



SOCIAL SCIENCE
AND EDUCATION

2024 JOURNAL OF INTELLECT EDUCATION

วารสารครุศาสตร์ปัญญา
ISSN: 2822-0218 (Online)

Volume 3 No.5 (September-October 2024)
ปีที่ 3 ฉบับที่ 5 (กันยายน-ตุลาคม 2567)



นโยบายและวัตถุประสงค์

วารสารครุศาสตร์ปัญญา (สาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์) ISSN: 2822-0218 (Online) เป็นวารสารวิชาการในเครือบริษัท ครุศาสตร์ปัญญา จำกัด ซึ่งเป็นหน่วยพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สถาบันครูพัฒนา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้า วิจัย สร้างองค์ความรู้ใหม่ และเผยแพร่บทความพิเศษ บทความวิจัย บทความวิชาการหรือบทความเทคนิค และบทความปริทัศน์ที่มีคุณภาพของนักวิชาการ นักวิจัย คณาจารย์ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนนิสิต นักศึกษา จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ โดยครอบคลุมสาขาวิชาการศึกษาด้านหลักสูตรและการสอน การบริหาร การศึกษา และภาวะผู้นำทางการศึกษา โดยเปิดรับบทความทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

ประเภทของบทความที่เผยแพร่

วารสารครุศาสตร์ปัญญา กำหนดประเภทบทความที่ตีพิมพ์ ประกอบด้วย

1. บทบรรณาธิการ (Editorial) บทความวิเคราะห์ (Commentary) บทความสื่อสาร (Communication) บทความจดหมาย (Letters) และบทความพิเศษ (Selected Article) ซึ่งมีลักษณะเป็นบทความที่เน้นการแลกเปลี่ยนแนวความคิดหรือมุมมองที่จะส่งผลกระทบต่อภาระระดับและพัฒนาผลงานการวิจัยและพัฒนาแนวปฏิบัติงานทางด้านการศึกษาในปัจจุบัน
2. บทความเทคนิค (Technical Article) เป็นบทความที่เน้นการอธิบายแนวคิดหรือวิธีการที่แสดงให้เห็นถึงความคิดริเริ่มในการวิจัยและพัฒนาในด้านการศึกษา
3. บทความวิจัย (Research Article) เป็นบทความที่เน้นการรายงานผลการศึกษา และข้อค้นพบ/องค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับทางด้านการบริหารการศึกษา ด้านการสอน ด้านภาวะผู้นำ และด้านส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบ
4. บทความปริทัศน์ (Review Article) มีลักษณะเป็นบทความที่เน้นการนำเสนอข้อสรุปการค้นพบโดยภาพรวมในสถานะปัจจุบันของงานวิจัยและพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับงานทางด้านการบริหารการศึกษา ด้านหลักสูตรและการสอน ด้านภาวะผู้นำ และด้านส่งเสริมการเรียนรู้

การพิจารณาบทความ

บทความที่ส่งมาเผยแพร่ในวารสารครุศาสตร์ปัญญา ต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาของ วารสารอื่น สำหรับกระบวนการประเมินบทความทุกบทความจะต้องผ่านการพิจารณาคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Reviewer) ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ อย่างน้อย 3 ท่านขึ้นไป/บทความ โดยไม่เปิดเผยชื่อผู้เขียน และชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่พิจารณาบทความเรื่องนั้น ๆ (Double-blind peer-review) ซึ่งผลการพิจารณา มี 2 แบบ คือ 1) รับการตีพิมพ์ และ 2) ปฏิเสธการตีพิมพ์ ทั้งนี้ วารสารครุศาสตร์ปัญญาได้กำหนดค่าความซ้ำซ้อนของผลงานการอ้างอิงจากโปรแกรม CopyCatch ของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย Thai-Journal Citation Index Center ดังนี้ บทความวิจัยไม่เกิน 15% และบทความวิชาการหรือบทความเทคนิค/บทความพิเศษ/บทความปริทัศน์ไม่เกิน 10%



กำหนดการเผยแพร่วารสาร

วารสารครุศาสตร์ปัญญากำหนดการเผยแพร่วารสารปีละ 6 ฉบับ (2 เดือนต่อฉบับ) ดังนี้
ฉบับที่ 1 มกราคม – กุมภาพันธ์ ฉบับที่ 2 มีนาคม – เมษายน
ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน ฉบับที่ 4 กรกฎาคม – สิงหาคม
ฉบับที่ 5 กันยายน – ตุลาคม ฉบับที่ 6 พฤศจิกายน – ธันวาคม

ค่าธรรมเนียมเผยแพร่บทความ

วารสารกำหนดอัตราค่าธรรมเนียม 3,500 บาทต่อบทความ ยกเว้นบทความพิเศษไม่ต้องชำระค่าธรรมเนียม ทั้งบทความภาษาไทย และภาษาอังกฤษ โดยจะเรียกเก็บก่อนส่งบทความเรื่องนั้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา และชำระผ่านบัญชีธนาคารไทยพาณิชย์ สาขาโลตัส 2 ชื่อบัญชี “บริษัท ครุศาสตร์ปัญญา จำกัด” เลขบัญชี 4211724920 แล้วส่งหลักฐานที่ E-mail: karusatpanya@gmail.com

สำนักงานกองบรรณาธิการ

หน่วยพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา บริษัท ครุศาสตร์ปัญญา จำกัด เลขที่ 499/91 หมู่ที่ 2 ถนนมิตรภาพ ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40000 โทรศัพท์ 088-560-6666, E-mail: karusatpanya@gmail.com

เจ้าของวารสาร

หน่วยพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (บริษัท ครุศาสตร์ปัญญา จำกัด)

บรรณาธิการ

ดร.สัมพันธ์ กางเพ็ง	บรรณาธิการ
นางสาวจิณห์วรา พิมพ์แสง	ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ฝ่ายจัดการ

นางสาวนพร กางเพ็ง

กองบรรณาธิการ

Professor Emeritus Dr. Merrill M. Oaks	College of Education, Washington State University, U.S.A.
ศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สมปราษฎ์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัครภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทั้ง	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตน์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.กชพร นานาผล	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด



รองศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ แสงเงิน	สถาบันรัชต์ภาคย์
รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา ทองดี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ชูสอน	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ กันหลง	โรงเรียนนายเรืออากาศ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รชฏ สุวรรณภูมิ	มหาวิทยาลัยนครพนม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ดร.เพิ่ม หลวงแก้ว	มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย
ดร.ธีร ภาวคนันท์	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ดร.สุตสวาสดี ประไพเพชร	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ดร.สุพจน์ ประไพเพชร	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

เจ้าหน้าที่ประจำกองบรรณาธิการ

อรุณศรี กางเพ็ง
จินห์วรา พิมพ์แสง
นวพร กางเพ็ง

“กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการแก้ไขต้นฉบับและการพิจารณาตีพิมพ์ตามลำดับก่อนหลัง อีกทั้งทัศนะและข้อคิดเห็นใดๆ ที่ปรากฏในบทความเป็นความคิดเห็นส่วนตัวของผู้เขียน ทางกองบรรณาธิการเปิดเสรีด้านความคิดและไม่ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ”

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ (Peer Review)

สาขาการศึกษา/พุทธบริหารการศึกษา/การบริหารการศึกษา/ภาวะผู้นำทางการศึกษา/สังคมศาสตร์

พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระครูธรรมภาณิสมัย, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระครูอดุลสีลาภรณ์, ดร.	โรงเรียนพระปริยัติธรรม
พระมหาพิสิฐ วิสิฐฐปญโญ, ป.ธ.9, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส/อัยวงศ์,ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูวินัยธรรววุฒิตะขมโม,ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระมหาสำรอง สดายุโต,ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระฮอนต้า วาฬสพโท, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.ประจิตร มหาหิงค์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.วัลลภา อารีรัตน์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รศ.ดร.ไชยา ภาวะบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



สาขาการศึกษา/พุทธบริหารการศึกษา/การบริหารการศึกษา/ภาวะผู้นำทางการศึกษา/สังคมศาสตร์

รศ.ดร.สำเริง ยุธชัย

ผศ.ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย

ผศ.ดร.จิราภรณ์ ผันสว่าง

ผศ.ดร.ทวี สระน้ำคำ

รศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ

ผศ.ดร.สังเวียน เทพผา

ดร.เพิ่ม หลวงแก้ว

ดร.ฉัตรชัย รือหาร

ดร.กำพล วันทา

พันเอก ดร.ธัชกร ภูวพัฒน์ดล

ดร.สุนทร สายคำ

ดร.สุรินทร์ นานาผล

ดร.กษัณฑ์ สงวนเครือ

ดร.อภิศญาธิ์ศรี ประราศรี

ดร.วิราภรณ์ ส่งแสง

ดร.ภัทรนันท์ ไหลงาม

ดร.สายสมร ศักดิ์คำดวง

ดร.เรืองยศ แวดล้อม

ดร.ไพโรจน์ อักษรเสือ

ดร.ปาริสา อร่ามเรือง

ดร.วันดี แสงเหลา

ดร.บุญไพร หมู่ทองกลาง

ดร.ธีรศักดิ์ นรดี

ดร.สัจจา ฝ่ายคำตา

ดร.สุภชัย จันทน์

ดร.มณฑาทิพย์ เสวยงคะ

ดร.บุญจักรวาล รอดบำเรอ

ดร.สุกิจ โพธิ์ศิริกุล

ดร.วิชัย จันทน์จำรูญ

ดร.เฉลิมวุฒิพิทักษ์ ลาภหลาย

ดร.ชีวิน อ่อนละอ

ดร.จิตโสภณ เคนจันทิก

ดร.สรารุณี กุลแดง

ดร.ราตรี เลิศหว่าทอง

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยปทุมธานี

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดขอนแก่น

มหาวิทยาลัยชินวัตร

วิทยาลัยการทัพบก

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย

สถาบันรัชต์ภาคย์

สถาบันรัชต์ภาคย์

สถาบันรัชต์ภาคย์

สถาบันรัชต์ภาคย์

วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น



สาขาการศึกษา/พุทธบริหารการศึกษา/การบริหารการศึกษา/ภาวะผู้นำทางการศึกษา/สังคมศาสตร์

สาขาการศึกษาปฐมวัย/ขั้นพื้นฐาน/การศึกษาพิเศษ/การอาชีวศึกษา/การอุดมศึกษา/การศึกษาเอกชน/
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ศาสตราจารย์ ดร.อัญชลี สารรัตน์
ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย สิงห์ยะบุศย์
ศาสตราจารย์ ดร.ดุสิตวัฒน์ แก้วอินทร์
รศ.ดร.สิทธิพล อาจอินทร์
รศ.ดร.อังคณา ตุงคะสมิต
รศ.ปิยะวรรณ ศรีสุรักษ์
รศ.ดร.นิติย์ บุญงามมงคล
รศ.มัลลวีย์ อดุลวัฒน์ศิริ
ผศ.ดร.ประยูร แสงใส
ผศ.ดร.ภาสพงศ์ ผิวพอใช้
ผศ.ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ
ผศ.ดร.กลมเกลียว มาเวียง
ดร.สมพร หวานเสริม
ดร.เพ็ญ หลวงแก้ว
ดร.แสงสุรีย์ ดวงคำน้อย
ดร.รัตนภรณ์ สมบูรณ์
ดร.ภัทรนันท์ ไหลงาม
ดร.สาคร มหาหิงค์
ดร.แสงรุณีย์ มีพร
ดร.ไกรศิษฐ์ เปวรินทร์
ดร.สุเทพ ปาลสาร
ดร.อภิญา ธนันทา
ดร.พิมพ์ลดา มานวงศ์
ดร.มารุต อุปนิสากร
ดร.วรรณยา ทองคำ
ดร.เวชมนี ถวิลการ
ดร.ดุริยะ จันทร์ประจำ
ดร.กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์
ดร.นัยนา เจริญพล
ดร.นงลักษณ์ เรือนทอง
ดร.ทองใบ ทองมาก

มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
นักวิชาการอิสระ
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
สถาบันรัชต์ภาคย์
ศูนย์ภาษาอังกฤษ



สาขาระเบียบวิธีวิจัย

รศ.ดร.พัชรี จันทรพิ้ง

รศ.ดร.จตุภูมิ เขตจตุรัส

รศ.ดร.สุทธิรัตน์ พิมพ์พงศ์

รศ.เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต

ผศ.ดร.ประกฤติยา ทักซิโน

ผศ.ดร.เมตตา มาเวียง

ดร.ปานจิตร กุสุมาลย์

ดร.รังสรรค์ มณีเล็ก

ดร.สมหวัง บุญสิทธิ์

ดร.ยงยุทธ ทรัพย์เจริญ

ดร.พงษ์ลัดดา รักณรงค์

ดร.พลิชฐ์ อมรเชษณ์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น กาญจนบุรี

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



บทบรรณาธิการ

วารสารครุศาสตร์ปัญญา ปีที่ 3 ฉบับที่ 5 (กันยายน - ตุลาคม 2567) เป็นวารสารที่เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ โดยทางกองบรรณาธิการได้รักษามาตรฐานตามกรอบของวิชาการ พร้อมทั้งดำเนินงานเพื่อผลักดันและพัฒนาคุณภาพของบทความวิชาการ บทความวิจัย และบทความอื่น ๆ ตามมาตรฐานของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) ซึ่งที่ผ่านมาประเทศไทยได้มีความพยายามยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานในระดับสากลโดยเน้นการวางรากฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ อันจะส่งผลสำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า จะเห็นได้จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 261 ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการที่มีความเป็นอิสระเพื่อดำเนินการศึกษาและจัดทำข้อเสนอแนะและร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิรูปการศึกษา คือ “คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา” ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาจำนวน 7 ประเด็น ซึ่งหนึ่งในประเด็นที่สำคัญในการปฏิรูปการศึกษา คือ ประเด็นที่ 6 การปรับโครงสร้างของหน่วยงานในระบบการศึกษา เพื่อบรรลุเป้าหมายในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนโดยได้กำหนดให้มี “พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา” ขึ้น โดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพเหมาะสมสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของชุมชน พื้นที่ มีการเรียนรู้ และขยายผลของนวัตกรรมที่ได้จากพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสู่การจัดการศึกษาในพื้นที่อื่น ๆ ซึ่งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (Education Sandbox) คือ พื้นที่การศึกษาที่ได้รับการประกาศให้เป็นพื้นที่สำหรับการทดลองนวัตกรรมการศึกษา โดยให้อำนาจแก่สถานศึกษาในการบริหารงานได้อย่างอิสระ และจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของชุมชน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายการศึกษาที่กำหนดไว้ โดยมีหน่วยงานส่วนกลางให้การสนับสนุนทั้งในด้านทรัพยากรและกลไกการหนุนเสริมแก่โรงเรียนในพื้นที่อย่างเหมาะสม ผ่านการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของพื้นที่ โดยมีหลักการสำคัญ ได้แก่ 1) กระจายอำนาจให้โรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ มีอิสระในการบริหารจัดการหลักสูตร บุคลากร และการจัดการเรียนการสอนได้เอง ให้โรงเรียนและพื้นที่สร้างหลักสูตรที่เหมาะสมกับท้องถิ่นได้ โดยยังสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางที่สำคัญ และ 2) เป็นพื้นที่สำหรับทดลองนวัตกรรมการศึกษาแบบใหม่ตามแนวทางการจัดทำพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ดังนี้

- 1) ใช้หลักสูตรสร้างทักษะศตวรรษที่ 21 ตามบริบทพื้นที่
- 2) จัดหาสื่อการสอนรูปแบบใหม่
- 3) สร้างภาคีร่วมพัฒนาบุคลากรในพื้นที่
- 4) การสอบและการประเมินผลต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนา
- 5) การบริหารจัดการช่วยเหลือภาระโรงเรียน

โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) คิดค้นและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน รวมทั้งเพื่อดำเนินการให้มีการขยายผลไปใช้ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานอื่น

- 2) ลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา

3) กระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษา และสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการบริหาร และการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และ



4) สร้างและพัฒนากลไกในการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

โดยในครั้งแรกได้มีสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจำนวน 8 จังหวัด มีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 541 โรงเรียน แยกเป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จำนวน 444 โรงเรียน

ในฉบับนี้มีบทความวิจัยที่น่าสนใจซึ่งเป็นแนวคิดของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา คือ ความเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา: กรณีศึกษาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยมี รองศาสตราจารย์เอกรินทร์ สังข์ทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาณาภพ ภูปาอย่าง คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, วิทยาเขตปัตตานี ร่วมกับนักศึกษาค้นคว้าวิจัยในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษามีองค์ความรู้สำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบของความเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ (1) ด้านการจัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม (2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม (3) ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และ (4) ด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ดังภาพด้านล่าง



ทางกองบรรณาธิการวารสารครุศาสตร์ปัญญา พร้อมสนับสนุนนักวิชาการ อาจารย์ รวมไปถึงนักศึกษาที่มีความสนใจในการเผยแพร่บทความวิจัย และบทความวิชาการ เพื่อเสริมคุณค่าและพัฒนาคุณภาพงานทางวิชาการในระดับชาติ ระดับนานาชาติ และก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมส่วนรวมอย่างต่อเนื่อง

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง
บรรณาธิการ



สารบัญ

บทความประจำฉบับ	หน้า
ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา: กรณีศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 <i>เอกรินทร์ สังข์ทอง, อานุภาพ ภูปาอ่าง, พิชญา แนวบรรทัด, และปฤลณี มีสุข</i> Being an Innovative Organization of the Pilot Schools in Innovative Education Sandbox: A Case Study of Pattani Primary Educational Service Area Office 3 <i>Ekkarin Sungtong, Anupap Thupaang, Pichaya Naewbantad, & Parusinee Meesuk</i>	1-16
การพัฒนาแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการใน ศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคม <i>เรวัฒน์ พรหมสะโร</i> The Development of an Educational Management Model to Develop Entrepreneurial Skills in the 21 st Century of Students at Kaibangrachanwittayakom School <i>Rawat Promsaro</i>	17-31
องค์ประกอบของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา <i>สายฝน กาลเนตร, อภิลิธิ์ สมศรีสุข, และ ธราเทพ เตมีรักษ์</i> Components of Conflict Management Among Educational Institution Administrators <i>Saifon Kalanet, Apisit Somsrisuk, & Tharathep Tameruk</i>	32-41
การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารในโรงเรียน <i>สุทธิดา เขียรรัมย์, วันเพ็ญ นันทะศรี, และ วลนิกา ฉลากบาง</i> A Study of the Competency in Achievement Motivation of School Administrators <i>Sutthida Cheanram, Wanphen Nanthasri & Wannika Chalakbang</i>	42-55
พระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 และประมวลกฎหมายอาญา: การศึกษาเปรียบเทียบ เรื่องโทษทางอาญา อำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวน และเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ <i>ดารณี แสงนิล, ดามร คำไตรย์, ชิตาพร พิศลยบุตร โต๊ะวิเศษกุล</i> Bankruptcy Act B.E. 2483 and Criminal Code: A Comparative Study on Criminal Sanctions, the Authorities of the Investigator and Official Receive <i>Daranee Saengnil, Damorn Kamtri, Chitaporn Pisolyabutra Tovisetkul</i>	56-65



บทความประจำฉบับ

หน้า

- ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
ปวีณนุช มะทะ, หยกแก้ว กมลวรรณ, และ สุรเชษฐ์ บุญรักษ์
21st Century School Administrators' Skills Affecting the Characteristics of Teachers in Small Schools under the Jurisdiction of the Phrae Primary Educational Service Area Office, Arae 1
Paweenuch Mata, Yokkaew Kamolvoradej & Surachet Boonyarug 66-76
- รูปแบบการจัดกิจกรรมตามแนวพุทธเพื่อป้องกันปัญหาโรคซึมเศร้าของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
พระมหาสำรอง สณญโต, พระมหาภิรัฐกรณ์ อัสมาลี, ณัฐชยา จิตภักดี
A Model of Activities in Accordance with Buddhist Principles to Prevent Depressive Disorders of the Elderly in Mueang Khon Kaen
Phramaha Samrong Saññato, Phramaha Piratgorn Amsumālī, Nutchaya Jitpakdee 77-90
- การพัฒนาการศึกษาสำหรับคนตาบอดในจังหวัดขอนแก่น: ความท้าทายและแนวทางแก้ไข
วินัย อินเสมียน, พระครูวินัยธร วรวุฒิ เตชธมโม (เฮียงเหี้ย), สุนทร สายคำ, พระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส
The Development of Education for the Blind in Khon Kaen Province: Challenges and Solutions
Winai Insamian, Phrakhruwinaithon Worawuth Techathammo (Hainghai), Sunthon Saikham, Phrakrupalad Boonchuay Auiwong 91-102



บทความวิจัย (Research Article)

ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา: กรณีศึกษา
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

Being an Innovative Organization of the Pilot Schools in Innovative Education
Sandbox: A Case Study of Pattani Primary Educational Service Area Office 3

เอกรินทร์ สังข์ทอง^{1*}, อานูปา ฐปาอ่าง^{2*}, พิชญา แนวบรรทัด³, และปฤถิณี มีสุข⁴

Ekkarin Sungtong^{1*}, Anupap Thupaang^{2*}, Pichaya Naewbantad³, & Parusinee Meesuk⁴

รองศาสตราจารย์, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, วิทยาเขตปัตตานี^{1*}

ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, วิทยาเขตปัตตานี^{2*}

นักศึกษาปริญญาโท, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, วิทยาเขตปัตตานี^{3,4}

Associated Professor, Faculty of Education, Prince of Songkhla University, Pattani Campus^{1*}

Assistant Professor, Faculty of Education, Prince of Songkhla University, Pattani Campus^{2*}

Master's Degree Student, Faculty of Education, Prince of Songkhla University, Pattani Campus^{3,4}

Received: July 20, 2024 Revised: August 18, 2024, Accepted: August 20, 2024

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยออกแบบการวิจัยโดยใช้รูปแบบกรณีศึกษา ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา กรณีศึกษาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีจำนวนทั้งหมด 9 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 3 คน หัวหน้าวิชาการ 3 คน และครูแกนนำที่รับผิดชอบงานนวัตกรรมการศึกษาหรือครูผู้สอนของโรงเรียน 3 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากผลวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ (1) การจัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ประกอบด้วย การจัดโครงสร้างขององค์กรแบบกระจายอำนาจแนวราบ การแต่งตั้งคณะทำงานพื้นที่นวัตกรรม และการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา (2) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การใช้รูปแบบและช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอก การใช้นวัตกรรมหรือเครื่องมือในการยกระดับประสิทธิภาพการสื่อสาร และการบูรณาการข้อมูลร่วมกันเพื่อสร้างการรับรู้ที่ตรงกัน (3) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ประกอบด้วย การส่งเสริมให้มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสนับสนุนการนำเสนอแนวคิดที่แตกต่าง และการส่งเสริมการสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานร่วมกัน และ (4) การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การส่งเสริม สนับสนุน การใช้นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม และการสนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมอบรมพัฒนาทักษะทางวิชาชีพครู

คำสำคัญ: พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา, องค์กรนวัตกรรม, พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

^{1,2}Corresponding author, 0955868264, Email address: ekkarin.s@psu.ac.th, anupap.t@psu.ac.th



Abstract

This qualitative research employs a case study design to investigate being an innovative organization of the pilot schools in the innovative education sandbox. The case study focuses on schools under the jurisdiction of the Pattani Primary Educational Service Area Office 3. The research involved nine key informants, including three school directors, three academic heads, and three lead teachers responsible for educational innovations or classroom teaching. The key informants were selected by using a purposive sampling technique. The research tools of the study were semi-structured interview protocols, and the data were analyzed using content analysis techniques. The findings reveal that being an innovative organization of these pilot schools consists of four key aspects: (1) Organizational structures conducive to innovation, including decentralized and horizontal organizational structures, the establishment of innovation zone task forces, and the appointment of school committees; (2) Effective communication, involving diverse communication formats and channels both internally and externally, the use of innovations or tools to enhance communication efficiency, and the integration of shared information to ensure consistent understanding; (3) Organizational culture that fosters innovation, encompassing the promotion of knowledge exchange processes, support for diverse idea presentations, and encouragement of positive attitudes towards collaborative work; and (4) Efficient personnel development, which includes promoting and supporting the use of appropriate innovative learning management and encouraging staff participation in professional skill development training.

Keywords: Education Sandbox, Innovative Organizations, Education Sandbox Act

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นวัตกรรมจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยให้องค์กรสามารถอยู่รอดและเติบโตได้อย่างมั่นคง โดย Caprelli (2021) กล่าวถึงความสำคัญของนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรมช่วยส่งเสริมกระบวนการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างภาพลักษณ์ให้กับผลิตภัณฑ์ เพิ่มคุณค่าจากสิ่งที่มีอยู่ ช่วยให้การตอบสนองต่อการแข่งขันและแนวคิดใหม่ ๆ ดีขึ้น สร้างความแตกต่างให้ธุรกิจ และเพิ่มประสิทธิภาพด้านสื่อสารสังคมออนไลน์ ดังนั้น นวัตกรรมจึงมีความสำคัญกับองค์กรอย่างมาก ซึ่งความหมายของนวัตกรรม ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 หมายถึง สิ่งที่ทำขึ้นใหม่หรือแตกต่างจากเดิม ซึ่งอาจเป็นความคิด วิธีการ หรืออุปกรณ์ ขณะที่สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2549) ได้ขยายความว่า นวัตกรรมคือ สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมมีรากศัพท์มาจากภาษาละตินคำว่า "Innovare" หมายถึง การทำสิ่งใหม่ขึ้นมา ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร บุคคล สังคม และเศรษฐกิจ นวัตกรรมอาจมองเป็นสิ่งที่ใหม่ เช่น แนวคิด ผลิตภัณฑ์ หรือโครงการ อาจเป็นกระบวนการรับสิ่งใหม่ หรือกระบวนการคิดค้นเพื่อแก้ไขปัญหา และอาจรวมถึงการเรียนรู้และใช้ประโยชน์จากความคิดใหม่ เพื่อผลดีทางเศรษฐกิจและสังคม (กองทุนพัฒนานวัตกรรม, 2545)

ในยุคแห่งเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ สถานศึกษาต่างก็ได้รับผลกระทบและจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วทำให้หลักสูตรการศึกษาล้าสมัยอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้มีความจำเป็นในการปรับปรุงวิธีการสอนและเนื้อหาให้ทันสมัยอยู่เสมอ (21KSchool, 2022) นอกจากนี้การเพิ่มขึ้นของการเรียนรู้แบบดิจิทัลยังสร้างความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา เนื่องจากนักเรียนบางส่วนขาดการเข้าถึงเทคโนโลยีและทรัพยากรออนไลน์ (Vandeweyer et al., 2020) นวัตกรรมในสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนากระบวนการเรียนการสอนและการจัดการที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์การศึกษาใหม่ ๆ และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน รวมทั้งยังช่วยให้สถานศึกษาสามารถสร้างความแตกต่างและมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน ทั้งนี้การผลักดันนวัตกรรมในสถานศึกษาไม่เพียงจำกัดอยู่กับการพัฒนาเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร การส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ และการสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสังคมการเรียนรู้ให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน (Bates, 2000) นอกจากนี้องค์ประกอบสำคัญอีกประการคือ สถานศึกษาควรมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีนิสัยนวัตกรรม รวมถึงการเป็นผู้สนับสนุนให้องค์กรมีบรรยากาศนวัตกรรม ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีอิสระที่จะคิดสร้างสรรค์ เพื่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (องค์การ ประจันเขตต์, 2557)

แนวความคิดเกี่ยวกับสถานศึกษาและองค์กรนวัตกรรม ได้รับการนำเสนอจากรัฐบาลเพื่อเป็นนโยบายปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ โดยมีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ในวันที่ 30 เมษายน 2562 เพื่อให้เป็นสนามปฏิบัติการสร้างการเปลี่ยนแปลงการศึกษาของประเทศ โดยมีความหมายคือ พื้นที่พิเศษในการจัดการศึกษาที่เอื้อให้คนทุกภาคส่วนและคนในพื้นที่ร่วมมือกันจัดการศึกษา อีกทั้งเรียนรู้การสร้างและใช้นวัตกรรมการศึกษาร่วมกัน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาของแต่ละพื้นที่ และสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ โดยจะเป็นพื้นที่ทดลอง เรียนรู้ และนำร่องระบบและกลไกของนวัตกรรมด้านต่าง ๆ เช่น นวัตกรรมการบริหารจัดการ นวัตกรรมการเรียนการสอน และนวัตกรรมเชิงนโยบาย โดยมุ่งเน้นทั้งการปฏิรูปจากบนลงล่าง และการปฏิรูปจากล่างขึ้นบน ซึ่งในเบื้องต้นครอบคลุม 6 พื้นที่ รวมทั้งสิ้น 8 จังหวัด ได้แก่ (1) จังหวัดศรีสะเกษ (2) จังหวัดระยอง (3) จังหวัดสตูล (4) จังหวัดเชียงใหม่ (5) จังหวัดกาญจนบุรี และ (6) จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี และจังหวัดนราธิวาส (พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา, 2562) หลังจากนั้นในช่วงปลายปี พ.ศ. 2565 ได้มีการประกาศเพิ่มเติมพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา 11 จังหวัด โดยมี จังหวัดสุโขทัย จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดกระบี่ จังหวัดตราด จังหวัดสระแก้ว จังหวัดจันทบุรี จังหวัดภูเก็ต จังหวัดสงขลา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดอุบลราชธานี และกรุงเทพมหานคร ดังนั้นจึงรวมทั้งสิ้น 19 จังหวัด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

จากพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวข้างต้นโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำนวน 3 โรงเรียนจากโรงเรียนทั้งสิ้นในจังหวัดปัตตานี 16 โรงเรียนได้เข้าร่วมเป็นโครงการนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2565 จนถึงปัจจุบัน ถึงแม้ว่าจะมีงานวิจัยบางส่วน เช่น จิราภรณ์ ชนัญชนะ และคณะ (2566) ได้ศึกษาดัชนีชี้วัดความเป็นองค์กรนวัตกรรมในประเทศไทย โดยมีมิติต่าง ๆ ได้แก่ ยุทธศาสตร์นวัตกรรม การมุ่งเน้นบริการ บุคลากร องค์ความรู้ วัฒนธรรม ทรัพยากร กระบวนการ และผลลัพธ์ นวัตกรรม ซึ่งสามารถส่งเสริมและพัฒนาองค์กรให้เข้าสู่องค์กรนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามมิติของจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะตามความเป็นองค์กรนวัตกรรมที่สามารถดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ ยังคงเป็นสิ่งจำเป็นต้องศึกษาเพื่อหาคุณลักษณะที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่ามีน้อยมาก เนื่องจากเป็นเรื่องใหม่และอยู่ในช่วงของการดำเนินการ



ดังนั้น การศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาปัตตานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 เพื่อได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จะช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาอื่น ๆ ในสังกัด หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปเป็นแนวทางการกำหนดนโยบายในการสร้างองค์กรนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาต่อไป

คำถามการวิจัย

สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาปัตตานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีความเป็นองค์กรนวัตกรรมอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาปัตตานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การประกาศใช้ พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 มีเป้าหมายที่สำคัญ 4 ข้อหลัก คือ (1) คิดค้นและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา การเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา รวมทั้งขยายผลไปใช้ในสถานศึกษาอื่น (2) ลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา (3) กระจายอำนาจและให้อิสระแก่สถานศึกษานำร่องและหน่วยงานทางการศึกษา และ (4) สร้างและพัฒนากลไกความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา, 2562) จากเป้าหมายดังกล่าว สถานศึกษาในพื้นที่นำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาทั้ง 19 จังหวัดต้องนำแนวคิดดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติโดยมีช่วงเวลาในการดำเนินงานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 จนถึง พ.ศ. 2569 โดยระหว่างการดำเนินการจะมีการติดตามผลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นระยะๆ ก่อนที่จะมีการพิจารณาเกี่ยวกับผลของการดำเนินงานในภาพรวมทั้งประเทศ

จังหวัดปัตตานีเป็นจังหวัดหนึ่งในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เข้าร่วมโครงการพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี มีสถานศึกษานำร่องทั้งหมด 32 โรงเรียน ประกอบด้วยสถานศึกษาสังกัดต่าง ๆ ดังนี้ สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำนวน 11 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1, 2 และ 3 จำนวน 16 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี จำนวน 3 โรงเรียน และองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี จำนวน 2 โรงเรียน สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ที่ศึกษาในงานวิจัยนี้ มีจำนวน 3 โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการดังกล่าวตั้งแต่ปี พ.ศ. 2565 (พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดปัตตานี, 2565) แต่ยังไม่ปรากฏการศึกษาวิจัยที่ชัดเจนเกี่ยวกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของพื้นที่ดังกล่าว

อย่างไรก็ตามมีงานศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา เช่น ปานชนก ด่วงอุดม (2562) ได้ศึกษาสภาพความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารฯ มีความคิดเห็นว่า สภาพความเป็นองค์กรนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและด้านปัจจัยภายนอกมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และผู้บริหารฯ ที่มีระดับการศึกษา เพศ และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้ง ธัญวรรณ์ สิงห์จุ และ ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ (2564)

ได้ทำการศึกษาและพัฒนาตัวบ่งชี้ลักษณะของโรงเรียนนวัตกรรมและกระบวนการพัฒนาโรงเรียนนวัตกรรมพบว่า ตัวบ่งชี้ลักษณะของโรงเรียนนวัตกรรมที่สำคัญ มี 5 องค์ประกอบ คือ (1) นโยบายโรงเรียนด้านนวัตกรรม (2) หลักสูตรเชิงนวัตกรรม (3) การจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู (4) ความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมของครู และ (5) ลักษณะทางกายภาพของโรงเรียน อีกทั้งตัวบ่งชี้กระบวนการพัฒนาโรงเรียนนวัตกรรม มี 4 องค์ประกอบ คือ (1) การเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของนักเรียน (2) พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของครู (3) การสร้างเครือข่ายชุมชน และ (4) ภาวะผู้นำนวัตกรรมของผู้บริหาร

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ดำเนินการสังเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาจาก ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ ได้แก่ จิราภรณ์ ชนัญชนะและคณะ (2566) ปานชนก ด่วงอุดม (2562) ธัญวรัตน์ สิงห์จุ และ ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ (2564) รัตนาดี โมรากุล, ดวงใจ ชนะสิทธิ์, นภาเดช บุญเชิดชู, และ อรพรรณ ตูจินดา (2561) Tidd et al. (2001) สมหมาย ทองมี (2552) ขวน ภาวังกุล (2556) วุฒิพงษ์ ภักดีเหล่า (2554) Christiansen (2000) ไอริน โรจน์รักษ์ (2558) ซึ่งสามารถสรุปประเด็นหลักสำคัญ เพื่อนำไปศึกษาที่สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาปัตตานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 3 ได้เป็น 4 ด้าน ได้แก่ (1) การจัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม (2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม (3) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และ (4) การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การวิจัยแบบพหุกรณีศึกษา (Multiple Case Studies) เป็นการศึกษาข้อมูลของกรณีศึกษาตั้งแต่ 2 กรณีขึ้นไป เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความหลากหลาย (Diversity) ครบคลุมและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น (Yin, 1994) ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ในการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา 3 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 3 คน และครูผู้สอน 3 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน จากจำนวน 3 โรงเรียนได้แก่ ปัตตานี 1 ปัตตานี 2 และ ปัตตานี 3 (นามสมมติ) ซึ่งเป็นจำนวนที่เหมาะสมของงานวิจัยเชิงคุณภาพคือ 6-30 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน (Guest, Bunce, & Johnson, 2006; Morse, 2000) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview Protocols) เนื่องจากการสัมภาษณ์สามารถเก็บข้อมูลเชิงลึก (พรพิมล ขำเพชร, ปาริฉัตร ศรีหะรัญ, & วันดี หิรัญสถาพร, 2564) โดยการสัมภาษณ์ใช้เวลาประมาณ 1.5-2 ชั่วโมง ตามความเหมาะสมกับการสัมภาษณ์งานวิจัยเชิงคุณภาพ (Seidman, 1998) และมีการใช้ชื่อสมมติ (Pseudonym) เพื่อปกป้องความลับและความคิดเห็นส่วนบุคคล ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูล (Fraenkel & Wallen, 2006)

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมร่วมกับการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้ขอบเขตของเนื้อหาแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังกล่าวข้างต้น นอกจากนี้ยังมีการตรวจทานระหว่างคณะผู้วิจัย (Peer debriefing) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำไปสร้างข้อสรุปแบบนิรนัยเชิงพรรณนาที่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมของกรณีศึกษาแบบ Embedded Design (Grünbaum, 2007)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาปัตตานี กรณีศึกษา: สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 3 สามารถสรุปประเด็นหลักสำคัญเกี่ยวกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรม ได้ 4 ด้าน ตามขอบเขตเนื้อหา ได้แก่ (1) ด้านการจัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม (2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม (3) ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และ (4) ด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีรายละเอียดผลการวิจัยแต่ละประเด็น ดังนี้

1. การจัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม

ผลการวิจัยพบว่า การจัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ประกอบด้วย 3 ประเด็นหลัก คือ การจัดโครงสร้างขององค์กรแบบกระจายอำนาจแนวราบ การแต่งตั้งคณะทำงานพื้นที่นวัตกรรม และการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อมาร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีรายละเอียดดังนี้

1.1 การจัดโครงสร้างขององค์กรแบบกระจายอำนาจแนวราบ ผู้ให้ข้อมูลจากสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ได้กล่าวถึง การจัดโครงสร้างขององค์กรแบบกระจายอำนาจแนวราบในลักษณะคล้ายคลึงกันทั้ง 3 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูล 1 กล่าวว่า “การสร้างโครงสร้างองค์กร โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนและหน้าที่โดยหลักการของโรงเรียนก็คือ จะเป็นโครงสร้างแนวทางกระจายอำนาจงาน 4 ฝ่าย เป็นโครงสร้างเดิม ๆ ที่โรงเรียนเขาก็จัดไว้คือ ฝ่ายบริหารวิชาการ ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายบุคคล และฝ่ายบริหารทั่วไป” นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูล 5 ได้กล่าวว่า “การจัดสรรงานก็ดูตามความถนัดของแต่ละบุคคลว่าถนัดทางไหน เราก็ให้อยู่ตามฝ่ายนั้น”

1.2 การแต่งตั้งคณะทำงานพื้นที่นวัตกรรม ผู้ให้ข้อมูลจากสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 เมื่อได้เข้าร่วมโครงการพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาแล้ว ได้มีการกล่าวถึง การแต่งตั้งคณะทำงานพื้นที่นวัตกรรมเพิ่มเติม เพื่อร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนการสอนหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับบริบทในพื้นที่ และเพื่อความคล่องตัวในการดำเนินงาน เนื่องจากโรงเรียนที่เป็นสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมสามารถบริหารจัดการ โดยไม่ต้องอิงกับกฎระเบียบที่ไม่จำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับบริบทจากส่วนกลาง โดยผู้ให้ข้อมูล 1 กล่าวว่า “นอกจาก 4 ฝ่ายงานแล้ว แต่พอเรามีโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมขึ้นมาแล้ว ก็ต้องมีทีมงานที่เป็นทีมงานพื้นที่นวัตกรรมเพิ่มมาอีก 3-4 ท่าน โดยมีทีมงานวิชาการ เป็นทีมงานเพื่อรับผิดชอบของพื้นที่นวัตกรรมโดยหลัก” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูล 3 ที่กล่าวว่า “มีทีมงาน ครู ก. เป็นคุณครูที่ดูแลโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรม แล้วก็ท่านที่สอง ครู ข. เป็นคุณครูวิชาการระดับประถมศึกษา” ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูล 2 มีมุมมองว่า “จะปรับให้ห้องที่รับวิชาการของประถมขึ้นเป็นหัวหน้า เพื่อความสะดวกเพื่อความคล่องตัวในการทำงาน แต่ว่าหลัก ๆ ก็คือทางฝ่ายวิชาการก็จะเป็นคนดำเนินงานอยู่แล้ว”

1.3 การแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูลจากสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ได้กล่าวถึง การแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกฎกระทรวงที่ประกาศ เมื่อวันที่ 31 ธันวาคม 2546 ซึ่งเป็นคณะบุคคลที่ทำงานร่วมกับสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการศึกษาด้วยตนเองได้ตามกรอบที่กฎหมายกำหนด ดังนั้นความหลากหลายของบุคคลที่เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ จึงเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูล 1 ที่

กล่าวว่า “ตัวที่จะช่วยเราอีกอย่างหนึ่งก็คือเครือข่าย เครือข่ายผู้ปกครองกับเครือข่ายกรรมการสถานศึกษา” ซึ่งผู้ให้ข้อมูล 5 กล่าวเพิ่มเติมว่า “กรรมการการศึกษาที่เข้มแข็งให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี สนับสนุนกิจกรรมทุกอย่างของโรงเรียน ชุมชนก็น่ารัก” นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูล 3 ได้กล่าวเสริมว่า “ในส่วนของที่จะช่วยคือ กรรมการสถานศึกษา เพราะตอนนี้ พรบ.ฯ ทุกอย่างก็ให้ความสำคัญกับคณะกรรมการสถานศึกษา โดยจะเชิญเข้ามาร่วมกัน ซึ่งเป็นจุดเด่นของเราที่นี้แหละ ที่ทำทุกอย่างก็เดินไปด้วยกันหมดเลย”

จากผลการวิจัยดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาปัตตานี มีโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ประกอบด้วย 3 ประเด็นหลักคือ (1) การจัดโครงสร้างองค์กรแบบกระจายอำนาจแนวราบ คือโครงสร้างที่มีองค์ประกอบหลัก 4 ฝ่ายงาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบริหาร บุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารงานทั่วไป ซึ่งโครงสร้างนี้ช่วยให้องค์กรมีความยืดหยุ่นและอิสระในการดำเนินงาน โดยมีหัวหน้าสถานศึกษาเป็นศูนย์รวมของอำนาจการบริหาร (2) การแต่งตั้งคณะทำงานพื้นที่นวัตกรรม เพื่อช่วยรับภาระงานด้านนวัตกรรม ซึ่งขณะนี้ส่วนใหญ่จะมอบหมายให้ฝ่ายวิชาการ เพื่อรับผิดชอบงานพัฒนาหลักสูตร งานผลิตสื่อและนวัตกรรม การจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับครูและนักเรียน (3) การแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมภายในองค์กร มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยในการตัดสินใจและเสนอแนะทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษาให้เป็นไปในทางที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรนวัตกรรม

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม

ผลการวิจัยพบว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ประกอบด้วย 3 ประเด็นหลัก คือ การส่งเสริมให้มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสนับสนุนการนำเสนอแนวคิดที่แตกต่าง และการส่งเสริมการสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การส่งเสริมให้มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้ให้ข้อมูลจากสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรม สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ได้กล่าวถึง การส่งเสริมให้มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อร่วมกันสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ ให้ชัดเจน เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ดังที่ผู้ให้ข้อมูล 1, 3 และ 4 กล่าวว่า “ใช้วง PLC ในการสื่อสารภายใน โดยมีวัตถุประสงค์ชัดเจน ทำเป็นกำหนดการชัดเจน ไม่ใช่คุยเรื่อยเปื่อย” นอกจากนี้เรื่องของการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ต้องชัดเจนแล้ว ผู้ให้ข้อมูล 7 กล่าวเสริมว่า “ในกลุ่ม PLC คือทุกกลุ่มเลยนะคะ ไม่ค่อยมีความขัดแย้ง ทุกคนจะเป็นกัลยาณมิตรจะมาเติมเต็มกันในวง PLC” นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูล 3 กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า “มีกลุ่ม PLC ไม่ได้ทางการก็คือจะแยกกลุ่มในห้องสมุดบ้าง เหมือน THEME ของน้องอนุบาล เขาก็ THEME หนึ่งแล้วก็พอ แต่ว่าถ้าสายบริหารพอ ก็จะมีเรียกกรรมการ 2-3 คนมาคุยกัน ในการ PLC ในปัญหาของแต่ละงานของเรา”

2.2 การสนับสนุนการนำเสนอแนวคิดที่แตกต่าง ผู้ให้ข้อมูลจากสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรม สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ได้กล่าวถึง การสนับสนุนการนำเสนอแนวคิดที่แตกต่าง โดยมีผู้บริหารคอยให้การสนับสนุนความคิดต่าง ๆ รวมทั้งเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ได้ความคิด แนวคิดต่าง ๆ เพื่อนำมาแก้ไขปัญหา พัฒนาหรือเป็นการจุดประกายข้อมูล เพราะการคิดที่แตกต่างเป็นรูปแบบการคิดที่มีประโยชน์ ซึ่งเอื้อต่อการแก้ปัญหาและการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ ตามที่ผู้ให้ข้อมูล 1 กล่าวว่า “ที่นี้ก็ใช้ในหลักสูตรทางสมรรถนะแบบเป็นรูปแบบมีข้อมูลผ่านรายวิชาหลัก วิชาเสริมบูรณาการนะครับ ก็เป็นแนวทางหรือแนวคิดใหม่ ๆ ที่เราจะนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ นี่คือการได้ที่มันเป็นเรื่องใหม่ที่มีอยู่แล้ว แต่เรายังไม่เคยนำมาใช้ เราก็มาปรับต่อยอดหรือจะเป็น

แนวทางใหม่บูรณาการกับชุมชน ที่สำคัญทำให้มันเกิดผลแก่นักเรียนและเกิดผลกับครู เพราะว่าเราหวังผลกับนักเรียนอย่างเดียวไม่ได้เราต้องทำให้เกิดกับครู ถ้าไม่เกิดกับครูเลย ครูก็ไม่มีแรงขับเคลื่อนในการจัดการศึกษา ต้องควบคู่กันไป คุณต้องให้คุณครูเราเป็นผู้นำเสนอเป็นผู้ขับเคลื่อน มันจะได้ไปตอบรับนักเรียนและก็เข้าไปสู่ชุมชน” เช่นเดียวกับผู้ให้ข้อมูล 3 ซึ่งกล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่า “สร้างการรับรู้ก่อนอันดับแรก ก็คือทุกคนต้องเปิดใจว่า เรามาอยู่ตรงนี้เพื่ออะไร พื้นที่นวัตกรรมต้องทำอะไรบ้าง ครูจะเก่งขึ้นจากการทำพื้นที่นวัตกรรม” และยังกล่าวเสริมอีกว่า “เชื่อมั่นว่าครูเป็นผู้ไขกุญแจดอกสำคัญให้กับนักเรียน และคิดว่าโครงการนี้คงจะเป็นนิมิตรหมายที่ดีให้กับโรงเรียนเรานะคะ ครูก็เปลี่ยนความคิดก็อยากจะมาทำในเรื่องนี้ เพราะถือว่าโครงการฐานวิจัยมันทำให้เด็กได้นอกเหนือจากการเรียนคือ เด็กจะได้ตรงที่ว่า ได้ทำเอง ได้ทดลองเอง และได้คิดเองนะคะ”

2.3 การส่งเสริมการสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานร่วมกัน ผู้ให้ข้อมูลจากสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรม สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ได้มีการกล่าวถึง การส่งเสริมการสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานร่วมกัน เพราะทัศนคติเชิงบวกเป็นสิ่งที่หลาย ๆ องค์กรให้ความสำคัญ เพราะเชื่อว่า ถ้าหากบุคลากรในองค์กรมีทัศนคติเชิงบวกแล้ว ก็จะทำให้ปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์กรลดลง และสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ง่ายขึ้น ซึ่งผู้ให้ข้อมูล 3 ได้กล่าวว่า “โครงการนี้คงจะเป็นนิมิตรหมายที่ดีให้กับโรงเรียนเรานะคะ” ซึ่งผู้ให้ข้อมูล 1 ได้เพิ่มเติมว่า “ต้องปรับทัศนคติแล้วก็ต้องไปต่อกับพื้นที่นวัตกรรม” นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูล 1 ได้เสนอเพิ่มเติมว่า “เราให้ความไว้วางใจกับครูนะคะ และให้สิ่งพิเศษต่าง ๆ แล้วก็ทำงานด้วยใจ” และผู้ให้ข้อมูล 5 ได้กล่าวเสริมเกี่ยวกับวิธีการทำงานคือ “เราช่วยด้วยช่วยกันทุกคน ร่วมไม้ร่วมมือดีนะคะ นี่คือจุดแข็งของโรงเรียนก็คือ เออ น้องใหม่ให้ความเคารพรุ่นพี่ รุ่นพี่มีอะไรก็สอนรุ่นน้อง ก็มีงานก็ช่วยเหลือกัน”

จากผลการวิจัยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม อาจสรุปได้ว่า สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาปัตตานี เขต 3 มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมประกอบด้วย 3 ประเด็นหลัก คือ (1) การส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลการวิจัยเน้นย้ำการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแบ่งปันแนวคิด เป้าหมายการพัฒนาที่มีแนวปฏิบัติชัดเจน จะช่วยให้บุคลากรได้รับโอกาสในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนมุมมองที่แตกต่างกัน เพื่อเพิ่มความกระชับและชัดเจนในแผนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน (2) การสนับสนุนการนำเสนอแนวคิดที่แตกต่าง การสนับสนุนจากผู้บริหารเพื่อให้ครูสามารถนำเสนอแนวคิดที่แตกต่างและเป็นแนวทางใหม่ ๆ ซึ่งส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาที่เป็นประโยชน์ การเป็นต้นแบบของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมที่ยอมรับและสนับสนุนความคิดที่หลากหลาย และ (3) การสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานร่วมกัน การส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นกันเองและการเป็นกัลยาณมิตรในชุมชนการเรียนรู้ ช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มความร่วมมือ สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์กรจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น

3. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 3 ประเด็นหลัก คือ การใช้รูปแบบและช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอก การใช้นวัตกรรมหรือเครื่องมือในการยกระดับประสิทธิภาพการสื่อสาร และการบูรณาการข้อมูลร่วมกันเพื่อสร้างการรับรู้ที่ตรงกัน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 การใช้รูปแบบและช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอก ผู้ให้ข้อมูลจากสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรม สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ได้กล่าวถึง

การใช้รูปแบบและช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอก เพราะการสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับกิจกรรมและการดำเนินงานต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ทั้งนี้หากการสื่อสารภายในและภายนอกชัดเจนจะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามนโยบายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจและเข้าใจนโยบายได้อย่างชัดเจน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งผู้ให้ข้อมูล 1 ได้กล่าวว่า “ทุกคนต้องมีส่วนร่วม บูรณาการข้อมูลทั้งหมดเพื่อสร้างการรับรู้ที่ตรงกัน” และผู้ให้ข้อมูล 3 ยังเน้นย้ำอีกเช่นกันว่า “เราสร้างการรับรู้ร่วมกัน ก็คือเราจะเชิญเขามาประชุมทุกครั้งในเรื่องของกิจกรรมต่าง ๆ นะคะ” และยังสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูล 2 ที่กล่าวไว้ว่า “ต้องประชุมกับครูในเรื่องของการเรียนการสอน” นอกจากการรับรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์กรแล้ว บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องรับรู้เช่นกัน โดยผู้ให้ข้อมูล 3 เพิ่มเติมว่า “ต้องเชิญทีมของกรรมการสถานศึกษาเข้ามาร่วมรับรู้และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา และประชุมผู้ปกครอง โดยครูประจำชั้น เครือข่ายของศูนย์ในเขตพื้นที่การศึกษา” ซึ่งผู้ให้ข้อมูล 5 ได้กล่าวเสริมว่า “มี LINE กลุ่มของแต่ละห้อง ส่วนของโรงเรียนก็จะมีด้วยกันหลายฝ่ายนะ LINE วิชาการ LINE โรงเรียนใหญ่ LINE กลุ่มใหญ่แล้วก็ LINE กลุ่มย่อย และช่องทางที่โรงเรียนจะถ่ายทอดอีกก็คือ FACEBOOK โรงเรียน ช่องทางในการสื่อสารกับผู้ปกครอง แล้วก็ติดต่อโทรศัพท์ส่วนตัวกับผู้ปกครอง ครูประจำชั้นจะมีเบอร์ติดต่อทุกคน แล้วถ้ามีปัญหาอะไรครูประจำชั้นก็จะรายงานสายชั้นก่อนค่ะ แล้วก็มาให้ปรึกษากับ ผอ. แล้วหากฝ่ายไหนมีปัญหา ฝ่ายนั้นก็ปรึกษากันแล้วก็ค่อยไปตอบให้กับผู้ปกครอง ประสานผู้ปกครองอีกทีหนึ่ง”

3.2 การใช้นวัตกรรมหรือเครื่องมือในการยกระดับประสิทธิภาพการสื่อสาร ผู้ให้ข้อมูลจากสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรม สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ได้กล่าวถึง การใช้นวัตกรรมหรือเครื่องมือในการยกระดับประสิทธิภาพการสื่อสาร เนื่องจากสถานการณ์ Covid-19 ที่ผ่านมามีการเฝ้าระวังและป้องกันทำให้หน่วยงานองค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัว รวมทั้งเรื่องของการติดต่อสื่อสารที่ต้องมีการนำนวัตกรรมหรือเครื่องมือมาช่วยยกระดับประสิทธิภาพการสื่อสาร ซึ่งผู้ให้ข้อมูล 3 ได้กล่าวว่า “มีการคุยผ่าน Zoom, Google Meet” และผู้ให้ข้อมูล 6 กล่าวเพิ่มเติมว่า “มีการใช้นวัตกรรมการบริหารของโรงเรียนเราก็คือ Design Thinking”

3.3 การบูรณาการข้อมูลร่วมกันเพื่อสร้างการรับรู้ที่ตรงกัน ผู้ให้ข้อมูลจากสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรม สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ได้มีการกล่าวถึง การบูรณาการข้อมูลร่วมกันเพื่อสร้างการรับรู้ที่ตรงกัน เพื่อให้ผู้ส่งสารและผู้รับสารเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้ตรงกัน และนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งผู้ให้ข้อมูล 3 กล่าวว่า “ต้องสร้างการรับรู้ก่อนอันดับแรกก็คือ ทุกคนต้องเปิดใจว่าเราอยู่ตรงนี้ เพื่ออะไร พื้นที่นวัตกรรมต้องทำอะไรบ้าง ครูจะเก่งขึ้นจากการทำพื้นที่นวัตกรรม” และผู้ให้ข้อมูล 1 ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า “เวลาเราพูดคุยกันอาจจะมีความขัดแย้งกันบ้าง แต่ความขัดแย้งในที่นี้คือหมายถึงว่า เป็นมุมมองความต่างของแต่ละคน แต่โดยเบื้องต้นและโดยรวมคือ เราบอกว่าเรามาเพื่อที่จะพัฒนาปรับปรุงพัฒนาทุกคนก็ต้องยอมรับให้ได้ตรงนั้น” แต่ในมุมมองของผู้ให้ข้อมูล 2 กล่าวว่า “ส่วนใหญ่แล้วจะเป็นแค่เฉพาะทีมงานที่ทำงานอยู่ครับ ก็คือยังไม่ได้กระจาย มีการบูรณาการในสาระวิชาแล้วนะครับ เพียงแต่ว่าอาจจะไม่ครอบคลุมทั้งหมด ซึ่งประธานกรรมการก็จะไปรับรู้กับฝ่ายบริหาร”

จากผลการวิจัยด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสรุปได้ว่า สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาปัตตานี เขต 3 มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยมี 3 ประเด็นหลักคือ (1) การใช้รูปแบบและช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษามีการใช้รูปแบบการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การประชุม การใช้แอปพลิเคชันออนไลน์และโซเชียลมีเดียต่าง ๆ การใช้เครื่องมือสื่อสาร เช่น โทรศัพท์มือถือ เพื่อสร้างให้เกิดการรับรู้ร่วมกันทั้งบุคลากรภายในและภายนอก มีความรวดเร็วและรับรู้ได้ในวงกว้าง (2) การใช้นวัตกรรมหรือมีการนำ



เครื่องมือมาใช้ในการยกระดับประสิทธิภาพการสื่อสารและลดระยะเวลาเดินทาง เช่น มีการใช้แอปพลิเคชัน เพื่อการสื่อสารแบบการประชุม เช่น Zoom, Google Meet มีการนำนวัตกรรม Design Thinking มาใช้ในการพัฒนาการสื่อสารให้เหมาะสมและยกระดับประสิทธิภาพของการสื่อสาร และ (3) การบูรณาการข้อมูลร่วมกันเพื่อสร้างการรับรู้ที่ตรงกัน ช่วยให้ผู้ส่งสารและผู้รับสารเข้าใจตรงกันและนำไปปฏิบัติได้ อาจจะทำให้การรับรู้ร่วมกันทั้งองค์กรหรือเฉพาะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาองค์กรต่อไป

4. การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย 2 ประเด็นหลัก คือ การส่งเสริม สนับสนุน การใช้นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม และการสนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมอบรมพัฒนาทักษะทางวิชาชีพครู โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 การส่งเสริม สนับสนุน การใช้นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม ผู้ให้ข้อมูลจากสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรม สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ได้กล่าวถึง การส่งเสริม สนับสนุน การใช้นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม โดยผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องส่งเสริมและสนับสนุน ครู บุคลากร และผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อให้ครู บุคลากร และผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรนำความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและทันสมัย เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียนและองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูล 1 ที่กล่าวว่า “เราต้องหานวัตกรรมใหม่ๆ ในสาระวิชาอื่นๆ ที่มันเหมาะสมกับกับสาระวิชานั้น ๆ” และยังกล่าวเสริมอีกว่า “คุณครูต้องมีความแอคทีฟตลอด และแผนเราก็มีความสมบูรณ์มากขึ้น พัฒนาตามยุคสมัย” รวมทั้งผู้ให้ข้อมูล 5 ได้กล่าวว่า “บุคลากรของเราได้เพิ่มมาเยอะแล้วนะคะ ก็จัดสรรครูจะสอนตามสายวิชาที่ตัวเองจบมาตรงตามสาระฯ แล้วนะคะตอนนี้” และผู้ให้ข้อมูล 3 กล่าวเสริมเรื่องของการสนับสนุนไว้ว่า “เชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ ดร.เอ ผอ. โรงเรียนแห่งหนึ่งมาให้ความรู้ครั้งแรกเลย กับการทำหลักสูตรฐานสมรรถนะแล้วก็ทำจิตศึกษา”

4.2 การสนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมอบรมพัฒนาทักษะทางวิชาชีพครู ผู้ให้ข้อมูลจากสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรม สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีการกล่าวถึง การสนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมอบรมพัฒนาทักษะทางวิชาชีพครู เพราะการเข้าร่วมอบรมจะช่วยให้บุคลากรในองค์กร ได้พัฒนาความสามารถของตนเอง และสามารถนำมาเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งช่วยปรับระบบการทำงานขององค์กรให้มีทิศทางเดียวกันด้วย ซึ่งตรงกับผู้ให้ข้อมูล 1 ซึ่งกล่าวว่า “ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีหน้าที่ในเรื่องของการสอนทุกคน ก็มีการรับรู้รับทราบเรื่องพื้นที่นวัตกรรมและผ่านการอบรมพัฒนามาเรื่อยเปื่อยเซ็นต์ และได้รับการอบรมจากทางศึกษาธิการจังหวัด และ มอ. ปัตตานี” ซึ่งผู้ให้ข้อมูล 3 ได้กล่าวสอดคล้องกันว่า “มีพี่เลี้ยงจาก มอ. มาซัพพอร์ตโรงเรียน เป็นผู้ให้ทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นงบฯ ไม่ว่าจะเป็นทีมวิชาการ เขาก็จะปั้นเราจนเก่ง” นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูล 9 ยังกล่าวเพิ่มเติมว่า “ได้เข้าไปเรียนรู้ TSQP เป็นเครือข่ายโรงเรียนพัฒนาตนเองของสำนักงานพันธกิจสังคมของ มอ. หาดใหญ่” ซึ่งผู้ให้ข้อมูล 5 ก็ยังกล่าวเสริมว่า “มีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้อบรม Active learning และจะสนับสนุนให้คุณครูไป ส่วนค่าลงทะเบียนนี้โรงเรียนจะออกให้ แล้วก็เหมือนกันค่าเดินทางพวกนี้เราจะออกให้สนับสนุนให้”

จากผลการวิจัยดังกล่าวพบว่า สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาปัตตานี เขต 3 ได้เน้นการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ 2 ประเด็นหลักคือ (1) การสนับสนุนการใช้นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสาระวิชา เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง ส่งผลให้เกิดการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับยุคสมัย ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียนและผู้สอน (2) การสนับสนุนบุคลากรให้เข้าร่วมการอบรมพัฒนาทักษะทาง

วิชาชีพครูอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของสถานศึกษา โดยมีการเชิญวิทยากรจากภายนอกเข้ามาให้ความรู้และการสนับสนุนงบประมาณในการเข้าร่วมอบรม

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยคือ เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาปัตตานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่า ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาปัตตานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีความเชื่อมโยงกับหลักการ แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ซึ่งมีรายละเอียดตามประเด็นดังต่อไปนี้

1. การจัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ผลการวิจัยสรุปได้ว่า โครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ประกอบด้วย 3 ประเด็นหลักคือ (1) การจัดโครงสร้างองค์กรแบบกระจายอำนาจ แนวราบคือ โครงสร้างที่มีองค์ประกอบหลัก 4 ฝ่ายงาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารงานทั่วไป ซึ่งโครงสร้างนี้ช่วยให้องค์กรมีความยืดหยุ่นและอิสระในการดำเนินงาน โดยมีหัวหน้าสถานศึกษาเป็นศูนย์รวมของอำนาจการบริหาร (2) การแต่งตั้งคณะทำงานพื้นที่นวัตกรรม ซึ่งส่วนใหญ่จะมอบหมายให้ฝ่ายวิชาการ เพื่อรับผิดชอบงานพัฒนาหลักสูตร งานผลิตสื่อและนวัตกรรม การจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับครูและนักเรียน (3) การแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมภายในองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้การตัดสินใจและทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษาเป็นไปในทางที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรนวัตกรรม ซึ่งผลการวิจัยที่ได้รับมีความสอดคล้องกับ Christiansen (2000) ปานชนก ด้วงอุดม (2562) ชวน ภารังกุล (2556) วุฒิพงษ์ ภักดีเหลา (2554) และไอริน โรจน์รักษ์ (2558) ที่กล่าวว่า โครงสร้างองค์กรที่ส่งเสริมความยืดหยุ่น การกระจายอำนาจ และการทำงานแบบทีมข้ามสายงานนั้น ทำให้เกิดทีมงานที่ประกอบไปด้วยบุคคลที่มีความสามารถหลากหลาย สนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและกระตุ้นการสร้างนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ผลการวิจัยนี้พบว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม มี 3 ประเด็นหลัก คือ (1) การส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลการวิจัยมุ่งเน้นการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแบ่งปันแนวคิด เป้าหมายการพัฒนาที่มีแนวปฏิบัติชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรได้รับโอกาสในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนมุมมองที่แตกต่างกัน เพื่อเพิ่มความกระชับและชัดเจนในแผนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน (2) การสนับสนุนการนำเสนอแนวคิดที่แตกต่าง การสนับสนุนจากผู้บริหารเพื่อให้ครูสามารถนำเสนอแนวคิดที่แตกต่างและเป็นแนวทางใหม่ ๆ ซึ่งส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาที่เป็นประโยชน์ การเป็นต้นแบบของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมที่ยอมรับและสนับสนุนความคิดที่หลากหลาย และ (3) การสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานร่วมกัน การส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นกันเองและการเป็นกัลยาณมิตรในชุมชนการเรียนรู้ ช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มความร่วมมือ สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในองค์กรจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับ วุฒิพงษ์ ภักดีเหลา (2554) ปานชนก ด้วงอุดม (2562) และชวน ภารังกุล (2556) ซึ่งมีความเห็นว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมเป็นส่วนสำคัญต่อการประสบความสำเร็จขององค์กรนวัตกรรม การให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร รวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความคิด

สร้างสรรค์ และเปิดโอกาสให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับการสนับสนุนให้มีความหลากหลายทางความคิดและยอมรับความแตกต่าง ด้วยการผสมผสานแนวคิดจากนักวิชาการหลายท่าน เราสามารถเห็นได้ว่าการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อนวัตกรรมไม่ใช่เพียงการมุ่งเน้นที่นวัตกรรมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัย ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิด และการเรียนรู้จากการลองผิดลองถูก ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นส่วนประกอบสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

3. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาปัตตานี มี 3 ประเด็นหลักคือ (1) การใช้รูปแบบและช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษามีการใช้รูปแบบการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การประชุม การใช้แอปพลิเคชันออนไลน์ และโซเชียลมีเดียต่าง ๆ การใช้โทรศัพท์มือถือช่วยให้เกิดการรับรู้ร่วมกันทั้งบุคลากรภายในและภายนอก มีความรวดเร็วและครอบคลุมในวงกว้าง (2) การใช้นวัตกรรมหรือเครื่องมือในการยกระดับประสิทธิภาพการสื่อสารและลดระยะเวลาเดินทาง โดยมีการใช้แอปพลิเคชันเพื่อการสื่อสารแบบการประชุม เช่น Zoom และ Google Meet อีกทั้งมีการนำนวัตกรรม Design Thinking มาใช้ในการพัฒนาการสื่อสารให้เหมาะสมยกระดับประสิทธิภาพของการสื่อสาร (3) การบูรณาการข้อมูลร่วมกัน เพื่อสร้างการรับรู้ที่ตรงกันช่วยให้ผู้ส่งสารและผู้รับสารเข้าใจตรงกันและนำไปปฏิบัติได้ อาจจะทำให้มีการรับรู้ร่วมกันทั้งองค์กรหรือเฉพาะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาใช้พัฒนาองค์กรต่อไป ซึ่งผลการวิจัยนี้ มีความสอดคล้องกับที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสรุปไว้คือ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นส่วนสำคัญที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ตามที่ Christiansen (2000) กล่าวว่า การสื่อสารภายในและภายนอกองค์กรมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างนวัตกรรม การสื่อสารทั้งแนวดิ่งและแนวราบในองค์กรช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเพิ่มการแลกเปลี่ยนความคิดสร้างสรรค์ และทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารภายนอกยังทำให้องค์กรสามารถตอบสนองและปรับตัวตามความต้องการของลูกค้าและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้ดีขึ้น นอกจากนี้ ปานชนก ด่วงอุดม (2562) และชวน ภารังกุล (2556) ได้เน้นถึงความสำคัญของระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในองค์กรที่สามารถช่วยให้ครูและบุคลากรสามารถเข้าถึงนวัตกรรมได้ และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกัน การสื่อสารที่เปิดกว้างและหลากหลายช่องทาง สามารถสร้างโอกาสในการเรียนรู้และนำเสนอความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการสร้างสรรค์นวัตกรรม อีกทั้ง วุฒิพงษ์ ภักดีเหล่า (2554) ชี้ให้เห็นว่า การมีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงและการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ช่วยให้องค์กรสามารถจัดการกับข้อมูลและทรัพยากรได้เป็นอย่างดี ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิด การสร้างสรรค์นวัตกรรม และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอก การผสมผสานแนวคิดจากนักวิชาการเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพคือ หัวใจหลักในการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและความเป็นเลิศในองค์กร การใช้รูปแบบการสื่อสารที่หลากหลาย การสื่อสารในทุกแนวทาง และการมีนโยบายการสื่อสารที่เปิดกว้างเพื่อเพิ่มความสามารถในการนำนวัตกรรมมาใช้ และสร้างความสำเร็จในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

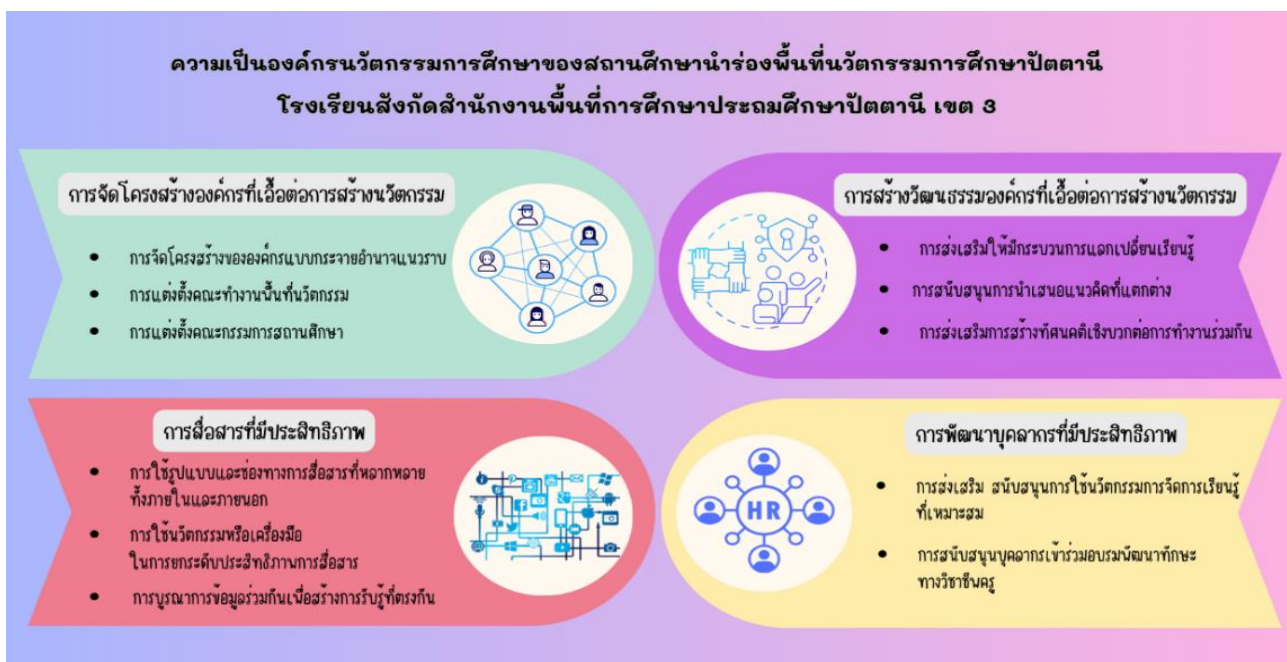
4. การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาปัตตานี ได้เน้นการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยมี 2 ประเด็นหลักคือ (1) การสนับสนุนการใช้นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสาระวิชา เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้การสอนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับยุคสมัย ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียนและผู้สอน (2) การสนับสนุนบุคลากร



ให้เข้าร่วมอบรมพัฒนาทักษะทางวิชาชีพครูอยู่เสมอ ผ่านการอบรมให้บุคลากรได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของสถานศึกษา โดยมีการเชิญวิทยากรจากภายนอกเข้ามาให้ความรู้และการสนับสนุนงบประมาณในการเข้าร่วมอบรม ซึ่งผลการวิจัยที่ได้รับมีความสอดคล้องกับที่ Christiansen (2000) และปานชนก ดั่งอุตม์ (2562) ที่ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการสร้างทีมงานที่มีความหลากหลายทางด้านมุมมองและแนวคิด นอกจากนี้ ชวน ภารังกุล (2556) ยังกล่าวถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ระหว่างทำงานและการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเพิ่มศักยภาพในการสร้างนวัตกรรม การสนับสนุนให้บุคลากรใช้นวัตกรรมจัดการการเรียนรู้และเข้าร่วมอบรมที่เน้นการพัฒนาทักษะการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์นั้น เป็นกลยุทธ์หลักในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร การจัดการอบรมและการพัฒนาทักษะนี้ ไม่เพียงแต่เพิ่มความสามารถในการทำงานเท่านั้น แต่ยังสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในหมู่บุคลากร กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม การสร้างทีมงานที่หลากหลาย และการสนับสนุนการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้และการพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตคือ กุญแจสำคัญในการเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและรับมือกับความท้าทายในยุคสมัยใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับองค์ประกอบของความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ (1) ด้านการจัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม (2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม (3) ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และ (4) ด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาปัตตานี



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ควรพิจารณาให้ความสำคัญกับประเด็นเหล่านี้คือ การจัดโครงสร้างองค์กรแบบกระจายอำนาจแนวราบ การแต่งตั้งคณะทำงานพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา การส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสนับสนุนการนำเสนอแนวคิดที่แตกต่าง การสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานร่วมกัน การใช้รูปแบบและช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย การใช้นวัตกรรมหรือเครื่องมือในการยกระดับประสิทธิภาพการสื่อสารและลดระยะเวลาเดินทาง การบูรณาการข้อมูลร่วมกัน การสนับสนุนการใช้นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม และการสนับสนุนบุคลากรให้เข้าร่วมอบรมพัฒนาทักษะทางวิชาชีพครู เนื่องจากประเด็นเหล่านี้ มีแนวโน้มที่จะส่งผลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบเกี่ยวกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาในเขตสังกัดอื่น ๆ ภายในจังหวัดเดียวกัน หรือจังหวัดอื่น ๆ ที่เข้าร่วมโครงการสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). รู้จักกับ “พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา” ล่าสุด 11 จังหวัด. สืบค้นจาก <https://www.moe.go.th/360educational-innovation-area/>
- กองทุนพัฒนานวัตกรรม. (2545). เพาะปลูกความคิด ให้ออกผลทางเศรษฐกิจ. วารสาร MBA, 4(38), 79.
- จิราภรณ์ ชนัญชนะ, อำนวย บุญรัตน์ไมตรี, จิตติมา ไหล่ายอง, & ศุภวัฒน์ สุขะประเมษฐ์. (2566). ดัชนีชี้วัดการเป็นองค์กรนวัตกรรมในประเทศไทย. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 10(1), 160-170.
- ชวน ภารังกุล. (2556). การศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี (รายงานการวิจัย). ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ธัญวรัตน์ สิงห์จุ, & ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ. (2564). การพัฒนาตัวบ่งชี้การเป็นโรงเรียนนวัตกรรม: การบูรณาการการวิเคราะห์ข้ามกรณีและการย้อนรอยกระบวนการ. วารสารครุศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 15(1), 219-234.
- ปานชนก ดั่งอุดม. (2562). การศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- พรพิมล ข้าเพชร, ปาริฉัตร ศรีหะรัญ, & วันดี หิรัญสถาพร. (2564). ความสำคัญและเทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูลสู่การวิจัยในศตวรรษ 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 32(2), 1-12.
- พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. (2562). 6 นาที รู้จักพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. สืบค้นจาก <https://www.edusandbox.com/video-educationalinnovation/>
- พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดปัตตานี. (2565). ข้อมูลโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาปัตตานี ปี 2565. สืบค้นจาก <https://sandbox.ptnpeo.go.th/info/359/>



- รัตน์วดี โมรากุล, ดวงใจ ชนะสิทธิ์, นภาเดช บุญเชิดชู, & อรพรรณ ตูจันดา. (2561). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 11(1), 910-923.
- พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562, (2562, 30 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136 ตอน 56 ก. หน้า 102-120.
- วุฒิพงษ์ ภักดีเหลา. (2554). *การศึกษาคุณลักษณะขององค์การนวัตกรรม: กรณีศึกษาองค์การที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สมหมาย ทองมี. (2552). *ความเป็นองค์กรนวัตกรรมและความสามารถทางนวัตกรรมกรณีศึกษาโรงพยาบาลเกาะสมุย*. (การศึกษานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, สงขลา.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2549). *สุดยอดนวัตกรรมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- องค์การประกันเขตต์. (2557). องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษา ทางเลือกใหม่ของการบริหารการศึกษา. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(1), 45-51.
- ไอริน โรจน์รักษ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรนวัตกรรมกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. *วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 2(2), 46-60.
- 21KSchool. (2022). *How is Technology Changing Education?* Retrieved from <https://www.21kschool.com/in/blog/how-is-technology-changing-education/>
- Bates, T. (2000). *Managing Technological Change: Strategies for College and University Leaders*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Caprelli, L. (2021). *7 Reasons Why Innovation Is Important*. Retrieved from <https://lisacaprelli.com/7-reasons-innovation-is-important/>
- Christiansen, J. A. (2000). *Building the innovative organization: Management systems that encourage innovation*. London: Palgrave Macmillan.
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2006). *How to design and evaluate research in education* (6th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Grünbaum, A. (2007). The reception of my Freud-critique in the psychoanalytic literature. *Psychoanalytic Psychology*, 24(3), 545-576.
- Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. *Field methods*, 18(1), 59-82.
- Morse, J. M. (2000). Determining sample size. *Qualitative health research*, 10(1), 3-5.
- Seidman, I. (1998). *Interviewing as qualitative research: A guide for researchers in education and the social sciences* (2nd ed.). New York: Teachers College Press.
- Tidd, J., Bessant, J., & Pavitt, K. (2001). *Managing Innovation: Integrating technological, market and organizational change* (2nd ed.). Chichester, UK: John Wiley.



- Vandeweyer, M., Espinoza, R., Reznikova, L., Lee, M., & Herabat, T. (2020). *Thailand's education system and skills imbalances: Assessment and policy recommendations*. doi:<https://doi.org/10.1787/b79addb6-en>
- Yin, R. K. (1994). *Case study research: design and methods*. Thousand Oaks: Sage Publications.



บทความวิจัย (Research Article)

การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะ
การเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคม
The Development of an Educational Management Model to
Develop Entrepreneurial Skills in the 21st Century of Students
at Kaibangrachanwittayakom School

เรวัฒน์ พรหมสาร¹

Rawat Promsaro¹

โรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคม, สิงห์บุรี, ประเทศไทย¹

Kaibangrachanwittayakom School, Singburi, Thailand¹

Received: September 13, 2024 Revised: September 19, 2024, Accepted: September 19, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารสถานศึกษา 2) พัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา 3) ทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษา 4) ประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษา ดำเนินการวิจัย 4 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การวิจัย (Research : R₁) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารสถานศึกษา ระยะที่ 2 การพัฒนา (Development : D₁) พัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา ระยะที่ 3 การวิจัย (Research : R₂) ทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษา และระยะที่ 4 การพัฒนา (Development : D₂) ประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครอง โรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคม ปีการศึกษา 2566 จำแนกเป็นครู 19 คน นักเรียน 182 คน คณะกรรมการสถานศึกษา 13 คนและผู้ปกครอง 182 คน รวม 396 คน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ จำนวน 27 คน เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ค่าสถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพความต้องการในการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2. รูปแบบการบริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีดำเนินการ 4) การวัดและประเมินผล และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ 3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษา พบว่า 1) ผลการประเมินการจัดการเรียนการสอนของครู มีคุณภาพการปฏิบัติในระดับดีมาก 2) ผลการประเมินทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด 4. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 1) ผลการประเมินความพึงพอใจของครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และนักเรียนเป็นผู้ประเมิน มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และความเหมาะสมของรูปแบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

คำสำคัญ : การบริหารสถานศึกษา, การพัฒนารูปแบบ, ทักษะผู้ประกอบการ, ศตวรรษที่ 21

¹ Corresponding author, Tel. 0874092561, Email: rawat.pr@kbws.ac.th



Abstract

The purpose of this research was to 1) study the current and desired states of school administration, 2) develop a school administration model, 3) experiment with the model, and 4) evaluate the model. The research was conducted in four phases: Phase 1 is research (R_1) Study the current and desired states of school administration. Phase 2 is development (D_1); Develop a school administration model. Phase 3 is the research (R_2); experiment with a school administration model, and phase 4 is the development (D_2); Evaluate the model of school administration. The sample group consisted of teachers, students, school committees and parents from Kaibangrachanwittayakom school in the academic year 2023. Specifically, there were 19 teachers, 182 students, 13 school committees and 182 parents, totaling 396 participants. The 27 data providers were experts, educational administrators, school administrators, and educational supervisors. The research tools used were questionnaires, interview forms, and evaluations. The data was analyzed using content analysis and statistical analysis, including percentages, median, and standard deviation. The research findings revealed that: 1. The overall level of fulfillment of the needs for school administration was high. 2. The school administration model consisted of five components: Principles, Objectives, Procedures, Assessment and Evaluation, and Conditions of Achievement. 3. The results of the experiment using the school administration model found that: 1) The evaluation of teachers' teaching management showed very good quality of practice 2) The evaluation of students' entrepreneurial skills in the 21st century across all components was at the highest level. 4. The evaluation of the school administration model showed the following: 1) The results of the evaluation of the satisfaction of evaluators: teachers, parents, school committees, and students, was at the highest overall level. 2) The usefulness, feasibility, accuracy, and appropriateness of the model were rated at the highest level in all aspects.

