร้อมในการปฏิบัติกิจด้านการเป็นผู้บริหารวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

7.1.2 ควรมีการกระจายงานไปสู่รองเจ้าอาวาสผู้ช่วยเจ้าอาวาสและมีการกระจายงาน และควรจัดบุคลากรที่มีประสบการณ์มีความรู้ความเข้าใจการฝึกอบรมกิจกรรมงานด้านการบริหารในสถานที่ที่ประสบความสำเร็จในด้านการบริหาร เพื่อเสริมสร้างทักษะ ประสบการณ์ในการบริหารให้กับรองเจ้าอาวาสผู้ช่วยเจ้าอาวาสรวมถึงพระผู้รับผิดชอบตามสายงานการบริหารที่มีในแต่ละแผนกทุกๆด้านเพื่อพัฒนาการบริหารงานเป็นการเตรียมความพร้อมในการเป็นเจ้าอาวาสในอนาคตและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับวัดที่บริหารอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.2 เนื่องจากงานวิจัยนี้ ค้นพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพการบริหารมีผลต่อประสิทธิผลของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จึงต้องดำเนินการโดยจัดการฝึกอบรมในด้านหลักการบริหาร แก่เจ้าอาวาสและผู้ช่วยเจ้าอาวาส ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องที่เป็นผู้ช่วยเจ้าอาวาสในการบริหารด้านต่าง ๆ ทั้ง 6 ด้าน เพื่อให้รู้แนวทางและวิธีการบริหารกิจการคณะสงฆ์เพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติกิจด้านการเป็นผู้บริหารวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

7.3 เนื่องจากงานวิจัยนี้ ค้นพบว่า การมีส่วนร่วมสนับสนุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จึงเสนอว่า ควรส่งเสริมให้อุบาสก อุบาสิกา เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการวัดในรูปแบบของคณะกรรมการวัด ตลอดจนวางระบบและออกแบบกลยุทธ์เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมจากภายนอกให้มากขึ้น โดยการจัดกิจกรรมทางศาสนาและขอการสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน ตลอดจนประชาชนผู้มีจิตศรัทธาในรูปแบบการเข้ามามีส่วนร่วมเป็นเจ้าภาพในการจัดกิจกรรมดังกล่าวรวมทั้งระดมการสนับสนุนจากภายนอกให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น จะทำให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7.4 เนื่องจากงานวิจัยนี้ ค้นพบว่า วัดมีการบริหารองค์การระบบปิดจากทฤษฎีแบบดั้งเดิม กล่าวคือ เจ้าอาวาสตัดสินใจกำหนดนโยบาย และวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง โดยไม่สนใจรับฟังความเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ผู้ที่มีตำแหน่งตั้งแต่องค์เจ้าอาวาสลงไป โดยจะต้องทำตามแผนงานที่เจ้าอาวาสกำหนดไว้ให้สำเร็จลุล่วง ซึ่งการบริหารรูปแบบดังกล่าวจะทำให้ภารงานการบริหารตกอยู่กับเจ้าอาวาส ส่งผลให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความล่าช้าไม่ทันต่อเหตุการณ์และกำหนดเวลาตลอดจนผู้ที่มีตำแหน่งตั้งแต่องค์เจ้าอาวาสลงไป จะไม่มีโอกาสฝึกฝนการบริหารงาน ทั้งทักษะในด้านการวางแผน การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาและการรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น จึงต้องใช้ทฤษฎีการบริหารกิจการคณะสงฆ์แบบระบบเปิดเพื่อให้มีการกระจายงาน กระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาสและพระสงฆ์ที่มีความสามารถเข้ามามีส่วนร่วมบริหารงาน เพื่อให้การบริหารเป็นอิสระ โดยกระจายอำนาจในการตัดสินใจ

ไปยังผู้บริหารทุกระดับ ให้มีอำนาจในการสั่งการ แก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้ภายในขอบเขตที่กำหนดเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระของเจ้าอาวาส และช่วยให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความรวดเร็วและทันเหตุการณ์ ตลอดจนเป็นการฝึกฝนบุคลากรให้มีทักษะในการวางแผน การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาและการรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอีกด้วย

8. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

8.1 ควรมีการศึกษาประสิทธิผลของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของวัดในจังหวัดอื่น ๆ

8.2 ควรมีการศึกษาประสิทธิผลของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของวัดในระดับต่าง ๆ เช่น วัดที่เป็นพระอารามหลวง ชั้น 1 พระอารามหลวง ชั้น 2 ตลอดจนวัด ที่ไม่ได้เป็นพระอารามหลวง

8.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลของการบริหารกิจการของวัดในศาสนาอื่น เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารกับวัดในพุทธศาสนา

บรรณานุกรม

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2542). *การวิเคราะห์สถิติ. สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กิตติมา ปรีดีติลล. (2529). *การบริหารและเทคนิคการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. (กรุงเทพมหานคร: อัสราพิพัฒน์.

เฉลิมชัย เสียงใหญ่. (2551). *พระสงฆ์กับภาวะผู้นำ*. สมุทรสงคราม : คณะพุทธศาสนา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทินพันธุ์ นาคะตะ. (2544). *พุทธศาสนากับสังคมปัจจุบัน*. กรุงเทพมหานคร : กรุงเทพฯปรินทร์.

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

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล). (2545). *หลักธรรมสู่ความสำเร็จและสันติสุข*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา.

พระราชวรมณี (ป.อ. ปยุตโต)(2529). *การศึกษาคณะสงฆ์ไทย ปัญหาที่รื้อทางออก*. (กรุงเทพฯ : มูลนิธิโกมลคีมทอง).

พระธรรมกิตติวงศ์. (ทองดี สุรเตโช ป.ธ.9) (2547). *คำวัดที่ชาวพุทธควรรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 1.

พระธรรมปริยัติโสภณ. (2548). *การบริหารกิจการคณะสงฆ์แนวพุทธ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ความสำคัญของคุณธรรม 8 ประการสำหรับเยาวชน

The importance of 8 virtues for youth

ดวงพร ปานะพราหม

Duangporn Panapram

E-mail: moon_sophee@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 10 พฤศจิกายน 2565

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 พฤศจิกายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 พฤศจิกายน 2567

บทคัดย่อ

คุณธรรม เป็นหัวใจสำคัญต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรม บ่งถึงการแสดงออกทางกาย ทางวาจาและทางใจ ตลอดถึงหลักคิด วิธีพูด วุฒิภาวะของแต่ละบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งของปัจเจกบุคคล โดยเฉพาะผู้ที่ผู้นำองค์กร หน่วยงาน หรือปัญญาชน หลักคิดวิธีการของบุคคลเหล่านี้จะมีอิทธิพลส่งผลให้สังคมเกิดการเคลื่อนไหวทั้งความคิดและสติปัญญา คุณธรรม 8 ประการ จึงเป็นบารมธรรมอย่างหนึ่งที่นำพาบุคคลให้ประสบความสำเร็จในทุกๆ ด้าน

คำสำคัญ : คุณธรรม, พฤติกรรมเชิงจริยธรรม, สติปัญญา

Abstract

Morality is the key to ethical behavior. indicates physical expression verbal and mental as well as the principles of thinking, the way of speaking, and the maturity of each individual, this will affect an individual's decision. especially those who are leaders of organizations, agencies, or intellectuals. The principles of thinking and methods of these people will influence and influence the movement of society, both thought and intelligence. The 8 virtues are one of the virtues that lead a person to be successful in every field.

Keywords: Morality, ethical behavior, intelligence

1. บทนำ

โบราณกล่าวว่า “ลูกไม้หล่นไม่ไกลต้น” ไม่ได้หมายถึงเฉพาะบุคคลที่อยู่ในระดับครอบครัวเท่านั้น แต่ถ้าครอบครัวนี้หมายถึงหน่วยงาน องค์กร หรือประเทศชาติ จะหมายความว่าอย่างไร เช่นเดียวกัน เมื่อผู้นำครอบครัวมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมแบบใด ผู้ที่อยู่ในครอบครัวนั้นก็จะมีพฤติกรรมคล้ายคลึงกันโดยส่วนมาก เพราะถ้าผู้นำเกิดจากสังคมแบบใด หรือมีจิตอย่างไร ก็พยายามปลูกฝัง สั่งสอน หรือมีนโยบายให้ครอบครัว

ของตนเองมีการประพฤติไปในทิศทางเดียวกัน ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้นำครอบครัวมีการประพฤติผิด จรรยาบรรณ กฎหมาย กฎระเบียบของสังคม ผู้อยู่ในครอบครัวนั้นก็จะรู้สึกต่อต้านหรือคล้อยตามไปด้วย

เพื่อให้เห็นความสำคัญของเยาวชนที่ต้องมีการสืบทอดจากรุ่นสู่รุ่น ด้วยความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสมัยปัจจุบันในสังคมก้าวหน้า สิ่งที่ต้องปลูกฝังให้เป็นรากแก้วชีวิตของเยาวชนคือคุณธรรม เพราะเป็นหัวใจสำคัญต่อการดำเนินชีวิตการตัดสินใจและเป็นแรงผลักดันให้เกิดความสำเร็จในการประกอบอาชีพ เพื่อสร้างความเจริญของประเทศอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนด้วยวิถีใดก็ตาม สิ่งสำคัญต้องอยู่บนรากฐานของคุณธรรมซึ่งเป็นสิ่งที่สังคมควรแก่การประพฤติปฏิบัติ การพัฒนาบุคคลโดยใช้คุณธรรมนั้นเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาคนในชาติให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ด้วยกาย วาจา ใจ การศึกษาก็มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ การแข่งขันทางเศรษฐกิจในยุคโลกาภิวัตน์ก็ขึ้นอยู่กับการศึกษา การพัฒนาการเมืองก็ขึ้นอยู่กับการศึกษา สังคมกำลังเสื่อมโทรม ก็ต้องหันไปพึ่งการศึกษา การพัฒนาการศึกษาจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญของการพัฒนาประเทศ

ในการนี้กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศนโยบายเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษา โดยยึดคุณธรรมนำความรู้สร้างความตระหนักสำนึกในคุณค่าของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความสมานฉันท์ สันติวิธี วิถีประชาธิปไตย พัฒนาคณะโดยใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความร่วมมือของสถาบัน ครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนา และสถาบันการศึกษาเพื่อพัฒนาเยาวชนให้เป็นคนดี มีความรู้ และอยู่ดีมีสุข โดย 8 คุณธรรมพื้นฐาน ประกอบด้วย

1. **ขยัน** คือ ผู้ที่มีความตั้งใจเพียรพยายามทำหน้าที่การทำงานอย่างจริงจังและต่อเนื่องในเรื่องที่ถูกที่ควร สู้งานมีความพยายาม ไม่ท้อถอย กล้าเผชิญอุปสรรค รักงานที่ทำ ตั้งใจทำหน้าที่อย่างจริงจัง (กระทรวงศึกษาธิการ, ความรู้สำหรับครูกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัยจริยศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2523), หน้า 146.)

ความขยัน เป็นความตั้งใจพากเพียรพยายามทำหน้าที่การทำงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ อุตุน ไม่ท้อถอย ความขยันต้องควบคู่กับการใช้ปัญญาแก้ปัญหาจนเกิดผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย เด็กที่มีความขยัน คือ เด็กที่ตั้งใจทำอย่างจริงจังต่อเนื่อง เป็นคนสู้งาน มีความพยายาม ไม่ท้อถอย กล้าเผชิญอุปสรรค รักงานที่ทำ ตั้งใจทำหน้าที่อย่างจริงจัง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อตนเอง ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ พระราชทานเพื่อเชิญลงพิมพ์ในหนังสือวันเด็ก ประจำปี 2530 ความว่า “เด็กนอกจากจะต้องเรียนความรู้แล้ว ยังต้องหัดทำงานและทำความดีด้วย เพราะการทำงานจะช่วยให้มีความสามารถ มีความขยัน อุตุน พึ่งตนเองได้ และการทำดีนั้นจะช่วยให้มีความสุข ความเจริญ ทั้งป้องกันตนไว้ไม่ให้ตกต่ำ” นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการให้ความหมาย ไว้อีกว่า

พระธรรมปิฎก กล่าวว่า “ความขยันหมั่นเพียร คือ มีกำลังใจแข็งกล้า ไม่ท้อถอยเฉื่อยชา เพียรก้าวหน้าเรื่อยไป” (พระธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตโต, ธรรมานุญชีวิต พุทธจริยธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม(ฉบับเพิ่มเติมและปรับปรุงเพื่อช่วยความทรงจำ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2540), หน้า 12)

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความหมายความขยันหมั่นเพียรว่า “คือการกระทำในสิ่งต่างๆ ด้วยความอดทน รับผิดชอบ ซึ่งเป็นหนทางให้ผ่านพ้นอุปสรรคและประสบความสำเร็จได้” (กระทรวงศึกษาธิการ, ความรู้สำหรับครูกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัยจริยศึกษา,(กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2523), หน้า 147-148(อ้างแล้ว))

ประยงค์ สุพานิช และคณะ ให้ความหมายความขยันหมั่นเพียร ว่า “คือผู้ที่รู้ตั้งหรือกำหนดเป้าหมายปลายทางชีวิต รู้จักการบังคับข่มใจตนต่อความยากลำบากที่จะต้องพยายามไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความอดทน และรู้จักการละวางหรือทิ้งผลประโยชน์ส่วนน้อยเพื่อประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่” (ประยงค์ สุพานิช และคณะ, ธรรมะสำหรับผู้บังคับบัญชา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช,2537), หน้า 60.)

เอียร์ชัย เอี่ยมวรเมธ ให้ความหมายของความขยันหมั่นเพียรว่า “หมายถึง ขยันหมั่นเพียรทำงาน ขยันเล่าเรียนและฝึกตนเอง มีความมุ่งมั่นในการทำงานและมีนิสัยขยันหมั่นบากบั่นศึกษาอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย” (เอียร์ชัย เอี่ยมวรเมธ, พจนานุกรมไทย-อังกฤษ (ฉบับใหม่), (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บำรุงสาสน์, 2532), หน้า 708.)

สรุปได้ว่า ความขยันหมั่นเพียร หมายถึง ความมานะ บากบั่น พยายามไม่ย่อท้อ ต่ออุปสรรคต่างๆ เอาใจใส่ทำงานด้วยความกระตือรือร้น ไม่ปล่อยให้เวลาผ่านไปเปล่าประโยชน์มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จตามที่ต้องการ

2. ประหยัด คือ ผู้ที่ดำเนินชีวิตความเป็นอยู่อย่างเรียบง่าย รู้จักฐานะการเงินของตน คิดก่อนใช้ คิดก่อนซื้อ เก็บออมถนอมใช้ทรัพย์สินสิ่งของอย่างคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย ฟุ้งเฟ้อ รู้จักทำบัญชีรายรับรายจ่าย ของตนเองอยู่เสมอ

การประหยัดและอดออมเป็นหัวใจของการตั้งหลักตั้งฐานให้มั่นคง คนที่จะเรียกได้ว่า รู้จักหา รู้จักใช้ ทรัพย์สิน หรือหาเงินเป็น ใช้เงินเป็น เป็นคนทำมาหากินที่ดี ตั้งตัวสร้างหลักฐานได้ และใช้ทรัพย์สินสมบัติเป็นประโยชน์ เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ทางเศรษฐกิจอย่างถูกต้อง ก็เพราะปฏิบัติตามหลักทฤษฎีธรรมมีกัตถประโยชน์ 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1) อุภูฐานสัมปทา ถึงพร้อมด้วยความหมั่น คือ ขยันหมั่นเพียร ในการปฏิบัติหน้าที่การงานและการประกอบอาชีพสุจริต ฝึกฝนให้มีความชำนาญและรู้จริง รู้จักใช้ปัญญาสอดส่อง ตรวจสอบตรา หาวิธีการที่เหมาะสมที่ดีจัดการและดำเนินการให้ได้ผลดี หรือเรียกว่า “หาเป็น”

2) อารักขสัมปทา ถึงพร้อมด้วยการรักษา คือ รู้จักคุ้มครอง เก็บ รักษาโภคทรัพย์และผลงานที่ได้ทำไว้ด้วยความขยัน หมั่นเพียรโดยชอบธรรม ด้วยกำลังงานของตน ไม่ให้เป็นอันตรายหรือเสื่อมเสีย หรือเรียกว่า “เก็บเป็น”

3) กัลยาณมิตตตา คบหาคนดีเป็นมิตร คือ รู้จักเสวนา คบหาคน ไม่เอาอย่างผู้ที่ซุกงูไปในทางเสื่อมเสีย เลือกลักษณะศึกษาเยี่ยงอย่างท่านผู้รู้ ผู้ทรงคุณ ผู้มีความสามารถ ผู้นำเคารพนับถือ และมีคุณสมบัติเกื้อกูลแก่อำชีพการงาน หรือเรียกว่า “สร้างเครือข่ายคนดีเป็น”

4) สมชีวิตา เลี้ยงชีวิตแต่พอดี คือ รู้จักกำหนดรายได้และรายจ่าย เป็นอยู่พอดีสมรายได้ มีให้เผื่อเลี้ยง หรือพุ่มเฟิวย ให้ราย ได้เหนือรายจ่าย มีประหยัดเก็บไว้ หรือเรียกว่า “ใช้เป็น”

สรุปว่า หลักทฤษฎีธัมมิกัตถะทั้ง 4 ข้อ เป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีความสมบูรณ์พร้อมด้วยปัจจัย 4 สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ไม่ลำบาก สร้างนิสัยประหยัดให้เกิดขึ้น จนเป็นวิถีปฏิบัติในชีวิตประจำวันในเรื่องการรู้อยู่ รู้กิน และรู้ประมาณตนอย่างพอเหมาะพอดีได้ด้วยตนเองเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่

3. **ข้อสัตย์** คือ ผู้ที่มีความประพฤติตรงทั้งต่อเวลา ต่อหน้าที่ และต่อวิชาชีพ มีความจริงใจปลอดจากความรู้สึกลำเอียง หรืออคติ ไม่ใช้เล่ห์กลคดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม รับรู้หน้าที่ของตนเองปฏิบัติอย่างเต็มที่ และถูกต้อง

ความข้อสัตย์ เป็นประพฤติตรง ไม่เอนเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม มีความจริงใจ ปลอดจากความรู้สึกลำเอียงหรืออคติ ผู้ที่มีความข้อ สัตย์ คือ ผู้ที่มีความประพฤติตรง ทั้งต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลา ไม่ใช้เล่ห์กล คดโกง ทั้งทางตรงและทางอ้อม รับรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง

คนที่มีความข้อสัตย์จะเป็นผู้ที่ยึดมั่นในหลักความจริงและความถูกต้องในการดำเนินชีวิต ประพฤติตรงตามความเป็นจริงต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งทางกาย วาจา ใจ มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำผิดคนมีศีลธรรมหรือมีมนุษยธรรม ที่สามารถเรียกได้ว่า เป็นอารยชน จะมีความประพฤติดี ประพฤติชอบ และมีความข้อสัตย์ สุจริต 3 ประการ ดังนี้คือ

1) กายสุจริต เป็นความสุจริตทางกาย ทำสิ่งที่ดีงามถูกต้อง ประพฤติชอบด้วยกาย ละเว้นการบีบคั้นเบียดเบียน มีเมตตากรุณา ช่วยเหลือเกื้อกูลสงเคราะห์กัน ไม่แย่งชิงลักขโมย หรือเอารัดเอาเปรียบ แต่เคารพสิทธิในทรัพย์สินของกันและกัน ไม่ประพฤติดิดลวงละเมิดในของรักของหวงของผู้อื่น ไม่ข่มเหงจิตใจ หรือทำลายลบลู่เกียรติและวงศ์ตระกูลของกัน

2) วาสุจริต เป็นความสุจริตทางวาจา ทำสิ่งที่ดีงามถูกต้อง ประพฤติชอบด้วยวาจา ละเว้นการพูดเท็จ โกหกหลอกลวง กล่าวแต่คำสัตย์ ไม่จงใจพูดให้ผิดจากความจริง เพราะเห็นแก่ผลประโยชน์ใดๆ ไม่พูดส่อเสียดยุยง สร้างความแตกแยก พูดแต่คำที่ส่งเสริมสามัคคี ละเว้นจากการพูดคำหยาบคาย สกปรกเสียหาย พูดแต่คำสุภาพ นุ่มนวลควรฟัง รวมถึงละเว้นจากการพูดเหลวไหลเพ้อเจ้อ พูดแต่คำจริง มีเหตุมีผล มีสารประโยชน์ และถูกกาลเทศะ

3) มโนสุจริต เป็นความสุจริตทางใจ ทำสิ่งที่ดีงามถูกต้อง ประพฤติชอบด้วยใจ ไม่ละโมภ ไม่เพ่งเล็งคิดหาทางเอาแต่จะได้ คิดให้ คิดเสียสละ ทำใจให้ผ่องแผ้วว่างขวาง ไม่คิดร้ายมุ่งเบียดเบียน หรือเพ่งมองในแง่ที่จะทำลาย แต่ตั้งความปรารถนาดี แผ่เมตตา มุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่กัน มีความเห็นถูกต้อง เป็นสัมมาทิฐิเข้าใจในหลักกรรมว่า ทำดีมีผลดี ทำชั่วมีผลชั่ว รู้เท่าทันความจริงที่เป็นธรรมดาของโลกและชีวิต มองเห็นความเป็นไปตามเหตุปัจจัย ซึ่งความข้อสัตย์มีนักวิชาการหลายท่าน กล่าวไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ ให้ความหมายของความข้อสัตย์ ว่า “หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม และตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งกายวาจาใจ ต่อตนเองและผู้อื่น ความข้อสัตย์สามารถแยกเป็น

1. ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง คือ มีความรู้สึกรับผิดชอบชั่วดี มีความละเอียด และเกรงกลัวต่อการกระทำ ความผิด

2. ความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่การงาน

3. ความซื่อสัตย์ต่อบุคคล คือ มีความซื่อตรงต่อผู้อื่น ต่อมิตร ต่อหัวหน้าการงาน ต่อ ผู้มีพระคุณ

4. ความซื่อสัตย์ต่อคณะ สังคม และประเทศชาติ” (กระทรวงศึกษาธิการ, ความรู้สำหรับครูกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัยจริยศึกษา,(กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2523), หน้า 146. (อ้างแล้ว))

เสฐียร โกเศศ และนาคะประทีป ให้ความหมายของความซื่อสัตย์สุจริตว่า “คือการกระทำ คิด อย่างตรงๆ ไม่คด ไม่โกง และไม่หลอกลวง ซื่อสัตย์ต่อตนเอง เช่น ไม่ลอกงานของเพื่อน ซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น ซื่อสัตย์ต่อการงาน ตั้งใจทำตามเวลา และซื่อสัตย์ต่อส่วนรวม เช่น ใช้ของส่วนรวมต้องรักษา” (เสฐียร โกเศศ และนาคะประทีป, จริยศึกษาประจำตัวนักเรียน, (กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, 2525), หน้า 44-45.)

รุจิร ภูสาระ และคณะ ให้ความหมายของความซื่อสัตย์สุจริตว่า “หมายถึง การกระทำที่ยึดหลักแห่งความยุติธรรมไม่เอาเปรียบผู้อื่น มีความจริงใจในการปฏิบัติตนทั้งทางกาย วาจา และใจ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ซึ่งคนที่มีความซื่อสัตย์สุจริตจะทำให้เกิดความมั่นใจใจตนเองและเป็น ที่รักใคร่ไว้วางใจของผู้อื่น” (รุจิร ภูสาระ และคณะ, แบบเรียนแนวหน้าชุดพัฒนากระบวนการสร้างเสริมลักษณะนิสัย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533), (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์,2521), หน้า 74,14.)

วิทย์ เทียงบุญธรรม ให้ความหมายคำว่าซื่อสัตย์ ว่า “หมายถึงไม่นอกใจ ประพฤติตรงและจริงต่อ ไม่คดโกงและไม่หลอกลวง และให้ความหมายคำว่า สุจริต หมายถึง ประพฤติซื่อตรงต่อหน้าที่จริง ประพฤติถูกต้องตามทำนองคลองธรรมและชอบด้วยกฎหมาย ประพฤติดี ประพฤติชอบ ความประพฤติชอบ ความประพฤติซื่อตรงต่อ” (วิทย์ เทียงบุญธรรม, พจนานุกรมไทย-อังกฤษ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรพิทยา, 2535), หน้า 429)

สมคิด ไชยยันบุญ ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ ว่า “หมายถึง ความจริง ความเที่ยงตรง ความแน่นอน ความซื่อสัตย์สุจริต คือ การกระทำที่ยึดหลักแห่งความยุติธรรมไม่เอาเปรียบผู้อื่น ผู้ที่จะอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขต้องยึดถือความซื่อสัตย์ และมีสัจจะ ปฏิบัติตนตามคำพูดที่พูดไว้อันเป็นผู้ที่มีความจริงใจ นำคบหาสมาคม การกล่าวสารภาพรับผิดไม่หลอกลวงโยนความผิดให้ผู้อื่น ไม่หยิบของผู้อื่นใช้โดยไม่ได้รับอนุญาต และไม่กระทำต่อหน้าอย่างหนึ่ง ลับหลังอย่างหนึ่ง เข้าทำนองหน้าไว้หลังหลอก นอกจากนี้ยังต้องซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตั้งใจเรียน ทำการบ้านด้วยตนเอง ไม่ลอกการบ้านผู้อื่น ความซื่อสัตย์สุจริตนี้ จะทำให้ตนเองมีความมั่นใจในตัวเอง และเป็นที่ไว้วางใจเชื่อถือของคนทั่วไป” (สมคิด ไชยยันบุญ, การสอนจริยศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2535), หน้า 14)

สรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติตรงต่อความเป็นจริงด้วยความบริสุทธิ์ ทั้งกาย วาจา ใจ ตั้งอยู่บนรากฐานของความมีศีลธรรมและความยุติธรรมต่อตนเองและสังคม การประพฤติตรงตามทีคิด