Keywords: School Administration, Model Development, Entrepreneurial Skills, 21st Century

บทนำ

ในสังคมโลกยุคใหม่นั้นมีความก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดในทุกมิติทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และ วัฒนธรรมของการดำรงชีวิตที่มีการปรับเปลี่ยน ซึ่งเกิดจากผลของความก้าวหน้าทั้งด้านเทคโนโลยี และการสื่อสารที่ไร้พรมแดน ทำให้ประชากรโลกมีข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการดำรงชีวิต ซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ที่ตอบสนองต่อความเป็นอยู่ของบุคคลที่หลากหลายและส่งผลต่อสภาพของเศรษฐกิจ ในทุกระดับ ประเทศไทยจึงต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยอาศัยฐานความเข้มแข็ง ของประเทศอื่น ประกอบด้วยความหลากหลายทางชีวภาพและความหลากหลายทางวัฒนธรรม ส่งเสริมและ พัฒนาให้ประเทศไทยเป็นเจ้าของสินค้าและบริการมูลค่าสูงที่ยกระดับมูลค่าในห่วงโซ่การผลิตสินค้าและ บริการ (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2564) การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมใน บริบทปัจจุบัน “คน” จึงเป็นหัวใจของการขับเคลื่อนการพัฒนาที่ต้องสร้างและพัฒนาผู้ประกอบการไทยให้



เป็น “ผู้ประกอบการยุคใหม่” ที่ก้าวทันและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนธุรกิจ และจากแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็น (08) ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนาผู้ประกอบการไทยให้เป็น “ผู้ประกอบการยุคใหม่” มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ภายใต้บริบทของโลกยุคใหม่เป็นปัจจัยสำคัญที่บังคับให้ผู้ประกอบการทุกระดับจำเป็นต้องปรับตัวทั้งด้านทักษะความรู้ในการประกอบธุรกิจ จิตวิญญาณความเป็นผู้ประกอบการ การสร้างเครือข่ายธุรกิจ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สามารถประกอบธุรกิจและต่อยอดธุรกิจให้เติบโต เป็นผู้ประกอบการยุคใหม่มีความพร้อมและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562)

จากยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีเก่ง และมีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา เป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ดังนั้น การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาในระดับต่าง ๆ ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ และมาตรฐานอาชีพ/วิชาชีพ รองรับพลวัตของโลกและการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 บทบาทของสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ คือ 1) พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และพื้นฐานทักษะอาชีพตามมาตรฐานหลักสูตร 2) ส่งเสริมความรู้และทักษะอาชีพ แนะนำอาชีพและจัดการเรียนรู้ด้านอาชีพตามหลักสูตร 3) จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรู้และประสบการณ์ด้านงานอาชีพการประกอบอาชีพอิสระ และการเป็นผู้ประกอบการแก่ผู้เรียน ประกอบกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) เป้าหมายที่ 4 สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต แผนการศึกษาแห่งชาติจึงต้องพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ (3Rs 8Cs) ประกอบด้วย ทักษะและคุณลักษณะต่อไปนี้ • 3Rs ได้แก่ การอ่านออก (Reading) การเขียนได้ (Writing) และการคิดเลขเป็น (Arithmetics) • 8Cs ได้แก่ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม Creativity and Innovation) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ (Cross – cultural Understanding) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information and Media Literacy) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy) ทักษะอาชีพ และทักษะ การเรียนรู้ (Career and Learning Skills) และความมีเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม (Compassion) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ปัจจุบันกลุ่มเยาวชนไทย กลุ่มวัยรุ่น และวัยทำงานเริ่มต้นมีความปรารถนาที่จะเป็นผู้ประกอบการมากขึ้น โดยมีทัศนคติเชิงบวกต่ออาชีพผู้ประกอบการ เช่น มองว่ามีความเป็นอิสระ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและสามารถสร้างรายได้ รวมถึงความมั่นคงให้กับชีวิตอย่างรวดเร็วกว่าการประกอบอาชีพอื่น ๆ ประกอบกับข้อมูลรายงาน World Employment and Social Outlook: Trends ในปี พ.ศ. 2565 พบว่า แนวโน้มของ



การจ้างงานหลังจากการเกิดสถานการณ์โควิด การฟื้นตัวของตลาดแรงงานจะยังคงอ่อนแอไปจนถึงปี 2566 ส่งผลต่อการจ้างงานและรายได้แรงงานที่ลดลง ซึ่งพบว่าอัตราส่วนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ทั้งหมดต่อประชากรช่วงอายุ 15 – 64 ปี ลดลงมากที่สุด ส่งผลให้ในอนาคตเยาวชนที่เรียนจบการศึกษาอาจจะตกอยู่ในสถานะว่างงาน (International Labour Organization 2022) ดังนั้น จึงส่งผลให้เยาวชนรุ่นใหม่หันมาให้ความสนใจกับการเป็นผู้ประกอบการ การมีธุรกิจเป็นของตนเองมากขึ้น ผู้ประกอบการ (Entrepreneur) เปรียบเสมือนหัวใจของกระบวนการทั้งหมด ซึ่งต้องเป็นผู้ที่ตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ โดยพิจารณาความเสี่ยงที่จะใช้ทรัพยากรและเวลาในการสร้างสรรค์ ตลอดจนการหาโอกาสทางธุรกิจใหม่เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ธุรกิจ ซึ่งการพัฒนาผู้ประกอบการผ่านการปฏิรูปประเทศด้านโครงสร้างเศรษฐกิจ การวิจัยและพัฒนา และระบบการศึกษาควบคู่กันไปตามนโยบายรัฐบาล โดยหน้าที่ที่สำคัญที่สุดของการบริหารจัดการสถานศึกษาทุกระดับต้องการสร้างผู้เรียนที่มีคุณภาพเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนดและเป็นนักเรียนที่มีทักษะสอดคล้องตามบริบทโลก ดังนั้น การพัฒนาทักษะต่าง ๆ ของผู้ประกอบการจึงจะจำเป็นที่จะต้องเริ่มจากในสถานศึกษาตั้งแต่ในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา ไปจนถึงระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งในการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษานั้น ได้แบ่งออกเป็น 4 ด้านที่สำคัญคือ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป

โรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคม จังหวัดสิงห์บุรี เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง จัดการเรียนการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีขอบข่ายการบริหารงาน 4 ฝ่าย คือ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป จากผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ในปีการศึกษา 2564 โดยการสำรวจการติดตามนักเรียนที่จบการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวนทั้งหมด 50 คน ที่ศึกษาต่อและประกอบอาชีพ พบว่า กลุ่มนักเรียนที่ศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 40.00 กลุ่มนักเรียนที่ศึกษาต่อในสถาบันสายอาชีพ เช่น วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิค คิดเป็นร้อยละ 30.00 และนักเรียนที่ไม่ได้ศึกษาต่อโดยออกไปประกอบอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 30.00 และผลการสำรวจอาชีพในอนาคตของนักเรียนจากงานแนะแนวปีการศึกษา 2564 จากนักเรียนทั้งหมด 348 คน พบว่า นักเรียนมีความสนใจที่จะประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 71.84 ประกอบอาชีพรับราชการ ร้อยละ 22.99 และอาชีพอื่น ๆ ร้อยละ 5.17 และจากผลการประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในการจัดการเรียนการสอนของครูแต่ละรายวิชาปีการศึกษา 2564 ผลการประเมินพบว่า จากนักเรียนทั้งหมด 348 คน มีนักเรียนที่อยู่ในระดับดีเยี่ยมร้อยละ 20 ระดับดีร้อยละ 15 ระดับผ่านเกณฑ์ร้อยละ 50 และนักเรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 15 ซึ่งมีนักเรียนร้อยละ 65 ที่มีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่สถานศึกษาที่ตั้งไว้ในระดับดีและดีเยี่ยม จากข้อมูลและสภาพดังกล่าว โรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคม จึงได้ระดมความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของนักเรียน จึงได้กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ของโรงเรียนในปีการศึกษา 2565 - 2569 คือ “โรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคม มุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษาควบคู่คุณธรรม มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการและทักษะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐานของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งจากวิสัยทัศน์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคม เพื่อนำมาใช้เป็นนวัตกรรมในการบริหารงานของสถานศึกษา และสามารถเป็นแบบอย่างให้กับโรงเรียนในสังกัด สามารถนำนวัตกรรมไปใช้เพื่อยกระดับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และปรับใช้ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ



คำถามวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาเขต อยู่ในระดับใด
2. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาเขต มีองค์ประกอบอะไรบ้างและมีลักษณะเป็นอย่างไร
3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาเขต เป็นอย่างไร
4. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาเขต อยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาเขต
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาเขต
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาเขต
4. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาเขต

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา และดำเนินการวิเคราะห์โครงสร้างขอบข่ายงานของสถานศึกษา 4 ฝ่าย โดยการดำเนินการจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ของผู้บริหารและครูโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาเขต และการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโครงสร้างขอบข่ายงานของสถานศึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ได้สรุปโครงสร้างขอบข่ายงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาเขต ดังนี้

การบริหารวิชาการ ประกอบด้วย 1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2. การวางแผนงานด้านวิชาการ 3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9. การนิเทศการศึกษา 10. การแนะแนว 11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15. การจัดทำระเบียบและแนว



ปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

การบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย 1. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
2. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ 3. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
4. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ 5. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อ
การศึกษา 6. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา 7. การบริหารจัดการ
ทรัพยากรเพื่อการศึกษา 8. การวางแผนพัสดุ 9. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและ
จัดหาพัสดุ 10. การจัดหาพัสดุ 11. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ 12. การรับเงิน การเก็บ
รักษาเงิน และการจ่ายเงิน 13. การจัดทำบัญชีการเงิน 14. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 1. การวางแผนอัตรากำลัง 2. การจัดสรรอัตรากำลัง
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4. การจัดระบบและการจัดทำ
ทะเบียนประวัติ 5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 6. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 7. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 8. การส่งเสริมมาตรฐาน
วิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 9. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา 10. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การบริหารทั่วไป 1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 2. การประสานงานและ
พัฒนาเครือข่ายการศึกษา 3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา 4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร 6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน 7. งานเทคโนโลยีเพื่อ
การศึกษา 8. การดำเนินงานธุรการ 9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม 10. การจัดทำสำมะโน
ผู้เรียน 11. การรับนักเรียน 12. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
13. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 14. การทัศนศึกษา 15. งานกิจการนักเรียน 16. การประชาสัมพันธ์
งานการศึกษา 17. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน
และ สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา 18. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
19. การรายงานผลการปฏิบัติงาน 20. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21

แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับทักษะ
การเป็นผู้ประกอบการของนักวิชาการ ได้แก่ 1) Jirawat Wongchun (2023) 2) Western Governors
university (2019) 3) Catherine Cote (2020) 4) Dujnapa Chauthamcharoen (2020) 5) Jeffrey, H.
Dyer (2008) และ 6. ศศิกิตติยา เทพเสนา (2564) และแนวคิดเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักวิชาการ
ได้แก่ 1) Metiri Group & North Central Regional Educational Laboratory (2003) 2) Partnership for
21st Century Skills (2009) 3) Chapman (2010) 4) เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546) 5) ไพฑูรย์ สินลา
รัตน์ (2557) และ 6) สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2558) สรุปได้ว่า ทักษะการเป็น
ผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1. ทักษะการคิดเชิงระบบ หมายถึง การคิดอย่างมีขั้นตอนใน
การเป็นผู้ประกอบการ โดยผ่านการวิเคราะห์ข้อมูล และใช้วิจารณ์ญาณ เพื่อนำไปวางแผนในการดำเนินงาน
 อีกทั้งมีแนวทางในการป้องกันปัญหา และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน 2. ทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์เชิง



นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการคิดของผู้ประกอบการที่ริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ที่แตกต่างจากสิ่งเดิม มีความกล้าในการสร้างนวัตกรรม หรือต่อยอดในสิ่งที่มีอยู่เดิมเพื่อเพิ่มมูลค่า 3. ทักษะการบริหารจัดการ หมายถึง การมีภาวะผู้นำในการบริหารทรัพยากรในการเป็นผู้ประกอบการ ทั้งด้าน งบประมาณ บุคคล วัสดุอุปกรณ์ ให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด โดยใช้การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน 4. ทักษะการสื่อสารองค์กร หมายถึง การสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร ให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน โดยยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่น เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาให้งานประสบความสำเร็จในการเป็นผู้ประกอบการ 5. ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การใช้สื่อไอซีที เทคโนโลยี และสารสนเทศ เพื่อใช้สื่อสาร ขับเคลื่อน และพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการเป็นผู้ประกอบการ 6. ทักษะการพัฒนาองค์ความรู้ หมายถึง การพัฒนาตนเองด้านองค์ความรู้และวิทยาการใหม่อยู่เสมอ เพื่อนำมาพัฒนาในการเป็นผู้ประกอบการ 7. ทักษะการมีคุณธรรม หมายถึง ความซื่อสัตย์สุจริต ขยัน อดทน และมีระเบียบวินัยในการเป็นผู้ประกอบการ 8. ทักษะการสร้างเครือข่ายร่วมพัฒนา หมายถึง การสร้างความร่วมมือจากเครือข่ายต่างๆ เพื่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการและพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคม โดยศึกษาตามกรอบเนื้อหา ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคม

2. การพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนา 2) การสร้างรูปแบบ 3) การทดลองใช้รูปแบบ และ 4) การประเมินผลการใช้รูปแบบ

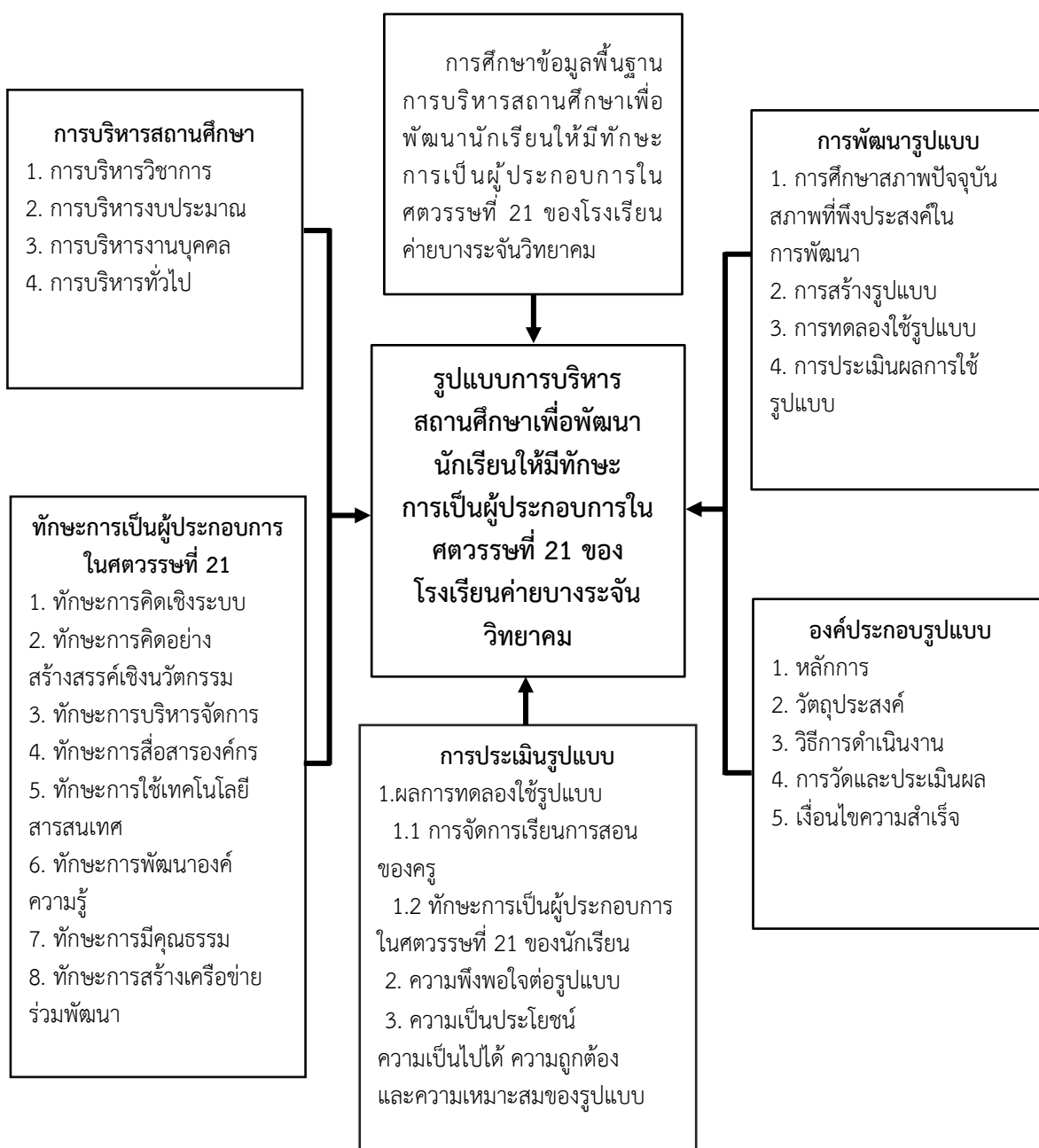
3. องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการดำเนินงาน 4) การวัดและประเมินผล และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

4. ขอบข่ายโครงสร้างของการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคม มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป

5. การสังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ได้องค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) ทักษะการคิดเชิงระบบ 2) ทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) ทักษะการบริหารจัดการ 4) ทักษะการสื่อสารองค์กร 5) ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 6) ทักษะการพัฒนาองค์ความรู้ 7) ทักษะการมีคุณธรรม และ 8) ทักษะการสร้างเครือข่ายร่วมพัฒนา

6. การประเมินรูปแบบดำเนินการประเมิน 3 ด้านคือ 1.ประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบ ประกอบด้วย 1.1 การจัดการเรียนการสอนของครู 1.2 ทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน 2.ประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบ 3.ประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และความเหมาะสมของรูปแบบ

จากกรอบเนื้อหาสามารถเขียนเป็นภาพกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคม เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) มีการดำเนินการวิจัยเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิจัย (Research : R₁) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคม แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้



ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาโครงสร้างขอบข่ายงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจัน วิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาลัย

ระยะที่ 2 การพัฒนา (Development : D₁) พัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาลัย แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาลัย โดยการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาลัย โดยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus group)

ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาลัย (ฉบับร่างที่ 1)

ขั้นตอนที่ 5 การพัฒนา ปรับปรุงรูปแบบและคู่มือการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาลัย (ฉบับสมบูรณ์)

ระยะที่ 3 การวิจัย (Research : R₂) ทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาลัย

ระยะที่ 4 การพัฒนา (Development : D₂) การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาลัย วิทยาลัย

สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบจากการวิจัยจากผลการวิเคราะห์ผลการวิจัย มาสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาลัย ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคม ในภาพรวม

การบริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		PNI	ลำดับ
	μ	σ	μ	σ		
การบริหารวิชาการ	3.963	0.743	4.348	0.700	0.097	1
การบริหารงบประมาณ	4.003	0.846	4.351	0.780	0.087	4
การบริหารงานบุคคล	3.950	0.877	4.309	0.773	0.091	3
การบริหารทั่วไป	3.973	0.817	4.341	0.761	0.093	2
รวมเฉลี่ย	3.972	0.821	4.337	0.754		

จากตารางที่ 1 พบว่า 1. สภาพปัจจุบันในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคม โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อเรียงตามลำดับได้ดังนี้ การบริหารงบประมาณ การบริหารทั่วไป การบริหารวิชาการ และการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ 2. สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคม โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อเรียงตามลำดับได้ดังนี้ การบริหารงบประมาณ การบริหารวิชาการ การบริหารทั่วไป และการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ 3. สภาพความต้องการในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคม เมื่อเรียงตามลำดับได้ดังนี้ การบริหารวิชาการ การบริหารทั่วไป การบริหารงานบุคคล และการบริหารงบประมาณ ตามลำดับ

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคม ที่พัฒนาขึ้นมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการดำเนินงาน 4) การวัดและประเมินผล และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งรูปแบบมีความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคม โดยผู้วิจัยได้นำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคม ไปทดลองใช้ ภาคเรียนที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 พบว่า 1. ผลการประเมินการจัดการเรียนการสอนของครู มีคุณภาพการปฏิบัติในระดับดีมาก 2. ผลการประเมินทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคม หลังการพัฒนาเมื่อจบภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 โดยรวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบผลการประเมินทักษะระหว่างภาคเรียนที่ 1 และภาคเรียนที่ 2 พบว่า ภาคเรียนที่ 2 สูงกว่าภาคเรียนที่ 1

4. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคม พบว่า 1. ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคม โดยครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และนักเรียนเป็นผู้ประเมิน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และความเหมาะสม ของ

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

อภิปรายผล

1. จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคม ทั้งจากการศึกษาเอกสาร จากการแจกแบบสอบถามจากครูในโรงเรียน พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาสภาพความต้องการในการบริหารสถานศึกษา เมื่อเรียงตามลำดับได้ดังนี้ การบริหารวิชาการ การบริหารทั่วไป การบริหารงานบุคคล และการบริหารงบประมาณ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า การบริหารวิชาการมีความสำคัญมากที่สุดในการที่จะพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากงานวิชาการ คือ งานที่มุ่งตรงสู่นักเรียน ไม่ว่าจะเป็นการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามโครงสร้างของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องในการบริหารวิชาการ สอดคล้องกับแนวคิดของรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550) กล่าวว่า การบริหารวิชาการเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลให้ดีขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน แต่ทั้งนี้ในการบริหารสถานศึกษาไม่สามารถดำเนินการเพียงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้ ทุกฝ่ายงานในสถานศึกษาล้วนแล้วแต่มีความสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินการพัฒนานักเรียนสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคมที่พัฒนาขึ้นมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการดำเนินงาน 4) การวัดและประเมินผล และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งรูปแบบมีความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับภุชฌงค์ ดัวงลา (2562) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารโรงเรียนเทศบาลตามเกณฑ์การดำเนินการที่เป็นเลิศด้านการศึกษา โดยได้นำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนเทศบาลที่พัฒนาขึ้นมีชื่อว่า “การบริหารโรงเรียนแบบผู้ร่วมงานและการนำองค์กรอย่างมีกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างการดำเนินการที่เป็นเลิศด้านการศึกษา” ซึ่งมีส่วนประกอบที่สำคัญ 6 ส่วน ได้แก่ 1) ชื่อรูปแบบการบริหาร 2) แนวคิดหลักการของรูปแบบ 3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 4) ลักษณะสำคัญของรูปแบบ 5) แผนภาพของรูปแบบและการนำไปใช้ 6) ประโยชน์ที่ได้รับ แสดงให้เห็นว่าในการสร้างรูปแบบนั้นถึงแม้ว่าจะมีบางองค์ประกอบของรูปแบบที่ต่างกันแต่ในภาพรวมของการดำเนินงานนั้นมีความสอดคล้องกัน โดยมีจุดมุ่งเน้นที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการวางแผนตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุด

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษา พบว่า ผลการประเมินการจัดการเรียนการสอนของครู มีคุณภาพการปฏิบัติในระดับดีมาก และผลการประเมินทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคม โดยรวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าเมื่อโรงเรียนมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ เป็นไปตามรูปแบบที่วางไว้จะส่งให้การดำเนินงานสามารถขับเคลื่อนไปตามกลไกได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับฐาปณัฐ อุดมศรี(2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้การบริหารจัดการเกิดความสำเร็จ คือ การบริหารอย่างมีส่วนร่วมที่มุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือร่วมพลังอย่างเข้มแข็งระหว่างผู้บริหาร ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย จะช่วยสนับสนุนให้การบริหารโรงเรียน

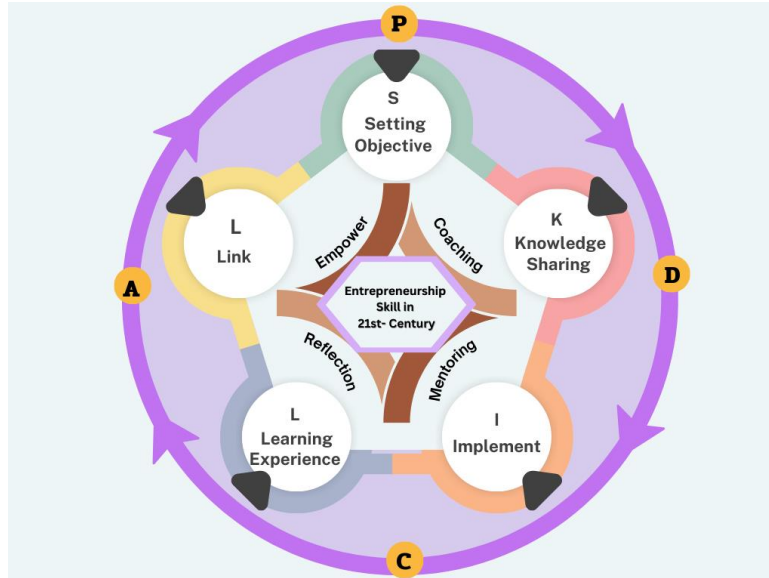
ตามรูปแบบเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ต่อการพัฒนาการเรียนรู้ และการแก้ไขปัญหาของนักเรียนได้อย่างแท้จริง เนื่องจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายต่างมีบทบาท หน้าที่ และมุมมองที่แตกต่างกัน ดังนั้นการเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนวคิด วิถีปฏิบัติ และร่วมกันลงมือปฏิบัติจะช่วยให้เกิดการพัฒนานักเรียนได้อย่างครอบคลุม ในทุกๆ ด้าน

4. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาทั้ง 2 ด้าน คือ 1) ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และความเหมาะสม ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน แสดงให้เห็นว่า ในการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคมมาใช้ ส่งผลให้โรงเรียนมีการบริหารจัดการเพื่อพัฒนานักเรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ตอบโจทย์ต่อความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสามารถเผยแพร่เพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่นได้ สอดคล้องกับ รัชต์ ไตรมาลัย (2560) ได้วิจัย เรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อความเป็นเลิศของสถาบันการอาชีวศึกษาเพื่อรองรับการเป็นประเทศไทย 4.0 ได้สรุปผลการวิจัยว่า รูปแบบการบริหารจัดการ คือรูปแบบ H-A-P-G-I : Model for the Vocational Education Institute Strategy Management ประกอบด้วย 1. การเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีม 2. การพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน และการประกันคุณภาพการศึกษา 3. การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการแผนงาน 4. สร้างสรรค์พัฒนาวิถึประสงค์ พันธกิจ เป้าหมายของการบริหารจัดการ และ 5. การสร้างสรรค์นวัตกรรมเทคโนโลยีทางอาชีวศึกษา ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ กล่าวว่า เพื่อให้การพัฒนาเกิดขึ้นได้ตามรูปแบบนั้นต้องมีกลไกในการขับเคลื่อนร่วมกันเพื่อสร้างพลังความร่วมมือในทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการ เช่นเดียวกับการดำเนินงานของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคมที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากครู นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนในการร่วมขับเคลื่อนและประเมินผลรูปแบบการบริหารสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ผลจากการดำเนินการวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคม มีข้อค้นพบสำคัญและเป็นองค์ความรู้ใหม่ในการดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จซึ่งประกอบด้วย S : Setting Objective หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนา K : Knowledge Sharing หมายถึง การพัฒนาองค์ความรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม I : Implement หมายถึง การใช้กระบวนการดำเนินการในการพัฒนา L : Learning Experience หมายถึง การร่วมเรียนรู้โดยกระบวนการ PLC และ L : Link หมายถึง การประเมินผลเชื่อมโยงตามเป้าหมาย

โดยมีกระบวนการ Coaching คือ ทีมชวนคิดและจุดประกาย Mentoring คือ ทีมพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือในการดำเนินงาน Reflection คือ การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน Empower คือ การให้กำลังใจและเสริมพลังบวกให้กับครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน ซึ่งในการดำเนินงานดังกล่าวใช้วงจรคุณภาพ Deming Cycle ในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน และให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) อย่างต่อเนื่อง ได้แก่ 1) วางแผน (Plan) 2) ลงมือปฏิบัติ (Do) 3) กำกับติดตามตรวจสอบ (Check) และ 4) ปรับปรุงแก้ไข (Act) ซึ่งเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 2 รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 การบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ควรสร้างกลไกเชิงระบบในการขับเคลื่อนรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้การความยั่งยืน โดยมีการกำกับจากผู้บริหาร ขับเคลื่อนโดยคณะกรรมการ และความร่วมมือจากครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

1.2 ควรใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคมเป็นนวัตกรรม เครื่องมือและกลไกในการตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงานทั้ง 4 ฝ่ายของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง ตลอดจนใช้เป็นกรอบแนวทางในการสังเคราะห์ผลงานของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อจัดทำแผนพัฒนาขีดความสามารถของครู นักเรียนเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการบริหารจัดการงาน 4 ฝ่าย คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานศึกษาเพื่อนำมาเชื่อมโยงกับรูปแบบการขับเคลื่อน แผนงาน โครงการหรือกิจกรรม การบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21

2.2 ควรนำการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ไปขยายผลและนำไปปรับใช้ในสถานศึกษาอื่นในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคมเป็นมาตรฐานสามารถใช้เป็นแนวทางให้กับสถานศึกษาอื่นต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2564). แผนปฏิบัติการด้านการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยด้วยโมเดลเศรษฐกิจ BCG พ.ศ. 2564-2570. สืบค้นจาก <https://www.bcg.in.th/bcg-action-plan/>
- กฤษณรงค์ ด้วงลา. (2562). รูปแบบการบริหารโรงเรียนเทศบาลตามเกณฑ์การดำเนินการที่เป็นเลิศด้านการศึกษา (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย). คลังปัญญาจุฬาฯ. สืบค้นจาก <https://doi.org/10.58837/CHULA.THE.2019.935>
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). ภาพอนาคตและคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ฐาปนัฏฐ์ อุดมศรี. (2558). รูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย). คลังปัญญาจุฬาฯ. สืบค้นจาก <https://digiverse.chula.ac.th/Info/item/dc:16826>
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2557). เติบโตเต็มศักยภาพสู่ศตวรรษที่ 21 ของการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชต์ ไตรมาลัย. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อความเป็นเลิศของสถาบันการอาชีวศึกษาเพื่อรองรับการเป็นประเทศไทย 4.0 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย). คลังปัญญาจุฬาฯ. สืบค้นจาก <https://doi.org/10.58837/CHULA.THE.2017.1640>
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2550). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. สงขลา : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ศศิกิตติยา เทพเสนา. (2564). กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดทักษะการเป็นผู้ประกอบการนวัตกรรม (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). คณะครุศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการ ยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพมหานคร: พรึทหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2558). แนวทางจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- Catherine Cote. (2020). 6 SKILLS ALL ENTREPRENEURS NEED Catherine Cote. Retrieved from <https://online.hbs.edu/blog/post/entrepreneurial-skills>
- Chapman. (2010). Twenty-first century skills. Retrieved from <http://www.imvernessassociates.org/news/Twenty-first-century-skills>



- Dujnapa Chauthamcharoen. (2020). 7 Soft Skills you need to have to do your businesses Retrieved from <https://blog.readyplanet.com/17698707/7-soft-skills-you-need-to-have-to-do-your-businesses>
- ILO. (2022). *World Employment and Social Outlook: Trends 2022*. Reports and Assessments. www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2022
- Jeffrey, H. Dyer. (2008). *Entrepreneur behaviors, opportunity recognition, and the origins of innovative ventures*. Strategic entrepreneurship journal 2 (4), 317-338.
- Jirawat Wongchun. (2023). *5 skills of being a good entrepreneur*. Retrieved from <https://www.taxcount.co/5-skills-of-being-a-good-entrepreneur/>
- Metiri Group & North Central Regional Educational Laboratory. (2003). *enGauge 21st Century Skills: Literacy in the Digital Age*. Chicago: North Central Regional Educational.
- NESTA. (2008). *Barriers Developing Entrepreneurial Graduates*. NESTA: United Kingdom.
- Partnership for 21st Century Skills. (2009). *Partnership for 21st century skills-core content integration*. Retrieved from https://www.marietta.edu/sites/default/files/documents/21st_century_skills_standards_book_2.pdf
- Robert D. Hisrich, Michael P. Peters, Dean A. Shepherd. (2008). *Entrepreneurship*. Boston: McGraw-Hill,
- Western Governors university. (2019). *4 entrepreneurial skills anyone in business needs*. Retrieved from <https://www.wgu.edu/blog/4-entrepreneurial-skills-anyone-in-business-needs1904.html>



บทความวิจัย (Research Article)

องค์ประกอบของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

Components of Conflict Management Among Educational Institution Administrators

สายฝน กาลเนตร¹, อภิลิทธิ์ สมศรีสุข², และ ธราเทพ เตมีรักษ์^{3*}

Saifon Kalanet¹, Apisit Somsrisuk², & Tharathep Tameruk^{3*}

โรงเรียนบ้านหนองชัยวาน¹, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร², และมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร^{3*}

Bannong Chaiwan School¹, Sakonnakhon Rajabhat University^{2,3*}

Received: September 13, 2024 Revised: September 23, 2024, Accepted: September 23, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และประเมินองค์ประกอบของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบ โดยการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง ขั้นตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสาร และแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การหลีกเลี่ยง (2) การประนีประนอม (3) การร่วมมือ (4) การยอมให้ (5) การเอาชนะ และผลการตรวจสอบความเหมาะสมจากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า องค์ประกอบจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ (1) การหลีกเลี่ยง (2) การประนีประนอม (3) การร่วมมือ และที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ (1) การยอมให้ (2) การเอาชนะ

คำสำคัญ: การจัดการความขัดแย้ง, การหลีกเลี่ยง, การประนีประนอม, การร่วมมือ, การยอมให้, การเอาชนะ

Abstract

This research aimed to study and evaluate the components of conflict management among school administrators, divided into two steps. Step 1 involved synthesizing the components by examining documents and relevant research from ten sources. Step 2 focused on evaluating the appropriateness of these elements through assessments by five experts. The research tools included a document synthesis form and a five-level rating scale questionnaire. Data analysis involved calculating percentages, means, and standard deviations.

*Corresponding author. Tel.: 0923283965, Email address: kalanet2533@gmail.com



The findings revealed five components of conflict management among school administrators, identified from the synthesis of relevant documents and research: (1) avoidance, (2) compromise, (3) cooperation, (4) allowing, and (5) overcoming. The expert evaluations indicated that the components of conflict management considered most appropriate were (1) avoiding, (2) compromising, and (3) cooperating. The elements deemed appropriate at a high level were (1) allowing and (2) overcoming.

Keywords: Conflict Management, Avoidance, Compromise, Cooperation, Allowing, Overcoming

บทนำ

ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ทุกสังคมไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เนื่องจากความขัดแย้งเป็นสิ่งที่บุคคลมีทัศนคติ ค่านิยมความคิดเห็น ความสนใจที่แตกต่างกันจนนำมาสู่การถกเถียง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และความขัดแย้งเชิงอารมณ์อันจะนำมาซึ่งความขุ่นเคืองใจความขัดแย้งมีทั้งในแง่ดีและในแง่ไม่ดี หมายความว่า ความขัดแย้งอาจเป็นในลักษณะทางสร้างสรรค์และทำลาย ถ้าหากความขัดแย้งในองค์กรมีมากเกินไปผลที่ตามมา ก็จะเป็นไปในเชิงทางลบ ซึ่งมีลักษณะทำลายประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร แต่ถ้าความขัดแย้ง อยู่ในจุดที่เหมาะสมก็จะเกิดผลในเชิงทางบวก ซึ่งมีลักษณะเป็นการสร้างสรรค์ ดังนั้น การจัดการความขัดแย้ง โดยวิธีการต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงไม่เหมือนกัน เนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกันในแง่ของทัศนคติ ค่านิยม แนวคิด ความสนใจ เกิดเป็นความขัดแย้งด้านบุคลิกภาพ ความขัดแย้งทางความคิด ความขัดแย้งในเรื่องของผลประโยชน์ ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความขัดแย้งภายในกลุ่มหรือความขัดแย้งระหว่างกลุ่มก็ได้ ซึ่งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นมีทั้งคุณและโทษอาจนำมาซึ่งความแตกแยกขาดความสามัคคีหรืออาจนำมาซึ่งการ กระตุ้นเสริมแรงให้องค์กรเจริญเติบโตก้าวหน้า ความขัดแย้งจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารทุกองค์กรไม่อาจ ละเลยได้ รวมถึงองค์กรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาด้วย ประกายกาญจน์ แตมาดี และวรกาญจน์ สุขสุดเขียว (2561) การจัดการความขัดแย้งเป็นทักษะที่จำเป็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน เพื่อเป็นแนวทางของการ สร้างความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงาน วิธีการบริหารความขัดแย้งจำแนกได้ 5 แบบ 1) การหลีกเลี่ยง 2) การประนีประนอม 3) การร่วมมือ 4) การเอาชนะ 5) การเอาชนะ ซึ่งการจัดการความ ขัดแย้ง แต่ละวิธีก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อลงกต ไหมน้อย (2563) ดังนั้น หากผู้บริหารทำ การบริหารโดยใช้ประโยชน์จากความขัดแย้งได้ในระดับที่เหมาะสมก่อให้เกิดประโยชน์ได้ โดยความขัดแย้งมี ผลดีหลายประการ คือ 1) ทำให้เกิดความคิดไม่ติดกรอบและอาจเป็นความคิดสร้างสรรค์ 2) สร้างความร่วมมือ กันอย่างเหนียวแน่นในฝ่ายที่เห็นตรงกัน 3) เกิดความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในฝ่ายเดียวกัน 4) ช่วยให้ สามารถจัดการและค้นพบ วิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา นอกจากผลดีแล้วหากผู้บริหารไม่สามารถทำการ บริหาร โดยใช้ประโยชน์จากความขัดแย้ง ก็อาจจะนำมาซึ่งผลเสียหลายประการเช่นกัน คือ 1) เกิดความขุ่น เคืองกันของผู้ร่วมงาน 2) อาจมีการทะเลาะเบาะแว้งซึ่งกันและกัน 3) เป็นปรปักษ์กันไม่ร่วมมือกับบุคคลต่าง ฝ่าย 4) เกิดความอาฆาตและรอหาโอกาสแก้แค้น สมิต สัชฌุกร (2563) ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญและ ความสนใจกับเงื่อนไขปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความร่วมมือในการประสานงานและบรรยากาศของสถานศึกษาขบเขาลงที่อาจเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมของ การทำงานนั้น

จะเห็นได้ว่าการจัดการความขัดแย้งยังมีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษามากเพราะ ปัญหาความขัดแย้งมักจะเกิดขึ้นอยู่เสมอในการบริหารงานระดับต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเผชิญกับสถานการณ์อยู่เป็นประจำ นับแต่ความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับครูหรือความขัดแย้งระหว่างครูกับครูอื่น เนื่องจากสาเหตุต่างๆ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะใช้การจัดการความขัดแย้งโดยวิธีการหลีกเลี่ยง การประนีประนอม การร่วมมือ การยอมให้ และการเอาชนะ มาใช้ในการแก้ปัญหาด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางการจัดการความขัดแย้งให้กับผู้บริหารสถานศึกษาให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรและมีประโยชน์ต่อการ จัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา มีอะไรบ้าง
2. องค์ประกอบของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และประเมินองค์ประกอบของการจัดการความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษา

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดองค์ประกอบของการจัดการความขัดแย้ง

สถาบันดำรงราชานุภาพ (2554) ได้สรุปองค์ประกอบของการจัดการความขัดแย้งว่ามี 7 องค์ประกอบ 1) การนำไปแก้ปัญหา 2) การมุ่งไปที่เป้าหมายเดียวกัน 3) การขยายทรัพยากร 4) การหลีกเลี่ยง 5) การ ประนีประนอม 6) การบีบบังคับ 7) การเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร

มณีนีรัตน์ สุปะมา (2555) ได้สรุปองค์ประกอบของการจัดการความขัดแย้งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเอาชนะ 2) การร่วมมือ 3) การประนีประนอม 4) การหลีกเลี่ยง 5) การยอมให้

โชคชัย นาไทย (2557) ได้สรุปองค์ประกอบของการจัดการควบคุมความขัดแย้งว่ามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การร่วมมือ 2) การหลีกเลี่ยง 3) การประนีประนอม 4) การยอมให้ 5) การเอาชนะ

มยุรี สนิทกุล (2557) ได้สรุปองค์ประกอบของการจัดการความขัดแย้งว่ามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การ เอาชนะ 2) การยอมให้อีกฝ่าย 3) เผด็จการ 4) การหลีกเลี่ยง

กมลนันธ์ ศรีจ้อย (2560) ได้สรุปองค์ประกอบของการจัดการความขัดแย้งว่ามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเอาชนะ 2) การร่วมมือ 3) การประนีประนอม 4) การหลีกเลี่ยง 5) การยอมให้

จิราลักษณ์ วงษ์แก้ว (2562) ได้สรุปองค์ประกอบของการจัดการความขัดแย้งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเอาชนะ 2) การร่วมมือ 3) การประนีประนอม 4) การหลีกเลี่ยง 5) การยอมให้

สมิต สัชฌุกร (2563) ได้สรุปองค์ประกอบของการจัดการความขัดแย้งว่ามี 5 องค์ประกอบ 1) การ หลีกเลี่ยง 2) การปรองดอง 3) การประนีประนอม 4) การแข่งขัน 5) การร่วมมือ

อภิสรดา ศรีบุญกุล (2565) ได้สรุปองค์ประกอบของการจัดการความขัดแย้งว่ามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การหลีกเลี่ยง 2) การยอมให้ 3) การประนีประนอม 4) การร่วมมือ 5) การเอาชนะ



Johnson & Johnson (2000) ได้สรุปองค์ประกอบของการจัดการความขัดแย้งว่ามี 5 องค์ประกอบ 1) การหลีกเลี่ยง 2) แบบบังคับ 3) แบบราบรื่น 4) แบบประนีประนอม 5) แบบความร่วมมือ

Daisy (2020) ได้สรุปองค์ประกอบไว้ 4 ด้าน คือ 1) การหลีกเลี่ยง 2) การร่วมมือ 3) การประนีประนอม 4) แบบประนีประนอม

จากการศึกษาและประเมินองค์ประกอบของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาแนวคิดที่กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันดำรงราชานุภาพ (2554), มณีรัตน์ สุปะมา (2555), โชคชัย นาไทย (2557), มยุรี สนิทกุล (2557), กมลนัธ ศรีจ้อย (2560), จีราลักษณ์ วงษ์แก้ว (2562), สมิต สัมณกร (2563), อภิสร ศรีบุญยกุล (2565), Johnson & Johnson (2000), Daisy 2020 p.111-112 สังเคราะห์ได้องค์ประกอบของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การหลีกเลี่ยง 2) การประนีประนอม 3) การร่วมมือ 4) การยอมให้ และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จากที่กล่าวมาสามารถสรุปกรอบแนวคิดการวิจัยได้ตามภาพที่ 1 ดังนี้

ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ
องค์ประกอบของการจัดการความขัดแย้ง
ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10
แหล่ง ได้แก่

- 1) สถาบันดำรงราชานุภาพ (2554)
- 2) มณีรัตน์ สุปะมา (2555)
- 3) โชคชัย นาไทย (2557)
- 4) มยุรี สนิทกุล (2557)
- 5) กมลนัธ ศรีจ้อย (2560)
- 6) จีราลักษณ์ วงษ์แก้ว (2562)
- 7) ณภัทร ภูนาขาว และทตมัล แสงสว่าง (2563)
- 8) อภิสร ศรีบุญยกุล (2565)
- 9) Johnson & Johnson

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบการวิจัยเชิงปริมาณ และการศึกษาเอกสาร โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการศึกษา

1. ศึกษาองค์ประกอบของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการและเอกสารที่เกี่ยวข้อง 10 แหล่ง ได้แก่ สถาบันดำรงราชานุภาพ (2554); มณีรัตน์ สุปะมา (2555), มยุรี สนิทกุล (2557), โชคชัย นาไทย (2559), กมลนัธ ศรีจ้อย (2560), จีราลักษณ์ วงษ์แก้ว (2562), สมิต



สัจฉกร (2563), อภิสร่า ศรีบุศยกุล (2565), Johnson & Johnson (2000), และ Daisy (2020) โดยผู้วิจัยใช้ เกณฑ์ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป)

2. ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการนำแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้กำหนดคุณสมบัติ ผู้ทรงคุณวุฒิไว้ ดังนี้

1) อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหาร หรือตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหาร หรือมีวิทยฐานะ ตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

3) ครู ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษา หรือมีวิทยฐานะตั้งแต่ครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้แก่ แบบสังเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ได้แก่ แบบสอบถามแบบชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ตามมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert) 5 ระดับ ประกอบด้วย มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (วาโร เฟิงส์วีสต์, 2551)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ในการสังเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

2. ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์การประเมิน โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมมากหรือมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปเพื่อให้ได้องค์ประกอบของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ที่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การหลีกเลี่ยง (2) การประนีประนอม (3) การร่วมมือ (4) การยอมให้ (5) การเอาชนะ

2. ผลการประเมินองค์ประกอบ โดยศึกษาความหมายขององค์ประกอบจากงานเอกสารเอกสารต่าง ๆ กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของแต่ละองค์ประกอบและประเมินความเหมาะสมของ การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิดังตารางที่ 1 รายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 สรุปการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. การหลีกเลี่ยง	4.80	0.47	มากที่สุด
2. การประนีประนอม	4.80	0.47	มากที่สุด
3. การร่วมมือ	4.80	0.47	มากที่สุด
4. การยอมให้	4.60	0.55	มากที่สุด
5. การเอาชนะ	4.20	0.47	มาก
รวมทุกองค์ประกอบ	4.64	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 สรุปได้ว่า ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย องค์ประกอบที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การหลีกเลี่ยง การประนีประนอม การร่วมมือ และการยอมให้ ตามลำดับ และองค์ประกอบ ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ การเอาชนะ