และพูด รักษาคำมั่นสัญญา ไม่คดโกงมั่นคงต่อการทำดี ไม่นำของส่วนรวมมาเป็นของตน ไม่ร่วมมือกันทำงานใด ๆ ที่ผิดกฎหมายหรือระเบียบ ข้อบังคับของสังคมและหมู่คณะ

มนุษย์เราเป็นสิ่งแวดล้อมของกันและกัน ตัวเราก็เป็นสิ่งแวดล้อมของผู้อื่น เราจึงควรมีจิตใจเกื้อกูลต่อผู้อื่น มีเมตตาไมตรีต่อกัน ในฐานะที่เราเป็นสิ่งแวดล้อมของเพื่อนมนุษย์ เราจึงต้องมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคม นับตั้งแต่การอยู่ร่วมกันในครอบครัว เราทุกคนควรเป็นผู้ที่มีวินัยในการดำรงชีวิต ไม่เบียดเบียนผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความสามัคคี รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รับผิดชอบต่อตน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สามารถแก้ปัญหาและจัดการความขัดแย้งได้

4. มีวินัย คือ ผู้ที่ปฏิบัติตนในขอบเขต กฎ ระเบียบของสถานศึกษา สถาบัน องค์กร และประเทศ โดยที่ตนยินดีปฏิบัติตามอย่างเต็มใจและตั้งใจยึดมั่นใน ระเบียบแบบแผนข้อบังคับและข้อปฏิบัติ รวมถึงการมีวินัยทั้งต่อตนเองและสังคม มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ประทีป ม. โกมลมาศ กล่าวว่า ระเบียบวินัย เป็นคำสองคำที่มีความหมายต่างกัน แต่มักใช้คู่กัน คือ ระเบียบ แปลว่า แบบแผนที่วางไว้เป็นแนวปฏิบัติหรือดำเนินการถ้าทำแล้วจะเกิดความสวยงาม เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับคนหมู่่มาก หรือเป็นข้อตกลงอย่างหนึ่งร่วมกันของสังคม วินัย แปลว่า ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติในการฝึกกายฝึกใจให้อยู่ในระเบียบที่พึงงาม ให้อยู่ในทางแห่งการกุศล คือ กายไม่ได้ทำชั่ว เช่นฆ่าสัตว์ ลักทรัพย์ และประพฤติผิดในกาม ส่วนวาจาก็ไม่ได้พูดในทางเสื่อมเสีย เช่น พูดเท็จ พูดคำหยาบ พูดส่อเสียด ดังนั้น ความมีระเบียบวินัย หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน (พระธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตโต, ธรรมานุญชีวิต พุทธจริยธรรมเพื่อชีวิตที่พึงงาม(ฉบับเพิ่มเติมและปรับปรุงเพื่อช่วยความทรงจำ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2540), หน้า 12. (อ้างแล้ว))

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ให้ความหมายของความมีระเบียบวินัยหรือศีลว่า “หมายถึง ประพฤติดีมีมรรยาทงาม ไม่ก่อความเดือดร้อนแก่สังคม” (พระธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตโต, ธรรมานุญชีวิต พุทธจริยธรรมเพื่อชีวิตที่พึงงาม(ฉบับเพิ่มเติมและปรับปรุงเพื่อช่วยความทรงจำ,(กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2540), หน้า 12. (อ้างแล้ว))

กระทรวงศึกษาธิการ ได้แบ่งประเภทและพฤติกรรมของความมีระเบียบวินัยเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. การรักษาระเบียบภายนอก

1.1 การรักษาระเบียบวินัยต่อสถานที่ ได้แก่ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยทั้งในสำนักงาน สถานที่ราชการและสาธารณสถานต่างๆ เช่น ถนน แม่น้ำ รถโดยสาร สวนสาธารณะ และประพฤติตามกฎและข้อบังคับของสถานที่นั้นๆ

1.2 การรักษาระเบียบวินัยในการบริโภค ได้แก่ การรับประทานอาหาร ให้ถูกหลักอนามัยและสุขวิทยา มีมารยาทเรียบร้อยในการรับประทานอาหาร เช่น ไม่รับประทานอาหารในที่ที่ไม่สมควร ไม่รับประทานอาหารมอมเมา

1.3 การรักษาระเบียบวินัยในการอุปโภค ได้แก่ การรักษาร่างกาย เสื้อผ้าที่อยู่อาศัย และเครื่องใช้ให้สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย

1.4 การรักษาระเบียบวินัยในการปกครอง ได้แก่ การสร้างวินัยเพื่อถือหลักปฏิบัติ และมีการปกครองดี มีจรรยา มีวินัยเอาใจใส่กวดขัน ปรับปรุงระเบียบให้มีมาตรฐานควรแก่ความนิยมนับถือ และถือปฏิบัติให้เป็นแบบอย่าง

2. การรักษาระเบียบวินัยภายใน ได้แก่ การแต่งและควบคุม ท่วงที กิริยาวาจาและใจ ให้หมดจดงดงามด้วยการเว้นชั่ว ประพฤติชอบทั้งต่อหน้าและลับหลังได้แก่ ระเบียบท่วงที ระเบียบกิริยา ระเบียบวาจา และระเบียบใจ

2.1 ระเบียบท่วงที ได้แก่ การจัดทำทางที่ท่าให้เหมาะสมแก่ฐานะและภูมิรู้ของตน ไม่ดูหมิ่นผู้อื่น ไม่ทะนงตน

2.2 ระเบียบกิริยา ได้แก่ การควบคุมอาการของร่างกายที่เคลื่อนไหวออกมาให้ปรากฏแก่คนทั้งหลาย โดยควบคุมและปรับปรุงกิริยา ให้งดงาม เป็นระเบียบ มีกิริยาดี สุภาพ อ่อนโยน ประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสมแก่บุคคล โอกาส เวลา และสถานที่

2.3 วาจา ได้แก่ การพูดสมานไมตรี พูดไพเราะ พูดดี มีประโยชน์ ไม่พูดเท็จ ไม่พูดส่อเสียด ไม่พูดคำหยาบ ไม่พูดเพื่อเจ้า

2.4 ระเบียบใจ ได้แก่ การรู้จักควบคุมจิตใจและอารมณ์ให้อยู่ในกรอบและระเบียบที่ดีงาม (กระทรวงศึกษาธิการ, แนวทางการพัฒนาจริยธรรมไทย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ การศาสนา, 2523), หน้า 147)

สรุปได้ว่า ความมีระเบียบวินัย หมายถึง การประพฤติปฏิบัติโดยควบคุมตนเองให้ตรงตามระเบียบแบบแผน ข้อบังคับ กฎหมายของสังคม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และศีลธรรม อันนำมาสู่ความสันติสุขของตนและสังคมโดยรวม เช่น มารยาทเรียบร้อยในการรับประทานอาหาร การรักษาร่างกาย และดูแลเครื่องใช้ให้ มีระเบียบเรียบร้อย การประพฤติชอบทั้งต่อหน้าและลับหลัง

5. สุภาพ คือ ผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตนตามสถานภาพและกาลเทศะ มีสัมมาคารวะ เรียบร้อยไม่ก้าวร้าว รุนแรง หรือวางอำนาจข่มผู้อื่นทั้งโดยวาจาและท่าทางเป็นผู้มีมารยาทดีงามวางตนเหมาะสมกับวัฒนธรรมไทย

สุภาพ (Gentle) ได้แก่ ความเรียบร้อย อ่อนโยน ละมุนละม่อม มีกิริยามารยาทที่ดีงาม มีสัมมาคารวะ ผู้ที่มีความสุภาพ คือ ผู้ที่อ่อนน้อมถ่อมตนตามสถานภาพและกาลเทศะ ไม่ก้าวร้าว รุนแรง วางอำนาจข่มผู้อื่นทั้งโดยวาจาและท่าทาง แต่ในเวลาเดียวกันยังคงมีความมั่นใจในตนเอง เป็นผู้ที่มีมารยาท วางตนเหมาะสมตามวัฒนธรรมไทย

ชีวิตของเราติดต่อกับโลกภายนอกผ่านอินทรีย์ทั้ง 6 อันได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ เพราะฉะนั้นเราทุกคนต้องสนใจและให้ความสำคัญในการดูแลตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ด้วยการพยายามรับสิ่งที่เป็นประโยชน์ ไม่รับสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ เพราะการเห็นรูป การได้ยินเสียง การได้กลิ่น การได้รับสัมผัส มีผลต่อชีวิตและคุณภาพชีวิตของเราทุกคน ซึ่งเรียกว่า สारमरवंगอินทรีย์ หรือ อินทรีย์สังวร ซึ่งเป็นความฉลาดในเรื่องสิ่งที่มากระทบทางตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ถือเป็นส่วนที่สำคัญในการดำเนินชีวิตของเราทุกคน ไม่ว่าเด็ก

หรือผู้ใหญ่ เพราะสิ่งที่เข้ามากระทบทางอินทรีย์มีมากมาย ทำให้คนเป็นโรคประสาท ทำให้ฟุ้งซ่าน วุ่นวาย จิตใจที่ผูกพันกับสิ่งนอกตัวและได้รับการกระตุ้นมากเกินไป จะทำให้จิตใจอ่อนแอ ขาดสมรรถภาพในการศึกษาเล่าเรียน เด็กที่ไม่เคยฝึกให้รู้เท่าทัน เวลานั่งในห้องเรียน พอได้ยินเสียงอะไรแปลกใหม่ข้างนอก ต้องมอง ต้องดู ต้องฟัง จิตใจก็ไม่เป็นตัวของตัวเอง สิ่งภายนอก รูป เสียง กลิ่น รส สัมผัส พาจิตไปโน่นนี่ตลอดเวลา ดังนั้น หากเด็กๆได้รับการเตรียมจิตใจของตนเองจนเกิดความรู้ ความเข้าใจที่ลึกซึ้ง จะไม่เป็นทาสของสิ่งที่มากระทบ และสามารถรู้เท่าทันสิ่งต่างๆ

ในการพัฒนาอินทรีย์ก็คือ การฝึกฝนพัฒนา ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ให้มีความเยียบคม มีความละเอียดอ่อน มีความคล่องตัว มีความชัดเจน รู้จักเลือกรับเอาสิ่งที่มีคุณค่า เป็นประโยชน์ และป้องกันไม่ให้สิ่งที่ไม่ดีหรือเป็นโทษเข้ามาในชีวิต เด็กทุกคนจึงต้องศึกษาให้รู้เท่าทัน ศึกษาให้ได้รับความสุขจากรูป เสียง กลิ่น รส สัมผัส ในกรอบที่พอดีพองาม ไม่เบียดเบียนใคร ไม่ทำให้เกิดความทุกข์เดือดร้อนกับใคร มีความสำรวมในการยืน เดิน นั่ง นอน มีความสุขภาพเรียบร้อย อ่อนน้อมถ่อมตน เป็นผู้มีความรยาทดี วางตนเหมาะสม ซึ่งเรียกว่า “การรู้จักสำรวม”

สรุปว่าการรู้จักสำรวม เป็นหลักสำคัญของการศึกษาพัฒนา โดยธรรมชาติของมนุษย์ที่เกิดมา เด็กจะมีความไม่รู้ ก็จะมีปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายไม่ถูกต้อง ไม่รู้ว่าอะไรเป็นอะไร เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่ตน ผู้ใหญ่จึงต้องให้ความรู้แก่เด็ก เพื่อให้เด็กปฏิบัติต่อสิ่งต่างๆอย่างถูกต้อง คนเราเกิดมา มีตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ เป็นเครื่องมือรับรู้ เราควรใช้ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ หาความรู้ให้เป็น ด้วยการฝึกรับรู้ทางอินทรีย์ทั้งหลายให้ได้ผลดี จึงมีคำกล่าวว่า “การศึกษาเริ่มต้น เมื่อคนกิน อยู่ ดู ฟังเป็น” เด็กควรใช้ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ให้เป็น ใช้ให้ชีวิตพัฒนาไปในทางที่ดีงามยิ่งขึ้น คนสมบูรณ์แบบหรือมนุษย์โดยสมบูรณ์ เป็นสมาชิกที่ดีมีคุณค่าต่อสังคม จะเป็นผู้มีความประพฤติดี สุขภาพเรียบร้อย เป็นที่พึ่งของตนได้ พร้อมทั้งจะรับผิดชอบตนเอง

6. สะอาด คือ ผู้ที่รักษาร่างกาย ที่อยู่อาศัย และสิ่งแวดล้อมได้อย่างถูกต้องตามสุขลักษณะ ฝึกฝนจิตไม่ให้ขุ่นมัว มีความแจ่มใสอยู่เสมอ ปราศจากความมัวหมองทั้งกาย ใจและสภาพแวดล้อมมีความผ่องใสเป็นที่เจริญตาทำให้เกิดความสบายใจแก่ผู้พบเห็น

สะอาด (Clean) ได้แก่ การปราศจากความมัวหมอง ทั้งกาย ใจ และสภาพแวดล้อม ความผ่องใส เป็นที่เจริญตา ทำให้เกิดความสบายใจแก่ผู้พบเห็น ผู้ที่มีความสะอาด คือ ผู้รักษาร่างกาย ที่อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อมถูกต้องตามสุขลักษณะ ฝึกฝนจิตใจมิให้ขุ่นมัว มีความแจ่มใสอยู่เสมอเมื่อพูดถึง “ความสุข” หรือภาวะปกติสุข คนทั่วไปมักนึกถึงเรื่องทางกายเท่านั้น แต่ในความเป็นจริง สุขภาวะทางกายเป็นเพียงส่วนหนึ่งของสุขภาวะทั้งหมดของมนุษย์ เพราะมนุษย์มีทั้งกายและใจ นอกจากนั้นเราแต่ละคนยังมีชีวิตอยู่ท่ามกลางผู้คน ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลถึงสุขภาวะของเราทุกคน

สุขภาวะทางกาย คือ การมีสุขภาพดี ปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ ไม่อดอยากหิวโหย มีปัจจัย 4 พอเพียงกับอัตภาพ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลต่อสุขภาพ ปราศจากมลภาวะ มีการเอาใจใส่ดูแลร่างกายให้สะอาด รวมทั้งบริโภคและใช้สอยอย่างถูกต้องเหมาะสม ดำเนินชีวิตไปในทางที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของตนเอง

สภาวะทางใจ คือ การมีจิตใจที่สะอาด สดชื่น เบิกบาน ผ่องใส และสุขสงบ ไม่ก่อกมลุ่มกังวล มีกำลังใจและความมั่นคงภายใน ปราศจากความท้อแท้ หดหู่ เศร้าโศก หรือโกรธซึ่ง มีเมตตากรุณา และจิตใจที่อ่อนโยน สามารถเข้าถึงความสุขที่ประณีตได้

สรุปว่าพฤติกรรมทั้งหมดของเรา ล้วนเริ่มต้นมาจากความคิด ความเห็น และความเชื่อ เราคิด เราเชื่ออย่างไร เราก็ทำอย่างนั้น หากความคิด ความเห็น และความเชื่อนั้นประกอบด้วยปัญญา มีเหตุผล หรือตั้งอยู่บนความรู้ที่ถูกต้อง ย่อมส่งผลให้เรามีพฤติกรรมที่ถูกต้องดีงามและนำไปสู่ความสุข เราทุกคนจึงควรทำความสะอาดกายและใจจนเป็นนิสัย การดำเนินชีวิตของมนุษย์ เป็นเรื่องของชีวิตที่เป็นอยู่ทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์กับโลกภายนอก ด้วยกาย ด้วยวาจา ด้วยใจ และด้วยการใช้ตา หู จมูก ลิ้น กาย สัมพันธ์กับวัตถุ และสัมพันธ์กับสังคม สิ่งทั้งหลายนี้ล้วนเป็นเหตุปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกัน

ชีวิตของเราเปรียบเหมือนภาชนะว่าง ถ้าหากเราไม่สนใจ ไม่ตั้งใจฝึกฝนอบรมตน เอาแต่ของไม่สะอาด ใส่ไปในกาย วาจา ใจของเรา ชีวิตของเราที่เป็นภาชนะว่าง ก็จะกลายเป็น “กระโถน” แต่ถ้าเราฝึกฝนกิเลสของตัวเอง ไม่ทำตามกิเลส สนใจที่จะหล่อเลี้ยงชีวิตด้วยคุณธรรม ทำชีวิตให้เบิกบานด้วยคุณธรรม ก็เหมือนกับเราตั้งภาชนะนี้ไว้ในที่ดี แล้วเอาดิน เอาต้นไม้ใส่ รดน้ำพรุนดิน กำจัดวัชพืช ภาชนะนี้จะเป็นกระโถนไม่ได้ ต้องเรียกว่าเป็น “กระถาง”

กายและจิตใจที่ยังไม่ได้ทำความสะอาด ไม่ได้รับการฝึกอบรม เปรียบเหมือนกับเทียนอยู่ในสายลม เปลวเทียนจะไม่นิ่ง จะใช้อ่านหนังสือหรือทำงานที่ละเอียดไม่ได้ แต่ถ้าเรานำเทียนให้พ้นจากสายลม มาอยู่ในที่ปราศจากลม เปลวเทียนจะมั่นคง นิ่ง สว่าง เราจะทำงานของเราได้สะดวก ดังนั้น กายและใจของคนที่ยังไม่สะอาด ยังไม่เป็นศีล เป็นสมาธิ ก็จะมีลักษณะเหมือนเทียนเล่มนี้ วอกแวกกวัดแกว่งอยู่ตลอดเวลา

7. สามัคคี คือ ผู้ที่เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รับผิดชอบต่อตนทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความมุ่งมั่นต่อการรวมพลัง ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อให้การงานสำเร็จลุล่วง สามารถแก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้งได้ เป็นผู้ที่มีเหตุผล ยอมรับความแตกต่าง ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความคิดและความเชื่อ พร้อมทั้งจะปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกันอย่างสันติและสมานฉันท์

สามัคคี เป็นความพร้อมเพรียงกัน ความกลมเกลียวกัน ความปรองดองกัน ร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามที่ต้องการ เกิดงานการอย่างสร้างสรรค์ ปราศจากการทะเลาะวิวาท ไม่เอาวัดเอาเปรียบกัน เป็นการยอมรับความมีเหตุผล ยอมรับความแตกต่างหลากหลายทางความคิด ความหลากหลายในเรื่องเชื้อชาติ ความกลมเกลียวกันในลักษณะเช่นนี้ เรียกอีกอย่างว่า ความสมานฉันท์ ผู้ที่มีความสามัคคี คือ ผู้ที่เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รับผิดชอบต่อตน ทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความมุ่งมั่นต่อการรวมพลัง ช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพื่อให้การงานสำเร็จลุล่วง แก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้งได้ เป็นผู้ที่มีเหตุผล ยอมรับความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรม ความคิด ความเชื่อ พร้อมทั้งจะปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกันอย่างสันติ

ในการดำเนินชีวิตของเรา ย่อมต้องมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมห้อง เพื่อนร่วมงาน ร่วมชุมชน ตลอดจนพี่น้องร่วมครอบครัว จะเกิดเป็นความสัมพันธ์อันดีหรือที่เรียกว่า ความสามัคคี ได้นั้น ต้อง

อาศัยเหตุที่เรียกว่า สาราณียธรรม หรือธรรมเป็นเหตุให้ระลึกลึถึงกัน กระทำซึ่งความเคารพระหว่างกัน อยู่ร่วมกันในสังคมด้วยดี มีความสุข ความสงบ ไม่ทะเลาะเบาะแว้ง ทำร้ายทำลายกัน มี 6 ประการ นั้นคือ

1. เมตตาทายกรรม หรือ ทำต่อกันด้วยเมตตา คือ แสดงไมตรีและความหวังดีต่อเพื่อน ต่อผู้อื่นด้วยการช่วยเหลืออุเคราะห์ต่างๆ โดยเต็มใจ แสดงอาการกิริยาสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

2. เมตตาวจีกรรม หรือ พุดต่อกันด้วยเมตตา คือ ช่วยบอกสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอนหรือแนะนำ ตักเตือนกันด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

3. เมตตามโนกรรม หรือ คิดต่อกันด้วยเมตตา คือ ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน

4. สาธารณโภคี หรือ ได้มาแบ่งกันกินใช้ คือ แบ่งปันลาภผลที่ได้มาโดยชอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อย ก็แจกจ่ายให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน

5. สีลสามัญญตา หรือ ประพฤติให้ดีเหมือนเขา คือ มีความประพฤติสุจริต ดึงาม รักษาระเบียบวินัย ของส่วนรวม ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจ หรือทำความเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ

6. ทิฐิสามัญญตา หรือ ปรับความเห็นเข้ากันได้ คือ เคารพรับฟังความคิดเห็นกัน มีความเห็นชอบร่วมกัน ตกลงกันได้ในหลักการสำคัญ ยึดถืออุดมคติหลักแห่งความดีงาม หรือจุดหมายอันเดียวกัน

ธรรมทั้ง 6 ประการนี้ อันได้แก่ ทำ-พูด-คิดต่อกันด้วยเมตตา มีน้ำใจ แบ่งปัน ประพฤติสุจริต รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สามารถเคารพนับถือกัน ช่วยเหลือดูแลกัน มีความพร้อมเพรียง มีความร่วมมือ ผูกพันกัน เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน หากเราทุกคนได้ปฏิบัติ ก็จะเป็นคุณค่าที่จะก่อให้เกิดความสามัคคีในการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยดีและมีความสุข ปลอดภัย อันเป็นสิ่งที่เราทุกคนล้วนปรารถนา

สรุปว่าความสามัคคีจึงเป็นเรื่องสำคัญ สิ่งที่จะนำความเจริญมาสู่สถาบันต่างๆ ก็คือ ความรัก ความสามัคคี เริ่มจากสถาบันเล็กๆ ในครอบครัว ที่อยู่ด้วยกันด้วยความรัก ความเข้าใจ รู้จักรักษาน้ำใจซึ่งกันและกัน มีความเคารพต่อกัน ยอมรับฟังกัน รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และเมื่อเด็กเข้าสู่สังคมที่ใหญ่ขึ้น กว้างขึ้น คงเป็นไปได้ที่ทุกคนจะรักกัน แต่ทุกคนก็งดเว้นจากการเบียดเบียนกันได้ ถึงจะไม่รักกัน แต่ก็เคารพซึ่งกันและกันได้ ด้วยการยอมรับความแตกต่างและเห็นคุณค่าของกันและกัน อย่างน้อยไม่ทำร้ายกัน ไม่เบียดเบียนกัน ทุกคนสามารถไว้วางใจ ไม่ต้องคอยระแวงกัน รู้สึกปลอดภัยที่จะอยู่ร่วมกัน ก็สามารถเป็นสิ่งที่ประจักษ์การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในชุมชนได้ ผลของความสามัคคี คือ เป็นบ่อเกิดแห่งความสุข ความเจริญ เป็นเหตุแห่งความสำเร็จในกิจการงานต่างๆ การงานอันเกินกำลังที่คนๆ เดียวจะทำได้ ก็ต้องอาศัยความสามัคคี การรวมใจสามัคคีกันจึงจะเกิดเป็นพลัง ส่วนการแตกสามัคคีกันทำให้มีกำลังน้อย ความสามัคคีเกิดขึ้นที่ใด ย่อมทำให้ที่นั้นมีแต่ความสงบสุข มีแต่ความเจริญ ส่วนความแตกสามัคคีเกิดขึ้นที่ใด ก็จะยอมทำให้ที่นั้นประสบแต่ความทุกข์ มีแต่ความเสื่อมเสียโดยแน่แท้

8. มีน้ำใจ คือ ผู้ให้และผู้อาสาช่วยเหลือสังคม รู้จักแบ่งปัน เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น เห็นอก เห็นใจ และเห็นคุณค่าในเพื่อนมนุษย์และผู้ที่มีความเดือดร้อน มีความเอื้ออาทรเอาใจใส่

อาสาช่วยเหลือสังคมด้วยร่างกายและสติปัญญาลงมือปฏิบัติการเพื่อบรรเทาปัญหา หรือร่วมสร้างสรรค์สิ่งดีงามให้เกิดขึ้นในชุมชน

มีน้ำใจ (Kindness) ได้แก่ ความจริงใจที่ไม่เห็นแก่เพียงตัวเองหรือเรื่องของตัวเอง แต่เห็นอกเห็นใจ เห็นคุณค่าในเพื่อนมนุษย์ มีความเอื้ออาทร เอาใจใส่ ให้ความสนใจในความต้องการ ความจำเป็น ความทุกข์สุขของผู้อื่นและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน ผู้ที่มีน้ำใจ คือ ผู้ให้และผู้อาสาช่วยเหลือสังคม รู้จักแบ่งปัน เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อทำประโยชน์แก่ผู้อื่น เข้าใจ เห็นใจผู้ที่มีความเดือดร้อน อาสาช่วยเหลือสังคมด้วยร่างกาย สติปัญญา ลงมือปฏิบัติการ เพื่อบรรเทาปัญหาหรือร่วมสร้างสรรค์สิ่งดีงามให้เกิดขึ้นในชุมชน

คนมีน้ำใจหรือมีใจเอื้อเฟื้อ คือ คนที่มีเมตตา มีความหวังดีต่อสรรพสัตว์อยู่เสมอ และพยายามที่จะทำ พูดในสิ่งที่สร้างสรรค์ ความมีน้ำใจหรือใจเอื้อ เป็นคุณธรรมที่เกี่ยวข้องกับธรรม 2 หมวด คือ พรหมวิหาร 4 และสังคหวัตถุ 4 ที่จะแยกออกจากกันไม่ได้ในภาคปฏิบัติ เพราะคนที่มีน้ำใจ ช่วยสร้างสรรค์สังคม เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม จะมีหลักความประพฤติ ดังนี้

• มีพรหมวิหาร เป็นคุณธรรมภายในที่เป็นพื้นฐานของจิตใจ ได้แก่

- มีความเมตตา คือ มีความรัก ความปรารถนาดี มีไมตรี หวังดีต่อผู้อื่น ต้องการช่วยเหลือให้ทุกคน ประสบประโยชน์และความสุข ความมีเมตตา เป็นสิ่งที่ชำระความโกรธ ความโมโหในใจ