อภิปรายผล

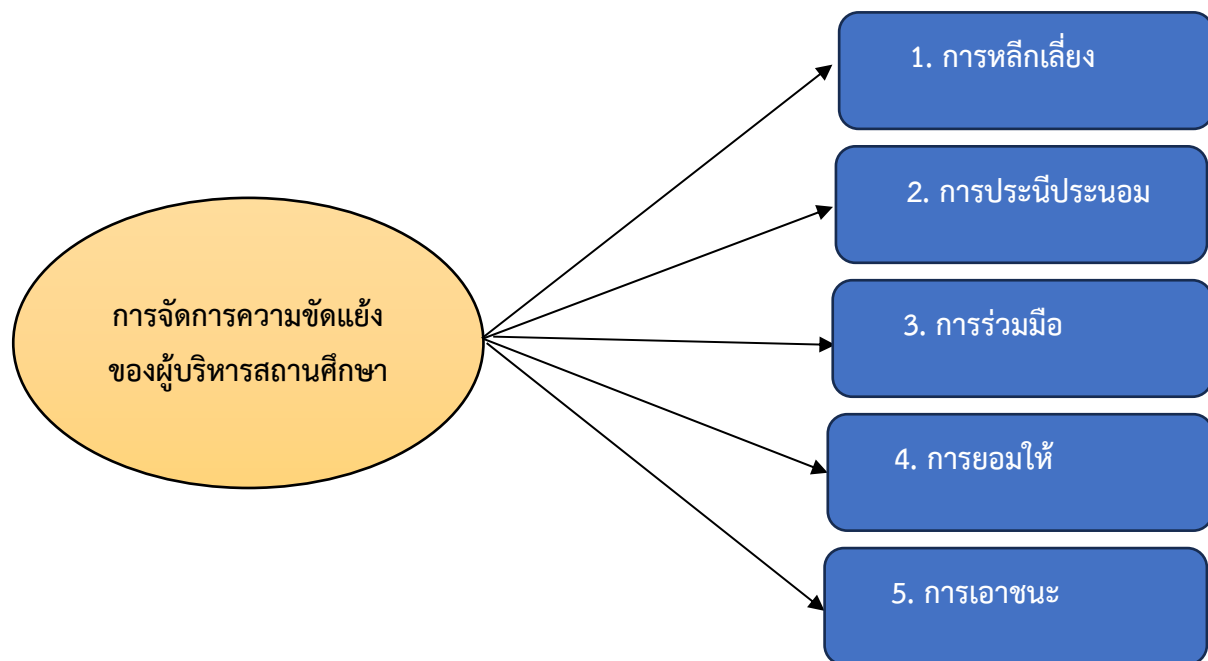
จากผลการศึกษาที่มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

องค์ประกอบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การหลีกเลี่ยง การประนีประนอม การร่วมมือ การยอมให้ และการเอาชนะ องค์ประกอบทุกตัวมีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของทุกองค์ประกอบ เพราะการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารการศึกษามีความสำคัญต่อทิศทางการบริหารโรงเรียน สอดคล้องกับ Tevfik (2017) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการสื่อสารและรูปแบบการจัดการความขัดแย้งของผู้อำนวยการโรงเรียนพบว่า ความสัมพันธ์ที่มีความหมายระหว่างความสามารถในการสื่อสารของผู้อำนวยการโรงเรียนและรูปแบบการจัดการความขัดแย้ง แสดงให้เห็นว่าความสามารถในการสื่อสารของผู้อำนวยการโรงเรียนมีผลตามรูปแบบการจัดการความขัดแย้งตามการรับรู้ของครู องค์ประกอบหลีกเลี่ยง เป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมมากที่สุด เป็นวิธีการที่พยายามหลีกเลี่ยงปัญหา โดยไม่คำนึงถึงความต้องการของตนเองและผู้อื่น เช่น การถอนตัว การหลบเลี่ยงไม่พูดถึงความขัดแย้ง ดังกล่าว สอดคล้องกับ ต่อศักดิ์ ศรีแก้วแฝก (2560) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ควบคุมสถานการณ์ปัญหาความขัดแย้ง ได้เป็นอย่างดี ทั้งการแสดงความคิดเห็น การพูดคุย ได้เถียงต่าง ๆ ต้องให้อยู่ในความควบคุมให้ได้ เพื่อป้องกันการทะเลาะโต้เถียงกัน ในการแสดงความคิดเห็นรวมถึงเลี่ยงการเผชิญหน้าโดยไม่จำเป็นระหว่างผู้สร้างปัญหา การประนีประนอม เป็นการพบกันครั้งทางระหว่างความต้องการทั้งสองฝ่าย มักจะใช้เมื่อไม่สามารถร่วมมือกันเพื่อให้เกิดความพึงพอใจของทั้งสองฝ่ายได้ สอดคล้องกับ จีราลักษณ์ วงษ์แก้ว (2562) ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งครูสามารถเสนอความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยใช้วิธีประนีประนอมถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน หันหน้าพูดคุยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และผู้บริหารไม่เข้าข้างครูฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ทำให้ครูเกิดความสับสน สร้างบรรยากาศที่ดีให้แก่องค์กร ทำให้ครูมีความตั้งใจในการทำงาน มุ่งหวังประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ปัญหาความขัดแย้งจึงไม่

รุนแรงและกระทบต่อตัวครูและผู้บริหารมากนัก เป็นการแก้ไขความขัดแย้งที่ต้องให้มีการร่วมมือร่วมใจของกลุ่มคนที่เห็นไม่ตรงกัน โดยให้ทั้งสองฝ่ายได้สื่อสารถึงปัญหาและความต้องการของตน โดยจะรักษาผลประโยชน์ของทั้งสองฝ่าย ซึ่งมักจะใช้เมื่อทั้งสองฝ่ายมีความเกี่ยวข้องกันอย่างมาก และพร้อมที่จะให้ความเข้าใจและกัน สอดคล้องกับ ศรีณรัชต์ ศุภรณ์พานิช (2564) ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยตระหนักถึงความคิดเห็นแตกต่าง เป็นการหาข้อยุติจากพฤติกรรมของบุคคลที่มุ่งให้เกิดความพอใจทั้งแก่ตนเองและบุคคลอื่น เป็นความร่วมมือในการแก้ปัญหาที่มุ่งให้เกิดการเอาชนะทั้งสองฝ่าย ทำนองว่า สองหัวดีกว่าหัวเดียว

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการวิจัยทำให้ทราบองค์ประกอบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีขั้นตอนในการวิจัยได้แก่ การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้วิธีการสังเคราะห์เชิงเนื้อหา ทำให้ได้องค์ประกอบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา 5 องค์ประกอบ จากนั้นทำการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้ง โดยการสังเคราะห์องค์ประกอบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ได้องค์ความรู้ใหม่ตามแผนภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ประกอบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผลจากการศึกษา องค์ประกอบของการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่สูงที่สุดคือการหลีกเลี่ยงการประนีประนอมและการร่วมมือดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารความขัดแย้งเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษากับ

บุคลากรภายในสถานศึกษาให้มีความสามารถในการขับเคลื่อนดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียนและนักเรียนต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันความต้องการจำเป็นแนวทางการแก้ปัญหา
สหสัมพันธ์และรูปแบบการพัฒนาองค์ประกอบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้
หน่วยงานต้นสังกัดหรือผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินพัฒนาสถานศึกษาน้องความรู้ที่ได้พัฒนา
ต่อยอดหรือพัฒนาโมเดลใหม่ใหม่ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กนกภรณ์ ชื่นตา. (2556). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากระบี่. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กมลนัฏ ศรีจ้อย. (2560). การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี. ราชมงคลชัยบุรี.
- กลอยใจ จันแหล. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของครูโรงเรียนตำรวจ
ตระเวนชายแดน. วิทยานิพนธ์ อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- ก้องเกียรติ รักธรรม. (2555). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัย
รัตนบัณฑิต. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิตราพัชร ชัยรัตนศิริกุล. (2556) การจัดการศึกษาความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 วิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษา. มหาวิทยาลัย
ราชภัฏภาคเหนือ .3(5), 139.
- จีราลักษณ์ วงษ์แก้ว. (2562). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษสงขลา. ม:
มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ฐาศุภร์ จันประเสริฐ. (2558). การศึกษาสมรรถนะที่ต้องการจำเป็นด้านการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารใน
องค์กรภาครัฐ. พฤติกรรมศาสตร์, 21(1), 1-22.
- ฐิตา ทับปิ่น. (2555). การศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูใน
โรงเรียน อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- นารินทร์ อนันต์. (2556). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในอำเภอบ่อ
ทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต. ชลบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2554). กรุงเทพฯ :
.นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2559). การบริหารความขัดแย้ง. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- พัชรภรณ์ กุลบุตร. (2555). การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
แม่ฮ่องสอน เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิมพ์ประภา หมีทอง. (2555). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของพนักงาน
ครูในโรงเรียนสังกัดพัทยาชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.



- พุทธรักษา ก้อนแก้ว. (2555). *การประเมินความต้องการจำเป็นของครูในการใช้วินัยเชิงบวกกับเด็กอนุบาล*. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มยุรี สนิทกุล. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรพงษ์ ประเสริฐศรี . (2560). *แนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2559). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วีรวรรณ ธาณี. (2558). *การบริหารความขัดแย้งในองค์การ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตท่าพระ.
- สมิต สัชนุกร. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการงานการเงินและบัญชีในสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น*. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 10(3), 240-253.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2567*. บึงกาฬ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.
- สุதாகาญจน์ ลีถานุเกษมพงศ์. (2557). *การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา: ชลบุรี.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิสร่า ศรีบุญยกุล. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. *ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. วิทยานิพนธ์*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559) *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ*. *ปริญญานิพนธ์ ศษ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ: กรุงเทพฯ*.
- Brown, D. L. (1983). *Managing Conflict at Organizational Interfaces*. Menlopark CA :Addison-Wesley.
- Howat, G. & M., London. (1980). *Attributions of Conflict Management Strategies in Supervisor subordinate Dyads*. *Journal of Applied Psychology*, 21(3), 112-124.
- Owens, R., G. (1991). *Organizational Behavior in Education* (4th ed.). New Jersey, NJ: Prentice Hall.
- Pheuman, R.W., and Bruehl, M.E. (2014). *Managing Conflict*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. (1983). *Organization Behavior: Concepts. Controversies and Application*. New Jersey: Prentice-Hall.



Robbins, S., P., & Judge, T., A. (2009). *Organization Behavior* (13th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

Trusty, F. M. (1987). *Strategic Planning and Leadership in Continuing Education*. San Francisco: Jossey-Bass.



บทความวิจัย (Research Article)

การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารในโรงเรียน A Study of the Competency in Achievement Motivation of School Administrators

สุทธิดา เชียร์รัมย์¹, วันเพ็ญ นันทะศรี², และ วลัยกา ฉลากบัง^{3*}

Sutthida Cheanram¹, Wanphen Nanthasri² & Wannika Chalabang^{3*}

โรงเรียนชุมชนบ่อแสนพันมิตรภาพที่ 211¹, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร², และ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร^{3*}

Chumchonborsanphanmittrapabtee 211 School¹, Sakonnakhon Rajabhat University², Sakonnakhon Rajabhat University^{3*}

Received: September 13, 2024 Revised: September 27, 2024, Accepted: September 27, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและประเมินองค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้โรงเรียนจำนวน 10 แห่ง ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสาร และแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) คุณภาพของงาน (2) การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (3) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (4) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และ (5) ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์, ผู้บริหารโรงเรียน, คุณภาพของงาน, ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์, การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

*Corresponding author. Tel.: 0809916002, Email address: sutthidaak9@gmail.com



Abstract

The purpose of this research was to examine and evaluate the competencies related to achievement motivation among school administrators. The study was conducted in two steps. The first step involved synthesizing the competencies in achievement motivation by reviewing ten theoretical concepts and related research papers. The second step assessed the relevance of these competencies through evaluations from five experts. Data collection instruments included a document synthesis form and a five-point rating scale questionnaire. Various statistical methods, such as frequency, percentage, mean, and standard deviation, were employed for data analysis. The findings revealed that the competencies in achievement motivation for school administrators consist of five key components: 1) quality of work, 2) continuous commitment to work, 3) creativity, 4) problem-solving and decision-making, and 5) responsibility in school administration. All components received a high level of appropriateness.

Keywords: Achievement Motivation, School Administrators, Quality of Work, Creativity, Problem Solving and Decision Making

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทั้งการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ข้อมูลข่าวสารที่ไม่มีการผูกขาดความรู้ ทำให้สังคมการเรียนรู้ยุคปัจจุบัน จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาจะต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งปัจจัยที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก็คือ คุณภาพของการศึกษา (สุดใจ เขียนภักดี, 2563, หน้า 1) การพัฒนาประเทศจึงต้องมุ่งเน้นที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอย่างจริงจัง ซึ่งการบริหารการศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ทำให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ นอกจากนี้การบริหารการศึกษาที่ดีขึ้นอยู่กับ การดำเนินงาน โดยผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารจัดการอย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (สุภาพรณ์ ทะวะละ, 2565)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง อันเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ถือเป็นตำแหน่งที่สำคัญที่จะนํานโยบายด้านการศึกษาระดับไปปฏิบัติจริงจึงให้ความสำคัญตั้งแต่ระบบการสรรหาเพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะและประสบการณ์ที่เหมาะสมในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน โดยบรรจุและแต่งตั้งให้สามารถดำเนินการบริหารจัดการการศึกษา และขับเคลื่อนคุณภาพของโรงเรียนที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ สอดคล้องกับนโยบายปัจจุบันของรัฐบาล ที่ได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการตามยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2566 -2580 ที่เน้นพัฒนาขีดความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต และให้ความสำคัญกับผู้เรียนทุกช่วงวัย โดยเฉพาะด้านการยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการวัดผล ประเมินผลฐานสมรรถนะ เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นแห่ง



อนาคต โดยเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง รวมทั้งมีสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566)

จะเห็นได้ว่าสมรรถนะมีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน อีกทั้งยังจำเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการศึกษาในปัจจุบัน เนื่องจากสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นสมรรถนะที่สำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานของบุคคลหรือองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ช่วยสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นในการทำงาน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Sahin, 2021) โดยการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะในยุคที่มีการแข่งขันสูงนี้ อีกทั้ง สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญต่อการสร้างองค์กรที่มีศักยภาพ เนื่องจากผู้นำที่มีสมรรถนะนี้จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ทีมงาน และช่วยให้ทุกคนในองค์กรมุ่งมั่นไปในทิศทางเดียวกัน และทำงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Drucker, 2019)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาและความสำเร็จของโรงเรียนอย่างมาก ผู้บริหารที่มีสมรรถนะนี้จะมีความสามารถในการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทายเพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาและการพัฒนานักเรียน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาต่อไป

คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน มีอะไรบ้าง
2. องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน
2. เพื่อประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดองค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์

การวิจัยองค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้

ระวีวรรณ กองกะมุด (2557) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน 2) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 4) การแก้ปัญหา และ 5) ความรับผิดชอบ

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน 2) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

จตุรพล แสนศิลา (2564) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน 2) การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ 3) ความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างต่อเนื่อง 4) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และ 5) ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน

รัชนิกร แสงสว่าง (2564) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ 2) คุณภาพงานถูกต้อง สมบูรณ์ครบถ้วน 3) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 5) ความมุ่งมั่นในการผลิตผลงาน

รินดา พงค์นะภา (2564) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมุ่งคุณภาพของงาน 2) การมุ่งคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) การมุ่งการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 4) การมุ่งแก้ปัญหา และ 5) การมุ่งรับผิดชอบแตกต่างกัน

ธวัชชัย แสนดวง (2565) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน 2) คุณภาพของงานถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ 3) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 5) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ 6) ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน 7) ความโปร่งใส ตรวจสอบได้

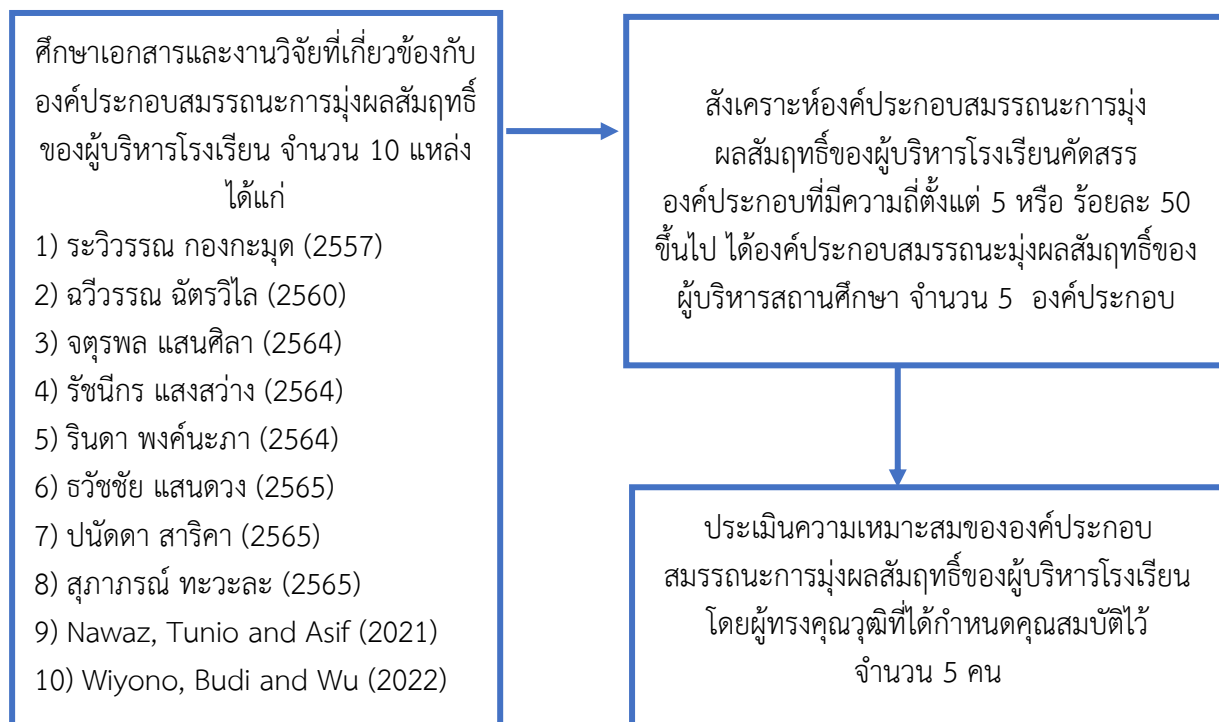
ปนัดดา สาริกา (2565) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) คุณภาพของงานถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ 2) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพต่อเนื่อง

สุภาภรณ์ ทะวะละ (2565) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน 2) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 4) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และ 5) ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน

Nawaz, Tunio and Asif (2021) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ประสิทธิภาพในการผลิต 2) การมุ่งแก้ปัญหา และ 3) ความสนใจในคุณภาพ

Wiyono, Budi and Wu (2022) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ 2) การยอมรับความเสี่ยง และ 3) ความสนใจในคุณภาพ

การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ศึกษาแนวคิดที่กล่าวถึงสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 แหล่ง ได้แก่ ธีววรรณ กองกะมุด (2557) ธีววรรณ ฉัตรวิไล (2560) จตุรพล แสนศิลา (2564) รัชนิกร แสงสว่าง (2564) รินดา พงค์นะภา (2564) ธวัชชัย แสนดวง (2565) ปนัดดา สาริกา (2565) สุภาภรณ์ ทะวะละ (2565) Nawaz, Tunio and Asif (2021) Wiyono, Budi and Wu (2022) สังเคราะห์ได้องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) คุณภาพของงาน (2) การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (3) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (4) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และ (5) ความรับผิดชอบ ในการบริหารโรงเรียน และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัยโดยการศึกษานวนคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยมีขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

แหล่งข้อมูลและกลุ่มเป้าหมาย

1. แหล่งข้อมูล

ผู้วิจัยศึกษาได้ศึกษาแนวคิดเอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 10 แหล่ง ได้แก่ ระวีวรรณ กองกะมุด (2557) ณวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560) จตุรพล แสนศิลา (2564) รัชนิกร แสงสว่าง (2564) รินดา พงศ์ณะภา (2564) ธวัชชัย แสนดวง (2565) ปณัดดา สาริกา (2565) สุภาภรณ์ ทะวะละ (2565) Nawaz, Tunio and Asif (2021) Wiyono, Budi and Wu (2022).

2. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

2.1 อาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์การสอนทางการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

2.2 ผู้บริหารโรงเรียน มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษาด้านบริหารการศึกษา ตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.3 ครู วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์การสอนในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีในครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แบบสังเกตแบบมีโครงสร้าง ซึ่งเป็นตารางสังเกตองค์ประกอบจากแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert five's rating scale) (Likert Rensis, 1967 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 70-71) เพื่อประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และมีส่วนคำถามปลายเปิดเพื่อเสนอแนะแนวคิดเพิ่มเติม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การสังเกตองค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารเพื่อทำการวิเคราะห์ และสังเกตองค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนจากแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการ ด้วยวิธีการแจกแจงความถี่ โดยใช้แบบสังเกตแบบมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนดังต่อไปนี้

2.1 ขอนหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน

2.2 นำแบบสอบถามประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนพร้อมขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 คน

2.3 รวบรวมแบบสอบถามประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนกลับมาและทำการตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. การสังเกตองค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสังเกตแบบมีโครงสร้างและคัดสรรองค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 หรือ ร้อยละ 50 ขึ้นไป

2. การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมจากการตอบแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และให้ความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายชื่อ โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้ (Likert Rensis, 1967 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 70-71)



ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 แปลความว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 แปลความว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 แปลความว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 แปลความว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 แปลความว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการแจกแจงความถี่ ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกันได้จำนวน 10 องค์ประกอบและคัดสรรองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 หรือ ร้อยละ 50 ขึ้นไป พบว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน 2) การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 3) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และ (5) ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน

นักการศึกษาคนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
แหล่งข้อมูล	ระวีวรรณ กองกะมุข (2557)	ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560)	จิตรพล แสนดีลา (2564)	รัชนิกร แสงสว่าง (2564)	รินดา พงศ์ณะภา (2564)	สุภาภรณ์ พะวะละ (2565)	ธวัชชัย แสนดวง (2565)	ปณิตตา สาริตา (2565)	Nawaz Tunio and Asif (2021)	Wiyono, Budi and Wu (2022)			
สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน											ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
1. คุณภาพของงาน											10	100	✓
- คุณภาพของงาน	✓	✓	✓			✓							
- คุณภาพงานถูกต้อง สมบูรณ์ครบถ้วน				✓			✓	✓					
- การมุ่งคุณภาพของงาน					✓								
- ความสนใจในคุณภาพ									✓	✓			
2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์											8	80	✓
- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	✓	✓		✓		✓	✓	✓					
- การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์			✓										
- การมุ่งคิดริเริ่มสร้างสรรค์					✓								
3. การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง											10	100	✓



นักรศึกษาคนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
แหล่งข้อมูล	ระวีวรรณ กองมะมุด (2557)	ฉวีวรรณ นัตรีไธ (2560)	จุฑารัตน์ แสนศิลา (2564)	รัชนิกร แสงสว่าง (2564)	รินดา พงศ์ณะภา (2564)	สุภาภรณ์ ทะวะละ (2565)	ธวัชชัย แสนดวง (2565)	ปนัดดา สาริศา (2565)	Nawaz Tunio and Asif (2021)	Wiyono, Budi and Wu (2022)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสิน
สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน													
- การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	✓												
- การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง		✓		✓			✓	✓					
- ความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างต่อเนื่อง			✓										
- การมุ่งพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง					✓								
- ความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง						✓							
- มุ่งมั่นในการผลิตผลงาน				✓									
- ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน							✓						
4. การแก้ปัญหา											7	70	✓
- การแก้ปัญหา	✓												
- การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ			✓			✓	✓			✓			
- การมุ่งการแก้ปัญหา					✓				✓				
5. ความรับผิดชอบ											5	50	✓
- ความรับผิดชอบ	✓												
- ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน			✓			✓	✓						
- การมุ่งรับผิดชอบแตกต่างกัน					✓								
6. การวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ				✓							1	10	
7. ความโปร่งใส ตรวจสอบได้							✓				1	10	
8. ประสิทธิภาพในการผลิต									✓		1	10	
9. การยอมรับความเสี่ยง										✓	1	10	
รวม	5	3	5	5	5	5	6	3	3	3			

2. ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งได้จากการสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกองค์ประกอบ เมื่อพิจารณาเรียงองค์ประกอบ พบว่า

องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ คุณภาพของงาน รองลงมา ได้แก่ การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และน้อยที่สุดคือ ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และด้านความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน ตามลำดับผลการประเมินแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับความเหมาะสม		
	$\bar{x}$	S.D	แปลผล
1) คุณภาพของงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
2) การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	4.80	0.45	มากที่สุด
3) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.80	0.45	มากที่สุด
4) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	4.60	0.55	มากที่สุด
5) ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.76	0.40	มากที่สุด

อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการ การวิเคราะห์เอกสาร การสังเคราะห์องค์ประกอบ และการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน 2) การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 3) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และ 5) ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียนซึ่งสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ผู้วิจัยได้นำแต่ละองค์ประกอบมาอภิปรายผล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. คุณภาพของงาน เป็นองค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์และปฏิบัติงานตามแผนงานหรือโครงสร้างที่กำหนดไว้ โดยมีระบบติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่สมาชิกในสังคม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับ Lussier & Achua, (2022) ที่กล่าวว่า คุณภาพของงานของผู้บริหารโรงเรียนมีผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินงานของโรงเรียน การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และความสำเร็จของนักเรียน ผู้บริหารที่มีคุณภาพจะสามารถกำกับดูแลโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง วางแผนเชิงกลยุทธ์ และพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรที่ดีเพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา และสอดคล้องกับ ธวัชชัย แสนดวง (2565) ได้ศึกษา สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี พบว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสิ่งที่สำคัญที่ขับเคลื่อนการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการพัฒนางาน และศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและผลงาน รวมถึงการเข้าร่วมอบรม สัมมนา และมีการวางแผนทบทวนและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Northouse, (2022) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรเน้นการพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเองและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง การฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้บุคลากรสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในระบบการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารควรใช้แนวคิด PDCA (Plan-Do-Check-Act) ซึ่งจะช่วยทำให้การพัฒนาคุณภาพงานเป็นไปตามมาตรฐานที่วางไว้และปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับ จตุรพล แสนศิลา (2564) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน มีการนำวงจร PDCA หรือ วงจรของเดมมิง มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางตัวให้เหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ มีการพัฒนางานพัฒนาตนเองในยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง และ มีการพัฒนาตนเองด้วยการอบรม สัมมนาอย่างต่อเนื่อง

3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นองค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ รวมถึงการนำเทคโนโลยีและวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบยุติธรรม และมีความยืดหยุ่น ซึ่งสอดคล้องกับ สุภาภรณ์ ทะวะละ (2565) ที่ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตากเขต 1 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมที่เป็นจุดเน้นของการบริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบัน วิเคราะห์ปัญหา จากสถานการณ์ปัจจุบันโดยการคิดแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม เตรียมความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายของโรงเรียนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน พัฒนาโรงเรียนให้บุคลากรและนักเรียนมีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น ให้สอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

4. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ เป็นองค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหาในโรงเรียนโดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์และการวางแผนเป็นขั้นตอน มีวิธีการและกลยุทธ์ที่เข้าใจสถานการณ์ แสวงหาแนวทางแก้ปัญหา และตัดสินใจอย่างมีแบบแผนร่วมกันเพื่อความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับ Robinson et al., (2020) ที่กล่าวว่า การใช้กระบวนการแก้ปัญหาที่เป็นระบบช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างละเอียด และเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ปัญหานั้น ๆ กระบวนการนี้มักประกอบด้วย การระบุปัญหา การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ทางเลือกต่าง ๆ การตัดสินใจ และการติดตามผลการดำเนินการ การใช้กระบวนการที่เป็นระบบช่วยให้การตัดสินใจมีความเป็นเหตุเป็นผล และลดความเสี่ยงในการตัดสินใจผิดพลาด ซึ่งการแก้ปัญหาและการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการโรงเรียน การใช้กระบวนการที่เป็นระบบการตัดสินใจที่อิงข้อมูล การสร้างสรรค์ทางเลือกหลายทาง และการติดตามผลอย่างต่อเนื่องล้วนเป็นปัจจัย

สำคัญที่ช่วยให้การแก้ปัญหาและการตัดสินใจมีประสิทธิภาพ การบริหารที่ดีจะต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของโรงเรียนและนักเรียน และสอดคล้องกับ จตุรพล แสนศิลา (2564) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 พบว่าผู้บริหารโรงเรียน มีการวิเคราะห์แนวทางในการแก้ปัญหา มีวิธีการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ มีการพิจารณาการตัดสินใจอย่างรอบรอบเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่าง ๆ

5. ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน เป็นองค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการการตระหนักในสิทธิหน้าที่รับผิดชอบ ต่อตนเอง บุคลากร และสังคม บริหารงานด้วยความกระตือรือร้น ยอมรับผลการกระทำ ปรับปรุงตนเอง เคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง และคำนึงถึงผลประโยชน์ของโรงเรียนเพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ จตุรพล แสนศิลา (2564) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาแหล่ง เรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชนด้วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย บุคลากรในโรงเรียนทุกคนมีส่วนร่วม ร่วมในการรับผิดชอบการบริหารงาน มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า บริหารโรงเรียนให้มีความทันสมัย อย่างเหมาะสม คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย จนประสบความสำเร็จ ความรับผิดชอบแสดงออกถึงคุณธรรม จริยธรรมในตนเอง ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเอง รับผิดชอบต่อสังคม รับผิดชอบต่อประเทศชาติและทิศทางการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต และสอดคล้องกับ ธวัชชัย แสนดวง (2565) ได้ศึกษา สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี พบว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีความสามารถ มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือคุณลักษณะที่แสดงออกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้การขับเคลื่อนขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมาย

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการวิจัยทำให้ได้ทราบองค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยมีขั้นตอนในการวิจัย ได้แก่ การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้วิธีการสังเคราะห์เชิงเนื้อหา ทำให้ได้ องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน 5 องค์ประกอบ จากนั้นทำการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้ง โดยจากการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้้องค์ความรู้ใหม่ตามแผนภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผลจากการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนมี 5 องค์ประกอบ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำองค์ประกอบข้างต้น ไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาตนเอง เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพต่อไป
2. ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าองค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนทุกองค์ประกอบเป็นประโยชน์ในการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้บริหารโรงเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำไปกำหนดนโยบายของโรงเรียน ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารโรงเรียนต่อไป
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด ควรนำผลการวิจัยไปพัฒนาความรู้ความเข้าใจให้กับผู้บริหารโรงเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยนำไปกำหนดแผนการจัดการศึกษาของโรงเรียน เพื่อส่งเสริมและพัฒนารูปแบบในการบริหารโรงเรียนต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อส่งเสริมและพัฒนา รูปแบบของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารโรงเรียนต่อไป
2. ควรศึกษาวิจัยพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งจะเป็นสารสนเทศในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป
3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียน เพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะเป็นสารสนเทศ. ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ.
- จตุพล แสงศิลา. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล. (2560). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตาม มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ธวัชชัย แสงดวง. (2565). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปนัดดา สาริกา. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ระวีวรรณ กองกะมุด. (2557). วิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รัชนิกร แสงสว่าง. (2564). การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รินดา พงศ์นะภา. (2565). สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์กศ.ม. นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา.
- สุดใจ เขียนภักดี. (2563). การพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภาภรณ์ ทะวะละ. (2565). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Drucker, P. F. (2019). *Management Challenges for the 21st Century*. London: Routledge.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2022). *Leadership: Theory, Application, & Skill Development* (7th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Nawaz, T., & Asif. (2021). Influence of Administrative Expertise of Human Resource Practitioners on the Job Performance: Mediating Role of Achievement Motivation. *International Journal of Management (IJM)*. 12(4), 408–421.



- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). New York: Sage Publications.
- Robinson, V., Hohepa, M., & Lloyd, C. (2020). *School Leadership and Student Outcomes: Identifying What Works and Why*. New York: Springer.
- Sahin, F. (2021). The Role of Achievement Orientation in Job Performance. *Journal of Business Research*, 12(3), 345-358.
- Wiyono, B. B., & Wu, H. H. (2022). Investigating the structural effect of achievement motivation and achievement on leadership and entrepreneurial spirit of students in higher education. *Administrative Sciences*. 12(3), 1-17. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10419/27536>



บทความวิจัย (Research Article)

พระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 และประมวลกฎหมายอาญา: การศึกษา
เปรียบเทียบเรื่องโทษทางอาญา อำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวน
และเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์

Bankruptcy Act B.E. 2483 and Criminal Code: A Comparative Study on
Criminal Sanctions, the Authorities of the Investigator
and Official Receive

ดารณี แสงนิล¹, ดามร คำไตรย์², ชิตาพร พิศลยบุตร โต๊ะวิเศษกุล^{3*}

Darane Saengnil¹, Damorn Kamtri², Chitaporn Pisolyabutra Tovisetkul^{3*}

คณะสหวิทยาการ สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น^{1,2}

Integrated Disciplinary Faculty, Law Department, Khon Khen University, Thailand^{1,2}

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา^{3*}

Political Science and Law Faculty, Burapa University, Law Department, Thailand^{3*}

Received: September 13, 2024 Revised: September 30, 2024, Accepted: September 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการตีความของเจตนารมณ์ตามกฎหมายล้มละลายโดยเปรียบเทียบกฎหมายอาญาในส่วนของการลงโทษทางอาญาในพระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 และศึกษาการใช้อำนาจ หน้าที่ของพนักงานสอบสวนคดีอาญาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และพระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 กับเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ในคดีล้มละลาย พุทธศักราช 2483 ผลการศึกษาพบว่า ความรับผิดชอบทางอาญาและบทกำหนดโทษตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 มีความแตกต่างจากความรับผิดชอบทางอาญา ตามประมวลกฎหมายอาญาทั่วไป หากพิจารณาถึงเจตนารมณ์ในการกำหนดโทษแล้ว จะพบว่า วัตถุประสงค์ของคดีอาญาล้มละลายมีการกำหนดโทษทางอาญา เพื่อต้องการที่จะป้องปรามทั้งฝ่ายเจ้าหนี้และลูกหนี้ มาตราการทางคดีอาญานี้เป็นเพียงแค่มาตรการเพื่อที่จะเอื้อให้มาตรการทางแพ่งประสบความสำเร็จ จากการศึกษาวิจัยพบว่า เจ้าพนักงานมีผลต่อกระบวนการพิจารณาคดีในชั้นสอบสวนเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากคดีอาญาล้มละลายเป็นคดีอาญาแผ่นดิน แต่เนื่องจากกระบวนการพิจารณาคดีล้มละลายมีเจตนารมณ์เพื่อดำเนินการใด ๆ เพื่อให้กระบวนการขับเคลื่อนไปโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการจัดสรรการชำระหนี้ของบรรดาเจ้าหนี้ จึงมีการลงโทษโดยแบ่งความรับผิดชอบออกเป็น 2 ประเภทคือ ความรับผิดชอบทางอาญาที่มีลักษณะเหมือนกันกับความรับผิดทางอาญาโดยทั่วไป อันเป็นความผิดต่อรัฐและในขณะเดียวกันก็มีความรับผิดในส่วนของการกฎหมายเทคนิคเพื่อควบคุมให้กระบวนการล้มละลายบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น เจ้าพนักงานที่ดำเนินการจึงสมควรเป็นผู้เชี่ยวชาญในกระบวนการพิจารณาคดีล้มละลาย และขณะเดียวกันต้องเป็นบุคคลที่สามารถสอบสวนคดีอาญาทั่วไปตามประมวลกฎหมายอาญาด้วย

คำสำคัญ: คดีล้มละลาย, เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์, อำนาจหน้าที่พนักงานสอบสวน, ความรับผิดชอบทางอาญา, คดีพาณิชย์

*Corresponding author. Tel.: 0817629039, Email address: jeabchitaporn@gmail.com



Abstract

This research aimed to examine how intent is interpreted under the Bankruptcy Act, particularly in comparison to Criminal Law, with a focus on the criminal penalties established by the Bankruptcy Act B.E. 2483. The study also investigates the roles and responsibilities of criminal investigators as outlined in the Criminal Procedure Code and the Bankruptcy Act B.E. 2483, as well as the role of receivers in bankruptcy cases. The findings indicate that criminal liability and penalties under the Bankruptcy Act B.E. 2483 differ from those specified in the Penal Code. The intent behind the penalties established in bankruptcy cases is primarily to deter both creditors and debtors. Furthermore, the criminal measures employed during bankruptcy proceedings complement civil measures to improve the overall success of the case. The study highlights the crucial role of competent officials in the inquiry process, especially considering the non-compoundable nature of bankruptcy proceedings. These proceedings are designed to facilitate the allocation of creditors' claims. Consequently, criminal liability in bankruptcy cases is categorized into two types of penalties: first, penalties under the Penal Code that pertain to offenses against the state; and second, penalties specific to bankruptcy law. Based on this research, it is recommended that officials involved in bankruptcy cases receive specialized training to equip them with the investigative skills necessary for handling such cases, as well as the general expertise required for criminal investigations.