- มีความกรุณา คือ ความสงสาร อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ ความกรุณา จะชำระความโหดร้าย ความคิดเบียดเบียน

- มีมุทิตา คือ ความเบิกบาน พลอยยินดี เมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีใจแช่มชื่นเบิกบาน สามารถฝึกตัวเองให้อนุโมทนาในความ สุข ความเจริญ ความสำเร็จของคนอื่นได้ มุทิตาจะชำระความอิจฉาพยาบาท

- มีอุเบกขา คือ ความมีใจเป็นกลาง มองตามความเป็นจริง โดยวางจิตสมาธิเสมอ มั่นคง เที่ยงตรง พร้อมจะวางตนและปฏิบัติตามหลักการ เหตุผล และความเที่ยงธรรม อุเบกขาจะจัดการกับจิตใจที่ขึ้นๆ ลงๆ จิตใจที่วุ่นวายขาดความหนักแน่น ความมั่นคง

• บำเพ็ญการสงเคราะห์ ซึ่งเป็นคุณธรรมภายนอกที่พึงแสดงออกตามหลักธรรมสงเคราะห์หรือเครื่องยึดเหนี่ยวใจคนและประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี ได้แก่

- การให้ทาน คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือสงเคราะห์ ด้วยปัจจัย 4 ได้แก่ ทาน หรือทรัพย์สินสิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้ ความเข้าใจ และศิลปวิทยา

- มีปิยวาจา คือ พูดด้วยคำสุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ชี้แจงแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผล ชักจูงในทางที่ดีงาม หรือคำแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ รู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดี สามานสามัคคี เกิดไมตรี ทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

- มีอิตถจริยา คือ ทำประโยชน์แก่ผู้อื่น ช่วยเหลือด้วยร่างกาย และชวนชวช่วยเหลือกิจการต่างๆ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไข้ปัญหาและช่วยปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม

- สมานัตตตา คือ ทำตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาค ไม่เอาเปรียบ และเสมอในสุข ทุกข์ คือ ร่วมสุข ร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน ช่วยด้วยความรู้ ช่วยด้วยถ้อยคำ ช่วยด้วยกำลังงาน ช่วยด้วยการร่วมเผชิญและแก้ปัญหา

สรุปว่าการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข จำเป็นจะต้องเป็นผู้มีน้ำใจ มีไมตรีต่อเพื่อนมนุษย์และสรรพสิ่ง และความมีน้ำใจเป็นสิ่งที่เด็กทุกคนสามารถทำได้ ด้วยการเอาใจเขามาใส่ใจเรา คิดถึงผู้อื่น และแสดงต่อผู้อื่นเหมือนที่ต้องการให้คนอื่นแสดงต่อตนเอง สามารถทำดีต่อผู้อื่นได้ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เป็นผู้ให้มากกว่าที่จะเป็นผู้รับ แสดงน้ำใจกับคนรอบข้าง เสียสละกำลังทรัพย์ สติปัญญา กำลังกาย และเวลา ให้แก่ผู้เดือดร้อน เท่าที่เด็กๆ จะทำได้ ดังนั้น ถ้าเด็กมีนิสัยเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือเกื้อกูล ให้ความรักแก่ผู้อื่น และให้ความร่วมมือ ช่วยเหลืออย่างสุดความสามารถด้วยความจริงใจที่มี ก็ย่อมเป็นที่รัก ที่ต้องการ เป็นคนมีคุณค่าต่อสังคม และเป็นที่ยินชมของผู้อื่นเสมอ การเป็นคนมีน้ำใจ จะทำให้เด็กมีจิตใจที่ต้งาม เบิกบาน แจ่มใส ผิวพรรณผ่องใส มิตรสหายมาก ใครก็อยากคบหาสมาคมด้วย เพราะความมีน้ำใจแสดงถึงความมีเมตตา กรุณาต่อเพื่อนมนุษย์ ชีวิตก็ย่อมพบแต่ความสุข และหากเด็กทุกคนฝึกฝนตนเองให้เป็นคนมีน้ำใจ สังคมของเราจะเป็นสังคมที่น่าอยู่ ที่มีแต่ความสันติสุขโดยแท้

สรุปคุณธรรม 8 ประการ ล้วนเป็นแนวทางในการปลูกฝังและส่งเสริมพฤติกรรมเชิงจริยธรรมให้แก่เยาวชนและบุคคลทั่วไปในการปฏิบัติตนเพื่อสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุข

จากนโยบายเร่งรัดการ ปฏิรูปการศึกษา 8 คุณธรรมพื้นฐาน ข้างต้น สถาบันการศึกษาจึงควรเร่งรุดนำไปปลูกฝังคุณธรรมพัฒนา ให้กับเยาวชนของชาติ เพื่อให้เป็นคนดี มีความรู้ และอยู่ดีมีสุข ก้าวสู่สังคมคุณธรรมนำความรู้ โดยขอความร่วมมือจาก สถาบันครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนา และสถาบันการศึกษาอื่นๆ เพื่อให้การดำเนินการประสบความสำเร็จสามารถนำไปสู่การปฏิบัติยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จนั้นทุกฝ่ายจะต้องมีความตั้งใจ และลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง ผู้ใหญ่ควรเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เยาวชน พ่อแม่ต้องดูแลเอาใจใส่ลูกอย่างใกล้ชิด ครูต้องมีจิตสำนึกและวิญญานของความเป็นครูเพิ่มขึ้น ภาครัฐและเอกชน องค์การศาสนา และสื่อมวลชน ต้องตื่นตัว กระตือรือร้น และผนึกกำลังเพื่อการพัฒนาไปสู่ความก้าวหน้าอย่างมั่นคงอย่างน้อยที่สุดทุกคนควรทำงานให้เต็มกำลัง เต็มความสามารถ และเต็มเวลาด้วย 8 คุณธรรมพื้นฐานคือ ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ มีวินัย สุภาพ สะอาด สามัคคี และมีน้ำใจ หากเกิดขึ้นกับครอบครัว ชุมชน หน่วยงาน สถาบัน ตลอดจนประเทศใดแล้ว โดยเฉพาะประเทศไทยนั้นก็จะพ้นวิกฤติทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม พัฒนาชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า เป็นสังคมคุณธรรมนำความรู้ ชีวิตของคนในชาติ คงจะดีกว่าเดิม สังคมไทยจะสงบสุขกว่านี้ ประเทศไทยก็คงเป็นไทยอยู่ตลอดไป มีการพัฒนาอย่างรุดหน้าไม่ด้อยกว่าประเทศใดในโลกนี้ทั้งในปัจจุบันและอนาคตอย่างแน่นอน.

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2523). *ความรู้สำหรับครูกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัยจริยศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา.

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2523). **แนวทางการพัฒนาจริยธรรมไทย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา.
- เจียรชัย เอี่ยมวรเมธ. (2532). **พจนานุกรมไทย-อังกฤษ (ฉบับใหม่)**, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บำรุงสาส์น,
- ประยงค์ สุพาณิช และคณะ. (2537). **ธรรมะสำหรับผู้บังคับบัญชา**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.
- ประทีป ม.โกมลมาศ. (2531). **หนังสือส่งเสริมการอ่านจริยศึกษา เล่ม 4**. กรุงเทพมหานคร : อีรพงษ์การพิมพ์.
- พระธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตโต. (2540). **ธรรมบุญชีวิต พุทธจริยธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม(ฉบับเพิ่มเติมและปรับปรุงเพื่อช่วยความทรงจำ)**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา.
- รุจิร ภู่อาระ และคณะ. (2521). **แบบเรียนแนวหน้าชุดพัฒนากระบวนการสร้างเสริมลักษณะนิสัยชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533)**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.
- วิทย์ เทียงบุญธรรม. (2535). **พจนานุกรมไทย-อังกฤษ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรพิทยา.
- เสฐียร โกเศศ และนาคประทีป. (2525). **จริยศึกษาประจำตัวนักเรียน**. กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.
- สมคิด ไชยยันบุญ. (2535). **การสอนจริยศึกษา**, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ธาลีส ผู้ริเริ่มปรัชญากรีก

Thales, the founder of Greek philosophy

ปรียะพงษ์ คุณปัญญา

Preeyapong khunpanya

นักวิชาการอิสระ

Independent scholar

วันที่รับบทความ (Received) : 16 พฤศจิกายน 2565

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 มิถุนายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 มิถุนายน 2567

บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการตรรกศาสตร์ต่างๆ โดยใช้กระบวนการศึกษาจากเอกสารหนังสือ ผลของการศึกษาพบว่า ปรัชญามนุษย์โลกมีความน่าสนใจและสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการที่นำมาศึกษา เพราะถือว่าเป็นหัวใจหลักของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมวลมนุษยชาติโดยรวม จึงได้ตั้งประเด็นปัญหาดังกล่าวไว้ เพื่อจะได้นำเสนอเนื้อหาและวิธีการในการแสวงหาความรู้ปัญหาต่างๆ โดยก้าวแรกของการแสวงหาความรู้นั้น มนุษย์ต้องริเริ่มกลับมาให้คุณค่าความสำคัญในการเป็นมนุษย์ก่อนว่า มนุษย์เป็นจุดศูนย์รวมทุกอย่าง ทุกอย่างสามารถเข้าถึง อธิบายได้ด้วยเหตุผล โดยผ่านวิธีการกลั่นกรองโดยสมองมนุษย์ รวบรวมข้อมูล เฝ้าสังเกต ติดตามผล อย่างช้านานแล้วนำมาขบคิดจนตกผลึก บ่งบอกว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่มีเหตุผลที่แตกต่างจากสัตว์เดรัจฉาน จากลักษณะร่วมระหว่างมนุษย์กับสัตว์เดรัจฉานคือกิน อุจจาระ สืบพันธุ์ หลับนอนสิ่งเหล่านี้เป็นลักษณะทั่วไปของสัตว์โลก เพราะมนุษย์นั้นนอกจากจะมีสัญชาตญาณลอกเลียนแบบแล้ว ยังสงสัยถึงความน่าจะเป็นไปได้ตลอดถึงความสอดคล้องกันของเหตุการณ์ต่างที่มีอาจจะมีความสัมพันธ์กันทางระบบนิเวศวิทยา การสังเกตนี้บางครั้งอาจกินเวลานานมากพอสมควร เพราะจะต้องติดตามอยู่อย่างสม่ำเสมอถึงการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำมาเป็นแนวคิดในการอธิบายถึงสาเหตุการเกิดขึ้น โดยจำแนกออกเป็น 2 ประการคือ 1. ปัญหาเกี่ยวกับรูปธรรม คือ ปัญหาที่สามารถมองเห็นจับต้องได้โดยประสาทสัมผัส 2. ปัญหาเกี่ยวกับนามธรรม นั้น ได้มุ่งเน้นเกี่ยวกับเรื่องความรู้สึกผิดชอบชั่วดี โดยรวมเรียกว่ามโนธรรมสำนึกนั่นเอง

คำสำคัญ : สนใจ, สงสัย, สังเกต

Abstract

Philosophy problems do not fall from the sky. and did not arise from the seas of the oceans but from our human brain It indicates that the human a rational animal The common characteristics between humans and beasts are eating, pooping, and sleeping. These are the

general characteristics of the animal world. different from the beast Because humans, in addition to having instincts to imitate There is also an instinct of curiosity, skepticism, and observation. This observation can sometimes take a considerable amount of time. Because they must constantly monitor the changes in order to be used as an idea to explain the cause of their occurrence. They can be classified into 2 parts: 1. Problems with concrete 2. Problems with abstracts.

Keywords: interest, doubt, observe

1. บทนำ

ก่อนอื่นต้องขอเท้าความก่อนว่า มนุษย์เรานั้นได้พัฒนาต่อยอดความเจริญรุ่งเรืองถึงขีดสุดในยุคปัจจุบันนี้ได้ด้วยเหตุใด? อะไรเป็นมูลเหตุของปัญหาหลักของการพัฒนาการสมองของมนุษย์โลก? คำถามเหล่านี้ได้เกิดขึ้นแล้วและได้พัฒนาต่อยอดมาเป็นสาขาวิทยาการต่างๆ นี่เองคือจุดเริ่มต้นของปรัชญา ซึ่งหลายคนอาจจะเคยตั้งข้อสงสัยว่าอะไรเป็นเหตุ? ซึ่งผู้เขียนได้ให้เหตุผลว่า “ความสนใจใฝ่รู้” สนใจอะไร นี่คืองามตามมา แล้วสงสัยได้อะไรตามอะไรขึ้นมา ซึ่งผู้เขียนจะได้อธิบายถึงเนื้อในลำดับสืบต่อไป

โดยวัตถุประสงค์ ในการนำเสนอบทความวิชาการครั้งนี้ นั้นก็เพื่อจะได้ชี้ให้เห็น จุดริเริ่มปรัชญา มนุษย์ชาติ นี้เพื่อต้องการให้ได้มีการทบทวนวิธีการทำงานกลไกทางสมองมนุษย์พัฒนาการทางสมองในการคิดอย่างมีเหตุและผลให้มีความสอดคล้องกับความเป็นจริงแต่ละยุคแต่ละสมัย ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาคุณภาพชีวิตทุกๆด้าน

ขอบเขตการเขียนบทความ “จุดริเริ่มปรัชญามนุษย์โลก” มุ่งเน้นชัดเจนถึงวิธีการแสวงหาหาเหตุผล ในการนำเสนออธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ธรรมชาติและได้พัฒนาวิธีการต่างๆมาเป็นวิทยาการโดยแยกคายเพื่อ สังสมความรู้วิธีการต่างๆในการทดลอง ในการอธิบายถึงหลักการและวิธีการต่างๆที่ได้มา จนสัมฤทธิ์ผลได้ เพราะเหตุใด? ผิดพลาดเพราะเหตุใด?แล้วนำมาปรับปรุงให้เกิดความน่าสนใจ เข้าใจง่ายได้มากยิ่งขึ้น (กิริติ บุญเจือ ปรัชญาประจำชาวบ้าน สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น 1110 / 5 ถนนวิภาวดีรังสิต จตุจักร กรุงเทพฯ ฯ 10900 พ.ศ. 2546)

2. เนื้อเรื่อง

การแสวงหาวัตถุดิบแรกของเอกภพ ความพยายามเข้าถึงระบบเครือข่ายของเอกภพ จำเป็นต้องเริ่มจากจุดใดจุดหนึ่ง ชาเลสได้แสดงให้เห็นถึงความเป็นยออดัจฉริยะในเรื่องนี้โดยริเริ่มคิดและพบถูกเป้าหมายตรงประเด็นพอดี คือ พบว่าต้องริเริ่มจากการรู้อะไรเป็นวัตถุดิบแรกของเอกภพทั้งหมด ขึ้นต่อไปก็คือรู้กฎควรเปลี่ยนแปลงจากวัตถุดิบแรกเป็นสิ่งที่ต่างๆ ทั้งหลายบรรดามีในเอกภพ

ชาเลส (กิริติ บุญเจือ ปรัชญาประจำชาวบ้าน สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น 1110 / 5 ถนนวิภาวดีรังสิต จตุจักร กรุงเทพฯ ฯ 10900 พ.ศ. 2546 หน้า 100) (Thales) เป็นผู้โชคดีที่มีคุณสมบัติและ

ปัจจัยพร้อมทุกประการที่จะเป็นบิดาของวิชาปรัชญาตะวันตก บทบาทก็คือจะต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากกระบวนทัศน์ที่ 2 ช่วงแรกของพากนิยมนานาปริมปรา มาเป็นกระบวนทัศน์ที่ 2 ช่วงหลังของนักปรัชญากรีกโบราณด้วยความคิดแบบกรีก ธาเลสเป็นสะพานเชื่อม ส่องกลาง ในการสร้างสรรค์ นำพาไปสู่ความเห็นและเผยแพร่ความคิด

เดิมทีธาเลสเป็นชาวไมลีเทสอันจัดได้เป็นศูนย์การค้าระหว่างประชาคมกรีกกับประชาคมอื่นๆ ในขณะนั้น และตัวธาเลสเองก็โชคดีที่เป็นพ่อค้าที่เก่งและก๊อกลาดในเรื่องการติดต่อค้าขาย ตลอดถึงมีงบประมาณในการเดินทางไปติดต่อค้าขายในต่างแดน ขณะเดียวกันก็มีความสนใจเรียนรู้ทุกอย่างที่ยังไม่รู้และที่อยากจะรู้ ในฐานะพ่อค้าระดับนานาชาติย่อมมีอิทธิพลพอที่จะติดต่อกับแหล่งวิชาการต่างๆ ในดินแดนที่ติดต่อค้าขาย ทำให้ธาเลสสามารถเรียนรู้วิชาดาราศาสตร์และโหราศาสตร์ชั้นสูงจากดินแดนเมโสโปเตเมีย เรียนรู้คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์จากอียิปต์

นักวิชาการสมัยนั้นก้าวหน้าอยู่แล้วในกรอบของกระบวนทัศน์ที่ 2 ซึ่งมีความเชื่อในกฎเกณฑ์แล้วประยุกต์ใช้เป็นเทคโนโลยีแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้ในขณะนั้นความคิดของชาวกรีกของชาวเมโสโปเตเมียและชาวอียิปต์ล้วนแล้วอยู่ในระดับนี้ทั้งนั้น ชาวเมโสโปเตเมียมีเทคนิคการดูดาวสูงสุดจนสามารถพยากรณ์ตำแหน่งต่างๆ ของดวงดาวล่วงหน้าได้นานๆ รวมทั้งการพยากรณ์จันทรคราสและสุริยคราส ส่วนชาวอียิปต์เด่นในเรื่องเคมีที่ใช้ในการแพทย์ ถึงขั้นดมมัมมี่ได้ และเก่งในเรื่องการคำนวณจนสามารถรังวัดพื้นที่ด้วยเทคโนโลยีสูงส่วนชาวกรีกสามารถเรียนรู้และทำตามเป็นส่วนใหญ่ นักปรัชญาของทุกชาติในขณะนั้นรู้เทคโนโลยีและค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ แต่ไม่คิดจะตีความพากเขาบรรยายกฎเกณฑ์ของโลก สังคมและชีวิตไว้มากมายในตำนานปริมปราและคัมภีร์ศาสนาของชาติต่างๆ แต่พากเขายังไม่คิดจะตีความ กระบวนทัศน์ที่ 2 ช่วงหลังจึงยังไม่เกิด

ธาเลสมีโอกาสเรียนรู้เทคนิคต่างๆ ตลอดถึงกฎเกณฑ์ต่างๆ และบรรยายอย่างกว้างขวาง แต่ธาเลสมีพรสวรรค์เป็นพิเศษและมีโอกาสใช้เป็นผลสำเร็จเป็นคนแรกๆ คือรู้แล้วยังไม่พอยังอยากจะตีความขยายไปในวงกว้างต่อไปอีก ตลอดถึงการอยากเข้าใจให้เป็นระบบเครือข่าย เมื่อเข้าใจในระบบเครือข่ายแล้วก็คิดว่ามันต้องตรงกับความเป็นไปของเอกภพ จึงพยายามกำหนดภาษาเพื่อสื่อสารกับคนอื่นได้ จะได้ถ่ายทอดวิทยาการให้แก่คนรุ่นหลังเพื่อสืบทอดเจตนารมณ์ต่อไปได้ นี่คือการคิดแบบรวบยอดแบบกรีก จากหลักฐานแนวคิดของธาเลส 4 ข้อคือ 1.พยากรณ์สุริยคราสในปี ค.ศ. 585 ได้อย่างแม่นยำ สร้างความประทับใจให้แก่ผู้พบเห็น ตลอดถึงได้รับการยกย่องว่าเป็นปรัชญาแห่งยุค 1 ใน 7 ของกรีก 2.เปลี่ยนทางเดินของแม่น้ำไฮเลิส ได้สำเร็จ 3.มีความเชื่อว่าปฐมธาตุของสรรพสิ่งคือ น้ำ 4.โลกแบนลอยอยู่บนน้ำ

3. ธาเลสผู้ริเริ่มระบบเครือข่าย

สัญญาตญาณของมนุษย์เป็นกำลังสำคัญ ผลักดันให้มนุษย์พัฒนาไปในภายใต้ความดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดของตนเองและเผ่าพันธุ์ มนุษย์เมื่อเริ่มเป็นมนุษย์ ปัญญาจึงเพิ่งเกิดและต้องการเรียนรู้เพื่อพัฒนาปัญญาในระดับกระบวนทัศน์ที่ 1 ว่าโลกไม่มีกฎเกณฑ์ ถูกดึงไปใช้เสริมสร้างสัญญาตญาณแห่งการอยู่รอด

ตลอดมา แต่ก็ยังอดพัฒนาโดยอัตโนมัติไม่ได้ ถึงแม้จะเชื่องช้าก็ตาม จนท้ายสุดก็ก้าวข้ามเข้าสู่กระบวนการทัศน์ที่ 2 ช่วงแรกโดยเริ่มเห็นกฎเกณฑ์ แต่สัญชาตญาณเพื่อความอยู่รอดยังเข้มข้น จึงยังคงยึดหลักเกณฑ์ยังไม่ยอมปล่อย จนกลายเป็นนิสยอนุรักษ์นิยม อะไรที่ใกล้มือก็อนุรักษไว้ก่อนดีกว่าเสี่ยงของใหม่ อนุรักษจนสูญเสียไปเลยก็มีหลายกรณี ที่ไม่สูญเสียก็ปรับตัวเองไม่ขึ้น กลายเป็นประเทศเคยเจริญ แต่ขณะนี้กลับล้ำหลังไม่เจริญเสียแล้ว เพราะไม่มีใครจะเปลี่ยนนิสยอนุรักษ์ได้ (กิริติ บุญเจือ ปรัชญาประสาชาชาวบ้าน สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น 1110 / 5 ถนนวิภาวดีรังสิต จตุจักร กรุงเทพฯ ๑ 10900 พ.ศ. 2546 หน้า 104)

กระบวนการทัศน์ที่ 2 (กิริติ บุญเจือ ปรัชญาประสาชาชาวบ้าน สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น 1110 / 5 ถนนวิภาวดีรังสิต จตุจักร กรุงเทพฯ ๑ 10900 พ.ศ. 2546 หน้า 97) ช่วงแรก คือ ช่วงที่นักคิดแสดงความคิดเห็นเป็นตำนานปรัมปรา เพื่อแสดงออกให้เห็นแนวความคิดด้วยภาพและสัญลักษณ์ ส่วนกระบวนการทัศน์ที่ 2 ส่วนหลัง ระดับสูง แสดงออกด้วยหลักฐานด้านศัพท์ทางวิชาการ

ชาวกรีกเป็นชนชาติแรกที่สามารถเอาชนะนิสยอนุรักษ์นิยมเพื่ออนุรักษได้ จึงได้ก้าวเข้าสู่กระบวนการทัศน์ที่ 2 ได้อย่างรวดเร็ว ธาเลสเป็นผู้นำกรีกเข้าสู่กระบวนการทัศน์ที่ 2 ช่วงหลังจนนำไปสู่การการยกย่องว่าวิธีการคิดอย่างธาเลสเป็นวิธีการคิดแบบกรีก และช่วงเวลาที่กรีกรุ่งเรืองอยู่นั้น ธาเลสได้รับการยกย่องเป็นเอกฉันทด้วยเสียงของทุกคนครรัฐว่าเป็น 1 ใน 7 ปราชญ์ของทุกคนครรัฐส่วนอีก 6 ใน 7 นั้น แต่ละรัฐจะยกย่องนักการเมืองต่างๆกันตามที่เคยสรรสร้างให้แก่ครรัฐนั้นๆ ทั้งนี้ได้เป็นไปตามจารีตประเพณีของชาวกรีกโบราณที่แต่ละนครรัฐ จะเลือกยกย่องนักปราชญ์ 7 ซึ่งเป็นแบบอย่างของการศึกษาค้นคว้าความรู้ให้กับคนในนครรัฐนั้นๆ จึงมักจะเลือกยกย่องนักปราชญ์ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนครรัฐของตนเองเป็นหลัก แต่ในทางกลับกันชื่อของธาเลสกลับปรากฏมีขึ้นอยู่ทุกคนครรัฐของกรีกเพราะถือว่าเป็นนักปราชญ์ของชาวกรีก

ทำไมจึงเป็นเช่นนั้น จะสังเกตได้ดังนี้ ธาเลสเกิดที่เมืองไมลีส เป็นอาณานิคม หนึ่งในของชาวกรีกบนฝั่งเอเชียไมเนอร์อาณานิคมสมัยนั้นไม่ได้หมายความว่าเมืองขึ้น แต่หมายความว่าเมืองที่ชาวกรีกเดินทางออกนอกประเทศข้ามน้ำข้ามทะเลไปช่วยกันตั้งหลักแหล่งอย่างเป็นอิสระ เหมือนหนึ่งเป็นเมืองหนึ่งของประเทศกรีซแต่อยู่นอกประเทศกรีซ ชาวกรีกมักจะสร้างนครรัฐเป็นกลุ่มเพื่อช่วยเหลือกัน แต่ละกลุ่มเป็นแคว้นหนึ่งๆ ไมลีสเป็นนครรัฐหนึ่งในแคว้นไอโอเนีย ซึ่งอยู่ชายทะเลของเอเชียไมเนอร์ที่ข้ามมาจากฝั่งประเทศกรีซ โดยมีช่องแคบดาร์เดเนลส์คั่นอยู่ ไมลีสตั้งอยู่บนชายฝั่งทางตอนตะวันตกเฉียงใต้ของเอเชียไมเนอร์ซึ่งก็คือประเทศตุรกีในปัจจุบันจากไมลีสเดินทางเรือติดต่อกับกรีซแผ่นดินใหญ่ เกาะครีตและปากน้ำไนล์ได้อย่างคล่องสะดวกจึงได้กลายเป็นศูนย์กลางการค้าระหว่าง 3 แหล่งดังกล่าวกับเมืองภายในแผ่นดินของเอเชียไมเนอร์ พร้อมกับการค้าของพ่อค้าชาวกรีกผู้แสวงหาความรู้ก็มีโอกาสเดินทางไปศึกษาหาความรู้จากอียิปต์เอามาคิดแบบกรีก เป็นการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดกับนักปราชญ์ของดินแดนอื่นของชาวกรีก พ่อค้ากรีกได้นำการใช้กระดาษปาปิเรสมาจากอียิปต์ ทำให้ชาวกรีกรู้จักการบันทึกเก็บไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเหล่านี้ทำให้ชาติกรีกพัฒนาและเผยแพร่ความรู้ได้สะดวกมากยิ่งขึ้นตามลำดับ ความที่ได้จากการขนาจากอียิปต์ที่นับว่าสำคัญที่สุดก็คือ เทคนิคการคำนวณและวิชาดูดาวเพื่อโหราศาสตร์ แต่ก็ไม่สามารถลวงความลับ