Keywords: Bankruptcy, Criminal Liability, Authorities of Investigators, Official Receivers, Commercial Cases

บทนำ

พระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 เป็นกฎหมายที่นำมาใช้เพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจและในขณะเดียวกันก็มีบทลงโทษทางอาญาต่อบุคคลที่กระทำความผิดทางอาญาและความผิดเฉพาะด้านในคดีล้มละลาย ดังนั้นจึงเป็นการยากที่จะระบุได้ว่า กฎหมายล้มละลายเป็นกฎหมายที่มีการบังคับในทางมหาชนหรือเป็นกฎหมายเอกชน อันเนื่องมาจากกฎหมายล้มละลายได้ให้อำนาจเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ในการดำเนินการตามกฎหมายล้มละลายและคดีอาญา แก่บุคคลที่กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 จากความผิดที่มีโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 จะเห็นได้ว่ากฎหมายล้มละลายมีลักษณะที่เป็นกฎหมายสารบัญญัติและวิธีบัญญัติรวมอยู่ในพระราชบัญญัติล้มละลาย ดังนั้น ในการดำเนินการกระบวนการทางกฎหมายจึงเกิดความไม่ชัดเจนทำให้เกิดปัญหาในการดำเนินกระบวนการยุติธรรม เพราะบทบัญญัติในกฎหมายขาดมาตรการที่มีความเหมาะสมวิธีดำเนินคดีอันเป็นปัญหาต่อการดำเนินคดีอาญาและก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้เสียในคดีล้มละลาย ซึ่งคดีล้มละลายเป็นคดีที่มีลักษณะเฉพาะซึ่งมีลักษณะแตกต่างจากคดีแพ่งและคดีอาญา กล่าวคือ เจตนารมณ์ของกฎหมายล้มละลายต้องการบรรเทาความเสียหายแก่เจ้าหนี้และลูกหนี้ที่เข้าสู่กระบวนการล้มละลาย โดยมีหลักเกณฑ์เพื่อให้ได้รับการแบ่งเฉลี่ยความเสียหายและแบ่งทรัพย์สินของลูกหนี้ผู้ล้มละลาย (เอื้อน ขุนแก้ว, 2552) จึงเห็นได้ว่าเจตนารมณ์ของกฎหมาย

ล้มละลายมีลักษณะของกฎหมายเอกชนหรือกม.พาณิชย์ และขณะเดียวกันมีสภาพการบังคับโทษโดยรัฐตามกฎหมายมหาชนโดยมีมาตรการการลงโทษผู้กระทำความผิดในกระบวนการล้มละลายทางอาญาด้วย จึงมีผู้กล่าวว่ากฎหมายล้มละลายมีลักษณะเป็นกฎหมายมหาชนทางเศรษฐกิจ (Public Economic Law) เพราะเป็นกฎหมายที่ให้อำนาจรัฐผ่านกระบวนการยุติธรรมทั้งทางแพ่งและทางอาญาในการจัดการทรัพย์สินของลูกหนี้ที่มีอยู่ในสถานะมีหนี้สินล้นพ้นตัว

การกระทำความผิดอาญาตามกฎหมายล้มละลาย มีบทลงโทษทางอาญาตามที่กฎหมายล้มละลายบัญญัติไว้แม้จะมีบทลงโทษเพียงเล็กน้อย แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป การกระทำความผิดอาญาเกี่ยวกับกฎหมายล้มละลายมีปริมาณมากขึ้น และกลายเป็นปัญหาที่ซับซ้อนเนื่องจากผู้กระทำความผิดมักเป็นบุคคลที่มีสถานภาพทางสังคม มีตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความรู้ มีความน่าเชื่อถือได้รับการยอมรับในสังคม คดีอาญาตามกฎหมายล้มละลายจึงเป็นคดีที่มีผลกระทบอย่างนัยสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศเนื่องจากเป็นการกระทำความผิดที่มีลักษณะของวิชาชีพเฉพาะด้าน เช่น การบิดเบือนบัญชีของลูกหนี้ การยักยอกถ่ายเททรัพย์สิน การแลกเปลี่ยนสินค้า การให้สินบนในวงจรธุรกิจ การให้สิทธิพลทางการเงินโน้มน้าวให้มีการถ่ายเททรัพย์สินเพื่อให้ตนเองหรือกลุ่มของตนได้รับประโยชน์ การนำเสนอข้อมูลอันเป็นเท็จในการโฆษณา การหลอกลวง การล้มละลายโดยการฉ้อฉล และการฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้โดยทุจริตฉ้อฉล ซึ่งการกระทำดังกล่าวมีลักษณะของอาชญากรรมทางเศรษฐกิจได้เช่นกัน

ภายใต้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยทั่วไปเจ้าหนี้สามารถฟ้องร้องและเรียกให้ลูกหนี้ชำระหนี้ได้ 2 วิธีคือ การฟ้องอย่างคดีแพ่งสามัญและ การฟ้องคดีล้มละลาย การฟ้องคดีแพ่งสามัญเป็นวิธีการดำเนินกระบวนการพิจารณาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง กล่าวคือ ถ้าลูกหนี้ไม่ชำระหนี้ตามคำพิพากษาและคดีถึงที่สุด เจ้าหนี้จะร้องขอออกหมายบังคับคดีเพื่อนำทรัพย์สินของลูกหนี้ขายทอดตลาดเพื่อนำเงินมาชำระหนี้เจ้าหนี้ แตกต่างจากคดีล้มละลาย เจ้าหนี้ฟ้องลูกหนี้ เพื่อประโยชน์แก่เจ้าหนี้ทั้งหลายของลูกหนี้เพื่อให้เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ได้จัดการรวบรวมทรัพย์สินของลูกหนี้ทุกชนิดไม่ว่าจะมีอยู่ในปัจจุบันหรือที่จะมีในอนาคตตลอดทั้งเพิกถอนการกระทำของลูกหนี้ เพื่อติดตามเอาทรัพย์สินที่ลูกหนี้ได้โอนไปก่อนหน้านี้กลับคืนสู่กองทรัพย์สินของลูกหนี้แล้วนำทรัพย์สินนั้นขายทอดตลาดเพื่อแบ่งเฉลี่ยให้แก่เจ้าหนี้ทุกคนที่มายื่นขอรับชำระหนี้และเฉลี่ยทรัพย์สินตามสัดส่วนมากน้อยแห่งหนี้สินของเจ้าหนี้แต่ละราย (ชลอ ว่องวัฒนาภิกุล , ม.ป.ป) ซึ่งจะเห็นได้ว่ากฎหมายล้มละลายมีวิธีการแบ่งและจัดการทรัพย์สิน แตกต่างจากคดีแพ่งทั่วไป จึงทำให้มีแนวคิดกฎหมายล้มละลายมีลักษณะเป็นกฎหมายพาณิชย์กล่าวอีกนัยหนึ่งกฎหมายล้มละลายมีสภาพบังคับใช้กับพ่อค้าเท่านั้น (พิเชษฐ เมลาพันธ์, 2526) โดยจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดในกฎหมายภาคพื้นยุโรป เช่น ในประเทศฝรั่งเศส และเยอรมัน ได้แยกประมวลกฎหมายพาณิชย์ออกจากประมวลกฎหมายแพ่ง ทั้งนี้เนื่องจาก “พ่อค้า” มีลักษณะแตกต่างจากบุคคลธรรมดาทั่วไป กล่าวคือพ่อค้าคือผู้ประกอบการพาณิชย์ เช่น การซื้อขายใดๆ ซึ่งสิ่งของ หรือสินค้า เพื่อขายต่อ หรือเพื่อให้เช่า เป็นต้น ที่สำคัญอีกเรื่องหนึ่งคือในประเทศภาคพื้นยุโรปนั้นถือว่าพ่อค้าไม่ว่าจะเป็นบุคคลธรรมดา หรือนิติบุคคล คือบุคคลจำพวกหนึ่งที่แยกไปต่างหากจากบุคคลทั่วไป จะมีกฎหมายพาณิชย์บัญญัติหลักพิเศษเฉพาะพ่อค้าและการค้าขาย เช่น ตัวเงิน หุ้นส่วน บริษัท รับขน ประกันภัย พาณิชย์นาวี ล้มละลาย ฯลฯ ส่วนในกฎหมายแพ่งบัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่สภาพของเอกชนทั่ว ได้แก่ สิทธิและหน้าที่ สภาพบุคคล ทรัพย์สิน ครอบครัว มรดก ฯลฯ ดังนั้น ตามแนวความคิดของกฎหมายภาคพื้นยุโรปจึงมีการแบ่งแยกบุคคลที่มีสถานะ “พ่อค้า”(Commercial) และกำหนดกิจการพาณิชย์ ที่จะต้องนำเอากฎหมายพาณิชย์มาใช้บังคับ

นอกจากนี้ ศาลที่พิจารณาคดีพาณิชย์ได้แยกจากศาลที่พิจารณาพิพากษาคดีแพ่งบุคคลทั่วไป ที่เรียกว่า “ศาลพาณิชย์” โดยมีอำนาจพิจารณาคดีที่อยู่ในอำนาจโดยมีวิธีการพิเศษซึ่งแตกต่างกับวิธีพิจารณาคดีแพ่ง โดยผลสุดท้ายการล้มละลาย คือ การชำระบัญชีทรัพย์สินของลูกหนี้และผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัวจึงปฏิบัติเฉพาะพ่อค้า ในประเทศไทยได้รวมกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เข้าเป็นประมวลเดียวกันกิจการพาณิชย์ของประเทศไทยได้รับความคุ้มครองเหมือนในทางแพ่งธรรมดาแตกต่างกับในกฎหมายพาณิชย์ในภาคพื้นยุโรปซึ่งได้มีการกฎหมายพาณิชย์คุ้มครองพิเศษกว่าในทางแพ่ง เนื่องจากพ่อค้ามีการกระทำเกี่ยวข้องกับสาธารณะชนมาก เพราะฉะนั้นการพาณิชย์จึงต้องการความรวดเร็วมากกว่าทางแพ่ง กล่าวคือ ถ้ากิจการในทางพาณิชย์จะต้องคอยปฏิบัติให้ถูกต้องตามแบบแผนเหมือนในทางแพ่งแล้ว การพาณิชย์ก็จะดำเนินไปไม่สะดวก และในกรณีลูกหนี้ทำการพาณิชย์ไม่ชำระหนี้แล้วก็จะนำความเสียหายมาให้แก่สาธารณะชนได้มากกว่าลูกหนี้ในทางแพ่ง เช่น กรณีธนาคารเจ้าหนี้ไม่ได้รับชำระหนี้ก็จะทำให้ห้างและพวกพ่อค้าอื่นเสียหายไปด้วย ดังนั้น พวกพ่อค้าหรือคนที่ทำงานพาณิชย์เท่านั้น อาจจะถูกพิพากษาให้ล้มละลายได้ และมีโทษถ้าผู้ล้มละลายทำการทุจริต (ปรีดี พนมยงค์, 2471) ด้วยเหตุนี้กฎหมายล้มละลาย จึงเป็นกฎหมายพาณิชย์แขนงหนึ่ง ซึ่งว่าด้วยระเบียบการจัดการชำระสะสางหนี้สินของคนที่มีหนี้สินล้นพ้นตัว (ทวี กสิยพงศ์, 2526) และควรใช้บังคับกับพ่อค้าเท่านั้น (ชลอ ว่องวัฒนาภิกุล, ม.ป.ป)

นอกจากลักษณะของกฎหมายล้มละลายที่มีสภาพการใช้กับพ่อค้า ดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ยังคงมีความแตกต่างกันในสภาพการบังคับของคดีล้มละลาย ดังที่จากการศึกษาวิจัยพบว่ามีความแตกต่างทั้งในส่วนของสภาพบังคับทางแพ่งและทางอาญา เมื่อพิจารณาความรับผิดชอบทางอาญา และบทกำหนดโทษตามประมวลกม.อาญาโดยนำมาศึกษาเปรียบเทียบกับความรับผิดชอบทางอาญาและบทกำหนดโทษตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 เมื่อได้นำมาพิจารณาส่วนขององค์ประกอบความผิดพบว่า ความรับผิดชอบทางอาญาที่ปรากฏในพระราชบัญญัติดังกล่าวเป็นส่วนของการบังคับให้ลูกหนี้ฝ่าฝืนการปฏิบัติตามการชำระหนี้หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือเป็นการลงโทษลูกหนี้ซึ่งมีทั้งส่วนในโทษปรับและโทษจำคุกซึ่งแตกต่างจากเจตนารมณ์ของกฎหมายอาญาซึ่งมีลักษณะของการลงโทษเพื่อป้องกันสังคม หรือการลงโทษผู้กระทำความผิดที่กระทำความผิดซึ่งกม.บัญญัติขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน (อรรถวุฒิ สุวรรณมงคล, 2550)

จากการศึกษาค้นคว้าวิจัยพบว่า ตามพระราชบัญญัติล้มละลาย มีบทกำหนดโทษทางอาญาในส่วนของการล้มละลาย โดยแบ่งออกเป็นความผิดทั้งในส่วนของการกระทำของลูกหนี้ (กรณีลูกหนี้กระทำความผิดอาญา ม.164, 166, 167) (กรณีการกระทำของลูกหนี้ในขณะที่ถูกพิทักษ์ทรัพย์ ซึ่งนับแต่วันศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์จนกระทั่งพ้นจากการล้มละลาย ม.165, 169, 170) (การกระทำของลูกหนี้ก่อนถูกพิทักษ์ทรัพย์และขณะถูกพิทักษ์ทรัพย์ ม.168) (บุคคลที่ต้องรับผิดชอบร่วมกับลูกหนี้ ม.175) เจ้าหนี้ หรือผู้แทนเจ้าหนี้ (ม.171, 172) และบุคคลภายนอกอื่นๆ (ม.173, 174) ซึ่งบทบัญญัติความรับผิดชอบและโทษในทางอาญามีข้อแตกต่างกับความรับผิดชอบอาญาตามพรบ.ล้มละลาย พ.ศ.2483 หลายประการ กล่าวคือ 1) เจตนาในการกระทำความผิด ตามมาตรา 59 ซึ่งความรับผิดชอบในคดีล้มละลายมีลักษณะที่ซับซ้อนและยากที่จะพิสูจน์เจตนาเหมือนในคดีอาญาทั่วไป และในบทบัญญัติคดีอาญาในพรบ.ล้มละลาย พ.ศ.2483 บางบทบัญญัติไม่ได้คำนึงถึงเจตนาเหมือนในม.59 เช่น ตามบทบัญญัติม.161 พรบ.ล้มละลาย กำหนดว่าถ้าลูกหนี้คนใดฝ่าฝืนบทบัญญัติตามม.67 (3)โดยไม่มีข้อแก้ตัวอันสมควรมีความผิดต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งร้อยบาท หรือจำคุกไม่เกินสองเดือนหรือทั้งปรับทั้งจำคุก” เป็นต้น 2) การลงโทษชั้นพยายามกระทำความผิด ตามมาตรา 80 ต้องรับโทษสองในสามส่วนของโทษที่กำหนดไว้สำหรับความผิด ส่วนในพรบ.ล้มละลาย ได้กำหนดให้ความผิดแก่ลูกหนี้กรณีลูกหนี้พยายามจะออกไปนอกราชอาณาจักรโดยนำทรัพย์สินซึ่งตามกม.ต้องเอาไว้แบ่งใช้หนี้แก่เจ้าหนี้ราคาเกินกว่าหนึ่งร้อยบาท



ออกไปด้วย จักต้องรับโทษเท่ากับความผิดสำเร็จ 3) การลงโทษผู้สนับสนุนการกระทำความผิด โดยพรบ. ล้มละลาย พ.ศ.2483 ได้กำหนดให้ผู้สนับสนุนรับโทษเสมือนเป็นตัวการ เป็นต้น หรือกรณีเจ้าหนี้หรือผู้แทน เจ้าหนี้และบุคคลอื่นกระทำความผิดโดยทุจริตเช่น เจ้าหนี้หรือผู้แทนเจ้าหนี้ มายื่นคำขอรับชำระหนี้อันเป็นเท็จ ย่อมมีผลกระทบต่อส่วนได้เสียของเจ้าหนี้อื่น 4) การกำหนดโทษปรับและกักขังแทนค่าปรับในพรบ. ล้มละลาย พ.ศ.2483 กำหนดให้ปรับไม่เกินห้าเท่าของราคาผลประโยชน์ที่มีควรได้ และ5) ความผิดในเรื่อง ค่าปรับในกฎหมายล้มละลายจะมีโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดไว้ 2 สถานคือ จำคุกและปรับ โดยโทษปรับ มีลักษณะที่แตกต่างไปจากหลักการลงโทษทางอาญา กล่าวคือ มิได้จำกัดเฉพาะแต่บุคคลผู้กระทำความผิด โดยตรงเท่านั้น บุคคลอื่น แม้มิได้เป็นผู้ลงมือกระทำความผิดหรือมีส่วนร่วมในการกระทำความผิดก็อาจต้องรับ ผิดชำระค่าปรับได้ ซึ่งเป็นเรื่องค่าปรับของบุคคลภายนอก นอกจากนี้ยังมีความรับผิดทางอาญาในคดีส่วนของ กฎหมายฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้ ซึ่งมีการกำหนดบทลงโทษทางอาญาไว้ในหมวดที่ 3/1 ตั้งแต่มาตรา 90/80- 90/90 ซึ่งเป็นการกำหนดมาตรฐานในการคุ้มครองลูกหนี้ เจ้าหนี้ และผู้มีส่วนได้เสีย โดยแบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ๆ คือ กลุ่มความผิดเกี่ยวกับแสดงข้อมูลอันเป็นเท็จ กลุ่มการกระทำความผิดต่อหน้าที่ และกลุ่มความรับผิด เกี่ยวกับการเปิดเผยความลับที่ตนได้มาในหน้าที่ และกลุ่มความผิดเกี่ยวกับการให้และรับสินบน โดยแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือการกำหนดห้ามมิให้บุคคลกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งและการกำหนดบังคับให้บุคคลกระทำการ อย่างใดอย่างหนึ่ง เมื่อมีการกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนข้อห้าม หรือได้กระทำการโดยไม่กระทำตามที่กม.ล้มละลาย ได้กำหนดไว้ให้กระทำ บุคคลที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามก็ต้องมีความผิดและรับโทษทางอาญาเช่นกัน

จากความสำคัญและการศึกษาวิจัยดังกล่าวข้างต้น การตีความของเจตนารมณ์ตามกฎหมายล้มละลาย โดยเปรียบเทียบกับกฎหมายอาญาในส่วนของการลงโทษทางอาญาในพระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 และการใช้อำนาจ หน้าที่ของพนักงานสอบสวนคดีอาญา ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และพระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 กับเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ในคดีล้มละลายดังกล่าวจึงเป็น ประเด็นสำคัญที่นำมาศึกษาเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงสภาพบังคับในคดีล้มละลายที่มีลักษณะเป็นทั้งบทลงโทษ ทางอาญาและสภาพบังคับทางแพ่งซึ่งมีลักษณะแตกต่างจากคดีอาญาและคดีแพ่งสามัญทั่วไป ตลอดจน กระบวนพิจารณาคดีล้มละลายในส่วนของสภาพบังคับที่แตกต่างจากคดีอาญาและคดีแพ่งสามัญเพื่อกำหนด เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการตีความของเจตนารมณ์ตามกฎหมายล้มละลายโดยเปรียบเทียบกับกฎหมายอาญาใน ส่วนของการลงโทษทางอาญาในพระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483
2. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจ หน้าที่ของพนักงานสอบสวนคดีอาญาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณา ความอาญา และพระราชบัญญัติล้มละลายล้มละลาย พุทธศักราช 2483 กับเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ในคดี ล้มละลาย พุทธศักราช 2483

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดพระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483

ประธาน ทศนปรีชญาณนท์ (2563) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับกฎหมายล้มละลายว่าเป็นกฎหมายที่มี วัตถุประสงค์เพื่อจัดการชำระหนี้สินของผู้มีหนี้สินล้มละลาย โดยนำทรัพย์สินของลูกหนี้มาแบ่งชำระ ให้แก่บรรดาเจ้าหนี้ทั้งหลายอย่างเท่าเทียมและ เป็นธรรม เพื่อประโยชน์ของเจ้าหนี้ทั้งหลายให้ได้รับชำระหนี้

จำนวน มากที่สุดอย่างเสมอภาคในเวลาอันรวดเร็ว ทั้งยังเป็นประโยชน์แก่ลูกหนี้ให้ได้ปลดปล่อยภาระหนี้สินของตน และเป็นประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม หลักการกฎหมายล้มละลายของประเทศไทยนั้น มีลักษณะบังคับให้ลูกหนี้เข้าสู่กระบวนการโดยไม่สมัครใจ (Involuntary Bankruptcy Proceeding) ลูกหนี้ไม่สามารถสมัครใจเข้าสู่กระบวนการได้ด้วยตนเอง แตกต่างจากการฟื้นฟูกิจการที่มุ่งรักษามูลค่าของกิจการให้ดำเนินต่อไป ซึ่งลูกหนี้สามารถร้องขอฟื้นฟูกิจการด้วยตนเองได้

หลักเกณฑ์การเข้าสู่กระบวนการล้มละลายโดยสรุปนั้น เจ้าหนี้ ต้องฟ้องลูกหนี้ที่มีหนี้สินล้นพ้นตัวต่อศาล เพื่อขอให้ศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด โดยศาลต้องพิจารณาให้ได้ความจริงว่า หนี้สินต้องเป็นหนี้ ที่อาจกำหนดจำนวนได้โดยแน่นอน เป็นจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งล้านบาท สำหรับลูกหนี้ที่เป็นบุคคลธรรมดา และสองล้านบาทสำหรับลูกหนี้ที่เป็นนิติบุคคล นอกจากนั้น หากเป็นเจ้าหนี้มีประกันก็ต้องสามารถ บังคับชำระหนี้เกินกว่าทรัพย์หลักประกันด้วย การฟ้องคดีล้มละลายเป็นการฟ้องขอให้จัดการทรัพย์สินของลูกหนี้ เพื่อประโยชน์ของบรรดาเจ้าหนี้ทั้งหลาย แตกต่างจากการฟ้องขอให้บังคับชำระหนี้ในคดีแพ่ง ทว่าไป เมื่อศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด ลูกหนี้จะถูกตัดสิทธิขั้นพื้นฐานในการจัดการทรัพย์สินของตน โดยเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์จะเข้ามามี อำนาจรวบรวม จัดการ และจำหน่ายทรัพย์สินของลูกหนี้ให้แก่บรรดาเจ้าหนี้ ด้วยเหตุนี้ การพิจารณาคดีล้มละลายจึงแตกต่างจากการพิจารณาคดีแพ่งทว่าไป โดยศาลจะไม่เคร่งครัดกับกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมุ่ง พิจารณาให้ได้ความจริงว่า ลูกหนี้มีหนี้สินล้นพ้นตัวคือมีทรัพย์สิน ไม่เพียงพอกับหนี้สิน และมีเหตุอื่นที่ไม่ควรให้ล้มละลายหรือไม่

หลังจากศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด ลูกหนี้สามารถเสนอคำขอประนอมหนี้กับบรรดาเจ้าหนี้ทั้งหลายได้ เรียกว่า การประนอมหนี้ก่อนล้มละลาย หากที่ประชุมเจ้าหนี้ฝ่ายข้างมากมีมติ พิเศษยอมรับ และศาลเห็นชอบกับการประนอมหนี้ดังกล่าว ลูกหนี้ ก็จะพ้นจากการล้มละลาย โดยผูกพันชำระหนี้ตามเงื่อนไขในคำขอ ซึ่งเจ้าหนี้ฝ่ายข้างน้อย แม้ไม่เห็นชอบก็ต้องยอมรับเงื่อนไขการชำระหนี้ดังกล่าว แต่หากไม่สามารถประนอมหนี้ก่อนล้มละลายได้ ศาลจะพิพากษาให้ลูกหนี้เป็นบุคคลล้มละลาย หลังจากนั้นเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์จะเริ่มการจำหน่ายทรัพย์สินของลูกหนี้ ด้วยวิธีการขายทอดตลาด นำเงินที่ได้มาแบ่งชำระให้แก่บรรดา เจ้าหนี้ต่อไป นอกจากการประนอมหนี้ก่อนล้มละลาย ลูกหนี้ สามารถพ้นจากกระบวนการล้มละลายได้อีกหลายวิธี ไม่ว่าจะเป็นการประนอมหนี้หลังล้มละลาย การยกเลิกล้มละลาย และการปลดจากล้มละลาย ทั้งการปลดโดยคำสั่งศาลหรือโดยผลของกฎหมาย โดยเฉพาะการปลดจากล้มละลายโดยผลของกฎหมาย เป็นหลักการสำคัญอีกประการหนึ่งให้ลูกหนี้ที่สุจริตได้ปลดปล่อยหนี้สิน เมื่อระยะเวลาตามกฎหมายล่วงพ้นไป

เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์เป็นกลไกสำคัญในกระบวนการล้มละลาย เนื่องจากเป็นผู้แทนของบรรดาเจ้าหนี้ ในการรวบรวมทรัพย์สินของลูกหนี้ กฎหมายล้มละลายได้ให้อำนาจเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ ไม่ว่าจะเป็นการติดตามหนี้ที่บุคคลล้มละลายมีสิทธิเรียกร้อง การเพิกถอนการโอนทรัพย์สิน เพิกถอนการชำระหนี้ อันเป็นการให้เปรียบเจ้าหนี้อื่น รวมทั้งการเพิกถอนสิทธิหน้าที่ตามสัญญาที่มีภาระเกินกว่า ประโยชน์ที่พึงได้ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม เจ้าหนี้ ลูกหนี้ และผู้มีส่วนได้เสีย สามารถโต้แย้งการกระทำหรือคำวินิจฉัยของ เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ต่อศาลล้มละลายกลางได้ สำหรับสิทธิการได้รับชำระหนี้ หากเป็นเจ้าหนี้ไม่มี ประกัน ไม่ว่าจะเป็นเจ้าหนี้ที่หนี้ถึงกำหนดชำระแล้วหรือยังไม่ ถึงกำหนดชำระ หรือเป็นหนี้ที่มีเงื่อนไข รวมทั้งเจ้าหนี้ตามคำพิพากษา หากมูลหนี้เกิดขึ้นก่อนวันที่ศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ ต้องมีหน้าที่ยื่นคำขอรับชำระหนี้ต่อเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ ในเวลาที่กฎหมายกำหนด มิเช่นนั้นอาจเสียสิทธิได้รับชำระหนี้ อย่างไรก็ตาม หากเป็นเจ้าหนี้มีประกัน สิทธิเหนือทรัพย์สินหลักประกันจะไม่เสียไป แม้ไม่ยื่นคำขอรับชำระหนี้ก็ตาม ปัจจุบันระบบกฎหมาย



ล้มละลายของไทยยังคงมีการ แก้ไขและปรับปรุงเพื่อคุ้มครองสิทธิแก่บรรดาเจ้าหนี้และลูกหนี้ ตลอดจนมีส่วนร่วม ในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและสังคมอย่าง ต่อเนื่อง จึงเป็นกฎหมายที่มีความน่าสนใจศึกษาอย่างยิ่ง

วิธีดำเนินการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเอกสารโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยทางนิติศาสตร์จากเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ คำ บรรยาย ในการเรียนการสอนกระบวนการวิชากฎหมายล้มละลายเปรียบเทียบ คำพิพากษาฎีกา แนวความคิดของ กฎหมายล้มละลาย การฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้ตามกฎหมายล้มละลายของประเทศไทย ค้นคว้าจากกฎหมาย เอกสารทางวิชาการ การสัมมนาทางวิชาการ รายงาน หนังสือ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย วารสาร บทความ หนังสือพิมพ์ และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับทั้งภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ รวมถึงข้อมูลจากระบบ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต สำหรับการศึกษาค้นคว้า และวิเคราะห์ข้อมูลจากบทบัญญัติกฎหมาย บทความวิชาการ บทความวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 และประมวลกฎหมายอาญา โดย การศึกษาเปรียบเทียบเรื่องโทษทางอาญา อำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวน และเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ โดยผู้วิจัยคัดเลือกเอกสารระดับทุติยภูมิ คือ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการ วิจัย ประกอบด้วย บทความวิจัยและวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ เอกสารเผยแพร่ของภาครัฐที่เกี่ยวข้อง (Wellington, 2000)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารระดับทุติยภูมิตามแนวทางของ Scott (1990, 2006) ซึ่งมีหลักเกณฑ์ ในการคัดเลือกเอกสารที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) มีความถูกต้อง (Authenticity) คือ เป็นเอกสารที่มาจาก แหล่งเชื่อถือได้ มีความต้องถูกต้อง สมบูรณ์ สอดคล้องกับบริบทของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ ตีพิมพ์ 2) มีความน่าเชื่อถือ (Credibility) คือ เป็นเอกสารที่ปราศจากข้อผิดพลาดและการบิดเบือนข้อมูล 3) มี ความเป็นตัวแทน (Representativeness) คือ เป็นเอกสารที่สามารถแสดงรายละเอียดแทนเอกสารประเภท เดียวกันได้ รายละเอียดสามารถเป็นตัวแทนกลุ่มประชากรตัวอย่างได้ และ 4) มีความหมายชัดเจน (Meaning) คือ เป็นเอกสารที่สามารถเข้าใจได้ง่าย ชัดเจน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนัยสำคัญของการวิจัย (Mogalakwe, 2006)

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

จากการวิจัยข้างต้นได้บทสรุปและข้อเสนอแนะ ว่าความรับผิดทางอาญาและบทกำหนดโทษตาม พระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 มีความแตกต่างจากความรับผิดทางอาญาตามประมวลกฎหมาย อาญาโดยเมื่อพิจารณาจากเจตนารมณ์ในการกำหนดโทษในคดีล้มละลายแล้วจะพบว่าวัตถุประสงค์ของ คดีอาญาล้มละลายมีการกำหนดโทษอาญาเพื่อต้องการที่จะเยียวยาความเสียหายทั้งฝ่ายเจ้าหนี้และลูกหนี้โดย มีมาตรการทางอาญาที่นำมาใช้เพื่อจะเอื้อให้การบังคับชำระหนี้ในทางแพ่งประสบความสำเร็จดังนั้นจะเห็นได้ ว่าในคดีอาญาล้มละลายในคดีส่วนใหญ่ผู้ต้องหาหรือจำเลยมักจะเป็นลูกหนี้โดยตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 มาตรา 160 กำหนดให้เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์เป็นพนักงานสอบสวนตามประมวล กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาด้วย และในวรรคสองกำหนดว่า ในกรณีที่พนักงานอัยการมีความเห็นเห็นว่าไม่ ควรฟ้องซึ่งแย้งกับเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ ให้ส่งสำนวนไปยังอธิบดีกรมอัยการเพื่อส่ง

และนอกจากนี้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลล้มละลายและวิธีพิจารณาคดีล้มละลาย พุทธศักราช 2542 มาตรา 3 ได้กำหนดคดีล้มละลายให้หมายความรวมถึงคดีตามกม.ล้มละลาย และคดีแพ่งที่เกี่ยวข้องกันคดีล้มละลายด้วย ตามกม.ล้มละลายได้แยกคดีออกเป็น 3 ประเภทคือ 1) คดีตามกฎหมายล้มละลาย 2) คดีตามกฎหมายว่าด้วยการฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้ และคดีอาญาความผิดเกี่ยวกับล้มละลาย ตามพระราชบัญญัติล้มละลาย มาตรา 161-175 และมาตรา 90/80-90/90 ว่าด้วยการฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้ โดยมีบทกำหนดโทษตามมาตรา 161-175 ส่วนกำหนดโทษตามมาตรา 90/80 และมาตรา 90/90 กำหนดโทษปรับเป็นแสนบาท ในส่วนของความผิดตามกฎหมายล้มละลาย แบ่งออกเป็นสามกลุ่ม ของประเภทความผิดของลูกหนี้ เช่น กลุ่มที่ 1 มาตรา 160-170 กรณีประเภทลูกหนี้อย้าย ถ้ายเท ชุกซ่อน ทำลายทรัพย์สิน เพื่อปกปิดสภาพหนี้ต่าง ๆ หรือไม่รับสินเชื่อตั้งแต่ 1000 บาทขึ้นไปโดยไม่แจ้งเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ กลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มที่เจ้าหนี้มีลูกหนี้และมีเจ้าหนี้เป็นผู้กระทำความผิดมาตรา 171 172 เช่น เจ้าหนี้กระทำความผิดในการขอรับชำระหนี้ ขอประนอมหนี้ หรือตกลงเกี่ยวกับทรัพย์สินต่างๆ ลูกหนี้ให้การเท็จหรือไม่เป็นความจริง เพื่อที่จะให้ตนเองได้รับสิทธิในการได้ค่าตอบแทนจากการขอเฉลี่ยทรัพย์สิน กลุ่มที่ 3 คือบุคคลภายนอกเข้ามายกย่ายถ่ายเท ชุกซ่อน เป็นการก่อกลูกหนี้มิให้เจ้าหนี้ได้รับชำระหนี้ มาตรา 173,174,175 ส่วนที่ 2 ส่วนของการฟื้นฟูกิจการ มาตรา 90/80-มาตรา 90/89

อภิปรายผล

จากผลการศึกษามีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

จากการศึกษาวิจัยความรับผิดชอบทางอาญาตามพระราชบัญญัติล้มละลาย มีลักษณะที่แตกต่างจากความรับผิดชอบทางอาญา ทั้งในส่วนขององค์ประกอบความรับผิด และในส่วนของเจตนาของการลงโทษ โดยสามารถแยกประเภทความรับผิดชอบออกเป็นสองประเภทคือ 1) ความรับผิดชอบทางอาญาที่มีองค์ประกอบตามประมวลกฎหมายอาญา เช่น ความผิดฐานฉ้อโกง (โดยมีลักษณะของการโกงเจ้าหนี้ การยกย่าย ถ้ายเท โดยมีคำว่า”โดยทุจริต” เป็นองค์ประกอบความผิดด้วย) ดังนั้น หากบทบัญญัติทางอาญาใดที่มีองค์ประกอบตามประมวลกฎหมายอาญาจึงต้องมีกระบวนการสอบสวนตามความผิดทางอาญา ตามประมวลวิธีพิจารณาความอาญา และ 2) ประเภทของความรับผิดชอบทางอาญาที่สร้างขึ้นเพื่อให้กระบวนการพิจารณาคดีล้มละลายดำเนินต่อไปได้ หรือ สนับสนุนกระบวนการล้มละลายเช่น การไม่ส่งเอกสาร, การไม่ดำเนินการใดๆ หรือละเว้นกระทำการใด ซึ่งความผิดลักษณะนี้ ไม่สามารถดำเนินการตามประมวลวิธีพิจารณาความอาญา อย่างเดียวกับประเภทที่ 1 ได้ ซึ่งต้องอยู่ภายใต้คดีอาญาล้มละลายในส่วนของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ ตามประมวลวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 160 ซึ่งยังมีความเห็นที่แตกต่างกันสองแนวทาง (ภัทรกร เวชรังษี, 2560) ซึ่งการใช้อำนาจของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ตามมาตรานี้อาจจะช่วยแก้ไขปัญหาการดำเนินคดีอาญาเกี่ยวกับล้มละลายโดยเจ้าพนักงานสอบสวนคดีอาญาซึ่งไม่สามารถดำเนินคดีอาญากับผู้กระทำความผิดเป็นผลสำเร็จได้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินการสอบสวนคดีอาญาตามกม.ล้มละลายควรเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยล้มละลาย กม.อื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งความรู้ด้านการเงินการบัญชี ด้านเศรษฐศาสตร์ ตลอดจนมีความรู้พื้นฐานของคดีล้มละลาย จึงจะสามารถดำเนินการสอบสวนคดีอาญาตามกม.ว่าด้วยล้มละลายได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถนำตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษได้ ส่งผลให้เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์สามารถรวบรวมทรัพย์สินของลูกหนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยจะเห็นได้ว่าในคดีพาณิชย์มีความแตกต่างกับคดีแพ่งและคดีอาญาทั่วไปทั้งในภาคที่เป็นสาระบัญญัติและวิธีสบัญญัติในประเทศไทยมิได้มีการแยกคดีในส่วนของคุณคดีแพ่งออกจากคดีพาณิชย์ทำให้เกิดความสับสนและเข้าใจเจตนารมณ์ของสภาพบังคับของคดีพาณิชย์ไปในทางแพ่งและทางอาญาทั่วไปส่งผลต่ออำนาจการสอบสวนคดีอาญาซึ่งต้องเป็นเจ้าพนักงานของรัฐที่มีความชำนาญและมีความรู้ในด้านพาณิชย์ โดยเฉพาะดังเช่นกรณีในกฎหมายพาณิชย์ในประเทศภาคพื้นยุโรป ดังนั้น หากได้มีการศึกษาค้นคว้าเพื่อหาสภาพบังคับคดีพาณิชย์ได้ย่อมเป็นประโยชน์กับการบังคับใช้กฎหมายพาณิชย์ที่ปรากฏในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทยได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ความรับผิดชอบทางอาญา ตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 มีองค์ประกอบความรับผิดชอบทางอาญาตามประมวลกฎหมายอาญา และมีส่วนที่เป็นลักษณะความผิดเฉพาะในคดีล้มละลายซึ่งกำหนดบทลงโทษทางอาญาไว้ ซึ่งมีองค์ประกอบความรับผิดชอบทางอาญาที่แตกต่างกับประมวลกฎหมายอาญาอย่างชัดเจนและมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนให้กระบวนการล้มละลายดำเนินการต่อไปได้ ดังนั้น เจตนารมณ์ของสภาพบังคับดังกล่าวจึงไม่สามารถดำเนินการตามประมวลวิธีพิจารณาความอาญาได้ เนื่องจากเจ้าพนักงานสอบสวนในคดีอาญาขาดความรู้ในส่วนของคุณคดีล้มละลายดังนั้นในการดำเนินคดีอาญาล้มละลายจึงกำหนดให้พนักงานพิทักษ์ทรัพย์เป็นเจ้าพนักงานสอบสวนคดีตามมาตรา 160 อันเนื่องมาจากเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์จะเป็นผู้เกี่ยวข้องและมีอำนาจหน้าที่ในการรวบรวมทรัพย์สินของลูกหนี้เพื่อการชำระหนี้ให้แก่บรรดาเจ้าหนี้ย่อมเข้าใจกระบวนการทางกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ และสร้างความเป็นธรรมแก่ลูกหนี้ บรรดาเจ้าหนี้และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ได้ ควรมีการเพิ่มเติมกำหนดให้ชัดเจนในมาตรา 160 โดยกำหนดให้เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์มีอำนาจสอบสวนในคดีอาญาล้มละลายหรือในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความผิดอาญาในคดีล้มละลายด้วย

2. ในอำนาจกระทรวงยุติธรรมที่จะออกข้อบังคับการปฏิบัติหน้าที่ในคดีพิเศษระหว่างหน่วยงานของรัฐ ในการปฏิบัติหน้าที่ในความผิดเกี่ยวกับคดีล้มละลาย กับพนักงานสอบสวนในคดีอาญา

3. เนื่องจากคดีล้มละลายมีสภาพการบังคับทั้งในส่วนของคุณคดีแพ่งและคดีอาญา ซึ่งมีลักษณะพิเศษแตกต่างกับคดีแพ่งหรืออาญาทั่วไป คดีล้มละลายในต่างประเทศถือได้ว่าเป็นคดีพาณิชย์ ซึ่งแยกออกจากศาลที่พิจารณาคดีแพ่งและคดีอาญา ซึ่งใช้บังคับเฉพาะกับพ่อค้า หรือ กฎหมายธุรกิจ โดยจัดตั้งศาลพาณิชย์เพื่อใช้พิจารณาคดีที่เกี่ยวข้องกับคดีพาณิชย์โดยเฉพาะเนื่องจากคดีพาณิชย์มีลักษณะที่แตกต่างกับคดีแพ่งและคดีอาญาทั่วไป หรือในกรณีศาลล้มละลายซึ่งเป็นศาลชำนาญพิเศษ สภาพบังคับของคดีพาณิชย์ก็มีลักษณะพิเศษดังที่ได้กล่าวมา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ให้มีการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับสภาพบังคับในคดีพาณิชย์ หรือศาลพาณิชย์ เนื่องจากสภาพสังคมของประเทศไทยมีการค้าและธุรกิจเพิ่มมากขึ้น คดีพาณิชย์ซึ่งมีบทบัญญัติกฎหมายรวมอยู่ในคดีแพ่งไม่สามารถดำเนินคดีได้รวดเร็ว และสะดวก หรือมีปัญหาในการนำสืบพยานหลักฐาน ดังนั้นหากมีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับสภาพบังคับในคดีพาณิชย์ย่อมเป็นประโยชน์กับการระงับข้อพิพาทในคดีที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจกิจการต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ทางธุรกิจในยุคสมัยที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้



เอกสารอ้างอิง

- เกียรติขจร วัจนะสวัสดิ์. (2543). *ถาม-ตอบ กฎหมายอาญา ภาคความผิด*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิตติ ติงศรัทธี. (2532). *กฎหมายอาญา ภาค 2 ตอน 2 และภาค 3*. กรุงเทพฯ : เนติบัณฑิตยสภา.
- ชูชาติ ศิรินิล. (2522). *ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดารณี แสงนิล. (2547). *ความรับผิดทางอาญาตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารแผนฟื้นฟูกิจการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปกรณ์ คุณสาระ. (2545). *อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ทำแผนฟื้นฟูกิจการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประธาน ทศนปริญญานนท์. (2563). *ระบบกฎหมายล้มละลายของไทย*. <https://kku.world/mxazhd>
- ประสิทธิ์ ไชวโกลกุล. (2543). *คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยนิติบุคคล และความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิติธรรม.
- ปรีชา พานิชวงศ์. (2540). *คำอธิบายกฎหมายล้มละลาย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ.
- ภูมิวุฒิ พุทธสุตตะตา. (2541), *กฎหมายฟื้นฟูกิจการของไทย*. *วารสารกฎหมาย*, 18(3), 39.
- วิชา มหาคุณ. (2541). *การวิเคราะห์กฎหมายฟื้นฟูกิจการของไทย*. *วารสารกฎหมาย*, 18(3), 39-52.
- อรรถวุฒิ สุวรรณมงคล. (2550). *การดำเนินคดีอาญาในศาลล้มละลายกลาง*. *จุลสาร ฉบับพิเศษ เดือนกันยายน* หน้า 25.
- Daniel, R.C. (1958). *Bankruptcy law and Practice Volume 3*. New York, The Ronald Press Company.
- Given, D.M. (1988). When and Why Court Appoint Trustee in Bankruptcy. *The Practice Lawyer*, 34(6), 5. <http://criminal-law.freeadvice.com/com/criminal-law/bankruptcy-fraud.htm>
- Mogalakwe, M. (2006). The Use of Document Research Methods in Social Research. *African Sociological Review*, (10)1. 221 – 230.
- Scott, J. (1990). *A Matter of Record, Documentary Sources in Social Research*. Cambridge: Policy Press.
- Scott, J. (2006) *Documentary Research*. Sage Publications Ltd., London. <https://doi.org/10.4135/9781446261422>
- Smith, J.C. & Hogan, B. (1992), *Criminal Law*. London: EIBS Butterworth.
- Wellington, J. (2000). *Education Research: Contemporary Issues and Practical Approaches*. London: Continuum.



บทความวิจัย (Research Article)

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของครูใน
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
21st Century School Administrators' Skills Affecting the Characteristics
of Teachers in Small Schools under the Jurisdiction of the Phrae
Primary Educational Service Area Office, Arae 1

ปวีณนุช มะทะ¹, หยกแก้ว กมลวรเดช², และ สุรเชษฐ์ บุญยรักษ์^{3*}
Paweenuch Mata¹, Yokkaew Kamolvoradej² & Surachet Boonyarug^{3*}
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์^{1,2,3*}
Uttaradit Rajabhat University^{1,2,3*}

Received: September 13, 2024 Revised: October 6, 2024, Accepted: October 6, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) ศึกษาคุณลักษณะของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก และ 3) ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อคุณลักษณะของครูโรงเรียนขนาดเล็ก รูปแบบการวิจัยเป็นเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) คุณลักษณะของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .972 สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณลักษณะของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ได้ร้อยละ 94.50 ($R^2 = .945$)

คำสำคัญ: ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา, ศตวรรษที่ 21, คุณลักษณะของครู

*Corresponding author. Tel.: 0869346049, Email address: edboonyarug7@gmail.com



Abstract

The purpose of this research was to 1) study the skill levels of school administrators in the 21st century, 2) study the characteristics of teachers in small schools, and 3) examine how the skills of school administrators in the 21st century influence the characteristics of teachers in small schools. The research is quantitative in nature, and the research area is small schools under the jurisdiction of the Phrae Primary Educational Service Area Office, District 1. The sample consists of 175 administrators and teachers. The research instrument used is a 5-point Likert scale questionnaire. The statistical methods used for data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The research findings indicate that 1) the skills of school administrators in the 21st century are, on the whole, at a very high level, 2) the characteristics of teachers in small schools are also, on the whole, at a very high level, and 3) the skills of school administrators in the 21st century significantly influence the characteristics of teachers in small schools at the .01 level of statistical significance, with a multiple correlation coefficient (R) of .972, which can explain 94.50% of the variance in the characteristics of teachers in small schools ($R^2 = .945$).

Keywords: School Administrators' Skills, 21st Century, Characteristics of Teachers

บทนำ

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยในศตวรรษที่ 21 ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม การติดต่อสื่อสาร โทรคมนาคมที่สามารถเชื่อมต่อและเข้าถึงกันอย่างกว้างไกล การคิด การเผยแพร่การเข้าถึงสังคม รับรู้และเรียนรู้ได้จากหลายช่องทางที่เกิดขึ้นในทุก ๆ วัน มนุษย์จะต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงนี้ และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 การเติบโตทางเศรษฐกิจสังคมที่ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายรวมถึงระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหามากประการ โดยนับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาทุกระดับ รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม ที่ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ดังนั้นเพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนจะต้องมีการขับเคลื่อนประเทศ ภายใต้ของการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ให้เป็นไปตามเป้าหมายหลัก (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ.2566 – 2570) ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่งและมีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 และสังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2560)

จากการศึกษาสภาพบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษาในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงใน



ศตวรรษที่ 21 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 – 2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1) และสภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กพบว่า มีการขาดแคลนครูครูไม่ครบชั้นและขาดแคลนงบประมาณ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ และครูถือว่าเป็นองค์ประกอบหลักในการขับเคลื่อนการศึกษาให้เกิดสัมฤทธิ์ผล (พิชญภา ยืนยาวและธรรุ ธาตันติโชค, 2561) ซึ่งคุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 ที่ควรจะมีได้แก่ ความรู้ความสามารถ ทักษะสารสนเทศและเทคโนโลยี ผู้นำทางวิชาการและการสอน ค่านิยมและเจตคติ และจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรม (อนุวัติ คุณแก้ว, 2561) ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการสื่อสาร ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์และทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ (สัตตบุษย์ โพธิกุล, 2564) และทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (ไกรสร เจียมทอง, 2561)

ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร คณะครู บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและรวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหาร และเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาอันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 เพื่อเตรียมกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. คุณลักษณะของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อคุณลักษณะของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 หรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
2. เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก
3. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อคุณลักษณะของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ได้ให้ความหมายของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่า ความสามารถของผู้บริหารในการใช้กลยุทธ์และกระบวนการในการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความเจริญทางการศึกษาและการพัฒนาการทุก ๆ ด้าน (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2553) การจัดการทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรด้านอื่น ๆ ในขับเคลื่อนนโยบาย จึงจะต้องมีกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและก่อให้เกิดศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนประสิทธิภาพอย่างสูงสุด โดยต้องอาศัยการกำหนดขั้นตอนวิธีการอย่างเป็นระบบ รวมถึงการประเมินผลเพื่อนำผลที่ได้นำมาแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องและเหมาะสม อีกทั้งยังต้องคอยช่วยเหลือส่งเสริม สนับสนุน (ภารดี อนันต์นาวิ, 2553) และแก้ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ดังนั้นในการบริหารงานที่ดีผู้บริหารที่มีความสามารถจำเป็นต้องมีทักษะในการเป็นผู้นำการบริหารงานนั้นจึงจะประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สำหรับการศึกษาค้นคว้าวิจัยได้สังเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากการศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ ได้แก่ นุจรี แก้วบริบัติและอุไร สุทธิแย้ม (2566) จันทิมา อามโกช (2565) สุกรรยา อังคระชี (2565) สัตตบุษย์ โพธิ์รุท (2564) สุวัฒน์ กุเกียรติกาญจน์ และวิจิต แสงสว่าง (2565) จักรกฤษณ์ เกษไชยสงและคณะ (2564) อติกาญจน์ ศรีสังข์ (2564) สุนิสา แพทย์พิพัฒน์ (2564) ฌรัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล (2563) วราพร บุญมี (2563) อุดลย์พร ชุ่มช่วยและธีระพงศ์ บุศรากุล (2562) ศุภโชค ปิยะสันต์ (2562) ไกรสร เจียมทอง (2561) บุญส่ง กรุงชาติ (2561) มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ปัทมพร พงษ์เพชร (2561) ซึ่งมีองค์ประกอบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และทำการคัดเลือกทักษะที่มีความถี่สูงตั้งแต่ 8 ขึ้นไป ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ทักษะด้านภาวะผู้นำและทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

คุณลักษณะของครู

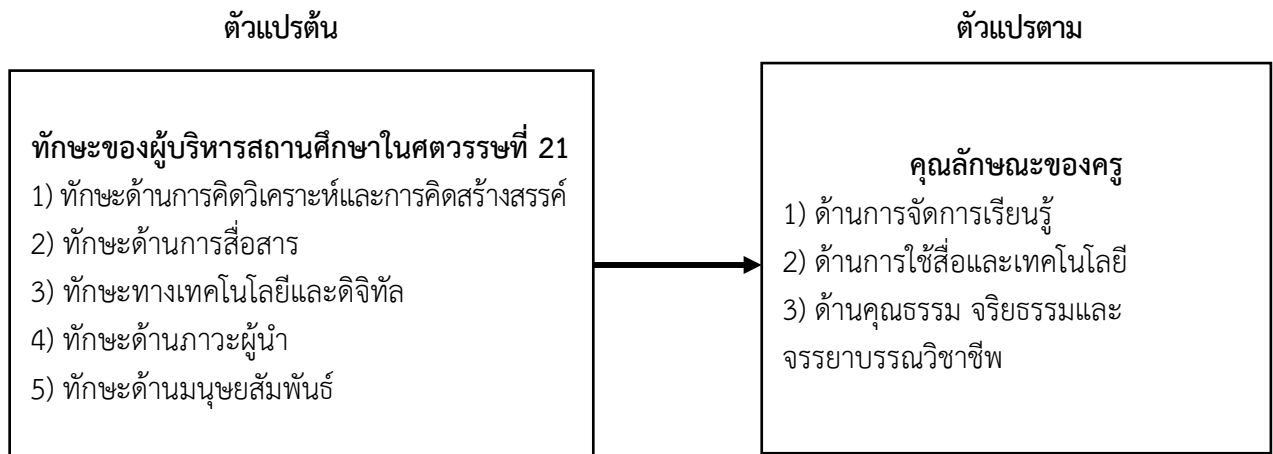
คุณลักษณะของครู หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถที่พึงมีในตัวครูในศตวรรษที่ 21 มีพื้นฐานบุคลิกภาพหรือพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติหน้าที่และวิชาชีพครู (สุรางค์ ธรรมโวหาร, 2562) เป็นผู้ที่มีความสามารถและองค์ความรู้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ มีการพัฒนาความรู้และพัฒนาตัวเองในด้านต่าง ๆ (พิชญาภา ยืนยาวและธีรวัช ธาดาตันติโชค, 2561) มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างมีระบบ มีทักษะสารสนเทศ เทคโนโลยี ผู้นำทางวิชาการ ค่านิยม เจตคติ คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (อนุวัติ คุณแก้ว, 2561)

สำหรับการศึกษาค้นคว้าวิจัยได้สังเคราะห์คุณลักษณะของครู จากหลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ ได้แก่ จิรนนท์ บุญเพ็ง (2564) ชนันภรณ์ อารีกุล (2562) อนุวัติ คุณแก้ว (2561) ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2561) โดยทำการคัดเลือกทักษะที่มีความถี่สูงตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีและด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้กำหนดแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรต้น ได้แก่ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำนวน 5 ทักษะ คือ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ทักษะด้านภาวะผู้นำและทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์การศึกษา



หลักการ และตัวแปรตาม ได้แก่ คุณลักษณะของครู 3 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี และด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังกรอบแนวคิดการวิจัยในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research methodology) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 326 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 175 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ใช้วิธีการคัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณลักษณะของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ถึงโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล
2. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยติดต่อขอความอนุเคราะห์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการเก็บรวบรวมติดตามการตอบแบบสอบถามกลับคืนมา 175 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
3. ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ครบถ้วนจากแบบสอบถามกลับคืนมา โดยคัดเลือกแบบสอบถามที่ถูกต้องครบถ้วนเพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการวิจัย



การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวม

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	4.68	.334	มากที่สุด
2. ทักษะด้านการสื่อสาร	4.69	.326	มากที่สุด
3. ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	4.66	.344	มากที่สุด
4. ทักษะด้านภาวะผู้นำ	4.73	.344	มากที่สุด
5. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.72	.335	มากที่สุด
รวม	4.70	.337	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เมื่อพิจารณารายทักษะ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะด้านภาวะผู้นำ รองลงมาคือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ และทักษะด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล

วัตถุประสงค์ที่ 2 ระดับคุณลักษณะของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับคุณลักษณะของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวม

คุณลักษณะของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการจัดการเรียนรู้	4.76	.274	มากที่สุด
2. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี	4.74	.315	มากที่สุด
3. ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.78	.283	มากที่สุด
รวม	4.76	.291	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณลักษณะของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ คุณลักษณะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัย พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก



วัตถุประสงค์ที่ 3 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

ตัวแปร	ค่าขนาดอิทธิพล			t	p-value
	b	S.E.	β		
ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (X_1)	.207	.027	.255	7.645	.000*
ทักษะด้านการสื่อสาร (X_2)	.131	.029	.158	4.467	.000**
ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (X_3)	.079	.024	.100	3.330	.001**
ทักษะด้านภาวะผู้นำ (X_4)	.224	.032	.284	6.950	.000**
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_5)	.223	.030	.276	7.480	.000**
ค่าคงที่	.660	.077		3.216	.000**
R = .972 R ² = .945 F = 579.725 Sig. = .000					

จากตารางที่ 3 พบว่า ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (X_1) ทักษะด้านการสื่อสาร (X_2) ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (X_3) ทักษะด้านภาวะผู้นำ (X_4) และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_5) ส่งผลต่อคุณลักษณะของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .972 สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณลักษณะของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ได้ร้อยละ 94.50 ($R^2 = .945$) และสามารถเรียงลำดับอิทธิพลของตัวแปรพยากรณ์ที่มีต่อตัวแปรเกณฑ์ จากมากไปน้อยได้คือ ทักษะด้านภาวะผู้นำ ($\beta = .284$) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\beta = .276$) ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ($\beta = .255$) ทักษะด้านการสื่อสาร ($\beta = .158$) และทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ($\beta = .100$) มีค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ 0.064 สามารถเขียนสมการในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.660 + .224(X_4) + 0.223(X_5) + 0.207(X_1) + 0.131(X_2) + 0.079(X_3)$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = 0.284(Z_4) + 0.276(Z_5) + 0.255(Z_1) + 0.158(Z_2) + 0.100(Z_3)$$

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาที่มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความจำเป็นและความสำคัญในการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง มิใช่อาศัยเพียงความรู้ทางทฤษฎีเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญและความเชี่ยวชาญของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้การศึกษาปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศสรา บุญสอาด (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ใน

ระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญา ปัสโปและซิณพงค์ ศรีจันทร์ (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแล้วจึงทำให้เห็นว่าในฐานะผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ จึงจะต้อง มีทักษะ ความชำนาญและประสบการณ์ทางการบริหารเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง ของโลกในศตวรรษที่ 21

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ระดับคุณลักษณะของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในลำดับสูงสุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพราะว่าครูจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพซึ่งเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพ รวมถึงการประพฤติปฏิบัติตนที่จะต้องเป็นแบบอย่าง ที่ดี และเป็นข้าราชการที่ดี มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ มีความยุติธรรม มีเมตตากรุณาต่อผู้อื่น โอบอ้อม อารีและรักษาชื่อเสียงเกียรติคุณของวิชาชีพครู ซึ่งได้สอดคล้องงานวิจัยของ เมวิกา แยมยัม (2565) ได้ศึกษา เรื่อง คุณลักษณะของครูที่เหมาะสมกับการปฏิรูปหลักสูตรการผลิตครูในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ชมแข พงษ์เจริญ (2564) ได้ศึกษาคุณลักษณะของครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครูในโรงเรียน ประถมศึกษา 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งทำให้เห็นว่าการเป็นครูที่ดีนอกจากจะต้องมีความรู้และ ความสามารถ ยังจะต้องมีพื้นฐานบุคลิกภาพหรือพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติหน้าที่และวิชาชีพครู เป็น ผู้ที่มีความสามารถและองค์ความรู้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาความรู้และ พัฒนาตัวเองในด้านต่าง ๆ มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ มีการจัดทำแผนการจัดการ เรียนรู้อย่างมีระบบ มีทักษะสารสนเทศ เทคโนโลยี ผู้นำทางวิชาการ ค่านิยม เจตคติ คุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ คุณลักษณะของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการสื่อสารและทักษะด้าน เทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ส่งผลต่อคุณลักษณะของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .972 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณลักษณะ ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ได้ร้อยละ 94.50 ($R^2 = .945$) โดยจะนำมาอภิปรายได้ดังนี้

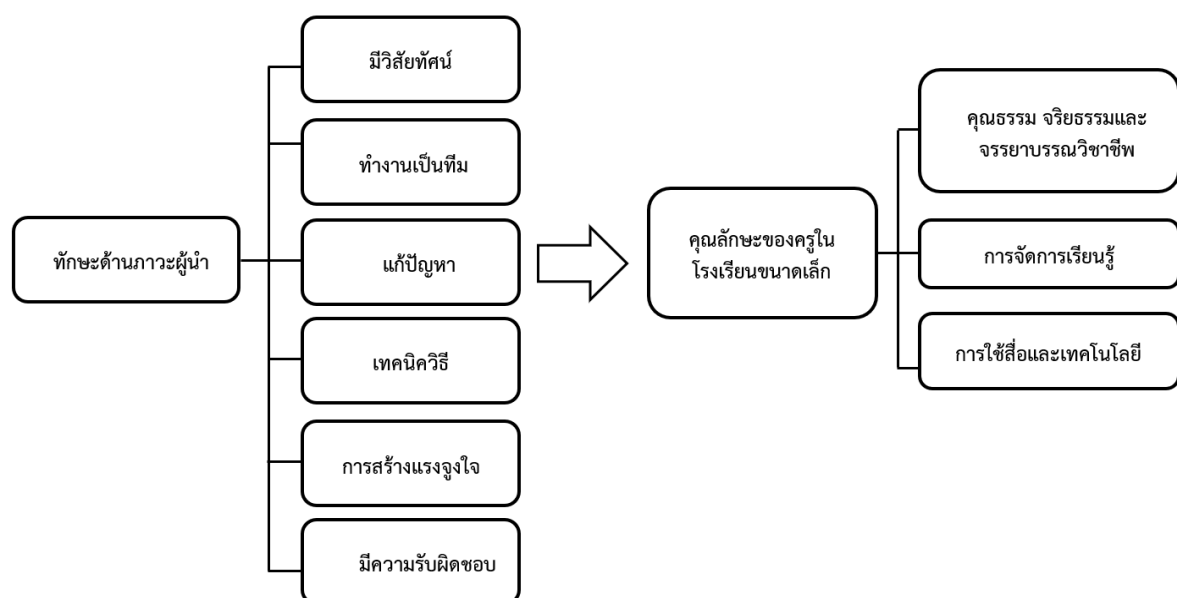
ทักษะด้านภาวะผู้นำ เป็นทักษะที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของครูในโรงเรียนขนาดเล็กในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการกำหนดทิศทางการบริหารงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของหน่วยงานต้นสังกัด รวมถึงการเปิด โอกาสให้บุคลากรมีการวางแผนและตัดสินใจ มีการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ทั้งนี้หากผู้บริหาร มีทักษะด้านภาวะผู้นำที่ดีแล้วย่อมส่งผลให้เป็นยอมรับของบุคลากร ทำให้การขับเคลื่อนงานเป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มลฤดี สวนดี (2565) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า ทักษะด้านภาวะผู้นำ มีส่งผลต่อการบริหารสูงมากและได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนรัฐฯ ปัญงักและบุญ ช่วย ศิริเกษ (2566) ได้ศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา พบว่า ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ส่งผลมากที่สุดเช่นกัน

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นทักษะที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของครู ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็น เพราะว่าการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะสร้างแรงจูงใจ ความกระตือรือร้นในการทำงานจะทำให้มี

บรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน และมีความเข้าใจระหว่างบุคลากร เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ ข้อเสนอแนะ แนวคิดใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้บริหารจะต้องเห็นคุณค่า เคารพและยอมรับฟังเหตุผลของผู้อื่น รวมถึงการสื่อสารที่เหมาะสม ถูกต้องและชัดเจน หากผู้บริหารสื่อสารได้ไม่ดีอาจจะทำให้การบริหารงานไม่เป็นไปตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ได้ ดังนั้นเพื่อกระตุ้นให้ครูมีเข้าใจซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันได้ การสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน จึงเป็นทักษะที่จำเป็นและสำคัญ ในการบริหารสถานศึกษาที่จะส่งผลให้กับคุณลักษณะของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตรีรัตน์ วงศ์ศรีวัฒนกุลและกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2567) ที่ได้ศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา ศรีจำปาและพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์ (2567) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา รวมถึงงานวิจัยของศิวกร มูลละและคณะ (2566) ซึ่งได้ศึกษา ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สามแลบ พบว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ส่งผลต่อการบริหารงานและบริหารบุคลากรภายในสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อคุณลักษณะของครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก แสดงให้เห็นว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญคือ ทักษะด้านภาวะผู้นำ เพราะเป็นทักษะที่จำเป็นในการบริหารเพื่อให้สถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ ทั้งนี้ ต้องเกิดจากการวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มองการณ์ไกล และเนื่องจากเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ จำนวนบุคลากรขาดแคลน ทำให้ครูจะต้องปฏิบัติงานเทียบเท่ากับครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ดังนั้นคุณลักษณะของครูจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ เนื่องจากการที่ผู้บริหารจะสามารถบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงต้องมีทักษะด้านภาวะผู้นำเพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยดี รวมถึงใช้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ อีกทั้งยังส่งผลถึงคุณลักษณะของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ดังแผนภาพ ที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านการสื่อสาร ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัด

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ระดับคุณลักษณะของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก มีการส่งผลทางบวกและระดับสูง ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ได้แก่ ผู้บริหารต้นสังกัด ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญ คือ ทักษะด้านภาวะผู้นำ และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา โดยควรให้ความสำคัญกับการวางแผน กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน รวมถึงการวางกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทในสถานศึกษา การใช้หลักการทำงานร่วมกันขององค์กร การสร้างความเข้าใจและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะทำให้การบริหารภายในสถานศึกษา เป็นไปด้วยบรรยากาศที่ดีจึงจะทำให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ ทักษะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ และแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ภายในเขตพื้นที่การศึกษาภายในจังหวัดแพร่ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนมากในปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- ไกรสร เจริมทอง. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จินตนา ศรีจำปาและพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์. (2566). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1*. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*, 10(4), 85.
- จิรนนท์ บุญเพ็ง. (2564). *แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1* (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชมแข พงษ์เจริญ. (2562). *คุณลักษณะของครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1*. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*, 12(2), 61.



- ตรีรัตน์ วงศ์ศรีวัฒนกุลและกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2567). ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. *วารสารวิชาการสิรินธรปริทรรศน์*, 25(1), 70-71.
- ธณัฐชา ปัญสังกาและบุญช่วย ศิริเกษ. (2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์*, 5(2), 590.
- นริศสร่า บุญสอาด. (2563). *ทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์)*. สมุทรสาคร: มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- ปริญญญา ปัสโปและศิษณพงศ์ ศรีจันทร์. (2566). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์*, 5(3), 85.
- พิชญภา ยืนยาว. (2562). *ครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม.
- มลฤดี สอนดี. (2565). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต)* จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เมธิกา แยมี่ยม. (2564). คุณลักษณะของครูที่เหมาะสมกับการปฏิรูปหลักสูตรการผลิตครูในศตวรรษที่ 21. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 3(4), บทคัดย่อ.
- ศิวกร มุลละ และคณะ. (2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สามแลบสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2. *วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์*, 9(1), 1512.
- สัตตบุษย์ โพธิ์รุท. (2564). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อนุวัติ คุณแก้ว. (2561). *การศึกษาคุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 (รายงานผลการวิจัย)*. เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.



บทความวิจัย (Research Article)

รูปแบบการจัดกิจกรรมตามแนวพุทธเพื่อป้องกันปัญหาโรคซึมเศร้าของผู้สูงอายุใน เขตพื้นที่อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

A Model of Activities in Accordance with Buddhist Principles to Prevent Depressive Disorders of the Elderly in Mueang Khon Kaen

พระมหาสำรอง สณฺญโต^{1*}, พระมหาภิรัฐกรณ์ อัมมาลี², ณัฐชยา จิตภักดี³
Phramaha Samrong Saññato^{1*}, Phramaha Piratgorn Amsumālī², Nutchaya Jitpakdee³
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น^{1*,2,3}
Mahachulalongkomrajavidyalaya University Khon Kaen Campus, Thailand^{1*,2,3}

Received: September 13, 2024 Revised: October 23, 2024, Accepted: October 23, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการจัดกิจกรรมตามแนวพุทธสำหรับแก้ไขปัญห สุขภาพจิต 2) สร้างรูปแบบกิจกรรมตามแนวพุทธสำหรับผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัด ขอนแก่น 3) นำเสนอรูปแบบการจัดกิจกรรมตามแนวพุทธเพื่อป้องกันปัญหาโรคซึมเศร้าของผู้สูงอายุในเขต พื้นที่อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า 1) กิจกรรมพัฒนาสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตของคนให้สมบูรณ์คือแนวทางการส่งเสริม สุขภาวะของผู้สูงอายุ การสร้างเสริมสุขภาพกาย เป็นการปฏิบัติตนให้มีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ การสร้างเสริมสุขภาพจิต คือ การปฏิบัติตัวให้มีจิตใจที่ดี มีอารมณ์แจ่มใส มีสติ สามารถจัดการกับความเครียดได้ การสร้างเสริมสุขภาพทางสังคม ด้วยการมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ สิ่งแวดล้อมทั้งทางด้านกายภาพ จิตใจ และสังคมที่เหมาะสม 2) รูปแบบกิจกรรมตามแนวพุทธสำหรับผู้สูงอายุ คือการไม่หลงกระแสวัตถุนิยมตามยุคโลกาภิวัตน์ บรรเทาโรคซึมเศร้าด้วยกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา คือ กรรมฐาน 3) รูปแบบการจัดกิจกรรมตามแนวพุทธเพื่อป้องกันปัญหาโรคซึมเศร้าของผู้สูงอายุ ปัจจุบัน หน่วยงานต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสนับสนุนและส่งเสริมผู้สูงอายุมีความพยายามที่จะผลักดันให้มีการ รวมตัวของผู้สูงอายุในรูปแบบชมรมผู้สูงอายุให้มากขึ้น โดยได้ริเริ่มโครงการฟื้นฟูสุขภาพผู้สูงอายุในชุมชน รูปแบบชมรมผู้สูงอายุ เพื่อเป็นศูนย์กลางให้ผู้สูงอายุได้พบปะสังสรรค์ ส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุทั้งทาง ร่างกาย จิตใจ และสังคม

คำสำคัญ: รูปแบบ, กิจกรรม, หลักพุทธธรรม, โรคซึมเศร้า, ผู้สูงอายุ

*Corresponding author. Tel.: 0816015934, Email address: samrong.sea@mcu.ac.th



Abstract

The purpose of this research was to 1) study the organization of activities based on Buddhist principles to address mental health issues, 2) create a Buddhist-based activity model for the elderly in the Muang district of Khon Kaen province, and 3) present a model for organizing Buddhist activities aimed at preventing depression among the elderly in the same district. This was a qualitative study using purposive sampling. The tools for collecting qualitative data included in-depth interviews and descriptive analysis. The research findings indicate that: 1) Activities that enhance both physical and mental health contribute to the overall well-being of the elderly. Promoting physical health means maintaining a sound body that is free from diseases, while promoting mental health entails fostering a positive mindset, cheerfulness, mindfulness, and effective stress management. Moreover, promoting social health involves encouraging active participation to create a suitable physical, mental, and social environment. 2) The Buddhist-based activity model for the elderly emphasizes the importance of resisting materialism in the era of globalization and alleviating depression through Buddhist practices, particularly meditation. 3) The model for organizing Buddhist activities aimed at preventing depression among the elderly is currently supported by various agencies focused on promoting elderly well-being. There is a concerted effort to encourage the formation of clubs for the elderly to enhance social interaction. Initiatives have been launched to restore the health of elderly community members, with these clubs serving as centers for gathering and promoting their physical, mental, and social well-being.

Keywords: Model, Activity, Buddhist Principles, Depressive Disorder, Elderly

บทนำ

ผู้สูงอายุจึงเป็นวัยที่มีการเสื่อมถอยของร่างกายตามธรรมชาติ ทำให้เกิดปัญหาหลายด้านทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม เป็นวัยที่ต้องปรับตัวในชีวิตอย่างมาก ซึ่งพบว่าผู้สูงอายุจำนวนหนึ่งมีปัญหาการปรับตัวในวิกฤตของชีวิตและไม่สามารถปรับตัวในการแก้ไขปัญหาได้ ทำให้เกิดอาการซึมเศร้า ทั้งนี้ในประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่าประชากรอายุมากกว่า 65 ปี ประมาณ 5 ล้านคน มีอาการซึมเศร้า และ 1 ล้านคนป่วยด้วยโรคซึมเศร้า (สำหรับประเทศในแถบยุโรปมีการสำรวจความชุกของโรคซึมเศร้าในผู้สูงอายุพบความชุกของโรคซึมเศร้าในผู้สูงอายุหญิงร้อยละ 14.1 และในผู้สูงอายุชายร้อยละ 8.6 (Beekman, et al., 2004) สำหรับประเทศไทยนั้นมียารายงานพบว่าประมาณร้อยละ 30 ของผู้ที่มีอายุมากกว่า 60 ปี เคยมีประสบการณ์ของอาการซึมเศร้าที่รุนแรงอย่างน้อย 1 ครั้ง (อารยา สิงห์สวัสดิ์, 2565) ในขณะเดียวกัน องค์การอนามัยโลก, Harvard School of Public Health และธนาคารโลกได้คาดการณ์ภาวะของโรคที่มีต่อประชากรในทุกภูมิภาคของโลก โดยวัดความสูญเสียเป็นจำนวนปีที่ดำรงชีวิตอย่างมีสุขภาพดี ปรากฏว่า โรคซึมเศร้า ได้เปลี่ยนแปลงอันดับของโรคที่เป็นภาระจากอันดับที่ 4 มาเป็นอันดับที่ 2 รองจากโรคหัวใจและหลอดเลือด ในปี ค.ศ. 2020 สำหรับประเทศไทยจากการศึกษาภาระโรคและการบาดเจ็บในประเทศไทย ปี 2542 ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบความสูญเสียจากการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บ 135 ประเภท พบว่า ในหญิงไทยโรคซึมเศร้าจะก่อ



ความสูญเสียปีสุขภาวะเป็นอันดับ 4 และเป็นอันดับ 10 ในผู้ชายไทย แต่ถ้าพิจารณาจำนวนปีที่สูญเสียเนื่องจากภาวะบกพร่องทางสุขภาพ โดยโรคซึมเศร้าจะเป็นอันดับที่ 1 ในหญิงไทย และอันดับ 2 ในชายไทย เมื่อเปรียบเทียบเฉพาะกลุ่มโรคทางสุขภาพจิตและจิตเวชพบว่าโรคซึมเศร้าเป็นสาเหตุให้เกิดการสูญเสียสูงที่สุด แต่มีผู้ป่วยโรคซึมเศร้าที่เข้าถึงบริการเพียง ร้อยละ 3.7 เท่านั้น ซึ่งหมายถึง ผู้ป่วยก็ต้องทนอยู่กับอาการเจ็บป่วยเป็นเวลานานกว่าโรคอื่น ๆ ส่งผลกระทบต่อสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งถ้าหากผู้ป่วยโรคซึมเศร้าไม่ได้รับการช่วยเหลือที่ถูกต้องจะมีการเกิดซ้ำและเป็นเรื้อรัง อาจนำไปสู่การฆ่าตัวตายและก่อให้เกิดความสูญเสียด้านสุขภาพอย่างมาก (WHO, 2022)

นอกจากนี้ การเจ็บป่วยด้วยอาการซึมเศร้าจะส่งผลกระทบต่อตนเองคือ การฆ่าตัวตาย โดยมีรายงานพบว่าการฆ่าตัวตายในผู้สูงอายุร้อยละ 90 มีความสัมพันธ์กับโรคซึมเศร้า (เรณูการ์ ทองคำรอด, 2555) ในขณะที่ส่วนของปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดอาการซึมเศร้ามีหลายปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยทางชีวภาพ (biological factors) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านจิตสังคม (psychosocial factors) ทั้งนี้พบว่าปัจจัยด้านจิตสังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจ ซึ่งมักเกิดจากปัญหาความเจ็บป่วย การประสบกับความล้มเหลวในชีวิต ความผิดหวังการสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รัก ความคิดที่บิดเบือน และกระบวนการคิดที่ไม่สมเหตุผล(สายฝน เอกวารงกูร, 2554) ซึ่งเป็นปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับการเกิดโรคซึมเศร้า เมื่อบุคคลประสบกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเหล่านี้แล้ว มีการรับรู้ศักยภาพของตนเองต่ำปฏิเสธและหลีกเลี่ยงปัญหา ทำให้มองเห็นปัญหาเป็นภาพรวม ไม่สามารถแยกประเด็นปัญหาออกเป็นส่วนๆ จึงไม่สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ จนทำให้เกิดความเครียด และเกิดอาการ ซึมเศร้าตามมา (D’Zurilla, et al., 2001)

โรคซึมเศร้าจึงเป็นปัญหาที่สำคัญ ทั้งในปัจจุบันและจากการคาดการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นโรคที่มีจำนวนผู้ป่วยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และก่อให้เกิดความสูญเสียที่รุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ ถ้าหากวัดความสูญเสียเป็นจำนวนปีที่ดำรงชีวิตอย่างมีสุขภาพดี จะพบว่า ภายในปี 2563 โรคซึมเศร้าจะก่อให้เกิดความสูญเสียด้านสุขภาพของประชากรโลกเป็นเท่าตัว เกิดความสูญเสียที่สำคัญเป็นลำดับ 2 รองจากโรคหัวใจและหลอดเลือดสำหรับประเทศไทยพบว่า ในหญิงไทยโรคซึมเศร้าจะก่อความสูญเสียปีสุขภาวะเป็นอันดับ 4 และเป็นอันดับ 10 ในผู้ชายไทย แต่ถ้าพิจารณาจำนวนปีที่สูญเสียเนื่องจากภาวะบกพร่องทาง พบว่า โรคซึมเศร้าจะเป็นอันดับที่ 1 ในหญิงไทย และอันดับ 2 ในชายไทย แต่มีผู้ป่วยโรคซึมเศร้าที่เข้าถึงบริการเพียง ร้อยละ 3.7 เท่านั้น ซึ่งหมายถึง ผู้ป่วยก็ต้องทนอยู่กับอาการเจ็บป่วยเป็นเวลานานกว่าโรคอื่น ๆ ส่งผลกระทบต่อสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งถ้าหากผู้ป่วยโรคซึมเศร้าไม่ได้รับการช่วยเหลือที่ถูกต้องจะมีการเกิดซ้ำและเป็นเรื้อรัง อาจนำไปสู่การฆ่าตัวตายและก่อให้เกิดความสูญเสียด้านสุขภาพอย่างมาก (WHO, 2022)

การศึกษาที่ผ่านมาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการเยียวยา และพัฒนาจิตใจให้เข้มแข็งมีกำลังใจในการดำเนินชีวิต ไม่ห่อหุ้มข้อแท้ ทำจิตใจให้เบิกบานแจ่มใสหรือผ่องใสเป็นคติอันสูงสุดตามแนวทางการเจริญด้านจิตภาวนา ดังนั้น การเชื่อมโยงประยุกต์หลักธรรมของนักวิชาการทางด้านพระพุทธศาสนาหลายท่านจึงได้ศึกษาและนำเสนอไว้อย่างน่าสนใจดัง เช่น หลักธรรมการเจริญกรรมฐานเป็นหลักที่สร้างขึ้นเพื่อการเยียวยาแก้ไขความยึดมั่นถือมั่นที่พระพุทธเจ้าได้ทรงแสดงหลักการและคำสอนเพื่อประโยชน์ตั้งแต่เบื้องต้นอันทำให้จิตใจเบิกบาน ตื่นรู้ มีสติ สัมปชัญญะ ไม่หลงผิดไปในจิตฝ่ายอกุศล ความเศร้าหมอง และทำความผ่องใสถึงที่สุดอันมีผลเป็นที่หมายได้ กรรณฐานโดยหลัก 2 ประการ คือ สมถะ และวิปัสสนา นั้นเป็นหลักการเพื่อปฏิบัติให้จิตเกิดความผ่องใสเข้าใจทุกข์และมีดวงตาเห็นเหตุแห่งทุกข์ที่สุดถึงซึ่งความดับทุกข์โดยง่ายโดยง่ายโดยไม่ต้องสงสัยเลยเมื่อนั้น ทุกข์ทั้งปวงก็ย่อมดับไป (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) สอดคล้องกับ พระมหาไพฑูริย์ ปนตนนโท (2563) ที่ได้ศึกษาและนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา



โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักของการเจริญอานาปานสติเพื่อเป็นแนวทางป้องกันโรคซึมเศร้า ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นการป้องกันการเกิดโรคภาวะซึมเศร้าก่อนที่จะเผชิญกับภาวะอันไม่น่ายินดีจนเป็นสาเหตุนำมาซึ่งอาการป่วยต่าง ๆ ในภายหลังการศึกษาของท่านพระมหาไพฑูรย์ได้ค้นพบว่า หลักอานาปานสติอันเป็นแนวทางหรือหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือการเจริญสมถภาวนา และวิปัสสนาภาวนาด้วยอุบายหลักการกำหนดลมหายใจเข้าและออก นั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้จิตใจเกิดสมาธิ มีใจตั้งมั่น แน่วแน่ และนำไปสู่การพัฒนาความสุขจากภายในจิตใจ และความสุขในการดำเนินชีวิตประจำวัน โดยได้เสนอให้นำหลักการทำสมาธิด้วยวิธีปฏิบัติแบบอานาปานสตินี้ให้นำไปฝึกปฏิบัติกับกลุ่มผู้ป่วยโรคซึมเศร้า เพื่อมีส่วนช่วยป้องกันไม่ให้เกิดโรคซึมเศร้า หรือนำไปสู่การบำบัดให้เป็นปกติได้ เพราะการบำบัดด้วยหลักการนี้เพราะเป็นหลักธรรมที่จะทำให้นุชนมีสติสัมปชัญญะ ไม่เผลอสติ เกิดปัญญารู้สภาวะต่าง ๆ ตามความเป็นจริง และมีสติรู้เท่าทันในการดำเนินชีวิตประจำวัน แต่ควรแนะนำหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับจริตนิสัยของแต่ละคน และได้เสนอถึงการประยุกต์ใช้การปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานที่ทุกคนสามารถทำได้ก็คือ หลักสติปัฏฐาน 4 ทำให้จิตใจของผู้ป่วยดีขึ้นและมีกำลังใจที่ดีส่งผลต่อสุขภาพกายที่ดีและเต็มเต็มการใช้ชีวิตร่วมกับสังคมอย่างผาสุกและห่างไกลจากภาวะซึมเศร้าได้ โดยใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคมได้ตามปกติ ซึ่งการเจริญกรรมฐานที่แท้จริงไม่ใช่การหลีกเลี่ยงจากสังคม แต่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องและประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการงานอันประกอบไปด้วยสติปัญญา (Rahula, 2021)

จากที่กล่าวมานี้ ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษารูปแบบการจัดกิจกรรมตามแนวพุทธเพื่อป้องกันปัญหาโรคซึมเศร้าของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ด้วยว่าปัญหาต่าง ๆ ที่ทุก ๆ คนประสบมาทั้งการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุ ซึ่งเกิดขึ้นจากความเจ็บป่วยด้วยโรคต่าง ๆ เป็นมูลเหตุมูลฐานที่ทำให้เกิดเป็นโรคซึมเศร้าได้ ถึงแม้การรักษาทางการแพทย์จะรักษาได้ผลดีด้วยการใช้ยาที่รักษาโรคซึมเศร้า แต่ผู้ป่วยที่เป็นโรคซึมเศร้า ก็สามารถกลับมาเป็นได้อีก ดังนั้น การบำบัดโรคซึมเศร้าด้วยการใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมตามแนวพระพุทธศาสนา จะมีส่วนช่วยป้องกันไม่ให้เกิดโรคซึมเศร้า หรือ บำบัดให้เป็นปกติ หรือฟื้นฟูให้ดีขึ้นได้ด้วยหลักธรรม และการปฏิบัติตามหลักธรรมต่าง ๆ ที่มีอยู่ หรืออาจใช้ร่วมกับการรักษาทางการแพทย์ควบคู่กันไป การวิจัยในครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันไม่ให้เกิดโรคซึมเศร้า หรือ บำบัดผู้ป่วยโรคซึมเศร้าให้หายเป็นปกติ หรือ ฟื้นฟูให้ดีขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดกิจกรรมตามแนวพุทธสำหรับแก้ไขปัญห สุขภาพจิต
2. เพื่อสร้างรูปแบบกิจกรรมตามแนวพุทธสำหรับผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดกิจกรรมตามแนวพุทธเพื่อป้องกันปัญหาโรคซึมเศร้าของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดโรคซึมเศร้าของผู้สูงอายุ

ในปี 2561 ประเทศไทยมีประชากรทั้งหมด (ไม่รวมแรงงานข้ามชาติ) 66 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นผู้สูงอายุ 12 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 18 ของประชากรทั้งหมดประเด็นท้าทายที่สำคัญคือ ประชากรไทยกำลังมีอายุสูงขึ้นอย่างรวดเร็วมากอีก 4 ปีข้างหน้า เราจะเป็น “สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์” เมื่อสัดส่วน

ผู้สูงอายุถึงร้อยละ 20 และอีก 20 ปีข้างหน้า สัดส่วนประชากรสูงอายุจะสูงขึ้นถึงร้อยละ 30 ของประชากรทั้งหมดอีก 20 ปีข้างหน้า จำนวนเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี จะลดลงจาก 12 ล้านคน เหลือ 9 ล้านคน คนในวัยแรงงานอายุ 15-59 ปี จะลดลงจาก 44 ล้านคน เหลือ 37 ล้านคน แต่ผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นอีกเกือบเท่าตัวจาก 11 ล้านคนเป็น 20 ล้านคน โดยมีประชากรสัญชาติไทยและไม่ใช่นักสัญชาติไทยแต่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านประมาณ 66 ล้านคน และเมื่อนับรวมคนต่างชาตินักสัญชาติไทยและไม่ใช่นักสัญชาติไทยแต่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน อีกประมาณ 3 ล้านคน รวมแล้วมีประชากรที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยรวมทั้งหมดประมาณ 69 ล้านคน ในจำนวนคนไทยและคนต่างด้าวที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน 66 ล้านคนนั้น มีผู้สูงอายุหรือผู้มีอายุ 60 ปีขึ้นไปถึง 11.7 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 17.6 ของประชากรทั้งหมด

โรคซึมเศร้าเป็นโรคที่มีอาการแสดงออก ในหลายด้านทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ ความคิดและพฤติกรรม โดยมีอาการทางด้านร่างกาย เช่น อ่อนล้า ภาระงานกรวย นอนไม่หลับหรือหลับมากกว่าปกติ ความอยากอาหารและน้ำหนักเปลี่ยนแปลงอาจเพิ่มขึ้นหรือลดลง และมีอาการ ปวดศีรษะ หรือปวดกล้ามเนื้อได้ ทางด้านอารมณ์ เช่น รู้สึกท้อแท้ เศร้า เหงา โดดเดี่ยว สิ้นหวัง ไร้คุณค่า ไม่มีความสุข ทางด้านความคิด เช่น การมีสมาธิลดลง หดหู่ทางแก้ไขปัญหา หดหู่คุณค่าในตนเอง กลัวความล้มเหลวในชีวิต และทางด้านพฤติกรรม เช่น การไม่สนใจปฏิบัติกิจกรรมประจำวันเหมือนปกติ ไม่สนใจสิ่งแวดล้อมหลีกเลี่ยงการเข้าสังคม แยกตัว ร้องไห้บ่อย และประสิทธิภาพการสื่อสารกับผู้อื่นลดลง ถือเป็นโรคทางจิตเวชที่มีผลมาจากสภาพจิตใจของบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไปและส่งผลต่อสภาพร่างกาย หรืออีกนัยหนึ่ง ความผิดปกติทางกาย เช่น ร่างกายที่มีอาการผิดปกติ หรือป่วยเรื้อรัง ก็อาจส่งผลให้เกิดภาวะอารมณ์ที่ผิดปกติ และก่อให้เกิดโรคซึมเศร้าได้ในที่สุด จึงแสดงให้เห็นว่า โรคซึมเศร้าเป็นโรคทางจิตเวชที่ก่อให้เกิดอาการทางกาย คือ เมื่อจิตใจเกิดการท้อแท้ที่ผิดปกติ เช่น มีอารมณ์เศร้าตลอดเวลา หดหู่ ท้อแท้ สิ้นหวัง จะส่งผลให้การทำงานของร่างกายผิดปกติไปด้วย และในอีกทางหนึ่ง ผู้ที่มีร่างกายผิดปกติ เจ็บป่วยเรื้อรัง หรือพิการสูญเสียอวัยวะ ก็อาจส่งผลให้การทำงานของจิตใจผิดปกติไป และทั้งสองรูปแบบนี้อาจมีสาเหตุมาจากภาวะเสียสมดุลของสารเคมีในสมอง และทำให้ป่วยเป็นโรคซึมเศร้าในที่สุด

จากการศึกษาองค์การอนามัยโลก ได้พยากรณ์ว่าในปีอีก 20 ปีข้างหน้า (ค.ศ. 2000 – 2020) ความซึมเศร้าจะเป็นโรคที่พบบ่อย ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดความทุกข์ทรมานแก่ร่างกายเป็นอันดับ 2 และจะต้องใช้จ่ายเงินเป็นจำนวนมากทั่วโลกแกโรคซึมเศร้านี้ แต่เพียง 10 ปี ใน ค.ศ. 2010 นี้ ก็พบได้ว่า ภาวะความซึมเศร้าทำให้เกิดความทุกข์ทรมานแก่ร่างกายเป็นอันดับสองแล้ว

หลักการสำหรับการอยู่ร่วมกัน

หลักการสำหรับการอยู่ร่วมกันที่สอดคล้องกับที่สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมตามแนวพุทธเพื่อป้องกันปัญหาโรคซึมเศร้าของผู้สูงอายุมีหลากหลายหลักการซึ่งในงานวิจัยนี้นำเสนอหลักการที่สำคัญที่นำมาใช้ในการวิจัย ได้แก่ หลักสังคหวัตถุ 4 หลักพรหมวิหาร 4 หลักทศ 6 และสาราณียธรรม 6 ดังนี้ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต, 2559; พระครูวินัยธรวรารุณ มหาราโร, มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

1. หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักการการอยู่ร่วมกันที่ก่อให้เกิดความสามัคคีอีกหลักการหนึ่ง ที่กล่าวไว้ในพระพุทธานุญาตในแง่ของการมีมิตรสหาย หรือบริวารที่ดีจริง พระพุทธเจ้าได้ตรัสถึงความสำคัญของการมีมิตรสหายที่ดีไว้ในอุปัชฌายสูตรว่า “ความเป็น ผู้มีมิตรดี มีสหายดี มีเพื่อนดี นี่เป็นพรหมจรรย์ทั้งสิ้นทีเดียว มีด้วยกัน 4 ประการ คือ 1) ทาน คือ การให้ ได้แก่ การเสียสละ การให้ปัน การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การแบ่งปันช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ การให้ทานให้เพื่อขจัดกิเลส 2) ปิยวาจา คือ การพูดคำสุภาพ อ่อนหวาน เพื่อให้เกิดความสามัคคี 3) อตถจริยา หมายถึง การบำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือกันและกันในวงแคบ และบำเพ็ญ



สาธารณประโยชน์ในวงกว้าง หลักธรรมข้อนี้มุ่งสอนให้คนพัฒนาตน 2 ด้านคือ การทำตนให้เป็นประโยชน์ และทำในสิ่งที่ตนเป็นประโยชน์ 4) สมานัตตา การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย หมายถึง การวางตนได้เหมาะสม มีความหมาย 2 ประการ คือ วางตนได้เหมาะสมกับฐานะที่ตนมีอยู่ในสังคม และปฏิบัติตนอย่างสม่ำเสมอต่อคนทั้งหลาย ให้ความเสมอภาคไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น เสมอในสุขและทุกข์ ดังนั้น สังคหวัตถุ 4 คือ หลักธรรมของการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข ได้แก่ การให้การแบ่งปัน การพูดจาแต่สิ่งดี ๆ การประพฤติตนเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น การวางตนให้เหมาะสม หลักธรรมทั้ง 4 ประการนี้ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจผู้คนในสังคมให้อยู่กันอย่างสันติ

2. พรหมวิหาร 4 เป็นธรรมในการกำกับความประพฤติให้มีชีวิตที่งดงาม ประเสริฐและบริสุทธิ์ ปฏิบัติตนต่อมนุษย์ และสัตว์โดยชอบ มี 4 ประการ คือ 1) เมตตา ความรัก ปราบปรามแต่จะให้ผู้อื่นเป็นสุข จะคิด จะปรึกษาหารือ จะพูด จะกระทำอะไร ก็คิด ปรึกษาหารือ พูดและกระทำด้วยความปรารถนาดีต่อกัน 2) กรุณา ความสงสาร ปราบปรามแต่จะให้ผู้มีหรือผู้ประสบกับปัญหาความทุกข์เดือดร้อนให้เขาได้พ้นจากปัญหา ความทุกข์เดือดร้อนนั้น 3) มุทิตา พลอยยินดีที่ผู้อื่นได้ดีและอยู่ดีมีสุข ไม่คิดอิจฉาริษยากัน ไม่มุ่งร้ายทำลายกัน 4) อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง วางเฉย เมื่อได้รู้/เห็นผู้อื่นถึงซึ่งความวิบัติ อันเราช่วยอะไรไม่ได้ ดังนั้น พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมในการประพฤติปฏิบัติที่กล่าวถึง ความรัก ความปรารถนาดี ความยินดี ความไม่อิจฉาริษยา รวมถึงความมีใจเป็นกลาง วางเฉย คือ การไม่อิจฉาริษยาความสุขของผู้อื่น และไม่ซ้ำเติม ถากถางกับความทุกข์ของผู้อื่น หากทุกคนในสังคมปฏิบัติได้ดังนี้ จะทำให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความรักปรารถนาดีต่อกัน

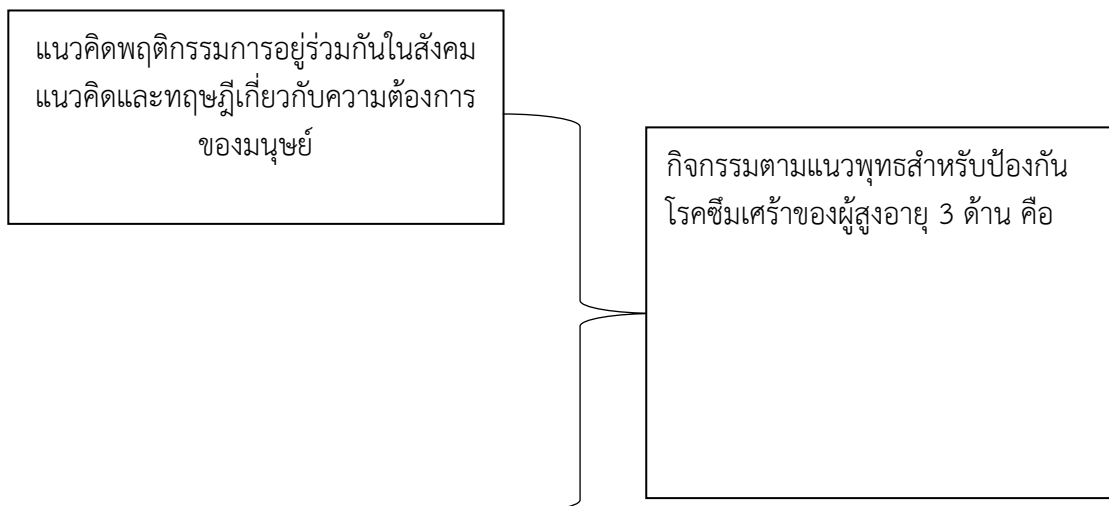
3. หลักทศ 6 จัดว่าเป็น อารยะ คือ ระเบียบแบบแผนอันประเสริฐ เพราะเป็นการทำหน้าที่ของตนได้อย่าง ถูกต้องเหมาะสมกับสถานะที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้นๆ ซึ่งพระพุทธเจ้าทรงจำแนกไว้ 6 ทศด้วยกัน ได้แก่ 1) ทศเบื้องหน้าคือบิดามารดา 2) ทศเบื้องขวาคือครูอาจารย์ 3) ทศเบื้องหลังคือบุตรและภรรยา 4) ทศเบื้องซ้ายคือมิตร 5) ทศเบื้องล่างคือลูกน้อง 6) ทศเบื้องบนคือนักบวช ซึ่งทั้ง 6 ทศนี้ผู้ที่เกี่ยวข้องกันหรือปฏิสัมพันธ์ด้วยต้องรู้จักหน้าที่ของตนว่ามีอะไรบ้าง เพราะหน้าที่เหล่านี้พระพุทธเจ้าทรงสั่งสอนไว้ตามหลักความจริงที่มนุษย์พึงปฏิบัติต่อกัน เมื่อปฏิบัติตามแล้วย่อมมีแต่ความเจริญโดยส่วนเดียว ดังนั้น ทศ 6 นี้เป็นองค์ประกอบแห่งการปฏิสัมพันธ์กันที่สำคัญในสังคม เริ่มต้นแต่ครอบครัว ต่อจากนั้นก็เป็นสถานศึกษา การใช้ชีวิตคู่ การคบหากัน การทำงาน และการพัฒนาจิตวิญญาณ

4. หลักสารณียธรรม 6 เป็นหลักธรรมที่ช่วยให้เกิดความสามัคคีกัน 6 ประการ เป็นหลักธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง เป็นหลักธรรมที่จะเสริมสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นต่อกันและกันอยู่เสมอในยามที่ระลึกถึงกัน ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความสามัคคีมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ให้เกิดขึ้นด้วยสารณียธรรมทั้ง 6 ข้อ มีดังนี้ 1) เมตตามโนกรรม หมายถึง การคิดดี การมองกันในแง่ดี มีความหวังดี และปรารถนาดีต่อกัน รักและเมตตาต่อกัน คิดแต่ในสิ่งที่สร้างสรรค์ต่อกัน ไม่อิจฉาริษยา ไม่คิดอคติ ไม่พยายาหา ไม่โกรธแค้นเคืองกัน รู้จักให้ออกาสและให้อภัยต่อกันและกันอยู่เสมอ 2) เมตตาวจีกรรม หมายถึง การพูดแต่สิ่งที่ดีงาม พูดกันด้วยความรักความปรารถนาดี รู้จักการพูดให้กำลังใจกันและกัน ในยามที่มีใครต้องพบกับความทุกข์ความผิดหวัง หรือความเศร้าหมองต่าง ๆ โดยที่ไม่พูดจาซ้ำเติมกันในยามที่มีใครต้องท้อแท้ลง ไม่นินทาว่าร้ายทั้งต่อหน้าและลับหลัง พูดแนะนำในสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ พูดอย่างใดก็ทำอย่างนั้น ไม่โกหกมดเท็จ 3) เมตตากายกรรม หมายถึง การทำความดีต่อกัน สนับสนุนช่วยเหลือกันทางด้านกำลังกาย มีความอ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักสับมาคารวะ ไม่เบียดเบียนหรือรังแกกัน ไม่ทำร้ายกัน ให้ได้รับความทุกข์เขวทนา ทำแต่ในสิ่งที่ถูกต้องต่อกันอยู่ตลอดเวลา 4) สาธารณโภคี หมายถึง การรู้จักแบ่งปันผลประโยชน์กันด้วยความยุติธรรม ช่วยเหลือกัน ไม่เห็น



แก้ตัว ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ไม่เอารัดเอาเปรียบ และมีความเสมอภาคต่อกัน เอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันอยู่เสมอ 5) สีสสามัญญา คือ ความรักใคร่สามัคคีรักชาติอย่างเคร่งครัดเหมาะสมตามสถานะของตน การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับหรือวินัยต่าง ๆ อย่างเดียวกัน เคารพในสิทธิเสรีภาพของบุคคล มีความประพฤติสุจริตปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของหมู่คณะ ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น ไม่ก้าวก่ายหน้าที่กัน ไม่อ้างอำนาจบาตรใหญ่ ไม่ถืออภิสิทธิ์ใด ๆ ทั้งปวง 6) ทิฏฐิสามัญญา หมายถึง มีความคิดเห็นเป็นอย่างเดียวกัน คิดในสิ่งที่ตรงกัน ปรับมุมมองให้ตรงกัน รู้จักแสวงหาจุดร่วมและ สงวนไว้ซึ่งจุดต่างของกันและกัน ไม่ยึดถือความคิดของตนเป็นใหญ่ รู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นอยู่เสมอ ดังนั้น สารานุกรม 6 จึงเป็นหลักธรรมสำหรับอยู่ร่วมกันและเสริมสร้างความสามัคคีและความเป็นปึกแผ่นให้เกิดขึ้นในสังคม อันจะนำมาซึ่งความสุข ความสันติ ความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าทั้งทั้งหลายทั้งปวง ดังพระพุทธวจนะบทที่ว่า “สมคฺคยาน ตโปสุโข ความสามัคคีของหมู่คณะเป็นเหตุนำความสุขมาให้” การมีความคิดความเห็นร่วมกันหากมีการประพฤติปฏิบัติ ตามหลักคำสอนนี้ได้จะทำให้เกิดความผาสุกในการอยู่ร่วมกัน มีความกลมเกลียว และเกื้อกูลต่อกัน อันนำมาสู่ความรักความสามัคคีตลอดไป

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดกิจกรรมตามแนวพุทธเพื่อป้องกันปัญหาโรคซึมเศร้าของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น เป็นการวิจัยในเชิงเอกสาร (Document Research) และการวิจัย



เชิงคุณภาพ (Quantitative Research) ในภาคสนาม (Field Study) โดยศึกษากลุ่มเป้าหมายเพื่อให้ทราบถึงแนวคิด หลักการในรูปแบบการจัดกิจกรรมตามแนวพุทธเพื่อป้องกันปัญหาโรคซึมเศร้าของผู้สูงอายุ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ประกอบงานวิจัยแล้วโดยใช้วิธีแบบผสมผสาน ดังนี้

1. การศึกษาในเชิงเอกสาร (Document) ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น พระไตรปิฎก หนังสือ รายงานการวิจัย เอกสารแสดงการจัดกิจกรรมตามแนวพุทธ ให้เห็นแนวคิด หลักการ ความเป็นมา และป้องกันปัญหาโรคซึมเศร้าของผู้สูงอายุ

2. การศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมตามแนวพุทธเพื่อป้องกันปัญหาโรคซึมเศร้าของผู้สูงอายุ

3. ทำการวิเคราะห์แนวคิด เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมตามแนวพุทธเพื่อป้องกันปัญหาโรคซึมเศร้าของผู้สูงอายุ

4. วิเคราะห์ประกอบในงานวิจัยทั้งที่เป็นเอกสารและข้อมูลภาคสนามแล้วนำเสนองานวิจัยเชิงพรรณนา

5. สรุปผลการศึกษาที่ให้เห็นรูปแบบการจัดกิจกรรมตามแนวพุทธเพื่อป้องกันปัญหาโรคซึมเศร้าของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของคนในครอบครัวด้วยการรักษาโสตถิสิกของชุมชนชาวพุทธในเขตเทศบาลนครขอนแก่น ได้แก่ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมตามแนวพุทธเพื่อป้องกันปัญหาโรคซึมเศร้าของผู้สูงอายุ จำนวน 35 รูป/คน ประกอบด้วย 1) พระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะตำบล 5 รูป 2) นายแพทย์ในโรงพยาบาล รพสต. ที่ดูแลบำบัดผู้ป่วยโรคซึมเศร้า 5 คน 3) พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล รพสต. ที่ดูแลผู้บำบัดโรคซึมเศร้า 5 คน และ 4) ผู้สูงอายุที่เข้าบำบัดรักษาโรคซึมเศร้า 20 คน

ขอบเขตพื้นที่ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่ในการทำวิจัย ในเขตอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำนวน 30 ตำบล ซึ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนั้นถือว่ามีความสำคัญและมีบทบาทเป็นอย่างยิ่งในการวิจัย การใช้เครื่องมือนั้นขึ้นอยู่กับกิจกรรมตามแนวพุทธเพื่อป้องกันปัญหาโรคซึมเศร้าของผู้สูงอายุที่ต้องการวัด ซึ่งงานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือ ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์ที่ผ่านขบวนการตรวจสอบความถูกต้องจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว 2) การสังเกตการณ์ การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีส่วนร่วม (Participant Observation) ซึ่งเป็นการสังเกตที่ผู้วิจัยเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้วย 3) สมุดบันทึกในการลงภาคสนาม 4) กล้องถ่ายภาพเพื่อถ่ายเก็บหลักฐานในการวิจัย และ 5) เครื่องบันทึกเสียง

การสร้างเครื่องมือ

การสร้างแบบสัมภาษณ์ มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาวิจัย และประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา แล้วร่างแบบสัมภาษณ์



2. แบบสัมภาษณ์เป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง ผู้สัมภาษณ์ได้กำหนดประเด็นคำถามสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์

3. นำแบบสัมภาษณ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจหรือประเมินถึงความเหมาะสมขอเนื้อหา

4. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

5. นำไปสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักตามที่กำหนดไว้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร (Documentary Research) ศึกษาข้อมูลชั้นปฐมภูมิ (Primary Source) โดยศึกษาข้อมูลจากหนังสือที่เกี่ยวกับรูปแบบการจัดกิจกรรมตามแนวพุทธเพื่อป้องกันปัญหาโรคซึมเศร้าของผู้สูงอายุ

2 ศึกษาค้นคว้าข้อมูลชั้นทุติยภูมิ (Secondary Source) โดยศึกษาข้อมูลจากตำราวิชาการที่เกี่ยวกับรูปแบบการจัดกิจกรรมตามแนวพุทธเพื่อป้องกันปัญหาโรคซึมเศร้าของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

3 ข้อมูลจากบทสัมภาษณ์ของกลุ่มตัวอย่างในเขตอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น แบบสังเกต (Observation) การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้แบบสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) ดังนี้ 1) รวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม 2) รวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์และสังเกตการณ์ และ 3) รวบรวมเรียบเรียงข้อมูลจากสนทนาเป็นรายบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) ศึกษาข้อมูลชั้นปฐมภูมิ (Primary Source) โดยศึกษาข้อมูลจากหนังสือที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมตามแนวพุทธเพื่อป้องกันปัญหาโรคซึมเศร้าของผู้สูงอายุ

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารชั้นทุติยภูมิ (Secondary Source) โดยศึกษาข้อมูลจากตำราวิชาการที่เกี่ยวข้องรูปแบบการจัดกิจกรรมตามแนวพุทธเพื่อป้องกันปัญหาโรคซึมเศร้าของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสังเกตการณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม

6. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์รายบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลไม่ว่าจะเป็นตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเป็นการใช้การตีความแล้วนำเสนอข้อมูลโดยการพรรณนา (interpretations) เพื่ออธิบายรูปแบบการจัดกิจกรรมตามแนวพุทธเพื่อป้องกันปัญหาโรคซึมเศร้าของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น การได้มาโดยวิธีเจาะจง (Purposive sampling) ทำการเก็บข้อมูลภาคสนาม โดยการใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มา สรุปผลการวิจัยและนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

1. การจัดกิจกรรมตามแนวพุทธสำหรับแก้ไขปัญหาสุภาพจิต พบว่า ร่างกายมีกลไกในการป้องกันตัวเอง ถ้ารับความเครียดเข้ามาอยู่เรื่อย ๆ กลไกนี้ก็อาจจะเสียสมดุล ในหลักการทางพุทธศาสนานั้น แม้จะ



ไม่ได้บอกโดยตรงว่าควรทำอะไรเมื่อเกิดความเครียด แต่หลักการของพุทธศาสนาเกิดขึ้นเพื่อกำจัดทุกข์และความเครียดก็นำไปสู่ความทุกข์ ดังนั้นในที่นี้จะเสนอหลักการง่ายๆของพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ด้วย วิธีการง่ายๆ เช่น ในแต่ละวันให้นึกสิ่งที่เราทำได้ ทำสำเร็จเล็ก ๆ น้อย ๆ แล้วจดบันทึกความสำเร็จของตัวเองหรือบอกตัวเอง เพื่อเพิ่มกำลังใจ ทำให้เรารักตัวเองและเห็นคุณค่าในตัวเองมากขึ้น การพัฒนาจิตตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา เป็นวิชาการทางด้านจิต (จิตใจ) ที่เรียบง่ายตรงไปตรงมา ทุกคนสามารถพิสูจน์ได้โดยง่าย ซึ่งกระบวนการพัฒนาจิตอาจแตกต่างกันที่วิธีการปฏิบัติ แต่จุดประสงค์หลักก็เพื่อพัฒนาสติอันเป็นผลให้เกิดสมาธิ การฝึกสติและการเจริญสมาธิเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตทั้งในเวลาปกติ และเวลาที่มีปัญหาร้ายแรงมากกระทบจิตใจ การฝึกสติเป็นวิธีการพัฒนาจิตใจให้มีความมั่นคง ตั้งมั่น ด้วยการพิจารณาจัดการสิ่งนั้น ๆ ด้วยความเข้าใจตามสภาวะนั้น ๆ คืออยู่ด้วยสติสัมปชัญญะหรือสติปัญญา “ถึงแม้ร่างกายของเราจะป่วย แต่ใจของเราจะไม่ป่วยไปด้วย” ธรรมโอสธที่ใช้รักษาโรคทางใจได้ผลดีนั้นพุทธศาสนากล่าวถึงหลักสติ โดยการรักษาใจด้วยสตินั้นก็คือว่า เอาจิตของเราไปผูกมัดไว้กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่นิ่งงัน ที่ไม่มีการปรุงแต่ง จิตของเรานี้ชอบปรุงแต่ง เมื่อร่างกายไม่สบาย จิตใจก็ปรุงแต่งไปตามความไม่สบายนั้น ทำให้มีความไม่สบายมากขึ้น หรือว่าจิตใจไปห่วงกังวลภายนอก ห่วงกังวลเรื่องทางด้านครอบครัว ห่วงลูกหลาน ห่วงกังวลเรื่องข้าวของทรัพย์สินอะไรต่าง ๆ ที่ท่านเรียกว่าเป็นของนอกกาย ไม่ใช่ตัวของเรา

2. รูปแบบกิจกรรมตามแนวพุทธสำหรับผู้สูงอายุกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง จะทำให้บุคคลนั้นรับรู้ความสามารถของตนเองและส่งผลโดยตรงต่อการนับถือของตนเอง การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ผู้สูงอายุประสบความสำเร็จในชีวิต เพื่อให้ผู้สูงอายุได้อยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่าและมีความสุข ทั้งยังเป็นการส่งเสริมการรวมกลุ่มของผู้สูงอายุในรูปแบบการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีกิจกรรมทำร่วมกัน ให้ผู้สูงอายุได้รู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีคุณค่า ไม่รู้สึกเหงา ไม่รู้สึกเหงาว่า ทั้งยังเป็นแนวทางในการป้องกันโรคซึมเศร้าของผู้สูงอายุ พุทธศาสนาพระพุทธองค์ได้แบ่งโรคออกเป็น 2 อย่างด้วยกันคือ โรคทางกายกับโรคทางใจ ทั้ง 2 โรคนี้ พระพุทธองค์ตรัสว่า “คนที่ไม่มโรคทางกายเป็นเวลานานๆ ก็ยังพอหาได้ แต่คนที่ไม่มโรคทางใจ แม้เพียงชั่วขณะนั้นหาได้ยากเต็มที จะมีก็แต่พระอรหันต์เท่านั้นที่ไม่มโรคทางใจ” โดยนัยนี้พระพุทธองค์ให้ความสำคัญกับโรคทางใจมากกว่าโรคทางกาย ในแง่จุดมุ่งหมายสูงสุดของพุทธศาสนาสุขภาพกายเป็นเพียงบันไดให้เราไต่ไปสู่จุดหมาย ไม่ใช่เป็นจุดหมายปลายทางแต่อย่างใด เพราะในที่สุดแล้วมนุษย์ควรจะมีชีวิตที่สมบูรณ์ด้วยการมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ ส่วนสุขภาพกายเป็นพื้นฐานที่จะช่วยให้เราเข้าถึงชีวิตที่ดีงามขึ้นไป ผู้สูงอายุก็ยังได้รับผลกระทบจากการเสื่อมถอยของร่างกายตามวัย รวมทั้งผลของโรคเรื้อรังหรืออุบัติเหตุ จึงนำไปสู่ความถดถอยของร่างกาย เกิดภาวะพึ่งพา ช่วยเหลือตนเองได้น้อยหรือไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้เลย พร้อมด้วยอาจมีการสมองเสื่อมทำให้ต้องอาศัยพึ่งพาเป็นภาระแก่ผู้ดูแล เกิดภาวะทุพพลภาพในที่สุดสิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้สูงอายุดำรงชีวิตอยู่อย่างใดไม่มีความสุข ผู้สูงอายุจึงควรให้ความสนใจดูแลสุขภาพให้สมบูรณ์แข็งแรงมีคุณภาพชีวิตที่ดี ป้องกันการเกิดโรคต่างๆรวมทั้งฟื้นฟูสุขภาพเมื่อมีภาวะของโรค และควบคุมให้ภาวะของโรคเหล่านั้นมีอาการคงที่ ไม่กำเริบรุนแรงหรือเสื่อมถอยมากกว่าเดิม จะทำให้ผู้สูงอายุมีชีวิตอยู่อย่างมีคุณค่า สามารถทำประโยชน์แก่สังคม และความสุขของบ้านปลายชีวิต กิจกรรมด้านสุขภาพอนามัย เช่น การตรวจสุขภาพ การทดสอบสมรรถภาพของร่างกาย การตรวจสอบความดันโลหิตของโรค การให้ความรู้ในเรื่องของการปฏิบัติให้พ้นจากโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ การเข้ายาเบื้องต้น และความรู้เกี่ยวกับโรคและการดูแลตนเองของผู้สูงอายุ ตลอดจนการให้ความรู้ในการอยู่ร่วมกันในครอบครัวของผู้สูงอายุและบุคคลอื่นในสังคม และการเตรียมตัวเตรียมใจให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของร่างกายและจิตใจ เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ชอบเข้าวัดทำบุญ



ในวันสำคัญทางศาสนา และเข้าร่วมกิจกรรมตามประเพณีต่าง ๆ เช่น วันธรรมสวนะ (วันพระ) บุญกุศล บุญผ้าป่า บุญต่าง ๆ ตามประเพณี เป็นต้น

3. รูปแบบการจัดกิจกรรมตามแนวพุทธเพื่อป้องกันปัญหาโรคซึมเศร้าของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอเมืองขอนแก่น กิจกรรมนันทนาการมีความสำคัญกับผู้สูงอายุเพราะมีเวลาว่างมากขึ้น การที่ผู้สูงอายุได้ทำกิจกรรมนันทนาการจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบทบาทใหม่การปรับตัวในสังคม และการพัฒนากิจกรรมจะช่วยให้ผู้สูงอายุได้รับความพึงพอใจในการช่วยเหลือตัวเองเป็นการใช้ศักยภาพในตัวเองทำให้ผู้สูงอายุยอมรับพร้อมที่จะเผชิญกับความเป็นจริงของชีวิตได้นอกจากจะให้ความสนุกสนานเพลิดเพลินเป็นการเข้าสังคมอย่างหนึ่งแล้ว ยังช่วยให้ผู้เข้าร่วมได้รู้ถึงลักษณะนิสัยของคนในแต่ละชาติรวมถึงศิลปวัฒนธรรมของชาตินั้นๆ ด้วย กิจกรรมการชมการแสดงประเภทเต็นรำ การเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการประเภทการเต้นรำนี้ นอกจากผู้เข้าร่วมจะเป็นผู้เต้นรำในประเภทต่าง ๆ การฝึกสติและสมาธิเป็นประจำสม่ำเสมอจะช่วยป้องกันบรรเทาและบำบัดภาวะของโรคซึมเศร้าได้อย่างหลากหลาย เช่น ความวิตกกังวล โรคตื่นตระหนกหรือโรคแพนิค โรคกระเพาะอาหารและลำไส้ โรคไม่ติดต่อดีเรื้อรัง โดยเฉพาะอาการปวดเรื้อรัง โรคหัวใจ ความดันโลหิตสูง มะเร็ง นอนไม่หลับ ไมเกรน ภูมิแพ้ หอบหืด โรคอ้วน ซึ่งมีสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากความเครียด ทั้งนี้เป็นเพราะสติและสมาธิสามารถลดความเครียดได้นั่นเอง จากการสัมภาษณ์ผู้สูงอายุที่เคยเข้าร่วมปฏิบัติธรรมในวันพระหรือวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา พบว่า “วิธีง่าย ๆ ที่ช่วยบรรเทาความเครียดความทุกข์ คือการออกไปสูดอากาศนอก ไปออกกำลังกาย สูดหายใจปฏิบัติธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการทำให้จิตใจแข็งแรง เพราะมันทำให้จิตใจของเราปล่อยวางได้ เป็นการออกกำลังกายจิตและสามารถวางความทุกข์ได้ในที่สุด

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาที่มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

รูปแบบการจัดกิจกรรมตามแนวพุทธเพื่อป้องกันปัญหาโรคซึมเศร้าของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น กิจกรรมทางพุทธศาสนาเพื่อเสริมสร้างสุขภาพและป้องกันโรคซึมเศร้าของผู้สูงอายุในจังหวัดขอนแก่นนี้มีการดำเนินงาน โดยชุมชนริเริ่มเข้าไปมีส่วนร่วมกับการบริหารส่วนท้องถิ่นประจำตำบล โดยมีหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล (อปท.) ซึ่งได้มีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือกับชมรมผู้สูงอายุของจังหวัดขอนแก่น สภาวัฒนธรรมได้ปรึกษาหารือกันว่าจะทำอะไรที่จะทำให้ผู้สูงอายุเป็นผู้ที่ไม่เหงาจะมีการที่จะดำเนินชีวิตที่ไม่เหงามีเพื่อนคอยแลกเปลี่ยนพูดคุยกัน จึงได้จัดทำโรงเรียนผู้สูงอายุซึ่งเป้าหมายคือเพื่อที่จะให้คนแก่คนเฒ่าภายในตำบลได้มาทำกิจกรรมสนทนาพูดคุยกันและเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ในด้านต่าง ๆ แก่ผู้สูงอายุให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้คือสันโดษพอใจในสิ่งที่ตนมี ไม่หลงกระแสนิยมตามยุคโลกาภิวัตน์ และการบูรณาการหลักธรรมและกิจกรรมทางพุทธศาสนาเพื่อเสริมสุขภาพและป้องกันโรคซึมเศร้าของผู้สูงอายุในจังหวัดขอนแก่น สามารถบรรเทาโรคซึมเศร้าด้วยกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา คือ กรรมฐานอันได้แก่ สมถกรรมฐาน โดยการฝึกสมาธิเพื่อระงับจากกิเลสและความรู้สึกเศร้าหมองทั้งปวง การหยุดความคิดหรือจิตที่กำลังฟุ้งซ่าน ทำให้จิตใจสงบนิ่งและวิปัสสนากรรมฐานผ่านอริยาบถ ยืน เดิน นั่ง นอน ที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุอีกทั้งได้ในการบูรณาการพุทธธรรมกับระบบการดูแลสุขภาพพระยาวัยสำหรับผู้สูงอายุโดยมีภาคีเครือข่ายจากองค์การบริหารส่วนตำบล ชมรมผู้สูงอายุ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลและพระสงฆ์วัดต่าง ๆ เป็นเครือข่ายในงานผู้สูงอายุดังกล่าวในด้านเครือข่ายมีบทบาทต่อกิจกรรมของผู้สูงอายุโดยให้การสนับสนุน เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลจะให้การสนับสนุนในเรื่องของระบบและงบประมาณในการสนับสนุนกิจกรรม ชมรมผู้สูงอายุเป็นแรงในการขับเคลื่อนให้เกิดเป็นกำลังสำคัญ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลจะให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องสุขภาพการดูแล

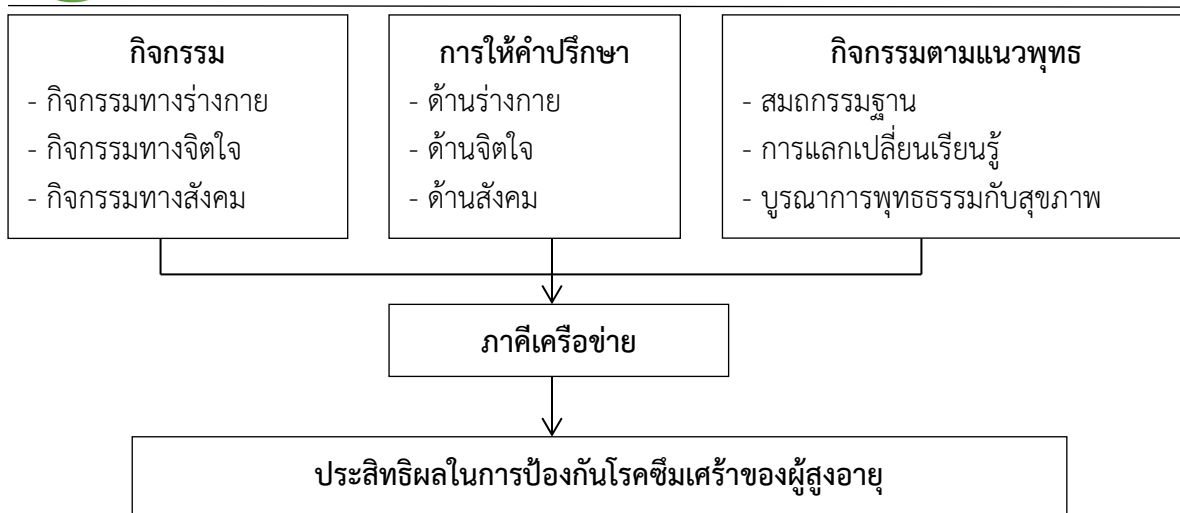


สุขภาพของผู้สูงอายุและมีวิทยากรในการจัดกิจกรรมให้แก่ผู้สูงอายุ และพระสงฆ์วัดต่าง ๆ เป็นวิทยากรในการบรรยายหลักธรรมเพื่อใช้ในการชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ

จากผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัฐหทัย นิรัติศัย (3562) พบว่า วิธีการรักษาโรคซึมเศร้าสามารถใช้ได้หลายวิธีการ ทั้งการใช้ยา การทำจิตบำบัดหรือการกระตุ้นเซลล์สมอง ซึ่งนอกจากการรักษาทางการแพทย์แล้วผู้ป่วยหรือคนรอบข้างสามารถประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาป้องกันหรือบำบัดโรคซึมเศร้าได้ เช่น หลักสังคหวัตถุสำหรับผู้ใกล้ชิดเป็นการสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ป่วย ให้ผู้ป่วยรู้สึกว่าคุณค่าตนเองไม่โดดเดี่ยว กล้าพูด กล้าปรึกษา ซึ่งช่วยลดอัตราเสี่ยงฆ่าตัวตายได้ หลักพรหมวิหารสำหรับบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดจะทำให้เข้าใจผู้ป่วยมากขึ้น ลดความคิดเชิงลบที่มีต่อผู้ป่วยและป้องกันความเครียดที่เป็นสาเหตุของโรคซึมเศร้าจากการที่ต้องดูแลผู้ป่วย เป็นต้น หลักพุทธธรรมนอกจากจะใช้กับผู้ป่วยแล้วยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับบุคคลที่อยู่รอบข้างหรือใกล้ชิดผู้ป่วยได้เพราะการอยู่ร่วมกับผู้ป่วยโรคซึมเศร้า จำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจ ความอดทน ซึ่งบางครั้งอาจเกิดความเครียด ดังนั้น การใช้หลักธรรมคำสอนทางศาสนาประยุกต์ใช้สามารถช่วยให้เกิดความสบายใจได้ทั้งผู้ป่วยและคนรอบข้าง สอดคล้องกับ จันทิมา แสงแพร และพระครูปลัดสุวัฒน สุวฑฒโน (2564) พบว่า หลักธรรมเพื่อการเยียวยาจิตใจต่อภาวะซึมเศร้าในสังคมปัจจุบัน อันมีสาเหตุตามนัยทางพระพุทธศาสนาจากนิเวศ 5 ได้แก่ กามฉันท์ พยาบาท ถีนมิทธะ อุทัจจะกุกกุจจะ และวิจิกิจฉา การศึกษาครั้งนี้จึงได้นำเสนอการประยุกต์หลักธรรมที่มีผลให้เกิดประโยชน์ต่อการเยียวยาหรือบำบัดทั้งยังป้องกันการเกิดภาวะซึมเศร้า 4 ประการ ได้แก่ การประยุกต์ (1) หลักธรรมการเจริญกรรมฐาน (2) หลักไตรลักษณ์ (3) หลักการปรโตโมสะ และ (4) หลักการเจริญสติ หลักธรรมหลักปฏิบัติทั้ง 4 นี้เป็นอุปการะอย่างยิ่งในการแก้ไขปัญหาภาวะซึมเศร้าในโลกปัจจุบันทั้งแก่ผู้ป่วยโดยตรง และแก่พุทธศาสนิกชนที่สนใจให้เกิดองค์ความรู้อย่างลึกซึ้งในการประยุกต์และปฏิบัติตามหลักธรรม และสอดคล้องกับผลการวิจัยที่บ่งชี้ถึงประสิทธิผลของการให้การปรึกษาแนวพุทธธรรมต่อการลดอาการซึมเศร้าในผู้ป่วยโรคซึมเศร้า พบว่า การบำบัดแนวพุทธธรรมแบบกลุ่มช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการรักษาอาการซึมเศร้าในผู้ป่วยโรคซึมเศร้าจากการได้รับการบำบัดตามปกติ และผลการวิจัยของ พระมหาไพฑูรย์ปนตนนโท. (2563) ที่ศึกษาการบำบัดโรคซึมเศร้าด้วยการประยุกต์ใช้การปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน โดยใช้หลักธรรมเพื่อการเยียวยาจิตใจต่อภาวะซึมเศร้าในสังคมปัจจุบัน พบว่า การประยุกต์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาได้มีการศึกษาอย่างต่อเนื่องทั้งเป็นเชิงนโยบายและได้นำไปสู่การวิจัยเชิงปริมาณ สรุปว่า การนำหลักธรรมที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อการเยียวยาหรือบำบัดทั้งยังป้องกันการเกิดภาวะซึมเศร้า ได้แก่ การประยุกต์หลักธรรมการเจริญกรรมฐาน หลักไตรลักษณ์ หลักการปรโตโมสะ และหลักการเจริญสติ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งความพ้นทุกข์ หลักคำสอนทั้งหมดของพระพุทธศาสนาเป็นหลักปฏิบัติเพื่อความหลุดพ้นแห่งกองทุกข์นำไปสู่ประสิทธิผลในการป้องกันโรคซึมเศร้าของผู้สูงอายุ โดยมีกิจกรรมการให้คำปรึกษาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม ตามหลักพุทธธรรม ได้แก่ สมถกรรมฐาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินชีวิตตามแนวพุทธที่มีพระสงฆ์วัดต่าง ๆ เป็นวิทยากรในการบรรยายหลักธรรม และบูรณาการพุทธธรรมกับการดูแลสุขภาพ โดยมีภาคีเครือข่ายความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ ในชุมชนส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ดังองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยที่แสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้ผู้ทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านสุขภาพทุกระดับ อาทิ โรงพยาบาลหน่วยงานทางด้านสาธารณสุขต่าง ๆ ได้นำเอาผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างเสริมสุขภาพในผู้สูงอายุที่รับผิดชอบ โดยให้เน้นในเรื่องการสร้างเสริมสุขภาพจิต การพัฒนาจิตและอารมณ์เป็นตัวนำ โดยการจัดรูปแบบการจัดกิจกรรมตามแนวพุทธเพื่อป้องกันปัญหาโรคซึมเศร้าของผู้สูงอายุ ตามโครงการกิจกรรมต่าง ๆ หรืออาจจะประยุกต์แผนงานประจำ โดยให้ผนวกเรื่องการส่งเสริมพัฒนาจิต การจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาเพิ่มเติมไปในแผนงานเพื่อให้ได้ประโยชน์อย่างยั่งยืนอย่างเต็มที่เพราะถ้าบุคลากรมีจิตใจที่สมบูรณ์แล้วคุณภาพชีวิตในเรื่องต่าง ๆ ก็จะตามมดั่งผลการวิจัยที่ผู้วิจัยค้นพบในครั้งนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. หากมีการทำวิจัยควรเริ่มด้วยการศึกษาระบบการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานของผู้สูงอายุในชุมชน เพื่อเป็นการป้องกันดูแลผู้สูงอายุที่อยู่ในสภาวะเสี่ยงจากโรคซึมเศร้า
2. ควรมีการเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลก่อนและหลังกระบวนการส่งเสริมและจัดการงานด้านผู้สูงอายุ เพื่อจะได้มีข้อมูลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น
3. รัฐบาลและกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ควรมีนโยบายอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม เพื่อส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณโครงการพัฒนาศักยภาพทางด้านร่างกาย จิตใจ และด้านสังคมให้แก่ผู้สูงอายุ ทั้งนี้เพื่อสร้างและพัฒนาศักยภาพการรับรู้ความสามารถของตนเอง การนับถือของตนเอง และส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างมีคุณค่าในสังคม
4. องค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาล จังหวัดขอนแก่น ควรมีนโยบายสนับสนุนการจัดกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุในเขตพื้นที่ดูแลรับผิดชอบของตนเองพร้อมกับหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาส่งเสริมผู้สูงอายุอย่างเป็นทางการ ต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ
5. ควรสร้างเป็นรูปแบบ และนำมาทดลองใช้กับการจัดกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุในด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่จังหวัดขอนแก่น



6. การศึกษาการจัดกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุของหน่วยงานภาคเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดขอนแก่น เพื่อได้ผลการศึกษาที่ครอบคลุมมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จันทิมา แสงแพร และพระครูปลัดสุวัฒน สุวฑฒโน. (2564). หลักธรรมเพื่อการเยียวยาจิตใจต่อภาวะซึมเศร้าในสังคมปัจจุบัน. วารสารพุทธมัตถ์ ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม, 6(2), 218-228.
- ณัฐหทัย นิรัตติย. (2562). พุทธธรรมกับการบำบัดโรคซึมเศร้า. วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร, 10(2), 303-317.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เรณูการ์ ทองคำรอด. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับประสิทธิภาพของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17. วารสารพยาบาล, 61(2), 28-32.
- พระมหาไพฑูรย์ปณตนนโท. (2563). การบำบัดโรคซึมเศร้าด้วยการประยุกต์ใช้การปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน. วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร, 11(2), 99 –110.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต). (2559). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 38). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ผลิธิม.
- สมพร รุ่งเรืองกลกิจ, สวิตตา ธงยศ, อิงคภา โคตนา, และขจรศักดิ์ วรรณทอง. (2557). ประสิทธิภาพของการให้การปรึกษาแนวพุทธธรรมต่อการลดอาการซึมเศร้าในผู้ป่วยโรคซึมเศร้า. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย, 59(4), 381-393.
- สายฝน เอกวราร. (2554). รู้จัก เข้าใจ ดูแลภาวะซึมเศร้า. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.
- อารยา สิงห์สวัสดิ์. (2565). ซึมเศร้าสัญญาณอันตรายฆ่าตัวตาย. <http://www.thaihealth.or.th/node/10824>
- Beekman, A. T., Braam, A. W., Copeland, J. R., Dewey, M. E., Delespaul, P., Fuhrer, R. (2004). Depression among Older People in Europe: the Europe Studies. *World Psychiatry*, 3, 9-45.
- D’Zurilla, T. J., Nezu, A. M., Maydeu-Olivares, A. (2001). *Manual for the Social Problem Solving Inventory-Revised*. North Tonawanda, NY: Multi-Health Systems (in press).
- Rahula, W. (2021). *What the Buddha Taught*. https://www.theravada.gr/wp-content/uploads/2021/05/Dr_Walpola_Rahula_What_the_Buddha-Taught.pdf
- WHO. (2022). *Disability-adjusted life years (DALYs)*. <https://www.who.int/data/gho/indicator-metadata-registry/imr-details/158> (accessed 17.1.2022)



บทความเทคนิค (Technical Article)

การพัฒนาการศึกษาสำหรับคนตาบอดในจังหวัดขอนแก่น:

ความท้าทายและแนวทางแก้ไข

The Development of Education for the Blind in Khon Kaen Province:
Challenges and Solutions

วินัย อินเสมียน^{1*}, พระครูวินัยธร วรวุฒิ เตชธมโม (เฮียงเหี้ย)², สุนทร สายคำ³, พระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส⁴

Winai Insamian^{1*}, Phrakhruwinaithon Worawuth Techathammo (Hainghai)², Sunthon Saikham³,
Phrakrupalad Boonchuay Auiwong⁴

สถาบันส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนตาบอด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ¹

The Institute for the Promotion and Development of Life Quality for the Blind in the Northeastern Region¹

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น^{2,3,4}

Mahachulalongkomrajavidyalaya University Khon Kaen Campus, Thailand^{2,3,4}

Received: September 1, 2024, revised: September 18, 2024, Accepted: September 18, 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์การพัฒนาการศึกษาสำหรับคนตาบอดหรือบุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็นในจังหวัดขอนแก่น โดยเน้นที่ความท้าทายที่พบเจอในชีวิตประจำวันรวมถึงแนวทางในการจัดการศึกษาของคนตาบอดและแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่สามารถนำมาใช้ได้จริง โดยบทความนี้จะศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของคนตาบอดในจังหวัดขอนแก่น และการสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน

คำสำคัญ : การพัฒนาการศึกษา, คนตาบอด, จังหวัดขอนแก่น

Abstract

This article aims to study and analyze the development of education for individuals who are blind or visually impaired in Khon Kaen Province. It focuses on the daily challenges they face, along with the educational management strategies and practical solutions to these issues. The study will explore the educational environment for the blind in Khon Kaen Province and the support offered by both the public and private sectors.

Keywords: Educational Development, Blind Individuals, Khon Kaen Province

*Corresponding author. Tel.: 0862355523, Email address: winai.cfbt@gmail.com



บทนำ

คนตาบอดเป็นบุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็นอย่างมากถึงขั้นที่ไม่สามารถใช้สายตาในการมองเห็นได้ ไม่ว่าจะเป็นการมองเห็นวัตถุ รูปภาพ หรือตัวหนังสือ ความบกพร่องทางการเห็นนี้อาจเกิดจากหลายสาเหตุ ไม่ว่าจะเป็นทางพันธุกรรม โรคภัย การบาดเจ็บ หรือเหตุผลอื่น ๆ แล้วแต่กรณี การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะกับผู้ที่มีความบกพร่องทางการเห็น (คนตาบอด) ที่ต้องการการสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน และการปรับตัวในหลาย ๆ ด้าน จังหวัดขอนแก่นเป็นหนึ่งในจังหวัดที่มีการพัฒนาทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง บทความนี้จึงมุ่งเน้นไปที่การสำรวจสภาพการศึกษาสำหรับคนตาบอดในพื้นที่ พร้อมทั้งเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่พบเจอ

บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ "คนพิการ" หมายความว่า บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมเนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็นการได้ยินการเคลื่อนไหวการสื่อสาร จิตใจ อารมณ์พฤติกรรมสติปัญญาการเรียนรู้หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป โดยกล่าวถึงความหมายทั่วไปคนตาบอดว่าเป็นบุคคลผู้ที่มีมองไม่เห็น ไม่มีสายตาหรือมีสายตาอยู่ข้างแต่ไม่สามารถที่จะทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้สายตาได้ดีเท่าคนปกติ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2565) สอดคล้องกับกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2556) ได้ให้ความหมายของบุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็นไว้ว่า บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น หมายถึง บุคคลที่สูญเสียการเห็นตั้งแต่ระดับเล็กน้อยจนถึงตาบอดสนิท และคนตาบอด (Total Blindness) หมายถึง บุคคลที่สูญเสียการเห็นมาก จนต้องใช้สัมผัสสัมผัสและสื่อเสียง หากตรวจวัดความชัดของสายตาข้างดีเมื่อแก้ไขแล้ว อยู่ในระดับ 6 ส่วน 60 (6/60) หรือ 20 ส่วน 200 (20/200) จนถึงไม่สามารถรับรู้เรื่องแสง นอกจากนี้มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2567) ได้ให้ความหมายของคนเห็นเลือนราง (Partial Blindness) หมายถึง บุคคลที่สูญเสียการเห็น แต่ยังสามารถอ่านอักษร ตัวพิมพ์ขยายใหญ่ด้วยอุปกรณ์เครื่องช่วยความพิการ หรือเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก หากวัดความชัดของสายตาข้างดีเมื่อแก้ไขแล้วอยู่ในระดับ 6 ส่วน 18 (6/18) หรือ 20 ส่วน 70 (20/70)

ฉะนั้นอาจสรุปได้ว่า คนตาบอด คือ คนที่มองเห็นได้น้อยมาก หรือยังพอเห็นแสงได้บ้างไปจนถึงผู้ที่มีมองไม่เห็นเลย เมื่อการมองเห็นไม่มีประสิทธิภาพมากพอ จึงต้องใช้ประสาทสัมผัสอื่นแทนนั่นคือ การสัมผัส ส่วนคนสายตาเลือนราง คือผู้ที่ยังพอมองเห็นได้อยู่ โดยการมองเห็นที่บกพร่องจะส่งผลต่อการใช้ชีวิตประจำวันต่างกันตามความบกพร่องที่เกิดขึ้น

ความท้าทายในการพัฒนาการศึกษาสำหรับคนตาบอดในจังหวัดขอนแก่น

การศึกษาของคนตาบอดหรือผู้ที่มีความบกพร่องทางการเห็นนั้น ถือว่ามีความยากลำบากในการมีส่วนร่วมกับสังคมเป็นอย่างมาก เนื่องจากมองว่าเป็นคนที่ด้อยคุณค่าและเป็นภาระของครอบครัว และยังมีภารกิจอันยากในการให้มีส่วนร่วมในสังคม ดังนั้น การศึกษาสภาพเกี่ยวกับคนตาบอดในจังหวัดขอนแก่น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้เข้าใจถึงสภาพแวดล้อมและความต้องการของกลุ่มคนนี้ได้ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนา



นโยบายและการพัฒนาโปรแกรมที่สนับสนุนคุณภาพชีวิตของคนตาบอด หรือมองเห็นแบบเลื่อนลางให้ดีขึ้น ซึ่งมีประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณา ดังนี้

การเข้าถึงสถานศึกษาและสิ่งอำนวยความสะดวก

การขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมสำหรับคนตาบอดเป็นหนึ่งในความท้าทายสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาการศึกษาในจังหวัดขอนแก่น รวมถึงในพื้นที่อื่น ๆ ของประเทศไทยด้วย สิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านี้ประกอบด้วย ห้องเรียนพิเศษและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ออกแบบมาเฉพาะสำหรับคนตาบอด มีรายละเอียดและตัวอย่าง ดังนี้

1. ห้องเรียนพิเศษสำหรับคนตาบอด คือพื้นที่ในการจัดการเรียนการสอนที่ได้รับการออกแบบและจัดเตรียมเป็นพิเศษ เพื่อรองรับความต้องการของผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการเห็น โดยห้องเรียนจะมีลักษณะและอุปกรณ์เฉพาะที่จะช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของนักเรียนคนตาบอด การออกแบบและจัดเตรียมห้องเรียน หรือห้องเรียนพิเศษสำหรับคนตาบอดนั้นต้องได้รับการออกแบบให้เข้าถึงง่ายและปลอดภัย เช่น มีทางเดินกว้างพอสำหรับการใช้ไม้เท้าหรืออุปกรณ์ช่วยเดิน และไม่มีสิ่งกีดขวาง รวมถึงห้องเรียนควรมีการติดตั้งสัญญาณเสียงเพื่อที่จะช่วยในการระบุสถานที่ต่าง ๆ ภายในห้องได้ การขาดแคลนห้องเรียนพิเศษในประเทศไทยโดยเฉพาะในจังหวัดขอนแก่น จากการสำรวจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) พบว่ามีจำนวนห้องเรียนพิเศษสำหรับคนตาบอดในโรงเรียนไม่เพียงพอต่อความต้องการ เนื่องจากการขาดแคลนงบประมาณและทรัพยากรในการจัดตั้ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.), 2563)

2. อุปกรณ์การเรียนการสอนสำหรับคนตาบอด คือเครื่องมือและวัสดุที่ออกแบบมาโดยเฉพาะเพื่อที่จะช่วยเหลือและสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเห็นให้ได้เรียนรู้และพัฒนาอย่างเต็มประสิทธิภาพ อุปกรณ์เหล่านี้จะช่วยให้คนตาบอดสามารถเข้าถึงข้อมูลและการศึกษาได้เป็นอย่างดี และอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการศึกษาคือหนังสือเบรลล์ คือหนังสือและสื่อการเรียนการสอนที่พิมพ์ด้วยอักษรเบรลล์สำหรับการอ่านและการเขียน เครื่องพิมพ์เบรลล์ คือเครื่องพิมพ์ที่สามารถพิมพ์อักษรเบรลล์ลงบนกระดาษเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์และซอฟต์แวร์ คือซอฟต์แวร์ที่ออกแบบมาเฉพาะสำหรับคนตาบอด เช่น โปรแกรมอ่านหน้าจอ (screen readers) และโปรแกรมแปลงข้อความให้เป็นเสียง และอุปกรณ์ช่วยการเคลื่อนไหว คืออุปกรณ์ช่วยในการเดิน เช่น ไม้เท้าและเครื่องมือนำทางอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

การเดินทางไปยังสถานศึกษาของคนตาบอด

การเดินทางไปยังสถานศึกษาของคนตาบอด ยังคงเป็นปัญหาอยู่ไม่มากนักน้อย เพราะคนที่มีความบกพร่องทางการเห็นส่วนใหญ่นั้นจะมีฐานะค่อนข้างยากจน การเดินทางไปยังสถานที่ต่าง ๆ จึงยังคงเป็นปัญหา อีกทั้งยังขาดแคลนระบบการขนส่งที่เหมาะสม และยังเป็นปัญหาที่สำคัญสำหรับนักเรียนคนตาบอดในจังหวัดขอนแก่น เนื่องจากการเดินทางไปยังสถานศึกษา อาจมีความยากลำบาก ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. การขาดระบบขนส่งที่เข้าถึงง่าย นักเรียนคนตาบอดอาจต้องเผชิญกับปัญหาในการใช้ระบบขนส่งสาธารณะที่ทันสมัย เช่น รถโดยสารประจำทางและรถไฟ เนื่องจากการขาดระบบการประกาศเส้นทางและป้ายหยุดที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายรวมถึงการดูแลคนพิการของพนักงานโดยสารอาจจะให้บริการไม่ดีพอ ในบางพื้นที่ของจังหวัดขอนแก่นนั้น การเดินทางไปยังโรงเรียนยังคงเป็นปัญหาใหญ่ เนื่องจากการขาดแคลนบริการรถรับส่งที่ออกแบบมาเฉพาะสำหรับคนตาบอด เช่น บริการรถบัสหรือรถประจำสถานศึกษาในแต่ละแห่ง อาจจะยังไม่เพียงพอ ต่อการให้บริการ รวมถึงมีการติดตั้งสัญญาณเสียงและคำแนะนำทางเส้นทางที่ชัดเจน

2. การขาดแคลนการฝึกอบรมผู้ขับขีและเจ้าหน้าที่ขนส่ง เพราะผู้ขับขีรถโดยสารและเจ้าหน้าที่ขนส่งมวลชนหลายคนยังขาดความรู้และทักษะในการช่วยเหลือคนตาบอด เช่น การให้คำแนะนำในการขึ้นและลงรถ การช่วยเหลือในการข้ามถนน หรือการให้ข้อมูลเส้นทางอย่างละเอียดในการให้บริการ

3. การขาดแคลนครูผู้สอนที่มีความรู้เฉพาะทาง ครูผู้สอนที่มีความรู้เฉพาะทางในการสอนคนตาบอดในสถานศึกษายังมีจำนวนน้อยมาก เนื่องจากการขาดแคลนหลักสูตรการเรียนการสอนที่อาจยังไม่ดีพอและการฝึกอบรมเฉพาะทางในสถาบันการศึกษา รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมครูเพื่อสอนคนตาบอดยังไม่แพร่หลายในประเทศไทยและต่างจังหวัด ทำให้ครูหลายคนขาดทักษะและความรู้ความเชี่ยวชาญที่จำเป็นในการสอนและสนับสนุนคนตาบอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน การสนับสนุนจากภาครัฐในการพัฒนาหลักสูตรและการฝึกอบรมครูผู้สอนสำหรับคนตาบอดยังมีจำกัด ทำให้การเพิ่มจำนวนครูผู้สอนที่มีความรู้เฉพาะทางเป็นไปอย่างช้า และการร่วมมือกับองค์กรเอกชนและมูลนิธิต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาคนตาบอด เช่น มูลนิธิธรรมิกชนเพื่อคนตาบอดในประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่สามารถช่วยในการฝึกอบรมและพัฒนาครูผู้สอนที่มีความรู้เฉพาะทางได้

การฝึกอบรมครูให้มีความรู้ความสามารถในการสอนและสนับสนุนคนตาบอด

การฝึกอบรมครูผู้สอนให้มีความรู้ความสามารถในการสอนและสนับสนุนคนตาบอด ยังคงเป็นความท้าทายที่สำคัญ เนื่องจากการขาดแคลนทรัพยากร การฝึกอบรมที่ไม่ทั่วถึง และการขาดการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ ดังรายละเอียดที่เกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. การขาดแคลนหลักสูตรและโปรแกรมฝึกอบรมเฉพาะทาง ในจังหวัดขอนแก่น หลักสูตรและโปรแกรมฝึกอบรมสำหรับครูผู้สอนคนตาบอดยังมีจำนวนน้อยและไม่แพร่หลายมากเท่าที่ควร ทำให้ครูผู้สอนส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเชี่ยวชาญและทักษะที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอนและสนับสนุนนักเรียนคนตาบอด และหลายสถาบันการศึกษาไม่มีหลักสูตรเฉพาะทางในการฝึกอบรมครูเพื่อสอนหรือให้ความรู้และคำแนะนำคนตาบอดได้มากเท่าที่ควร ทำให้ครูที่สอนนักเรียนคนตาบอดต้องพึ่งพาความรู้และประสบการณ์ส่วนตัวเป็นหลัก

2. การขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่ได้ให้การสนับสนุนอย่างเพียงพอในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดฝึกอบรมสำหรับครูผู้สอนคนตาบอด รวมไปถึงการขาดการร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาครูผู้สอนนักเรียนคนตาบอด

การสนับสนุนทางด้านงบประมาณ

การขาดการสนับสนุนทางด้านงบประมาณหรือด้านการเงินเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาสำหรับคนตาบอดในจังหวัดขอนแก่นและทั่วประเทศ ความท้าทายนี้ประกอบด้วยงบประมาณที่จำกัดสำหรับการจัดซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอนและการพัฒนาสถานศึกษา รวมถึงการขาดการสนับสนุนทางการเงินจากภาครัฐและเอกชน ดังรายละเอียด ดังนี้

1. การมีงบประมาณที่จำกัดก็เป็นปัญหามากสำหรับการจัดซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอนและการพัฒนาสถานศึกษาและโรงเรียนอีกหลายแห่งในจังหวัดขอนแก่น รวมถึงในประเทศไทยก็ยังขาดแคลนงบประมาณที่เพียงพอในการจัดซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอนที่เหมาะสมสำหรับคนตาบอด เช่น หนังสือเบรลล์ เครื่องพิมพ์เบรลล์ ซอฟต์แวร์ช่วยอ่านหน้าจอ และอุปกรณ์เทคโนโลยีอื่น ๆ ที่จำเป็น รวมไปถึงการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานในสถานศึกษาของคนตาบอด เช่น การสร้างห้องเรียนพิเศษ การติดตั้งสัญญาณเสียงและคำแนะนำทางเส้นทางที่ชัดเจน เป็นต้น

2. การขาดการสนับสนุนทางการเงินจากภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาการศึกษาสำหรับคนตาบอด อาจยังไม่เพียงพอต่อการจัดสรรงบประมาณ การสนับสนุนทางการเงินจากภาครัฐสำหรับการพัฒนาการศึกษา คนตาบอดยังมีจำกัด ทำให้ไม่สามารถจัดหาอุปกรณ์สำคัญและจำเป็นต่อพัฒนาสถานศึกษาได้เพียงพอ รวมถึงการร่วมมือและการสนับสนุนจากองค์กรเอกชนและมูลนิธิต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอในการพัฒนาการศึกษาสำหรับคนตาบอด

ความตระหนักรู้และการยอมรับจากสังคม

การขาดความตระหนักรู้และการยอมรับจากสังคมยังคงเป็นปัญหาที่สำคัญในการพัฒนาการศึกษาสำหรับคนตาบอด ความท้าทายนี้อาจจะประกอบด้วยความเข้าใจผิดและการขาดความตระหนักรู้ของสังคมเกี่ยวกับความสามารถและสิทธิของคนตาบอด รวมถึงการขาดการสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชนในบางกรณี ดังนี้

1. การขาดความตระหนักรู้ในสังคม คนส่วนใหญ่ในสังคมยังมีความเข้าใจผิดเกี่ยวกับความสามารถของคนตาบอด โดยเชื่อว่าคนตาบอดไม่สามารถเรียนรู้หรือทำงานได้เหมือนคนทั่วไป ซึ่งเป็นความเข้าใจที่ผิด การขาดความตระหนักรู้เกี่ยวกับสิทธิของคนตาบอดในการเข้าถึงการศึกษา การทำงาน และการใช้ชีวิตในสังคม จะส่งผลให้เกิดการกีดกันและการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกัน

2. การสื่อสารและการให้ข้อมูล การสื่อสารและการให้ข้อมูลเกี่ยวกับคนตาบอดในจังหวัดขอนแก่น และสื่อต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอ ทำให้คนในสังคมไม่มีความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับคนตาบอด รวมไปถึงการจัดกิจกรรมและโครงการรณรงค์เพื่อเพิ่มความตระหนักรู้เกี่ยวกับคนตาบอดในสังคมนั้นยังมีน้อยเกินไป

การสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชนในบางกรณี

ความเข้าใจผิดของครอบครัว ครอบครัวบางครอบครัวยังมีความเข้าใจผิดและอาจมาการกีดกันในลักษณะของญาติพี่น้องเพราะมองว่าคนตาบอดนั้นไม่สามารถทำอะไรได้ นอกจากเป็นภาระของสมาชิกในครอบครัวหรือญาติพี่น้อง และเชื่อว่าคนตาบอดไม่สามารถเรียนรู้หรือทำงานได้เหมือนคนทั่วไป รวมไปถึงการขาดแรงสนับสนุนจากครอบครัวในการส่งเสริมให้คนตาบอดได้เข้าถึงการศึกษาและการพัฒนาทักษะ ที่จะส่งผลให้คนตาบอด ไม่ให้ได้รับโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

นอกจากนี้ การสนับสนุนจากชุมชน ชุมชนในพื้นที่ยังขาดความตระหนักรู้และการยอมรับคนตาบอด ทำให้เกิดการกีดกันและการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกัน และมองคนตาบอดในลักษณะด้วยคำ จนทำให้เกิดการขาดการสนับสนุนจากชุมชนในการจัดกิจกรรมและโครงการเพื่อส่งเสริมคนตาบอดให้เข้าถึงการศึกษาและการทำงาน

แนวทางการแก้ไขปัญหาการศึกษาสำหรับคนตาบอดในจังหวัดขอนแก่น

การจัดตั้งห้องเรียนพิเศษและจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ออกแบบสำหรับคนตาบอด

การจัดตั้งห้องเรียนพิเศษสำหรับคนตาบอดเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก เพราะเป็นการช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยห้องเรียนนั้นจะต้องมีการจัดเตรียมอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม เช่น หนังสือเบรลล์ คือเป็นหนังสือที่ออกแบบมาเพื่อให้คนตาบอดสามารถอ่านได้โดยใช้อวัยวะกลางของลายมือ ในการอ่าน อุปกรณ์พิมพ์เบรลล์ คือเครื่องพิมพ์ที่สามารถพิมพ์เอกสารออกมาในรูปแบบเบรลล์ได้ เทคโนโลยีช่วย เช่น คอมพิวเตอร์ที่ติดตั้งโปรแกรมสำหรับคนตาบอด เช่น โปรแกรมที่อ่านข้อความออกเสียงออกมา (สำนักงานการศึกษาจังหวัดขอนแก่น, 2564)



ฉะนั้น การจัดตั้งห้องเรียนพิเศษจำเป็นต้องใช้การคิดค้นและวางแผนอย่างถูกต้องโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดสำหรับนักเรียนคนตาบอดในจังหวัดขอนแก่น

การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน

การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนมีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับการส่งเสริมการศึกษา และการเรียนรู้ของคนตาบอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสิ่งที่เกี่ยวกับการเข้าถึงสารสนเทศและการเรียนรู้ทางด้านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้แก่ หนังสือเสียง คือการบันทึกเนื้อหาของหนังสือเป็นไฟล์เสียงเพื่อให้ นักเรียนสามารถฟังหรือเรียนได้ และเพื่อพัฒนาการอ่านและการเรียนรู้ (สมาคมคนตาบอดแห่งประเทศไทย, 2563) โปรแกรมคอมพิวเตอร์ คือโปรแกรมที่สามารถอ่านข้อความออกเสียงได้ เช่น โปรแกรมอ่าน จอคอมพิวเตอร์ (ศูนย์เทคโนโลยีสื่อการเรียนรู้และการสอน (ศูนย์เรียนรู้), 2565)

ดังนั้น การนำเทคโนโลยีเหล่านี้มาใช้ในการเรียนการสอนทำให้นักเรียนคนตาบอดสามารถเข้าถึง ข้อมูลและเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการทำให้การศึกษาของนักเรียนคนตาบอดเป็นเรื่อง สะดวกสบายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การเดินทางสำหรับคนตาบอด

การแก้ไขปัญหาเรื่องการเดินทางสำหรับคนตาบอดนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะเป็นการเพิ่ม โอกาสทางการการศึกษา และการเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาต่าง ๆ รวมถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทาง สังคม เช่น การพัฒนาระบบขนส่งสาธารณะให้รองรับคนตาบอด คืออาจจะติดตั้งระบบเสียงประกาศภายในรถ ขนส่ง เช่น รถประจำทาง รถไฟ และรถไฟฟ้า รถโดยสารประจำทาง เพื่อบอกสถานีและเส้นทางที่ให้บริการ ติดตั้งป้ายบอกทางด้วยอักษรเบรลล์และสัญญาณเสียงที่สถานีขนส่งและจุดจอดรถ เพื่อช่วยให้นักตาบอด สามารถเดินทางได้อย่างปลอดภัยและมั่นใจ (Suwannarat, 2020) ได้แก่ 1) พัฒนาทางเดินและเส้นทางที่มี การติดตั้งสัญญาณเสียงหรือระบบนำทางด้วยเสียง เพื่อช่วยในการเดินทางของคนตาบอด 2) สร้างแอปพลิเคชัน ที่ให้ข้อมูลเส้นทางและบริการขนส่งที่เข้าถึงได้สำหรับคนตาบอด เช่น แอปพลิเคชันที่มีระบบนำทางเสียง และข้อมูลเกี่ยวกับสถานีขนส่ง 3) ฝึกอบรมผู้ขับรถและเจ้าหน้าที่ขนส่งให้มีความรู้และทักษะในการช่วยเหลือ คนตาบอด เช่น การช่วยเหลือในการขึ้นลงรถและการให้ข้อมูลที่ชัดเจน 4) จัดกิจกรรมสร้างความตระหนักรู้ใน ชุมชนเกี่ยวกับความต้องการของคนตาบอดในการเดินทาง เพื่อเพิ่มความเข้าใจและการสนับสนุนจากสังคม 5) รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนทางการเงินและนโยบายที่ช่วยพัฒนาระบบขนส่งที่เข้าถึง ได้สำหรับคนตาบอด 6) การร่วมมือระหว่างภาครัฐ องค์กรเอกชน และองค์กรที่ช่วยเหลือคนตาบอดเพื่อพัฒนา ระบบขนส่งที่เหมาะสม และยังมีนักวิชาการได้กล่าวเกี่ยวกับการเดินทางของคนตาบอดไว้ เช่น การเดินเท้า ผู้ พิการทางสายตามีปัญหาในการเดินทางตามทางเท้าและภายในอาคารสถานที่ต่าง ๆ ในระดับมาก โดยหากเป็น สถานที่ใหม่ ๆ จะเกิดการเดินชนสิ่งของอยู่บ่อยครั้ง จำเป็นต้องขอความช่วยเหลือจากคนรอบข้าง ซึ่งมี บ่อยครั้งที่ได้รับการปฏิบัติที่ทำให้ตนเองรู้สึกน้อยใจที่เป็นภาระของผู้อื่น จึงอยากให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก เพื่อให้การเดินทางง่ายขึ้น และไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่นมากนัก (พรพรรณ ชินฉงพษ์, 2553) รถโดยสาร ผู้พิการทางสายตามีปัญหาในการเดินทางโดยรถโดยสารในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะรถเมล์เนื่องจากไม่รู้ว่า รถเมล์ที่กำลังจะจอดป้ายเป็นรถเมล์สายอะไร พอขึ้นไปบนรถเมล์ก็ไม่รู้ว่าจะต้องลงเมื่อไร ต้องอาศัยถามคนอื่นอยู่บ่อยครั้ง มีความต้องการอุปกรณ์ที่ช่วยให้การเดินทางโดยรถโดยสารง่ายและสะดวกขึ้น (สมพร ปานยิทธิ และพิทักษ์ ศิริวงศ์, 2556)

อย่างไรก็ดี การดำเนินการตามแนวทางที่กล่าวมาข้างต้น จะช่วยเพิ่มโอกาสในการเดินทางที่สะดวก ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพสำหรับคนตาบอดในเขตพื้นที่ ทำให้คนตาบอดสามารถเข้าถึงการศึกษาและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทางสังคมได้อย่างเท่าเทียม

การพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนสำหรับคนตาบอด

การพัฒนาครูสำหรับคนตาบอดถือว่าเป็นเรื่องสำคัญ เช่น การฝึกอบรมและพัฒนาครูผู้สอนสำหรับผู้ที่มีความบกพร่องทางการเห็นนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมของครูในการสอนนักเรียนคนตาบอด และนับเป็นหนึ่งในแนวทางสำคัญที่จะช่วยเพิ่มศักยภาพของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่ ความรู้ทางทฤษฎีและปฏิบัติ คือเน้นการเรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถและความต้องการของนักเรียนคนตาบอด เทคนิคการสอนที่เหมาะสม คือการใช้เครื่องมือการสอนและเทคโนโลยีที่เหมาะสมสำหรับคนตาบอด และการปรับตัวและการสื่อสาร คือการพัฒนาทักษะในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมและการสื่อสารกับนักเรียนคนตาบอด (ศูนย์ศึกษาพิเศษสำหรับคนตาบอด, 2564)

การสร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนประสบการณ์

การสร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครูผู้สอนในพื้นที่จังหวัดขอนแก่นและในเขตพื้นที่ต่าง ๆ จะเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาครูผู้สอนและการสนับสนุนการเรียนรู้ในระยะยาว เพราะจะช่วยให้ครูได้รับประสบการณ์และความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำกลับไปใช้ในการสอนได้ดียิ่งขึ้น เช่น การประชุมวิชาการ และสัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอนและประสบการณ์ที่ดีในการสอนคนตาบอด โครงการพัฒนาครู ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของครูในการสอนคนตาบอดให้เรียนรู้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพแล้วมีประสิทธิภาพผลรวมไปถึงการสร้างชุมชนการเรียนรู้ เพื่อสร้างเครือข่ายสำหรับครูผู้สอนและเป็นเวทีแห่งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการเรียนรู้ร่วมกัน (สมาคมครูคนตาบอดแห่งประเทศไทย, 2563) จะเห็นได้ว่าการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนในสถานศึกษาหรือโรงเรียนคนตาบอดจึงเป็นการวางรากฐานการศึกษาที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนสำหรับคนตาบอดในจังหวัดขอนแก่น รวมไปถึงในระดับประเทศอีกด้วย

การสนับสนุนทางด้านงบประมาณสำหรับการพัฒนาสถานศึกษาของคนตาบอด

การสนับสนุนทางด้านงบประมาณสำหรับการพัฒนาสถานศึกษาของคนตาบอด มีแนวทางการสนับสนุนที่สำคัญ ได้แก่

1. การขอรับทุนสนับสนุนจากองค์กรภาครัฐและเอกชน เป็นแนวทางสำคัญที่จะสามารถช่วยพัฒนาสถานศึกษาหรือโรงเรียนคนตาบอดในจังหวัดขอนแก่นให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นการจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนสำหรับคนตาบอดได้เป็นอย่างดี โดยมีขั้นตอน ได้แก่ 1) การจัดทำโครงการ คือสถานศึกษาคนตาบอดควรที่จะจัดทำโครงการที่ชัดเจนและมีเป้าหมายที่ชัดเจน ในการของบประมาณจากภาครัฐและเอกชน เช่น การจัดตั้งห้องเรียนพิเศษ การจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนที่เหมาะสม รวมถึงการประเมินงบประมาณที่ต้องใช้ในการจัดตั้ง 2) การเสนอขอรับทุน เป็นการนำข้อเสนอโครงการต่อองค์กรภาครัฐ เช่น กระทรวงศึกษาธิการ หรือหน่วยงานท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงองค์กรเอกชนและมูลนิธิต่าง ๆ ที่มีนโยบายสนับสนุนการศึกษาและสวัสดิการให้กับคนตาบอด 3) การสร้างความร่วมมือ คือการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษาเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและการสนับสนุนที่ต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.), 2563)

2. การระดมทุนและการบริจาคเพื่อพัฒนาสถานศึกษาและการจัดซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอน ซึ่งการระดมทุนและการบริจาคเป็นอีกหนึ่งแนวทางที่สำคัญในการหาเงินสนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษาสำหรับ

คนตาบอดนั้น อาจมีการจัดกิจกรรมระดมทุน เพื่อเป็นการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น คอนเสิร์ตการกุศล งานวิ่งเพื่อการกุศล การประมูลของที่ระลึก เพื่อนำเงินที่ได้มาสนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษา และการเปิดรับบริจาคออนไลน์ ซึ่งเป็นการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการเปิดรับบริจาค เช่น การใช้เว็บไซต์หรือแอปพลิเคชันเพื่อรับบริจาคเงินจากประชาชนทั่วไป รวมไปถึงการเชิญชวนองค์กรและบุคคลที่มีศักยภาพ เช่น องค์กรธุรกิจที่มีนโยบายสนับสนุนการศึกษา และบุคคลที่มีความสามารถในการบริจาคเพื่อสนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษา และการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนของคนตาบอด (มูลนิธิการศึกษาสำหรับคนตาบอด, 2565)

การสร้างความตระหนักรู้ในสังคม และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวคนตาบอด

การสร้างความตระหนักรู้ในชุมชนเกี่ยวกับคนตาบอดและความต้องการทางการศึกษาของคนตาบอดเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก เพื่อเป็นการสร้างสังคมที่มีความเข้าใจและสามารถยอมรับคนตาบอดมากขึ้น อาจมีแนวทางต่าง ๆ ได้แก่ 1) การจัดสัมมนาและเวิร์คช็อป เป็นการจัดสัมมนาเพื่อเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคนตาบอด รวมถึงเทคนิควิธีการสอนและการสนับสนุนที่เหมาะสมในการจัดโครงการ 2) การจัดงานนิทรรศการและกิจกรรมสาธารณะ เช่น การจัดแสดงผลงานของนักเรียนคนตาบอด การจัดกิจกรรมเพื่อให้คนในชุมชนได้มีโอกาสสัมผัสประสบการณ์ของคนตาบอดว่ามีความแตกต่างกับบุคคลทั่วไปหรือไม่ เพื่อให้เรียนรู้และสร้างความเข้าใจในสังคมของคนตาบอด 3) การใช้สื่อประชาสัมพันธ์ คือใช้สื่อมวลชน สื่อสังคมออนไลน์ และสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลและสร้างความตระหนักรู้ ก็อาจเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่มีประโยชน์มากสำหรับการประกาศให้บุคคลทั่วไปได้เข้าถึงและสัมผัสกับวิถีชีวิตของคนตาบอดได้อย่างเข้าใจ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.), 2563)

นอกจากนี้ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนก็มีความสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาของคนตาบอด วิธีการที่สามารถนำมาใช้ได้ เช่น การจัดประชุมและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นการจัดประชุมและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้ปกครอง ครู และสมาชิกในชุมชนเพื่อเพิ่มความเข้าใจและการสนับสนุน การสร้างเครือข่ายสนับสนุน คือการสร้างเครือข่ายสนับสนุนระหว่างครอบครัว ชุมชน และโรงเรียนคนตาบอด เพื่อสร้างความร่วมมือในการสนับสนุนและพัฒนาการศึกษาของคนตาบอดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และการอบรมและให้ความรู้แก่ครอบครัว คือควรมีการจัดอบรมและให้ความรู้แก่ผู้ปกครองเกี่ยวกับวิธีการสนับสนุนการเรียนรู้และการศึกษาของบุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น เพื่อให้เข้าใจว่าคนตาบอดนั้นก็มีสถานศึกษาและเครือข่ายองค์กรต่าง ๆ พร้อมให้การสนับสนุนอยู่เป็นจำนวนมาก (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI), 2565)

ศูนย์บริการความช่วยเหลือของคนพิการในจังหวัดขอนแก่น

ปัจจุบัน คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ได้ออกระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับศูนย์บริการคนพิการ พ.ศ. 2556 และลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 130 ตอนพิเศษ 182 ง เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2556 หน้า 42 – 47 เรียบร้อยแล้ว โดยระเบียบฯ ได้กำหนดประเภทศูนย์บริการ คนพิการไว้ 2 ประเภท ดังต่อไปนี้

1) ศูนย์บริการคนพิการทั่วไป ได้แก่ ศูนย์บริการคนพิการที่จัดตั้งโดยองค์กรด้านคนพิการหรือองค์กรอื่นใดที่ให้บริการแก่คนพิการซึ่งได้รับการรับรองมาตรฐานตามมาตรา 6 (10) ราชการส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้บริการแก่คนพิการในระดับพื้นที่ หรือตามประเภทความพิการ หรือให้บริการ แก่คนพิการเป็นเฉพาะในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

2) ศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัด ได้แก่ ศูนย์บริการคนพิการที่จัดตั้งโดยสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ เพื่อส่งเสริมสนับสนุน และประสานงานเกี่ยวกับ การจัดการบริการของ ศูนย์บริการคนพิการทั่วไป และดำเนินการอื่นเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ภายในจังหวัด

นอกจากนี้ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.) ได้แต่งตั้งคณะทำงาน จัดทำระบบการจัดการบริการศูนย์บริการคนพิการ โดยมีรองผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ เป็นประธานคณะทำงาน ผู้แทนองค์กรด้านคนพิการ นักวิชาการ และหน่วยงานภาครัฐ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการจัดการบริการคนพิการ เป็นกรรมการ โดยมีผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมศักยภาพและ สิทธิ เป็นกรรมการและเลขานุการคณะทำงานฯ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการวางแผน กำหนดรูปแบบ แนวทาง วิธีการจัดตั้งและการดำเนินงานของศูนย์บริการคนพิการประเภทต่างๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการ จัดบริการของศูนย์บริการคนพิการ (สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดขอนแก่น, 2567)

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษาสำหรับคนตาบอดในจังหวัดขอนแก่น: ความท้าทายและแนวทางแก้ไข สามารถสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับ ปรากฏดังภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 การพัฒนาการศึกษาสำหรับคนตาบอดในจังหวัดขอนแก่น : ความท้าทายและแนวทางแก้ไข

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษาสำหรับคนตาบอดในจังหวัดขอนแก่น: ความท้าทายและแนวทางแก้ไข ได้องค์ความรู้ใหม่เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนคนตาบอดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วย

1. ความต้องการและความสำคัญของสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี ผู้บริการโรงเรียนคนตาบอดหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรนำสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและเทคโนโลยีการเรียนการสอน เช่น



ห้องเรียนพิเศษ หนังสือเบรลล์ และโปรแกรมคอมพิวเตอร์ มาสนับสนุนสำหรับการเรียนรู้ของคนตาบอด รวมถึงเทคโนโลยีที่ช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้นักเรียนคนตาบอดสามารถเข้าถึงข้อมูลและสารสนเทศได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

2. การพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน ควรฝึกอบรมและพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนคนตาบอดให้มีความรู้เฉพาะทางในการสอนคนตาบอดเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งการสร้างเครือข่ายและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครูผู้สอนกับทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชน ให้ช่วยสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการพัฒนาการศึกษาสำหรับคนตาบอดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. การสนับสนุนทางการเงิน การขอรับทุนสนับสนุนจากองค์กรภาครัฐและเอกชนเป็นวิธีการสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาและจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอน การระดมทุนและการบริจาคจากชุมชนและองค์กรต่าง ๆ เพื่อช่วยเสริมสร้างทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาการศึกษาของคนตาบอด

4. ความตระหนักรู้และการยอมรับในสังคม คือการจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับคนตาบอดเพื่อช่วยลดความเข้าใจผิดและเพิ่มความตระหนักรู้ในสังคม และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคลในครอบครัวและชุมชนในการสนับสนุนการศึกษาของคนตาบอด รวมถึงการช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้

5. การบูรณาการและความร่วมมือหลายภาคส่วน คือความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของภาครัฐ เอกชน โรงเรียนและชุมชน ในการสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนสำหรับการสร้างความสำเร็จในการพัฒนาการศึกษาสำหรับคนตาบอด รวมถึงการบูรณาการความรู้และทรัพยากรจากหลายภาคส่วน เพื่อที่จะช่วยให้การพัฒนาเป็นไปอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทสรุป

การพัฒนาการศึกษาสำหรับคนตาบอดในจังหวัดขอนแก่น ยังมีความท้าทายอีกหลายประการ แต่หากมีการร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ครอบครัว และชุมชน ก็สามารถนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้ บทความนี้จึงหวังว่าจะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงบวกสำหรับการศึกษาของคนตาบอดในพื้นที่จังหวัดขอนแก่นและในประเทศไทยได้เป็นอย่างดี ในขณะเดียวกัน การพัฒนาการศึกษาสำหรับคนตาบอดในจังหวัดขอนแก่นเผชิญกับความท้าทายหลายด้าน ซึ่งประกอบด้วย การขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี การเดินทางไปยังสถานศึกษา การพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน การสนับสนุนทางการเงิน การขาดความตระหนักรู้และการยอมรับจากสังคม เป็นต้น ส่วนแนวทางการแก้ไข การพัฒนาการศึกษาสำหรับคนพิการทางการเห็นในจังหวัดขอนแก่นสามารถบรรลุผลได้โดยการดำเนินการตามแนวทางการแก้ไขที่ครอบคลุมและเป็นระบบในหลาย ๆ ด้าน เช่น การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี ควรจัดตั้งห้องเรียนพิเศษและจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนที่เหมาะสมสำหรับคนตาบอดใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนที่เหมาะสม เช่น หนังสือเสียงและโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับคนตาบอด การพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน ควรจัดฝึกอบรมและพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้เฉพาะทางในการสอนคนตาบอด สร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครูผู้สอนในพื้นที่ต่าง ๆ การสนับสนุนทางการเงิน ควรขอรับทุนสนับสนุนจากองค์กรภาครัฐและเอกชน ในการระดมทุนและการบริจาคเพื่อสนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษาและการจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอน การสร้างความตระหนักรู้ในสังคม ควรจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้และสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับคนตาบอดในชุมชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการสนับสนุนการศึกษาของคนตาบอด การนำเสนอแนวทางที่กล่าวมา



ข้างต้นนั้น เป็นเพียงทางเลือกและประเด็นปัญหาเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ภาครัฐและเอกชน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเข้ามาดูแลในเรื่องของการศึกษาและความเป็นอยู่ของคนตาบอดให้มากยิ่งขึ้น และต้องช่วยกันพัฒนาการศึกษาสำหรับคนตาบอดในจังหวัดขอนแก่นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึง ทำให้สังคมมีความเข้าใจและยอมรับคนตาบอดมากขึ้น และปัจจุบันนี้ในจังหวัดขอนแก่น ยังมีศูนย์กลางในการให้ความช่วยเหลือหรือในด้านต่าง ๆ เช่น สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดขอนแก่น เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2556). พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2555 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 (ฉบับอ้างอิงปรับปรุงครั้งที่ 11). <http://web1.dep.go.th/?q=th/node/444>
- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.). (2563). แนวทางการจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้และสร้างความตระหนักรู้ในชุมชน. <https://www.dep.go.th/th/>
- พรพรรณ ชินณพงษ์. (2553). ทศนคติของคนตาบอดต่อการเข้าถึงสภาพแวดล้อม. วารสารวิจัยและสาระสถาปัตยกรรม/การผังเมือง. 7(2), 141-157.
- มูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์. (2565). การฝึกอบรมและพัฒนาครูผู้สอนคนตาบอด. <https://www.blind.or.th>.
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2564). การวิจัยเกี่ยวกับอุปกรณ์การเรียนการสอนสำหรับคนตาบอดในประเทศไทย. <https://www.cmu.ac.th/>
- มูลนิธิการศึกษาสำหรับคนตาบอด. (2565). การเปิดรับบริจาคออนไลน์และการจัดกิจกรรมระดมทุน. <https://www.blind.or.th/>
- ศูนย์เทคโนโลยีสื่อการเรียนรู้และการสอน (ศูนย์เรียนรู้). (2565). การพัฒนาและการใช้เทคโนโลยีในการสอนสำหรับคนตาบอด. <https://www.blind.or.th/ed-tech-for-the-blind>
- ศูนย์ศึกษาพิเศษสำหรับคนตาบอด. (2564). การจัดฝึกอบรมและพัฒนาครูผู้สอนในการสอนคนตาบอด. <https://deafandblindoutreach.org/Ohio-Guidelines-for-Working-with-Students-BVI/Role-of-TVI-in-Planning-and-Instruction>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.). (2563). รายงานการสำรวจห้องเรียนพิเศษในโรงเรียนของรัฐ. <https://kku.world/1vt9wg>
- สมพร ปานยินดี และพิทักษ์ ศิริวงศ์. (2556). วิถีชีวิตนักดนตรีตาบอดในสังคมไทย: กรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: กระแสวัฒนธรรม.
- สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดขอนแก่น. (2567). โครงการจัดหากายอุปกรณ์. <https://khonkaen.m-society.go.th>
- สำนักงานการศึกษาจังหวัดขอนแก่น. (2564). แผนการพัฒนาการศึกษาสำหรับคนตาบอดในจังหวัดขอนแก่น. <https://kku.world/syl3xh>
- สมาคมคนตาบอดแห่งประเทศไทย. (2563). การใช้เทคโนโลยีในการสอนคนตาบอด. <https://www.blind.or.th/ed-tech-for-the-blind>



- สมาคมครูคนตาบอดแห่งประเทศไทย. (2563). *การสร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครูผู้สอนคนตาบอด*. <https://www.tab.or.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.). (2565). *แนวทางการขอรับทุนสนับสนุนจากภาครัฐ*. <https://kku.world/se3gyi>
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI). (2565). *การสร้างเครือข่ายและการอบรมให้ความรู้แก่ครอบครัวคนตาบอด*. <https://tdri.or.th/>
- องค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (ยูเนสโก). (2564). *การศึกษาสำหรับคนพิการ: แนวทางและวิธีการ*. <https://www.unesco.org/en/days/international-day-persons-disabilities>



SOCIAL SCIENCE
AND EDUCATION