การทำมัมมีมาได้ ส่วนเรื่องความเชื่อทางศาสนานั้นก็เพียงแต่รู้ไม่เชื่อตาม จิตตารมณ์อนุรักษก็เช่นเดียวกัน ไม่ถูกนิสัยชาวกรีกที่ชอบการผจญภัย แสวงหาของใหม่และพัฒนาไปสู่สิ่งที่ดีกว่าอยู่เสมอ

ในบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและบริบทเช่นนี้แหละ ธาเลสได้เขียนระบบความคิดของตนเป็นตำราไว้ให้ ลูกศิษย์คัดลอกเอาไปช่วยความจำ แต่ก็น่าเสียดายในปัจจุบันได้หายไปหมดแล้ว คงเหลือแต่ข้อความกระต่อนกระแท่นที่ลูกศิษย์ได้ใช้อ้างอิงในหนังสือของตน หรือมีฉะนั้นก็อ้างถึงความคิดของธาเลสเอาไว้หลักฐานเท่าที่เหลือพอจะประเมินความคิดก้าวหน้าของธาเลสได้ว่า (กิริติ บุญเจือ ปรัชญาประชาชาวบ้าน สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น 1110 / 5 ถนนวิภาวดีรังสิต จตุจักร กรุงเทพฯ ฯ 10900 พ.ศ. 2546 หน้า 105)

1. ทฤษฎีบางบทที่ยุครกริกรวบรวมไว้ในหนังสือตำราเรชาคณิต

2. ตำราดาราศาสตร์จนถึงขั้นคำนวณสุริยคราสในปี ก.ศ. 585 ได้ถูกต้อง

3. นักเขียนตั้งแต่สมัยโบราณจำนวนมากอ้างว่าธาเลสเป็นผู้ริเริ่มความคิดแบบกรีก ประเด็นนี้สำคัญที่สุด สำหรับประวัติการพัฒนาความฉลาดของมนุษยชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการพัฒนาและประเมินค่าระบบเครือข่าย ความคิดแบบกรีกได้เปลี่ยนโฉมหน้าการเรียนรู้ของมนุษยชาติ

ในประสบการณ์การแสวงหาความรู้ของธาเลสนั้น ความรู้จากสมองของกระบวนทัศน์ที่ 1 ถือได้ว่าเป็นความรู้เรื่องชาวบ้าน เป็นความรู้เรื่องง่าย เป็นอุปสรรคต่อปรัชญาญาณ ความรู้วิชาการจะต้องมาจากผู้มีแนวความคิดกระบวนทัศน์ที่ 2 ดังนั้น ความรู้ที่ธาเลสแสวงหามาได้ทั้งในโลกและต่างแดนนั้นก็คือความรู้ที่ได้มาจากปราชญ์ประเพณีหลังทั้งในประเทศกรีก และอียิปต์ ซึ่งมีลักษณะความเชื่อที่เหมือนกันที่ว่าคือ เอกภพมีกฎเกณฑ์ การรู้กฎเกณฑ์จึงยังคงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการจัดการกับอะไรสักอย่างตามความต้องการ โดยแยกออกมาจากคนละส่วนกับการอธิษฐานขอจากเบื้องบน เช่น การที่นักปราชญ์อียิปต์รู้จักรังวัดที่ดิน รู้จักวัดความสูงของพีเรอมีค โดยการคำนวณ เวลาสุริยคราสและจันทรคราส ฯลฯ เหล่านี้พากเขารู้ว่าใครรู้กฎก็เหมือนรู้เทคนิค บรรลุตามความประสงค์ได้เทพรู้กฎดีกว่ามนุษย์ มนุษย์จึงต้องฟังและเกรงใจเทพ เพราะเทพทำได้ดีกว่ามนุษย์ ดังนั้น ความรู้จึงเป็นเคล็ดลับของการกระทำเป็นสมองช่วยทุนแรงและเวลา

แต่สิ่งที่พวกเขายังเข้าไม่ถึงและธาเลสเป็นคนแรกที่เข้าถึง คือ การเข้าใจกฎเกณฑ์ทั้งหมดอย่างเป็นระบบเครือข่าย โดยมีศูนย์กลางอยู่ที่หลักการหนึ่ง ซึ่งถือได้ว่าเป็นหลักการแม่บทควบคุมกฎอื่นๆ ทั้งหมด การสำนึกได้ว่าต้องมีหลักการแม่บท นี้แหละเป็นก้าวกระโดดก้าวเผด็จของการพิชิตอวิชชา ต่อจากนั้นก็เป็นเรื่องของการเก็บเกี่ยวผลประโยชน์อันพึงได้ เพราะเมื่อสำนึกได้อย่างนี้แล้ว ปัญญาที่ถือตัวมีคุณภาพสูงขึ้นอีกระดับหนึ่ง ไม่ใช่เพียงแต่มีความรู้เพิ่ม แต่ทว่าเป็นความเข้าใจใหม่ที่สูงขึ้นอีกระดับหนึ่งของความคิด เนื้อหาของความคิดอาจจะเท่าเดิม แต่การเข้าใจมิติใหม่เช่นนี้ถือว่าเป็นความเข้าใจที่สำคัญและมีคุณค่าต่างระดับกว่าเดิม เรียกว่า ก้าวขึ้นสู่กระบวนทัศน์ที่ 2 ระดับสูง อันเป็นมิติที่จะเปิดทางให้เข้าใจเอกภพได้อีกมากมาย กว้างขวาง และลึกซึ้งกว่าเดิมอย่างเทียบกันไม่ติด เพราะต่างระดับกัน

เมื่อธาเลสตระหนักได้เช่นนี้แล้วก็ได้เพียรพยายามคิดหาดูว่าอะไรคือหลักการแม่บทที่ต้องการ ธาเลสเป็นบิดาของเรื่องนี้ จึงไม่อาจไปรับความรู้จากใครหรืออ่านหนังสือเล่มใดได้ ต้องคิดค้นเอาเองจากการหยั่งรู้

ของตนเอง การหยั่งรู้จึงนับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับความคืบหน้าของกระบวนการทัศน์ที่ 2 ทั้งระดับต่ำและระดับสูงจากการหยั่งรู้ของตัวเอง ธาเลสพบว่าหลักการแม่บทก็คือ น้ำเป็นวัตถุดิบแรกหรือปฐมธาตุ เป็นสิ่งมีชีวิตจึงปรับเปลี่ยนตัวอยู่เสมอ เดียวเป็นอากาศ เดียวเป็นดิน เดียวเป็นหินอ่อน ฯลฯ โดยอาศัยหลักการแม่บทนี้ เราสามารถอธิบายเหตุการณ์และปรากฏการณ์ทั้งหลายในเอกภพได้ เช่น ไม่เพียงแต่รู้ว่ามีสุริยคราส แต่ยังรู้ด้วยว่า ทำไมถึงมีสุริยคราส และทำไมจึงต้องใช้การคำนวณอย่างนั้น กล่าวคือโลกก็คือน้ำที่แปรรูป ดาวอาทิตย์ก็คือน้ำแปรรูป ดาวจันทร์ก็คือน้ำแปรรูป ดังนั้นทั้ง 3 สิ่งจึงมีพื้นเพเดียวกัน มีการกระทำที่เดินตามกฎเดียวกัน คือ โคจรไปโคจรมาเจอกัน ซึ่งสามารถคำนวณได้หากรู้ทิศทางของวงโคจรและอัตราความเร็วของการโคจร เป็นต้น

น้ำที่ธาเลส (กิริติ บุญเจือ. ชุดปรัชญาและศาสนาเซนต์จอห์น เล่มต้น เริ่มรู้จักปรัชญา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น, 2546) ได้กล่าวไว้ว่า ไม่ได้หมายความว่า ตามนิยามวิทยาศาสตร์ในยุคปัจจุบันซึ่งธาเลสยังไม่รู้จัก น่าจะหมายถึงของเหลวต่างๆ ไปรวมทั้งน้ำดื่มด้วย ดังนั้น จึงมีน้ำฝน น้ำมัน น้ำยา ฯลฯ น้ำในความหมายของธาเลส คงหมายถึง ธาตุกลางๆของน้ำทุกอย่างที่อาจจะจาะในได้ “ น้ำ คือ ละอองธุลีหรือธาตุดั้งเดิมของโลกนี้ และสรรพสิ่งเกิดมาจากน้ำ ” ไม่ใช่โดยการ...ดลบันดาลของเทพเจ้า...แต่อย่างไร สโตเติลก็กล่าวสอดคล้องกันว่า “ การถือเอาน้ำเป็นพื้นฐานของสิ่งทั้งปวงตามทัศนะของธาเลสนั้น เป็นข้อที่สามารถพิสูจน์ได้...จากธรรมชาติทั้งหลาย เพราะน้ำมีความสำคัญต่อสิ่งมีชีวิตทั้งหลาย ” โดยธาเลสกล่าวว่า... “ เมื่อน้ำระเหยขึ้นไปในอากาศ ความเย็นของน้ำค่อยๆแปรสภาพเป็นความร้อน น้ำได้แปรรูปเป็นไฟ แต่เมื่อตกลงมาในรูปของสายฝน... ก็แสดงว่าน้ำกำลังแปรรูปเป็นดิน ดังนั้น น้ำจึงเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะเป็นปฐมธาตุของโลก ” ถึงคำอธิบายของธาเลสจะมีข้อผิดพลาดอยู่บ้าง (ในทางฟิสิกส์) และยังเป็นความคิดที่ยังหยาบและล้าหลังอยู่ แต่ความสำคัญในคำสอนธาเลสไม่ได้อยู่ที่ว่า... ปรัชญาว่าด้วยเรื่องของน้ำ...มีความถูกต้องเพียงใดหรือไม่ แต่มี...คุณค่าและความสำคัญที่...เป็นก้าวแรกของมนุษยชาติที่มีความพยายามจะ... อธิบายจักรวาลโดยทางธรรมชาติวิทยา และโดยการคิดหาเหตุผลอย่างเสรี นั่นเอง ” เสรีภาพของมนุษย์ เริ่มต้นที่ความคิดก่อน ” และความเคลื่อนไหวทางความคิด นำมาซึ่งความเคลื่อนไหวทางการกระทำเสมอ ”

เมื่อธาเลสได้จุดไม้ขีดขึ้นแล้ว ผู้ใฝ่รู้วิชาการชาวกรีกก็ได้มารับไปศึกษาต่อ ตรรกตรองและใช้การหยั่งรู้ของตนเพื่อปรับปรุงความรู้เรื่องหลักการแม่บทให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามลำดับ ซึ่งก็น่าเป็นที่แปลกใจที่ชนชาติอื่นไม่สนใจการยกระดับปัญญาขึ้นสู่กระบวนการทัศน์ที่ 2 ระดับสูง คงพอใจกับความคิดแบบเดิม มีแต่นักปรัชญาเชื้อสายกรีกเท่านั้นที่มองและเห็นคุณค่าอย่างเข้าใจ และพยายามคิดตามแบบของธาเลสเพื่อความก้าวหน้าของวิชาการต่อไป เราจึงเรียกวิธีคิดแบบนี้และระดับการคิดแบบนี้ว่า “ความคิดแบบกรีก” จึงนับได้ธาเลสมิบทบาทที่สำคัญในการชี้แนะสังคมให้ก้าวหน้าทางปรัชญา แม้จะต้องฝึกฝนและควบคุมความคิดให้อยู่ในกรอบก็ตาม เพราะกรอบคำประกันความก้าวหน้า ไม่ใช่ ภาระจำยอม ความสงสัยจึงถูกพิชิตไปอีกเพราะหนึ่งอย่างสำคัญมากๆ เพราะความคิดได้ขยับเข้าไปใกล้สภาวะโลกาภิวัตน์ไปอีกก้าวสำคัญ และเมื่อเข้าใจเป้าหมายได้อย่างชัดเจนแล้ว ปัญญาก็สามารถดึงเอาสัญชาตญาณมาเป็นบริวารเพื่อเสริมบารมีของตนได้แต่ก็ไม่เสมอ เพราะสัญชาตญาณหาวิธีปลีกตัวได้สำเร็จเป็นเรื่อง ความสำคัญของธาเลสไม่ได้อยู่ที่คำสอนเรื่อง

น้ำ แต่อยู่ที่หลักคำสอนเกี่ยวกับเรื่องหลักการและแม่บท การที่ธาลีสยกน้ำขึ้นเป็นธาตุแม่บทนั้น เพื่ออธิบายระบบความคิด เป็นเพียงตุ๊กตาให้นักปราชญ์อื่นๆ พิจารณาความสงสัยกันต่อไป นักปรัชญาจึงขบคิดเรื่องนี้กันมากขึ้น และได้ให้คำตอบก้ำกึ่งมาจนถึงทุกวันนี้

4. บทสรุป

ธาลีสได้ให้มรดกทางความคิดแบบกรีก ที่ธาลีสได้ส่งสมขึ้น มีพื้นฐานอยู่บนความเชื่อ 3 ประการคือ 1. มีความเชื่อว่า กฎเกณฑ์คือ กฎของโลก กฎความจริง และกฎความสุขทั้งหมดของความเป็นจริงมีความสัมพันธ์โยงใยถึงกัน 2. มีความเชื่อที่ว่า สมองของคนเรามีศักยภาพสามารถรู้ความจริงได้ทั้งหมดอย่างเป็นระบบเครือข่าย ระบบเครือข่ายด้วยตรรกวิทยา ระบบเครือข่ายด้วยคณิตศาสตร์ ระบบเครือข่ายด้วยภาษา โดยเริ่มความคิดจากจุดใดจุดหนึ่งเป็นพื้นฐานเริ่มต้น เรียกว่า หลักการแม่บท 3. มีความเชื่อว่า มนุษย์สามารถใช้ภาษาสื่อสารความเข้าใจให้ผู้อื่นเข้าใจตามได้อย่างตรงไปตรงมาได้โดยไม่ต้องใช้สัญลักษณ์หรือตำนานปริศนารึมนั้นคือภาษาสามัญเป็นภาษาอุดมการณ์อยู่แล้ว

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กীরติ บุญเจือ. (2546). **ปรัชญาประชาชนบ้าน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- กীরติ บุญเจือ. (2546). **ชุดปรัชญาและศาสนาเซนต์จอห์น เล่มต้น เริ่มรู้จักปรัชญา**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- กীরติ บุญเจือ. (2546). **ชุดปรัชญาและศาสนาเซนต์จอห์น เล่มสอง ย้อนอ่านปรัชญาโบราณของมนุษยชาติ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- โสรัจจ์ หงศ์ลดารมภ์. (2562). **ปรัชญาทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจักขณา (ผู้แปล). (2019). **แก่งปรัชญาตะวันตก**. กรุงเทพฯ: สมิต.
- วิทย์ วิศทเวทย์ (ผู้แปล). (2521). **ปรัชญาทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- จำนง ทองประเสริฐ. (2533). **ปรัชญาตะวันตก สมัยโบราณ (พิมพ์ครั้งที่ 7)**. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาฯ.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต). (2559). **ปรัชญากรีก: บ่อเกิดภูมิปัญญาตะวันตก**. กรุงเทพฯ: สยามปริทัศน์.
- ปกรณ์ สิงห์สุริย, เวทิน ขาดิกุล, พุฒวิทย์ บุณนาค, ปิยฤดี ไชยพร, วุฒิ เลิศสุขประเสริฐ, & เจิด บรรดาศักดิ์ (ผู้แปล). (2012). **20 คำถามสำคัญของปรัชญา: The Big Questions Philosophy**. กรุงเทพฯ: มติชน.
- เอนก สุวรรณบัณฑิต. (2560). **ปรัชญาจิตวิทยา (พิมพ์ครั้งที่ 1)**. กรุงเทพฯ: อุดลพัฒน์กิจ.
- คณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (ม.ป.ป.). **ปรัชญาเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

- Adams, H. (1992). **Critical theory since Plato**. Orlando, FL.
- Conford, F. M. (1967). **Principium Sapientiae**. London: Oxford University Press.
- Harris, R., & Taylor, L. (1999). **Landmarks in linguistic thought**. London: Routledge.
- Kneale, W. (1962). **The development of logic**. Oxford: Clarendon Press.
- McKirahan, R. (1998). **Routledge Encyclopedia of Philosophy**. London: Routledge.
- Sellars, W. (1974). **Essays in philosophy and its history**. Boston: Riedel Publishing Co.
- Widdowson, H. Q. (1996). **Linguistics**. London: Oxford University Press.
- Frankford, H., & Others. (1967). **Before philosophy**. Baltimore: Penguin Books.
- Detienne, M. (1996). **The masters of truth in archaic Greece**. New York: Zone Books.



จริยธรรมการตีพิมพ์บทความในวารสารพุทธมัตถ์ ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม

วารสารพุทธมัตถ์ ของศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม ให้ความสำคัญกับการรักษามาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์เผยแพร่บทความ ดังนั้น จึงกำหนดให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์อย่างเคร่งครัด ดังนี้

บทบาทหน้าที่ของบรรณาธิการและกองบรรณาธิการในวารสารพุทธมัตถ์

1. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาและตรวจสอบบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารทุกบทความ โดยพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาบทความกับเป้าหมายและขอบเขตของวารสาร รวมถึงตรวจสอบคุณภาพของบทความตามกระบวนการประเมินคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์
2. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องใช้หลักการในพิจารณาบทความโดยอ้างอิงเหตุผลทางวิชาการเป็นหลัก และต้องไม่มีอคติต่อผู้สนับสนุนบทความและเนื้อหาบทความที่พิจารณาไม่ว่าจะด้วยกรณีใดๆ ทั้งสิ้น
3. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สนับสนุนบทความหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความ ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในเชิงธุรกิจหรือในการนำไปเป็นผลงานทางวิชาการของตนเอง
4. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่ปิดกั้น เปลี่ยนแปลง หรือแทรกแซงข้อมูลที่ใช้แลกเปลี่ยนระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความและผู้สนับสนุนบทความ
5. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ของวารสารอย่างเคร่งครัด

บทบาทหน้าที่ของผู้สนับสนุนบทความในวารสารพุทธมัตถ์

1. บทความที่ผู้สนับสนุนส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารต้องเป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์หรือเผยแพร่ที่ไหนมาก่อน
2. ผู้สนับสนุนบทความต้องทำการอ้างอิงให้ถูกต้องทุกครั้งเมื่อนำผลงานของผู้อื่นมานำเสนอหรืออ้างอิงประกอบในเนื้อหาบทความของตนเอง และต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น
3. หากผลงานทางวิชาการของผู้สนับสนุนเกี่ยวข้องกับการใช้สัตว์ ผู้เข้าร่วม หรืออาสาสมัคร หรือผลการวิจัยมีประเด็นที่เปราะบางต่อผู้ให้ข้อมูล ผู้สนับสนุนควรดำเนินการตามหลักจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมถึงต้องได้รับความยินยอมก่อนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

หรือแสดงเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หรือในสัตว์ทดลองประกอบด้วยทุกครั้ง

4. ผู้นิพนธ์บทความต้องยินยอมโอนลิขสิทธิ์ให้แก่วารสารพุทธมัตถ์ก่อนการตีพิมพ์ และไม่นำผลงานไปเผยแพร่หรือตีพิมพ์กับแหล่งอื่น ๆ หลังจากที่ได้รับการตีพิมพ์กับวารสารพุทธมัตถ์แล้ว

5. ชื่อผู้นิพนธ์ที่ปรากฏในบทความต้องเป็นผู้ที่มีส่วนในบทความนั้นๆ จริง

บทบาทหน้าที่ของผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์บทความ การพิจารณาคุณภาพของบทความต้องคำนึงถึงคุณภาพของบทความเป็นหลัก และพิจารณาบนหลักการและเหตุผลทางวิชาการโดยปราศจากอคติหรือความขัดแย้งส่วนตัว

2. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องตระหนักว่าตนเองเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของบทความที่รับประเมินอย่างแท้จริง

3. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่แสวงหาประโยชน์จากบทความที่ตนเองได้ทำการประเมิน

4. หากผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความได้ตรวจสอบแล้วพบว่าบทความที่รับประเมิน เป็นบทความที่คัดลอกผลงานชิ้นอื่น ๆ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบทันที พร้อมแสดงหลักฐานประกอบที่ชัดเจน

5. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องรักษาระยะเวลาประเมินตามกรอบเวลาประเมินที่วารสารพุทธมัตถ์กำหนด รวมถึงไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความให้ผู้ที่ไม่ได้รับรู้



การเตรียมต้นฉบับเพื่อการเสนอจัดพิมพ์ในวารสารพุทธมณฑล ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม

1. ขนาดของต้นฉบับ

พิมพ์หน้าเดียวบนกระดาษสันขนาด A4 โดยเว้นระยะระหว่างขอบกระดาษด้านบน 3.81 ซม. ด้านขวากับด้านล่าง 2.54 ซม.

2. รูปแบบอักษรและการจัดวางตำแหน่ง

ใช้รูปแบบอักษร TH Sarabun PSK พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด โดยใช้ขนาดและชนิดของตัวอักษร รวมทั้งการวางตำแหน่งดังนี้

2.1 ขนาดกระดาษ จัดพิมพ์บทความด้วยกระดาษ ขนาด A4 พร้อมระบุเลขหน้า ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านขวาและซ้ายตามรูปแบบการจัดหนังสือทั่วไป

2.2 ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) ขนาด 18 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

2.3 ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ) ตัวพิมพ์ใหญ่ ขนาด 14 ชนิดตัวหนา ตัวพิมพ์เล็ก ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

2.4 ชื่อผู้เขียน ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านขวา ได้ชื่อเรื่อง โดยให้ใส่ทั้งชื่อผู้เขียนภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พร้อมระบุอีเมลด้วย

2.5 ที่อยู่หรือหน่วยงานสังกัดของผู้เขียน ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านขวา ได้ชื่อผู้เขียน โดยให้ใส่ที่อยู่หรือหน่วยงานทั้งชื่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.6 หัวข้อบทคัดย่อไทยและอังกฤษ ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านซ้าย ได้ที่อยู่หรือหน่วยงานสังกัดของผู้เขียน โดยหัวข้อบทคัดย่อไทยและหัวข้อบทคัดย่ออังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตัวพิมพ์ใหญ่

2.7 เนื้อหาบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา จัดพิมพ์ไม่ควรเกิน 3 ย่อหน้า บรรทัดแรกเว้น 1 แท็บ (Tab) จากขอบกระดาษด้านซ้าย และพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน

2.8 หัวข้อของคำสำคัญ ภาษาไทย ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดซ้ายหน้ากระดาษ ได้บทคัดย่อภาษาไทย และคำสำคัญนี้ไม่ควรเกิน 3 ศัพท์ ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา

2.9 หัวข้อของคำสำคัญ ภาษาอังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดซ้ายหน้ากระดาษ ได้บทคัดย่อภาษาอังกฤษ และคำสำคัญนี้ไม่ควรเกิน 3 ศัพท์ ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา

2.10 หัวข้อเรื่อง ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านซ้าย ระบุหมายเลขข้อ

2.11 หัวข้อย่อย ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ระบุหมายเลขข้อย่อย โดยเรียงตามลำดับตามเลขหัวข้อเรื่องเป็นหลัก

2.13 เนื้อหา ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา และพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน โดยบทความวิจัยและบทความวิชาการ ให้มีองค์ประกอบเริ่มตั้งแต่บทนำหรือความนำ เนื้อหาหลัก วิเคราะห์และสรุป บรรณานุกรม ส่วนบทวิจารณ์หนังสือ ให้มีข้อมูลทางบรรณานุกรม ชื่อผู้วิจารณ์ บทวิจารณ์ สำหรับงานสร้างสรรค์ประเภทอื่นๆ ให้มีองค์ประกอบตามบทความวิจัยและบทความวิชาการ

3. จำนวนหน้าต้นฉบับ

เนื้อหาของบทความตั้งแต่หัวข้อเรื่องจนถึงบรรณานุกรมควรมีความยาวไม่ควรเกิน 15 หน้า กระดาษขนาด A4

4. ช่องทางการส่งผลงาน

4.1 ทางไปรษณีย์ ให้พิมพ์ผลงาน 1 ชุด และซีดีบันทึกผลงานในรูปแบบไมโครซอฟต์เวิร์ด 1 แผ่น ส่งถึง พระมหาราชวินทร์ ปุริสุตโตโม, ผศ.ดร. 137 วัดอาวุธวิกสิตาราม ถ.เจริญสุขนิทวงศ์ 72 แขวงบางพลัด เขตบางพลัด กรุงเทพฯ 10700 โทร. 086-0864258 หรือ

4.2 ทาง Email โดยส่งไฟล์เวิร์ด ไปที่ maghavin9@yahoo.com พร้อมโทรแจ้งบรรณาธิการวารสาร หรือ

4.3 ทาง website โดยส่งไฟล์เวิร์ดเข้าในระบบของวารสาร หลังจากนั้น ทางวารสารจะดำเนินการตามลำดับจนกว่าจะมีการตีพิมพ์ผลงาน (<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/bdm>) พร้อมโทรแจ้งบรรณาธิการวารสาร

JOURNAL OF
BUDDHAMAGGA

ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุรวิภิสิตาราม