



RJGE

ISSN : 2730-4132(Online)

วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

MBU Roi Et Journal of Global Education Review

ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (มกราคม - เมษายน 2565)

Vol.2 No.1 (January - April 2022)

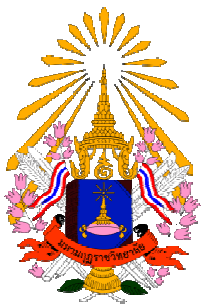


MBU 101

มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

MBU REC

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus



วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

MBU Roi Et Journal of Global Education Review

ISSN : 2730-4132 (Online)

ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2565)

Vol. 2 No. 1 (January – April 2022)

เจ้าของวารสาร

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยด้านศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ และรวมถึงสหวิทยาการเชิงประยุกต์ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
2. เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างนักวิชาการของสถาบันการศึกษากับนักวิชาการของสถาบันและหน่วยงานอื่นๆ ให้มีความหลากหลายของบทความ เป็นการพัฒนาคูณภาพทางความคิดสู่สากล
3. เพื่อส่งเสริมนวัตกรรมและนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

ที่ปรึกษา

พระพรหมวชิรโสภณ

ปฐมาจารย์ผู้ก่อตั้ง มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

พระราชพัชรญาณมุนี

ที่ปรึกษาอุปถัมภ์ มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

พระราชปริยัติวิมล, ดร.

ที่ปรึกษารองอธิการบดี มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

พระเทพวัชรเมธี, ผศ.ดร.

อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.

รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

บรรณาธิการ

ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ดร.บรรจง ลาวะลี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

กองบรรณาธิการ

พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

รองศาสตราจารย์ ดร.ประจิตร มหาหิง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร.สำเริง ยूरชัย

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลาด จันทสมบัติ

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตรภรณ์ วงศ์คำจันทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ฝ่ายจัดทำ

ดร.บรรจง ลาวะลี

มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาเขตร้อยเอ็ด

ดร.สงวน หล้าโพนทัน

มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาเขตร้อยเอ็ด

กำหนดเผยแพร่

ปีละ 3 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน

ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม

ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม

สถานที่ติดต่อ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลียงเมือง ตำบลดงลาน อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

โทร 0-4351-8364 และ 0-4351-6076 โทรสาร 0-4351-4618

E-mail: JournalMBU101@gmail.com

<http://ojs.mbu.ac.th/index.php/RJGE>

บทความทั่วไป บทความวิชาการ บทความวิจัย ที่ปรากฏในวารสารนี้ เป็นความรับผิดชอบของผู้เรียบเรียง กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย การนำบทความในวารสารนี้ไปเผยแพร่ สามารถดาวน์โหลดได้ที่ <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/RJGE>

บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสารกำหนด บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่าน เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

บทบรรณาธิการ

วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2565) จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัย ด้านศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์และรวมถึงสหวิทยาการเชิงประยุกต์ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างนักวิชาการของสถาบันการศึกษากับนักวิชาการของสถาบันและหน่วยงานอื่นๆ ให้มีความหลากหลายของบทความ เป็นการพัฒนาคุณภาพทางความคิดสู่สากล และเพื่อส่งเสริมนวัตกรรมและนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป วารสารมีการเตรียมการเข้าสู่การพิจารณาประเมินคุณภาพวารสาร (TCI) ซึ่งกองบรรณาธิการได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานที่กำหนดในระบบฐานข้อมูล เช่น การควบคุมคุณภาพบทความจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมถึงมีการปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง รวมถึงพัฒนาให้มีการส่งบทความแบบออนไลน์หรือระบบ Online journal System (OJS)

วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2565) ประกอบด้วยบทความวิจัย จำนวน 3 บทความ ได้แก่ 1)การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระธาตุอุโมงค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 2)การพัฒนาบุคลากรที่ว่าการอำเภอชุมแพภายใต้บริบทการบริหารประเทศไทย 4.0 3)การประเมินโครงการโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนบ้านเมืองแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 บทความวิชาการ จำนวน 3 บทความ ได้แก่ 1)ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคไทยแลนด์ 4.0 2)ภาวะผู้นำทางการศึกษากับการพัฒนาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง 3)ภาวะผู้นำสถานศึกษาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

กองบรรณาธิการ ได้ดำเนินการตามกระบวนการตามแนวทางการเผยแพร่บทความและในโอกาสการจัดทำระบบวารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด จะเป็นระบบที่ทันสมัยและต่อเนื่องเป็นไปตามเกณฑ์และมาตรฐานสากล ทั้งนี้ ขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer review) ที่มีส่วนในการควบคุมคุณภาพของวารสารให้ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดหวังว่าในอนาคตวารสารจะเป็นที่ยอมรับในระดับมาตรฐานสากลต่อไป

ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี
บรรณาธิการ

สารบัญ

หน้า

บทความวิจัย

การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระธาตุอุโมงค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

(ADMINISTRATION OF STUDENT CARE SYSTEM BY SCHOOL ADMINISTRATORS OF THE PHRATHAT UPPAMUNG GROUP UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3)

ณัชฎา แสณณรงค์, อีรภัทร์ ถิ่นแสนดี และสุเทพ เมย์ไธสง..... 1

การพัฒนาบุคลากรที่ว่าการอำเภอชุมแพภายใต้บริบทการบริหารประเทศไทย 4.0

(HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AT CHUM PHAE DISTRICT OFFICE UNDER THE ADMINISTRATIVE CONTEXT OF THAILAND 4.0)

ภัทรวรรณ ทาขุลี..... 13

การประเมินโครงการโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนบ้านเมืองแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

(THE EVALUATION OF THE MORAL SCHOOL PROJECT OF BANMUANGKAE SCHOOL UNDER THE OFFICE OF BURIRAM PRIMARY EDUCATION AREA 4)

สายฟ้า ทาสีสุข และธินิดา พิลาล้ำ..... 21

บทความวิชาการ

ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคไทยแลนด์ 4.0

(LEADERSHIP WITH ADMINISTRATION IN THAILAND 4.0)

อริสรา ศรีเพ็งตา..... 32

ภาวะผู้นำทางการศึกษากับการพัฒนาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

(EDUCATIONAL LEADERSHIP AND DEVELOPMENT IN LINE WITH THE SUFFICIENCY ECONOMY)

พระมหาปฐมภูมิ ปญญาปทีโป (จิ่งพล) และจิราภรณ์ ผันสว่าง..... 43

ภาวะผู้นำสถานศึกษาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

(SCHOOL LEADERSHIP BASED ON SUFFICIENCY ECONOMY)

อมรรัตน์ ผันสว่าง และจิราภรณ์ ผันสว่าง..... 53

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน หลักเกณฑ์และรูปแบบการเขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร 64

จริยธรรมการตีพิมพ์บทความในวารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด 72

การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระธาตุอุทุมมุง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*
ADMINISTRATION OF STUDENT CARE SYSTEM BY SCHOOL ADMINIATRATORS
OF THE PHRATHAT UPPAMUNG GROUP UNDER ROI ET PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

ณัชภัฏ แสนณรงค์¹, ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี² และสุเทพ เมยไธสง³
Natchapat Saennarong¹, Theeraphat Thinsandee² and Suthep Maythaisong³
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด^{1,2,3}
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus^{1,2,3}
Email : natchapat@patwit.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็น การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระธาตุอุทุมมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุทุมมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 10 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 95 คน และมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยค่า t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า 1)การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระธาตุอุทุมมุงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ความคิดเห็นของการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระธาตุอุทุมมุงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2)การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระธาตุอุทุมมุง

* Received: February 1, 2022; Revised: March 31, 2022; Accepted: March 31, 2022

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับรายด้านปรากฏว่า ด้านการคัดกรองนักเรียน และด้านการป้องกันและแก้ไข ปัญหา มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระธาตุอุโมงค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ในทุกด้านการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระธาตุอุโมงค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน 3) ข้อเสนอแนะการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระธาตุอุโมงค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีดังนี้ มีการสังเกตสัมภาษณ์ สอบถาม บันทึกพฤติกรรมนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยเฉพาะนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือ คัดกรองตามความจริงเพื่อประสิทธิภาพในการคัดกรองส่งเสริมนักเรียนตามความต้องการและความสามารถของแต่ละคนมีการร่วมมือกับผู้ปกครองและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ในการสอดส่องดูแล และแก้ไขปัญหาพร้อมกันมีความร่วมมือกันในทุกภาคส่วน ในลักษณะองค์กรวิชาชีพ

คำสำคัญ : การบริหาร; งานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน; ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of the research article were 1) study the administration of the student care system educational institution administrators, 2) Compare opinion levels Administration of the student care system of the school administrators, and 3) study the recommendations about the administration of the student care system of the school administrators the Phrathat Uppamong Group Under the Office of Roi Et Primary Education Area 3. The target groups used in this research were administrators, teachers and educational personnel. In basic educational institutions the Phrathat Uppamong Group under the Office of Roi Et Primary Education Area 3, 10 schools, totaling 95 students and there are tools used in the research, such as questionnaires, with a confidence value of 0.98. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation. A hypothesis test divided by t-test and F-test.

The results of this study found that: 1) The administration of the student care system of the school administrators The Phrathat Uppamung Group Under the Office of Roi Et Elementary Education Service Area 3, it was found that overall, it's at a high level. 2) Comparison of the opinion level of the administration of the student care system of the school administrators The Phrathat Uppamung Group under the Office of Roi Et Elementary Education Service Area 3, overall and by aspects Classified by age overall, no difference. For each aspect, it appears that Student screening and prevention and problem solving have different opinions statistically significant at the .05 level Classified by overall work experience was not different in all aspects. Classified by educational level different overall statistically significant at the .05 level in all aspects. 3) Recommendations for the administration of the student care system of the school administrators The Phrathat Uppamung Group under the Office of Roi Et Primary Education Area 3 are as follows There were observations, interviews, questionnaires, and records of students' behaviors individually. Especially students who need help True screening for screening efficiency Encourage students to meet their individual needs and abilities. There is cooperation with parents and all parties involved. In surveillance and solve problems together There is cooperation in all sectors. In a professional organization.

Keywords : Administration; Student Support System; School Administrators

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

สถานการณ์ปัญหาสังคมที่ส่งผลกระทบต่อเด็กและเยาวชน ด้วยกระแสโลกาภิวัตน์และการดำรงอยู่ในสังคมยุคข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่แทรกซึมวิถีชีวิตของผู้คนในสังคมทุกรูปแบบ ทำให้คนไทยโดยเฉพาะเด็กและเยาวชนต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รุนแรง และเต็มไปด้วยสถานการณ์ปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน นอกจากนี้ การไหลบ่าของวัฒนธรรมต่างชาติที่เข้ามาสู่สังคมไทยด้วยกระบวนการทางทุนนิยมและบริโภคนิยม ในขณะที่วัฒนธรรมดั้งเดิมนับวันแต่จะอ่อนแอลง ทำให้เด็กและเยาวชนตกเป็นเหยื่อของสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมดังกล่าวจนนำไปสู่การมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และความล้มเหลวทั้งทางการเรียน และความไม่มั่นคงในอนาคต เด็กและเยาวชนในยุคปัจจุบันจำนวนไม่น้อยที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาและสภาพแวดล้อมที่ไม่สร้างสรรค์ในสังคม ทำให้มีพฤติกรรมแตกต่างไปจากเด็กและเยาวชนใน

อดีต แม้ว่าผู้ปกครอง ครู อาจารย์ และคนทำงานด้านเด็กจะใช้ความรัก ความปรารถนาดีอย่างมากมาย เพียงใดก็ตาม ก็ไม่อาจพิทักษ์ ปกป้อง และคุ้มครองเด็กและเยาวชนให้ปลอดภัย หรือมีพฤติกรรมตามที่คาดหวัง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดนโยบายให้สถานศึกษาทุกแห่งดำเนินงานจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกำหนดมาตรการสนับสนุนส่งเสริมศักยภาพนักเรียนเน้นกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาป้องกันแก้ไขปัญหาและคุ้มครองสิทธิเด็กโดยให้สถานศึกษาดำเนินการตามแนวทางเพราะสภาพสังคมปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมืองวัฒนธรรม และความเจริญของเทคโนโลยีต่างๆ ส่งผลต่อการเกิดปัญหาในด้านสังคมปัจจุบันจึงเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่ต้องหาแนวทาง นำเทคนิควิธีการต่างๆ มาพัฒนาครูเพื่อที่จะสามารถดำเนินการในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเริ่มตั้งแต่ ปีการศึกษา 2546 นโยบายที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การยอมรับเด็กพิการเด็กด้อยโอกาสและการรองรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี โดยมีประเด็นสำคัญของนโยบาย ได้แก่สำรวจและจัดทำฐานข้อมูลของผู้เรียนทั้งสี่กลุ่ม ได้แก่ เด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส เด็กปกติ และเด็กที่มีความสามารถพิเศษในแต่ละพื้นที่ ให้มีความชัดเจนถูกต้องเป็นปัจจุบัน เพื่อนำไปใช้ประกอบการวางแผนการจัดการการศึกษาให้กับกลุ่มเป้าหมาย การปฏิรูปการเรียนรู้ เร่งพัฒนาการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยสอดแทรกและผสมผสานการพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยมีมาตรการการรู้จักเด็กรายบุคคล เพื่อดูแลและจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การรับรองสิทธิและโอกาสทางการศึกษาโดย มีมาตรการที่ต้องดำเนินการ คือ จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศเด็กและเยาวชนเพื่อจัดระบบการส่งต่อผู้เรียนในทุกระดับและทุกประเภท การสนับสนุนให้โรงเรียนจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและเร่งแก้ปัญหายาเสพติดและเพศศึกษาในโรงเรียนโดยประสานความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับผู้ปกครอง วัด ชุมชน พัฒนาครูแนะแนวในโรงเรียนในการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ได้มาตรฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนโยบายให้สถานศึกษาทุกแห่งในสังกัดดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ตามกระบวนการ 5 ขั้นตอน เพื่อให้ นักเรียนทุกคน ได้รับการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจากครูประจำชั้น ครูที่ปรึกษาอย่างทั่วถึง โดยมีผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อย่างต่อเนื่องโดยมุ่งที่จะพัฒนานักเรียนทุกระดับให้มีสมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเจตนารมณ์และความมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช พ.ศ. 2551 เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 จึงจัดทำโครงการเสริมสร้างความเข้มแข็ง และพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อให้สถานศึกษานำไปเป็นแนวทาง ในการพัฒนา ป้องกัน แก้ไข

และให้ความช่วยเหลือนักเรียน ในกระบวนการของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนเพื่อให้นักเรียนทุกคนได้รับการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจากครูประจำชั้น ครูที่ปรึกษาอย่างทั่วถึง โดยมีผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องและเพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพและยั่งยืนอีกทั้งเพื่อประเมินคัดเลือกสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3, 2562)

ความสำคัญและที่มาของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระธาตุอุโมงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อนำไปประกอบการพัฒนาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา สังคม ชุมชน มีประโยชน์และคุณค่าต่อการพัฒนาคน การพัฒนาสังคม และการพัฒนาประเทศชาติ ให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระธาตุอุโมงค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็น การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระธาตุอุโมงค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา

2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระธาตุอุโมงค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระธาตุอุโมงค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

3.2 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระธาตุอุโมงค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ทำงานและระดับการศึกษา

3.3 ทำให้ได้สารสนเทศข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระธาตุอุโมงค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระธาตุอุทุมมุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุทุมมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 10 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 95 คน การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมี 3 ตอน ได้แก่ 1)แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สอบถามเกี่ยวกับอายุ ประสบการณ์ทำงานและระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) 2)แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระธาตุอุทุมมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ใน 5 ด้าน คือ ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียนด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไข้ปัญหา ด้านการส่งต่อนักเรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ 3)แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระธาตุอุทุมมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended) โดยมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ตั้งแต่ 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับคำตอบของแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบ t-test (Independent Samples) และ F-test (One-way Analysis of Variance)

5. ผลการวิจัย

5.1 การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระธาตุอุทุมมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ความคิดเห็นของการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระธาตุอุทุมมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการป้องกันและแก้ไข้ปัญหา ด้านการส่งต่อนักเรียน ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียนด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคลตามลำดับ เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้

5.1.1 ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล พบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล โดยรวมซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการบันทึกข้อมูลด้านสุขภาพพลานามัยประจำตัวของ

นักเรียนเช่นส่วนสูงน้ำหนักโรคประจำตัวหรือภาวะความเจ็บป่วย รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดการให้มีการทำบันทึกผลการเรียนลงในระเบียบนสะสมและสมุดรายงานผลการเรียนของนักเรียนเพื่อรายงานให้ผู้ปกครองทราบอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารจัดการให้นักเรียนได้รับการประเมินพฤติกรรมนักเรียน (S.D.Q.) เพื่อวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล

5.1.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน พบว่า ด้านการคัดกรองนักเรียนโดยรวม ซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารจัดการให้มีการเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อศึกษาข้อมูลต่างๆ เพื่อจัดกลุ่มนักเรียนออกเป็น 3 กลุ่มคือกลุ่มปกติกลุ่มเสี่ยงกลุ่มมีปัญหา รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดการให้มีการตรวจความเป็นระเบียบเรียบร้อยและระเบียบวินัยของนักเรียนทุกวัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารจัดการให้มีการสังเกตและพัฒนาสภาพอารมณ์ของนักเรียนที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อจัดกลุ่มนักเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา

5.1.3 ด้านการส่งเสริมนักเรียน พบว่า ด้านการส่งเสริมนักเรียนโดยรวม ซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารจัดการให้ครูประจำชั้นดูแลนักเรียนในกิจกรรมหน้าเสาธงอย่างสม่ำเสมอทุกวัน รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดการให้มีการประชุมผู้ปกครองอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารจัดการให้มีการจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้กับผู้ปกครองในการดูแลบุตร

5.1.4 ด้านการป้องกันและแก้ไข้ปัญหา พบว่า ด้านการป้องกันและแก้ไข้ปัญหาโดยรวม ซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารจัดการให้มีการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนในทุกด้านเช่นการเรียนเรื่องส่วนตัวฯ เพื่อช่วยเหลือนักเรียนรองลงมา คือ ผู้บริหารจัดการให้มีการใช้กิจกรรมการสื่อสารกับผู้ปกครองเพื่อการป้องกันและแก้ไข้ปัญหาของนักเรียนทุกกลุ่มและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารจัดการให้มีการจัดกิจกรรมต่างๆเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างหลากหลายทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

5.1.5 ด้านการส่งต่อนักเรียน พบว่า ด้านการส่งต่อนักเรียน โดยรวม ซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารจัดการให้มีการจัดทำแบบบันทึกการส่งต่อนักเรียนอย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดการให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและแก้ไข้ปัญหาพฤติกรรมของนักเรียนและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารจัดการให้มีหน่วยงานที่ให้การช่วยเหลือนักเรียนในเรื่องต่างเช่นโรงพยาบาลสถานบำบัด เป็นต้น เพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่ปัญหาแต่ละด้าน

5.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระธาตุอุโมงค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยจำแนกตาม อายุประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา

5.2.1 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระธาตุอุโมงค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุพบว่า ความคิดเห็นของการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระธาตุอุโมงค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่มีอายุต่างกันระหว่าง 1) 20 – 30 ปี 2) 31 – 40 ปี 3) 41 - 50 ปี 4) 51 - 60 ปี โดยรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับรายด้านปรากฏว่า ด้านการคัดกรองนักเรียน และด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระธาตุอุโมงค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่า ความคิดเห็นของการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระธาตุอุโมงค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่างกันระหว่าง 1) น้อยกว่า ปี 2) 10 - 20 ปี 3) มากกว่า 20 ปี โดยรวมไม่แตกต่างกัน ในทุกด้าน

5.2.3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระธาตุอุโมงค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระธาตุอุโมงค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันระหว่าง 1) ปริญญาตรี 2) สูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน

5.3 ข้อเสนอแนะการการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระธาตุอุโมงค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 สรุปได้ดังนี้

5.3.1 ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล สรุปได้ดังนี้ 1) ดำเนินการทุกชั้นเรียนอย่างละเอียดครบถ้วน 2) มีการสังเกต สัมภาษณ์ สอบถาม บันทึกพฤติกรรมนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยเฉพาะนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือ 3) ในสถานการณ์ปัจจุบันส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทันสมัย 4) ครูมีการสอบถามผู้ปกครอง. ทำให้ถ้าเด็กมีปัญหาสามารถให้ความช่วยเหลือได้ตามสถานการณ์

5.3.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน สรุปได้ดังนี้ 1) คัดกรองตามความจริงเพื่อประสิทธิภาพในการคัดกรอง 2) การคัดกรองทำโดยครูประจำชั้นร่วมกับผู้มีความเชี่ยวชาญ 3) ครูรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับเด็ก

นักเรียนและร่วมกันหาวิธีแก้ไข 4) ได้มีการคัดกรองนักเรียนโดยเอาข้อมูลจากการไปเยี่ยมบ้านมาพิจารณา เพื่อหาแนวทางช่วยเหลือเป็นรายบุคคล

5.3.3 ด้านการส่งเสริมนักเรียน สรุปได้ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกทุกๆ ด้าน 2) ส่งเสริมนักเรียนตามความต้องการและความสามารถของแต่ละคน 3) ครูได้จัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างหลากหลายและส่งเสริมบรรยากาศทั้งทางร่างกายและจิตใจของนักเรียน เพื่อให้เป็นคนดีมีความรู้และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข 4) ส่งเสริมทักษะทั้งทางด้านวิชาการ และทักษะชีวิตให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

5.3.4 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา สรุปได้ดังนี้ 1) มีการส่งเสริมวิธีการป้องกันและแก้ปัญหาอย่างมีระบบ 2) มีการร่วมมือกับผู้ปกครองและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ในการสอดส่องดูแล และแก้ไขปัญหาพร้อมกัน 3) ครูได้มีการดูแลช่วยเหลือและแก้ปัญหานักเรียนที่มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมทันที และประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองให้ช่วยกันเฝ้าระวังดูแลช่วยเหลือและแก้ปัญหาย่างตรงจุดและเกิดประสิทธิภาพ 4) จัดแนะนำให้ความรู้และแนะแนวทางให้กับนักเรียนเป็นประจำทุกเดือน

5.3.5 ด้านการส่งต่อนักเรียน สรุปได้ดังนี้ 1) พิจารณาการส่งต่ออย่างเป็นระบบและเป็นรายบุคคล 2) นำข้อมูลนักเรียนส่งต่อให้ครูที่รับผิดชอบให้รับทราบและดูแลช่วยเหลือต่อไป 3) มีการบันทึกข้อมูลนักเรียนรายบุคคลและมีระบบการส่งต่อที่ชัดเจน 4) มีความร่วมมือกันในทุกภาคส่วนในลักษณะองค์กรวิชาชีพ

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระธาตุอุโมงค์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านการส่งต่อนักเรียน ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียนด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคลตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญารัตน์ โทดา (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา โรงเรียนสามขาท่าหาดยาววิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่าระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา โรงเรียนสามขาท่าหาดยาววิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไอรองลงมา คือ ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งต่อนักเรียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

6.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระธาตุอุ่มงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยจำแนกตาม อายุประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา

6.2.1 ความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระธาตุอุ่มงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่มีอายุต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับรายด้านปรากฏว่า ด้านการคัดกรองนักเรียน และด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชพล เทียงดี (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6.2.2 ความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระธาตุอุ่มงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ในทุกด้านซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ โคตรเพ็ง (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง ระดับการปฏิบัติและระดับปัญหาของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติและระดับปัญหาของการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูจำแนกตาม ประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษาพบว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันมีสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.2.3 ความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระธาตุอุ่มงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้านซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวนชำนาญ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลงานวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันพบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 ผู้บริหารควรมีเป้าหมายการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างชัดเจน

7.1.2 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสหรือรับฟังความคิดเห็นของบุคคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาและการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเหมาะสม

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 ควรประยุกต์ใช้หลักการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างรอบด้าน อันได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคลด้านการคัดกรองนักเรียนด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการส่งต่อนักเรียนด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาและผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปรับกระบวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุประสิทธิผลขององค์กร

7.2.2 หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรวางแผนการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ร่วมกับสถานศึกษา เพื่อกำหนดนโยบายและการปฏิบัติที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของนักเรียน

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรเพิ่มจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเรื่อง การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระธาตุอุ่มงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ให้มากขึ้น ครอบคลุมในเขตพื้นที่การศึกษา

7.3.2 ควรที่จะมีการเพิ่มเครื่องมือในการทำวิจัยให้มากขึ้นนอกเหนือจากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม เช่น การสังเกตพฤติกรรม หรือการสัมภาษณ์เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ให้ได้ผลตรงกับความ เป็นจริงยิ่งขึ้นไป

8. บรรณานุกรม

กัญญรัตน์ โทตา. (2558). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา โรงเรียนสามขาท่าหาดยาววิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ณรงค์ โคตรเพ็ง. (2559). ระดับการปฏิบัติและระดับปัญหาของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- รัชพล เทียงดี. (2563). การศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศิวา ขุนชำนาญ. (2563). การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. (2562). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2562. ร้อยเอ็ด : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแก้วิกฤตสังคม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- _____. (2552). แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

การพัฒนาบุคลากรที่ว่าการอำเภอชุมแพภายใต้บริบทการบริหารประเทศไทย 4.0*
HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AT CHUM PHAE DISTRICT OFFICE
UNDER THE ADMINISTRATIVE CONTEXT OF THAILAND 4.0

ภัทรวรรณ ทาขุลี¹

Pattharawan Thakhulee¹

มหาวิทยาลัยขอนแก่น¹

KhonKaen University¹

Email : pattharawan.t@kkumail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางการพัฒนาบุคลากร โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ว่าการอำเภอชุมแพจำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรในที่ว่าการอำเภอชุมแพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 67.5 มีอายุ 20-30 ปีคิดเป็นร้อยละ 75.0 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 87.5 มีรายได้ในระดับ 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 80.0 มีส่วนราชการที่สังกัดในกลุ่มงานบริหารงานปกครองคิดเป็นร้อยละ 37.5 2) สภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากรคือบุคลากรไม่สามารถสร้างนวัตกรรมหรือประยุกต์นวัตกรรมเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้ทันเวลาปรับตัวให้เป็นสำนักงานที่ทันสมัยมีขีดสมรรถนะสูง 3) ความต้องการพัฒนาของบุคลากรคือบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านคอมพิวเตอร์เบื้องต้น เช่น Microsoft Word, Microsoft Excel รองลงมาบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน และน้อยที่สุดมีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมหน่วยงาน 4) แนวทางการพัฒนาคือควรมีการวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนามุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์องค์การการวิเคราะห์การปฏิบัติงานและการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรรายบุคคลโดยกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

คำสำคัญ : การพัฒนาบุคลากร; การบริหาร; ประเทศไทย 4.0

* Received: January 18, 2022; Revised: March 31, 2022; Accepted: March 31, 2022

ABSTRACT

The objectives of the research article were to study the problem of human resource development and to study the guidelines for human resource development by collecting data from 40 employees of the Chum Phae District Office. The research instrument was a questionnaire and analyzed the results using frequency, percentage, mean and standard deviation.

The results of the research were as follows: 1) Most personnel in the Chum Phae District Office are female (67.5 percent) aged 20-30 years old (75.0 percent) graduated with a bachelor's degree (87.5 percent) have an income of 10,001-15,000 (80.0 percent) and stay in the administration group (37.5 percent). 2) The problem with human resource development is that human resource development cannot create innovation or apply innovation to respond to changes in a timely manner, adapting to a modern office with high capacity. 3) The development needs of personnel consisted of personnel having basic computer self-development needs such as Microsoft Word and Microsoft Excel. Followed by personnel who needed to develop themselves in using information technology in their work and at least had personnel development activities to keep up with changes in the organizational environment. 4) The development approach should be an analysis of development needs and needs, focusing on organizational analysis. Performance analysis and analyzing individual needs of personnel by setting short-term and long-term human resource development goals and criteria.

Keywords : Personnel Development; Administration; Thailand 4.0

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ระบบราชการ 4.0 เป็นแนวทางหนึ่งของรัฐบาลที่จะนำพาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐให้ปรับตัวเข้ากับการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมในยุคดิจิทัลโดยต้องเป็นที่พึงของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การของภาครัฐจะเห็นได้ว่าบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 ฉบับที่ 20 หมวด 16 การปฏิรูปประเทศ มาตรา 258 ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน กำหนดให้นำระบบเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดินและอำนวยความสะดวกให้แก่

ประชาชน โดยการบูรณาการระบบฐานข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐเข้าด้วยกัน รวมถึงการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ข้าราชการเป็นมีความรู้ ความสามารถ ให้มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ ประกอบกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับขนาดองค์กรให้มีความเหมาะสมกับบทบาทภารกิจ เพิ่มสมรรถนะให้สูงขึ้น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม และในขณะเดียวกันยังมีอีกหลายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นพร้อมๆ กับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุค 4.0 อย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่นักทรัพยากรมนุษย์จะต้องมองการณ์ไกล และปรับตัวพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับองค์กรของตนในส่วนของระบบราชการ ซึ่งกลไกที่สำคัญของภาครัฐจำเป็นต้องมีการปฏิรูปปรับเปลี่ยนขนาดใหญ่เพื่อให้สามารถรองรับต่อแนวโน้มนโยบายประเทศไทย 4.0 (ชนินทร เพ็ญสุตร, 2560) ให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามยุคสมัยก้าวหน้าเทคโนโลยี ภาครัฐต้องมีการปรับตัวให้สามารถอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมยุคดิจิทัลท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วไม่สามารถคาดเดาได้ กลไกสำคัญที่จะเป็นฟันเฟืองให้ระบบราชการ 4.0 ประสบผลสำเร็จได้นั้นต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่การสร้างคุณค่าและประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน โดยการพัฒนาบุคลากรถือเป็นสิ่งสำคัญในอันดับต้นๆ ของความจำเป็นต้องมีอยู่ในองค์กรหากองค์กรใดที่มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานนั้นๆ ก็จะบรรลุเป้าหมายในการทำงานรวมทั้งองค์กรก็จะประสบผลสำเร็จ บุคลากรจึงถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานการพัฒนาบุคลากรภาครัฐนั้นจำเป็นต้องพัฒนาทุกระดับทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาครวมถึงท้องถิ่น เพื่อให้บุคลากรแต่ละระดับได้มีความรู้ความเข้าใจที่ตรงกันมีทักษะที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานที่ต้องสอดคล้องกับระบบราชการ 4.0(สำนักงาน ก.พ., 2563)

จากการที่ผู้วิจัยได้มีกสทศศึกษาทางรัฐประศาสนศาสตร์ในที่ว่าการอำเภอุมแพ พบว่า ที่ว่าการอำเภอุมแพยังประสบปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน บุคลากรบางส่วนขาดทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารงานราชการและขาดทักษะทางด้านการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารกับผู้รับบริการที่เป็นชาวต่างชาติเป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังขาดแรงจูงใจในการทำงานเนื่องจากค่าตอบแทนไม่เหมาะสมทำให้บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการทำงานทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ว่าการอำเภอุมแพภายใต้บริบทการบริหารประเทศไทย 4.0 เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานรูปแบบ วิธีการพัฒนาบุคลากร ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหา ภายใต้บริบทการบริหารประเทศไทย 4.0 ตลอดจนเพื่อแสวงหาแนวทางการพัฒนาการพัฒนาบุคลากรภายใต้บริบทการบริหารประเทศไทย 4.0 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากรของที่ว่าการอำเภอชุมแพภายใต้บริบทการบริหารประเทศ 4.0

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของที่ว่าการอำเภอชุมแพภายใต้บริบทการบริหารประเทศ 4.0

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรภายใต้บริบทการบริหารประเทศ 4.0 ของที่ว่าการอำเภอชุมแพสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อเสนอแนะหรือแนวทางให้กับผู้บริหารและส่วนราชการอื่นๆ ในการพัฒนาบุคลากรภายใต้บริบทการบริหารประเทศ 4.0

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรภายในที่ว่าการอำเภอชุมแพ จำนวน 40 คนประกอบด้วย บุคลากรกลุ่มงาน บริหารงานปกครอง จำนวน 15 คน บุคลากรกลุ่มงานทะเบียน จำนวน 12 คน บุคลากรกลุ่มงานความมั่นคง จำนวน 4 คน บุคลากรกลุ่มงานอำนวยความสะดวกเป็นธรรม จำนวน 4 คนและบุคลากรสำนักงานอำเภอ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้อคำถามที่ให้เลือกเติมเครื่องหมาย (v) หน้ากลุ่มข้อความที่กำหนดให้สมบูรณ์ตามความเป็นจริงประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ส่วนราชการที่สังกัด ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาบุคลากรที่ว่าการอำเภอชุมแพภายใต้บริบทการบริหารประเทศไทย 4.0 เป็นข้อคำถามที่ให้เลือกเติมเครื่องหมาย (v) หน้ากลุ่มข้อความที่กำหนดให้สมบูรณ์ตามความเป็นจริงมีการวัด 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) น้อยที่สุด (1) ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากรที่ว่าการอำเภอชุมแพภายใต้บริบทการบริหารประเทศไทย 4.0 ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่ว่าการอำเภอชุมแพภายใต้บริบทการบริหารประเทศไทย 4.0 นอกจากนี้ผู้วิจัยยังตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยก่อนนำไปใช้ด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คนได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการทดสอบแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาและ

ติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากบุคลากรที่ว่าการอำเภอชุมแพเพื่อทำการทอแบบสอบถามพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความเข้าใจเดียวกันในการตอบแบบสอบถาม 2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปดำเนินการเก็บข้อมูล 3) ติดตามผลและเก็บรวบรวมแบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ส่วนราชการที่สังกัด ใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากรในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. ผลการวิจัย

5.1 บุคลากรในที่ว่าการอำเภอชุมแพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 67.5 มีอายุ 20-30 ปีคิดเป็นร้อยละ 75.0 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 87.5 มีรายได้ในระดับ 10,001-15,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 80.0 มีส่วนราชการที่สังกัดในกลุ่มงานบริหารงานปกครองคิดเป็นร้อยละ 37.5

5.2 สภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากรในที่ว่าการอำเภอชุมแพคือบุคลากรไม่สามารถสร้างนวัตกรรมหรือประยุกต์นวัตกรรมเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้ทันเวลาปรับตัวให้เป็นหน่วยงานที่ทันสมัยมีขีดสมรรถนะสูง

5.3 ความต้องการพัฒนาของบุคลากรในที่ว่าการอำเภอชุมแพภายใต้บริบทการบริหารประเทศไทย 4.0 คือบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านคอมพิวเตอร์เบื้องต้นเช่น Microsoft Word, Microsoft Excel เป็นต้น อยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 47.5 ($\bar{X}=4.10$, $S.D.=0.77$) บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 37.5 ($\bar{X}=4.10$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน= 0.84) บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 40.0 ($\bar{X}=4.20$, $S.D.=0.85$) บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของตนเองและผู้อื่น เชื่อในความเสมอภาคอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 52.5 ($\bar{X}=4.15$, $S.D.=0.73$) บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองหน่วยงานของท่านมีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมหน่วยงานอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.5 ($\bar{X}=3.80$, $S.D.=0.85$)

5.4 แนวทางการพัฒนาบุคลากรในที่ว่าการอำเภอชุมแพภายใต้บริบทการบริหารประเทศไทย 4.0 คือ ควรมีการวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนามุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์ห้วงค์การการวิเคราะห์การปฏิบัติงาน และการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรรายบุคคลโดยกำหนดเป้าหมายและ

เกณฑ์การพัฒนาบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงและบริบทของที่ว่า การอำเภอบุคลากรเพื่อรองรับการเป็น “ประเทศไทย 4.0” นำไปสู่การเป็น “ระบบราชการ 4.0” คือ ภาครัฐที่เปิดกว้างและมีความเชื่อมโยงข้อมูลของภาครัฐที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง และภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย โดยบุคลากรเป็นตัวขับเคลื่อนปัจจัยความสำเร็จหรือตัวกระตุ้นให้เกิดระบบราชการ 4.0

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 สภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากรคือบุคลากรไม่สามารถสร้างนวัตกรรมหรือประยุคนวัตกรรมเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้ทันเวลาปรับตัวให้เป็นหน่วยงานที่ทันสมัยมีขีดสมรรถนะสูง ดังนั้นหน่วยงานจึงควรมีกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 3 ด้านคือการฝึกอบรมการศึกษาและการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีทักษะหรือความชำนาญการในการปฏิบัติงานใน 2 รูปแบบ คือ 1) สมรรถนะทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้การสอนงานการปฏิบัติงานการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดเทคนิคใหม่ๆ และ 2) ทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลเป็นทักษะที่จะช่วยให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นสู่ความก้าวหน้าได้อย่างดี การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้มีการพัฒนาและส่งเสริมทักษะ ความรู้ความสามารถของบุคลากรให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เพื่อพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ซึ่งเป็นวิธีการสำคัญที่ทำให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมผลักดันองค์กรในการทำ Digital Transformation เพื่อให้องค์กรสามารถเปลี่ยนไปสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นสิ่งที่ผู้นำต้องเรียนรู้และเข้าใจคือ หลักการผลักดันองค์กรทำ Digital Transformation คือ “Empowering People to Drive Digital Transformation in Action” (รุ่งรัตน์ พลชัย, 2563)

6.2 ผลวิเคราะห์จากข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากรที่ว่า การอำเภอบุคลากรภายใต้บริบทการบริหารประเทศไทย 4.0 ภาพรวมพบว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเอง 5 ด้าน คือ 1) ด้านการใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น เช่น Microsoft Word, Microsoft Excel 2) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น 4) ด้านความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของตนเองและผู้อื่น เชื่อในความเสมอภาค 5) ต้องการพัฒนาตนเองหน่วยงานของท่าน มีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร และหน่วยงาน สอดคล้องกับ สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม (2562) ที่ระบุว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรมีการพัฒนาเป็นระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน บุคลากรของหน่วยงาน ระดับองค์กร ในการวิเคราะห์หาความต้องการในการพัฒนาและความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจากข้อมูลรายบุคคล อันจะนำไปสู่การปรับปรุงเนื้อหาการพัฒนา วิธีการพัฒนา และใช้พัฒนาหลักสูตรให้ สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งสายงานและระดับ ดังนั้น

หน่วยงานควรเร่งพัฒนาตามความต้องการของบุคลากรตามความเหมาะสมในแต่ละด้านหรือเป็นหลักสูตรพัฒนาบุคลากรเป็นภาพรวม และหน่วยงานต้องมีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในหน่วยงานรวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการวางแผนพัฒนาบุคลากร

6.3 แนวทางการพัฒนาบุคลากรในที่ว่ากรอำเภอุมแพภายใต้บริบทการบริหารประเทศไทย 4.0 คือ ควรมีการวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนามุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์องค์การการวิเคราะห์ การปฏิบัติงาน และการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรรายบุคคลโดยกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงและบริบทของที่ว่ากรอำเภอุมแพ คุณลักษณะของบุคลากรเพื่อรองรับการเป็น “ประเทศไทย 4.0” นำไปสู่การเป็น “ระบบราชการ 4.0” คือ ภาครัฐที่เปิดกว้างและมีความเชื่อมโยงข้อมูลของภาครัฐที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง และภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย โดยบุคลากรเป็นตัวขับเคลื่อนปัจจัยความสำเร็จหรือตัวกระตุ้นให้เกิดระบบราชการ 4.0 (อารีย์พันธ์ เจริญสุข, 2564) การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงานเพราะทำให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงานปรับตัวให้ทันกับวิทยาการเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนอกจากนี้ยังช่วยให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้นและลดความสิ้นเปลือง เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาแล้วความสามารถและความประพฤติของบุคลากรจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่หน่วยงานต้องการเพื่อรองรับนโยบาย ประเทศไทย 4.0 ภาครัฐ หรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) โดยระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ เพื่อพลิกโฉม (transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นที่พักของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2560)

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 ควรจัดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระงานและความทันสมัย เช่น หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัลการพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งนี้หลักสูตรควรมีความหลากหลายทั้งการฝึกอบรมแบบในชั้นเรียน และการอบรมออนไลน์แบบ Virtual Classroom

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 ควรนำเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ในหน่วยงานเพื่อการทำงานภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้านที่สนใจ เช่น แนวทางในการพัฒนาบุคลากรด้านการใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น เช่น Microsoft Word, Microsoft Excel แนวทางในการพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ แนวทางในการพัฒนาตนเองด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อเจาะลึกข้อมูลการศึกษาที่ละเอียดและมีคุณภาพในงานวิจัยครั้งต่อไป

8. บรรณานุกรม

ชนินทร์ เพ็ญสุตร. (2560). ประเทศไทย 4.0 บริบททางเศรษฐกิจ และการเมือง. วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์. 8(1). 67-99.

ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2560). ระบบราชการ 4.0 กับการสร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

รุ่งรัตน์ พลชัย. (2563). ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มจร.วิทยาเขตอีสาน. 1(3). 53-62.

สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม. (2562). แนวทางการพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนารายบุคคล. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563–2565. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

อารีย์พันธ์ เจริญสุข. (2564). ระบบราชการ 4.0. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

การประเมินโครงการโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนบ้านเมืองแก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4*

THE EVALUATION OF THE MORAL SCHOOL PROJECT OF BANMUANGKAE
SCHOOL UNDER THE OFFICE OF BURIRAM PRIMARY EDUCATION AREA 4

สายฟ้า หาสีสุข¹ และธินิดา พิลาภูมิ²

Saifa Haseesuk¹ and Tinida Pilalum²

โรงเรียนบ้านเมืองแก^{1,2}

Banmuangkae School^{1,2}

Email : Sky.saifa20@gmail.com

บทคัดย่อ

การประเมินครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)รายงานผลการประเมินโครงการโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนบ้านเมืองแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 2)ประเมินความพึงพอใจที่มีต่อโครงการฯ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งหมด 144 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม การประเมินโครงการ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.89 แบบสอบถามเพื่อประเมินความพึงพอใจ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการประเมินโครงการโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนบ้านเมืองแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนบ้านเมืองแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การประเมินโครงการ; คุณธรรม; โครงการโรงเรียนคุณธรรม

* Received: March 5, 2022; Revised: April 1, 2022; Accepted: April 1, 2022

ABSTRACT

The Assessment aims to 1) Report the results of the Evaluation of the Moral School Project of Banmuangkae School under the Office of Buriram Primary Education Area 4. 2) Assessment satisfaction for the project. Assessments were, Students, Teachers, and Basic education committees 144 persons by Stratified Random Sampling. Used tools: Project assessment questionnaire the reliability levels were 0.89, satisfaction questionnaire the reliability levels were 0.92. The statistics used in the quantitative data analysis including percentage, mean, standard deviation.

The results were as follows: 1. The results of The Evaluation of Report the results of the Evaluation of the Moral School Project of Banmuangkae School Under the Office of Buriram Primary Education Area 4 as a whole was at highest level. 2. The results of the assessment the satisfaction forwards the Evaluation of Report the results of the Evaluation of the Moral School Project of Banmuangkae School under the Office of Buriram Primary Education Area 4as a whole was at highest level.

Keywords : Project Evaluation; Moral; Moral School Project

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

โครงการโรงเรียนคุณธรรมเป็นการดำเนินงานเพื่อสืบสานพระราชปณิธานเดินตามรอยเบื้องพระยุคลบาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชและพระราชประสงค์ของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาได้เร่งรัดพัฒนาให้เยาวชนมีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข มีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมผ่านกิจกรรมโครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” เพื่อพัฒนาโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้นให้สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้กับผู้เรียนเพิ่มมากขึ้น ถือว่าเป็นการพัฒนาเยาวชนได้อย่างยั่งยืน (มูลนิธิยุวสถิรคุณ, 2560) สอดคล้องกับนโยบายโครงการโรงเรียนคุณธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีกรอบแนวคิด 5 ด้าน คือ พอเพียง กตัญญู ซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบและอุดมการณ์คุณธรรม ซึ่งคุณธรรมเหล่านี้จะส่งเสริมให้นักเรียนเป็นคนดีช่วยสร้างสรรค์สังคมให้มีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

กระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมจริยธรรม หรือ โรงเรียนคุณธรรม ประกอบด้วยงาน 4 ขั้นตอนหลัก คือ 1) การสร้างความรู้ความเข้าใจ และการพัฒนาศักยภาพครูแกนนำและนักเรียน

แกนนำ 2)การลงมือปฏิบัติของโรงเรียน 3)การนิเทศติดตามโรงเรียน และ 4)การรายงานความก้าวหน้าและการประเมินผลซึ่งหัวใจสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม คือ “การแปลงคุณธรรมให้เป็นจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์” ดังนั้น แนวปฏิบัติในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม จึงใช้ตารางคุณธรรมอัตลักษณ์เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานคุณธรรมอัตลักษณ์ ประกอบด้วย คุณธรรมเป้าหมาย และพฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวก (พฤติกรรมที่พึงประสงค์) ซึ่งเกิดจากการประชุมระดมสมองของโรงเรียนตนเอง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของแต่ละโรงเรียนจะแตกต่างกันตามสภาพปัญหาเชิงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในโรงเรียนนั้นๆ หรือคุณธรรมความดีที่โรงเรียนต้องการสร้างขึ้น เมื่อประชุมระดมสมองได้ความเห็นร่วมกันแล้ว จึงนำมาเขียนเผยแพร่ ในรูปของตารางคุณธรรมอัตลักษณ์เพื่อประกาศเป็นเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะประพฤติปฏิบัติตามคุณธรรมเป้าหมาย และพฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวกที่ร่วมกันกำหนดขึ้น(ปภัสวดี วีรภิตติ และคณะ, 2560)

การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ของโครงการโรงเรียนคุณธรรม เป็นการจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้มีโอกาสพัฒนาตนเองด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ รวมทั้งค่านิยมของคนไทย 12 ประการ โดยใช้หลักธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ทำให้เห็นคุณค่าของการทำความดี ซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคม ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความหวังและกำลังใจในการดำรงตนในฐานะนักเรียนที่มีคุณภาพ และเป็นเยาวชนที่ดีของประเทศชาติงานโรงเรียนคุณธรรม เห็นความสำคัญ และความจำเป็นที่ควรดำเนินโครงการเช่นนี้อย่างต่อเนื่อง (โรงเรียนบ้านเมืองแก, 2565)

ดังนั้น ผู้ประเมินในฐานะผู้รับผิดชอบโครงการโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนบ้านเมืองแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จึงขับเคลื่อนโครงการดังกล่าวและมีการประเมินโครงการโดยประยุกต์ใช้การประเมินรูปแบบชิปปี้(CIPP model) ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิตเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ได้แนวทางในการจัดกิจกรรมปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่นักเรียนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อรายงานผลการประเมินโครงการโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนบ้านเมืองแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยประยุกต์ใช้การประเมินรูปแบบชิปปี้(CIPP model) ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ข้อสนเทศจากการประเมินรูปแบบชิปปี้ (CIPP model) ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิตเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สามารถนำไปใช้บริหารและพัฒนาคุณภาพนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การประเมินโครงการโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนบ้านเมืองแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ดำเนินการ ดังนี้

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีการศึกษา 2565รวมทั้งหมด 230 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีการศึกษา 2565 รวมทั้งหมด 144 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น(stratified random sampling)

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.2.1 แบบสอบถามการประเมินตามรูปแบบชิปปี้ (CIPP model) แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) เท่ากับ 0.80–1.00 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.89 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-Total Correlations) อยู่ระหว่าง 0.55-0.87

4.2.2 แบบสอบถามเพื่อประเมินความพึงพอใจ แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) เท่ากับ 0.80–1.00 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-Total Correlations) อยู่ระหว่าง 0.55-0.87

4.3 การรวบรวมข้อมูล

4.3.1 ผู้ประเมินทำโครงการโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนบ้านเมืองแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ในปีการศึกษา 2565

4.3.2 ผู้ประเมินนำแบบประเมินโครงการและแบบประเมินความพึงพอใจไปให้ กลุ่มตัวอย่าง ประเมินหลังจากโครงการเสร็จสิ้น จำนวน 144 ฉบับ

4.3.3 ผู้ประเมินรับแบบประเมินคืนด้วยตนเอง และได้รับกลับคืนมาจำนวน 144 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.3.4 ผู้ประเมินตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามประเมิน

4.3.5 ผู้ประเมินนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.4.1 ผู้ประเมินดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละแล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

4.4.2 ผู้ประเมินดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ในตอนที่ 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รายข้อ รายด้าน และโดยรวม โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แปลความหมายตามเกณฑ์โดยใช้ค่าเฉลี่ยกลาง (Midpoint) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

คะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4.3 ผู้ประเมินดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ โดยการใช้การแจกแจงความถี่เป็นตารางแล้วนำเสนอความเรียงท้ายตาราง

5. ผลการวิจัย

5.1 การประเมินโครงการโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนบ้านเมืองแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังตาราง 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประเมินโครงการโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนบ้านเมืองแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมและรายด้าน

ประเมินโครงการโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนบ้านเมืองแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1. ด้านสภาพแวดล้อม	4.51	0.59	มากที่สุด
2. ด้านปัจจัยเบื้องต้น	4.52	0.55	มากที่สุด
3. ด้านกระบวนการ	4.55	0.51	มากที่สุด
4. ด้านผลผลิต	4.58	0.50	มากที่สุด
โดยรวม	4.54	0.54	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า การประเมินโครงการโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนบ้านเมืองแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.54, S.D.=0.54) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย

จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านผลผลิต(\bar{X} =4.58, S.D.=0.50) ด้านกระบวนการ(\bar{X} =4.55, S.D.=0.51) ด้านปัจจัยเบื้องต้น(\bar{X} =4.52, S.D.=0.55) และด้านสภาพแวดล้อม(\bar{X} =4.51, S.D.=0.59) ตามลำดับ

5.2 การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อโครงการโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนบ้านเมืองแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อโครงการโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนบ้านเมืองแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมรายด้าน

การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อโครงการโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนบ้านเมืองแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1. ด้านบริบท	4.52	0.51	มากที่สุด
2. ด้านความร่วมมือ	4.55	0.50	มากที่สุด
3. ด้านคุณภาพการศึกษา	4.51	0.51	มากที่สุด
โดยรวม	4.53	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินโครงการประเมินโครงการโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนบ้านเมืองแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด(\bar{X} =4.53, S.D.=0.51) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความร่วมมือ(\bar{X} =4.55, S.D.=0.50) ด้านคุณภาพการศึกษา(\bar{X} =4.51, S.D.=0.51) และด้านบริบท(\bar{X} =4.52, S.D.=0.51)

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการประเมินโครงการประเมินโครงการโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนบ้านเมืองแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

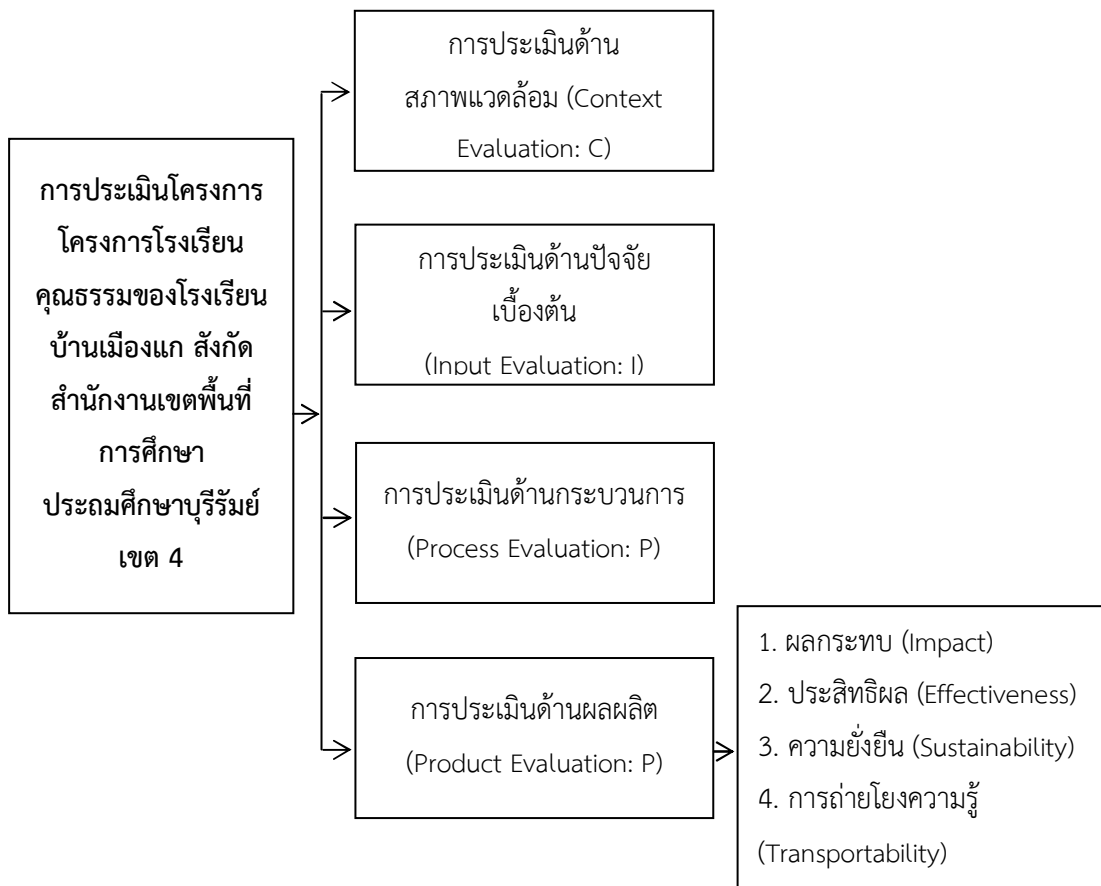
6.1 การประเมินโครงการประเมินโครงการโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนบ้านเมืองแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด และจากการสอบถามผลกระทบ(Impact) ประสิทธิภาพ(Effectiveness) ความยั่งยืน(Sustainability)

การถ่ายโอนความรู้(Transportability) อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้ประเมินได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนคุณธรรมอีกทั้งผู้ประเมินได้ศึกษาแนวคิดการประเมินโครงการโดยรูปแบบจำลองชิปปี้ (CIPP Model) ที่ประกอบด้วย 1)การประเมินสภาพแวดล้อม 2)การประเมินปัจจัยเบื้องต้น 3)การประเมินกระบวนการ 4)การประเมินผลผลิต (สมคิด พรหมจ้อย, 2542; ทิศนา แหมมณี, 2546; Stufflebeam and Daniel, 2003) ทำให้ได้ข้อสังเกตของโครงการอย่างรอบด้านใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นการสืบสานพระราชปณิธานพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 และสนองพระราชประสงค์ของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 ดังที่ มุลินธิยุวสถิตคุณ (2560) ได้นำเสนอว่า โครงการโรงเรียนคุณธรรมเป็นการดำเนินงานเพื่อสืบสานพระราชปณิธานเดินตามรอยเบื้องพระยุคลบาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช และพระราชประสงค์ของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาได้เร่งรัดพัฒนาให้เยาวชนมีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข มีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมผ่านกิจกรรมโครงการ “โรงเรียนคุณธรรม” เพื่อพัฒนาโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้นให้สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้กับผู้เรียนเพิ่มมากขึ้น ถือว่าเป็นการพัฒนาเยาวชนได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับการประเมินของ วยุพิน รอดประพันธ์ (2561) ได้ประเมินโครงการเรื่อง การประเมินโครงการโรงเรียนคุณธรรมโดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินชิปปี้ (CIPP Model) โรงเรียนวัดห้วยธารทหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผลการประเมินพบว่า ผลการประเมินโครงการโรงเรียนคุณธรรมโดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินชิปปี้ (CIPP Model) โรงเรียนวัดห้วยธารทหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของและสอดคล้องกับการประเมินของ สายฟ้า หาสีสุขและจินดา พิลาถ้ำ (2565) ได้ประเมินโครงการ เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ของโรงเรียนบ้านเมืองแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยประยุกต์ใช้การประเมินรูปแบบชิปปี้ ผลการประเมินพบว่า การประเมินโครงการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ของโรงเรียนบ้านเมืองแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

6.2 การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อโครงการโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนบ้านเมืองแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้ประเมินได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการหลักการจัดกิจกรรมตามโครงการโรงเรียนคุณธรรมตามอัตลักษณ์ 5 ประการ คือ พอเพียง กตัญญู ซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบและอุดมการณ์คุณธรรม ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้นำเสนอว่า นโยบายโครงการโรงเรียนคุณธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีกรอบแนวคิด 5 ด้าน คือ พอเพียง กตัญญู ซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบและอุดมการณ์คุณธรรม ซึ่งคุณธรรมเหล่านี้จะส่งเสริมให้นักเรียนเป็นคนดี

ช่วยสร้างสรรค์สังคมให้มีความสุข และสอดคล้องกับการประเมินของ นริศ สุ่นศรีเมือง (2561) ได้ประเมินโครงการ เรื่อง การประเมินโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเพื่อถวายเป็นพระราชกุศลแด่พ่อหลวงปวงชนชาวไทย โรงเรียนบ้านทัพหลวง อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ผลการประเมินพบว่า ผลการประเมินความคิดเห็นของนักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน ต่อการดำเนินงาน โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด เพื่อถวายเป็นพระราชกุศลแด่พ่อหลวงปวงชนชาวไทย โรงเรียนบ้านทัพหลวง อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับการประเมินของ เกษร คำวิโส (2564) ได้ประเมินโครงการเรื่อง การประเมินโครงการระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ผลการประเมิน พบว่า การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อโครงการระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา โรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการประเมินโครงการโครงการโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนบ้านเมืองแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4



จากภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้การประเมินโครงการโครงการโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนบ้านเมืองแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีกระบวนการประเมิน 4 ด้าน 1)การประเมินด้านสภาพแวดล้อม(Context Evaluation: C) 2)การประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น(Input Evaluation: I) 3)การประเมินด้านกระบวนการ(Process Evaluation: P) 4)การประเมินด้านผลผลิต(Product Evaluation: P)มีการขยายส่วนการประเมินออกเป็น ผลกระทบ(Impact) ประสิทธิภาพ(Effectiveness) ความยั่งยืน(Sustainability) และการถ่ายโอนความรู้(Transportability) ที่ได้จากการกระบวนการประเมินในครั้งนี้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมสำหรับการบริหารจัดการและนำไปบริหารโครงการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืนต่อไป

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 ผลประเมินโครงการโครงการโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนบ้านเมืองแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4พบว่า ด้านสภาพแวดล้อม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด($\bar{X}=4.51, S.D.=0.59$) ซึ่งเมื่อนำมาจัดอันดับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่า การประเมินโครงการในด้านสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนให้โครงการของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ เป็นการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นก่อนที่จะลงมือดำเนินโครงการตามแผน ดังนั้น ผู้บริหารในระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจนและขับเคลื่อนนโยบายโรงเรียนคุณธรรมอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามสภาพบริบท

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรกำหนดนโยบายและส่งเสริมสนับสนุนการใช้ประเมินผลการประเมินโครงการโรงเรียนคุณธรรมตามบริบทอย่างเหมาะสม และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการนี้เทศติดตามอย่างต่อเนื่อง

7.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำนโยบายสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมตามโครงการโรงเรียนคุณธรรมมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมมีการมอบหมายงานตามโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน และติดตามการดำเนินโครงการโดยชุมชนหรือองค์กรภายนอกมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ

7.2.3 ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้บริหารมอบหมาย โดยพิจารณาจากผลการประเมินโครงการที่ผ่านนำมาปรับปรุงบูรณาการในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม

7.2.4 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรให้คำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะ และให้การสนับสนุนในการดำเนินโครงการโรงเรียนคุณธรรม

7.2.5 ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียควรให้การสนับสนุนตามความเหมาะสมในขับเคลื่อนโครงการโรงเรียนคุณธรรมในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ผลจากการประเมินโครงการโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนบ้านเมืองแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อนำมาจัดอันดับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ควรมีการวิจัยในครั้งต่อไปลงเชิงลึกเพื่อประเมินโครงการโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนบ้านเมืองแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้านดังกล่าวให้มีการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาในลักษณะการพัฒนารูปแบบ หรือการพัฒนากลยุทธ์ที่จะส่งผลให้การประเมินโครงการโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนบ้านเมืองแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด

8. บรรณานุกรม

- เกษร คำวิไล. (2564). การประเมินโครงการระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. *วารสารวิชาการแสงอีสาน*. 18(2). 87-96.
- ทิตนา แคมมณี. (2546). 14 วิธีสอนสำหรับครูมืออาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นริศ สุนศรีเมือง,ว่าที่ร้อยตรี. (2561). การประเมินโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเพื่อถวาย เป็นพระราชกุศลแด่พ่อหลวงปวงชนชาวไทย โรงเรียนบ้านทัพหลวง อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัด สระแก้ว. *วารสารมหาวิทยาลัยปทุมธานี*. 12(2). 132-146.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปภัสวดี วีรภิตติ และคณะ. (2560). คู่มือการจัดกิจกรรมพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม. นนทบุรี : บริษัท สหมิตรพรินติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.
- มูลนิธิยุวสถิรคุณ. (2560). คู่มือปฏิบัติโรงเรียนคุณธรรม. กรุงเทพฯ : บริษัท สหมิตรพรินติ้งแอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด.
- โรงเรียนบ้านเมืองแก. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. บุรีรัมย์ : โรงเรียน บ้านเมืองแก.

- วายุพิน รอดประพันธ์. (2561) การประเมินโครงการโรงเรียนคุณธรรมโดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมิน
ซีป(CIPP Model) โรงเรียนวัดห้วยธารทหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครสวรรค์ เขต 3. นครสวรรค์ : โรงเรียนวัดห้วยธารทหาร.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2552). เทคนิคการประเมินโครงการ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สายฟ้า หาสีสุข และธินิดา พิลาล้ำ. (2565). การประเมินโครงการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในของ
สถานศึกษา ของโรงเรียนบ้านเมืองแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์
เขต 4. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. 2(1). 33-42.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). โรงเรียนคุณธรรม สพฐ. มาตรฐานและตัวชี้วัด.
กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- Stufflebeam and Daniel. (2003). The CIPP model for Evaluation. International Handbook
of Educational Evaluation.

ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคไทยแลนด์ 4.0* LEADERSHIP WITH ADMINISTRATION IN THAILAND 4.0

อริสรา ศรีเพ็งตา¹

Arisara Sripengta¹

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น¹

Faculty of Humanities and Social Science, KhonKaen University¹

Email : arisara_sripengta@kkumail.com

บทคัดย่อ

การเปลี่ยนแปลงการพัฒนาประเทศสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ภาวะผู้นำถือเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารและขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เนื่องจากในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างทางเศรษฐกิจอย่างชัดเจน ทำให้ผู้นำต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารการให้ความสำคัญกับการวางแผนพัฒนายุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งผู้นำต้องคำนึงถึงสถานะทางเศรษฐกิจให้เปลี่ยนแปลง ไปสู่ “Value-Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม รวมทั้งเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น เพื่อให้มีการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำยุคไทยแลนด์ 4.0 จะสามารถทำให้การดำเนินงานภายในองค์กรเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ; การบริหาร; ยุคไทยแลนด์ 4.0

* Received: January 18, 2022; Revised: April 1, 2022; Accepted: April 1, 2022

ABSTRACT

The transformation of the national development to Thailand 4.0 with an emphasis on economic restructuring. Leadership is essential to managing and driving the development of a successful organization. Because at present, there are significant changes in the economic structure. As a result, leaders have to change the management model to focus on the development planning of the Thailand 4.0 era. Leaders must take into account the economic conditions to change to a “Value-Based Economy” or an “economy driven by innovation” by focusing on the transition from the manufacturing of “commodities” to “innovative” products, as well as a shift from the emphasis on product manufacturing towards more emphasis on the service sector. So there are developments and changes that take place. Executives or leaders with leadership in the Thailand 4.0 era will be able to optimize operations within the organization and increase productivity.

Keywords : Leadership; Administration; Thailand 4.0 Age

1. บทนำ

สภาพการทำงานในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานทางภาครัฐและเอกชน มีปัจจัยหลายอย่างเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญที่ทำให้ผู้นำหรือผู้บริหารจำเป็นต้องตระหนัก และคำนึงถึงโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่มีความผันผวน มีความไม่แน่นอนเกิดขึ้นได้อยู่ตลอดเวลา และในขณะนี้ เป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศไปสู่การขับเคลื่อนด้วยฐานของเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในปัจจุบัน ความรู้ ข้อมูลต่างๆ มีการแพร่กระจายไปอย่างทั่วถึงและรวดเร็วมีโอกาสในการแสวงหาความรู้ใหม่ อีกทั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ อย่างรวดเร็ว ย่อมเป็นไปได้ที่คนที่เป็นผู้นำสามารถที่จะรู้หรือเรียนรู้ในทุกอย่างได้อย่างรวดเร็วและมากกว่าคน รัฐบาลไทยจึงได้ประกาศโมเดล ประเทศไทย 4.0 ในปี พ.ศ. 2559 โดยนโยบายของรัฐเน้นไปที่การสร้างนวัตกรรม เพื่อความยั่งยืนของเศรษฐกิจไทย นอกจากประเด็นทางเศรษฐกิจแล้ว การเปลี่ยนแปลงทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีส่งผลให้รัฐบาลต้องปรับตัว โดยเน้นการเปิดกว้างให้ประชาชนสามารถตรวจสอบภาครัฐได้ และการหาเสียงในยุคการเมือง 4.0 นักการเมืองจะมีการใช้สื่อออนไลน์ทั้งแบบเปิดและปิดมากขึ้นเพื่อดึงดูดผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งยุคใหม่ที่นิยมการบริโภคสื่อผ่านทางสื่อออนไลน์มากกว่าสื่อออฟไลน์ ดังนั้นผู้นำก็พร้อมที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รวมทั้งรู้จักที่จะใช้ประโยชน์จากความรู้ของผู้อื่นเพื่อประโยชน์ขององค์กร ผู้นำในยุคไทยแลนด์

4.0 จะต้องยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันนั้นเร็วเกินกว่าที่ผู้นำเพียงคนเดียวจะสามารถที่จะติดตามและเรียนรู้ทุกอย่างได้ทัน ไทยแลนด์ 4.0 คือยุคของนวัตกรรมและโลกที่ทันสมัยในการประยุกต์ Digital Life ผสมกับนวัตกรรมอันทรงคุณค่า ที่แต่ละองค์กรต้องสร้างมาเพื่อให้มีลักษณะเฉพาะและแตกต่างอย่างยั่งยืน และพบว่าส่วนใหญ่แล้วคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จในยุคไทยแลนด์ 4.0 ไม่ได้ต่างจากผู้นำในอดีต แต่ก็มีคุณลักษณะ 4 ประการที่โดดเด่นออกมาสำหรับยุคปัจจุบัน โดยภาวะผู้นำในยุค 4.0 ต้องรู้จักปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี นำนวัตกรรมเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และรู้จักการพัฒนาไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม รวมทั้งเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น เพื่อให้มีการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้นำต้องมีการปรับตัว มีวิสัยทัศน์มองเห็นถึงทิศทางในระยะไกล แม้จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง หรือความไม่แน่นอนในระยะสั้น และสามารถปรับเปลี่ยนแผน กลยุทธ์ ให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม ในการที่ผู้นำพร้อมที่จะสื่อสาร รับฟัง พูดคุย กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเปิดกว้างในการเสนอความคิดเห็น ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ต้องอาศัยการสื่อสารที่ชัดเจนและมีส่วนร่วม เพื่อจะได้ค้นคว้าหาความรู้ใหม่แล้วมาแบ่งปันกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน และสามารถทำการแข่งขันกับองค์กรต่างๆ ได้อย่างยั่งยืน

ด้วยเหตุนี้ ผู้เขียนได้เห็นถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำ และการบริหารที่เกิดขึ้นในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยในบทความวิชานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคไทยแลนด์ 4.0 ว่าส่งผลอย่างไรต่อภาวะผู้นำ และผู้นำมีรูปแบบหรือแนวทางในการบริหารองค์กรในยุคไทยแลนด์ 4.0 อย่างไร รวมไปถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาองค์กร ให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2. ภาวะผู้นำและยุคไทยแลนด์ 4.0

นักวิชาการต่างให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

ผู้นำในบริบททั่วไปความหมายของภาวะผู้นำ โดยทั่วไปนักวิชาการมักจะถือว่า “ผู้นำ ” เป็นตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ส่วน“ภาวะผู้นำ” นั้นเป็นสิ่งที่แสดงออกมา ดังนั้นการจะเข้าใจความหมายของผู้นำก็มักจะพิจารณาจากตำแหน่งของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลดังกล่าว การทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำนั้นเป็นเรื่องยาก จึงมีการให้ความหมายของคำว่า ผู้นำ และภาวะผู้นำที่ต่างกันออกไปตามบริบทต่างๆ โดยการบริหารของผู้นำเป็นการนำทั้งศาสตร์ทั้งนำความรู้หลักการ กฎเกณฑ์ทฤษฎีและศิลป์ สามารถนำทักษะความคิดและการตัดสินใจมาผสมผสานความสามารถต่างๆ ของบุคคลตั้งแต่สองคน

ขึ้นไป โดยอาศัยกระบวนการวางแผน การจัดการ การสั่งการ การควบคุม และการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (ฉนิษฐารณ ปานเทวีญ, 2558)

ฉนิษฐารณ เวชญาลักษณ์ (2560) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำควรมุ่งเป้าหมายในการเป็นผู้นำที่ใช้หลักไตรสิกขาเพื่อก่อให้เกิดความเจริญในศีล สมาธิ ปัญญา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์รองลงมาคือเป็นผู้นำที่ใช้หลักธรรมาภิบาล ผู้นำแบบเครือข่าย ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำในการมีส่วนร่วม ผู้นำที่ขอคำปรึกษา ผู้นำแบบออกคำสั่ง และเป็นผู้นำที่ไม่มีความชัดเจนในการตัดสินใจ

สรารุช นาแรมงาม (2560) “ผู้นำ” ซึ่งเป็นเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงตามกรอบนโยบายประเทศไทย 4.0 จำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่จำเป็นหลายประการ ไม่ว่าจะ เป็นความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่นเพื่อให้เห็นถึงความสำคัญความจำเป็นและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายประเทศไทย 4.0 หรือคุณสมบัติที่สำคัญอื่นๆ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งประเทศไทยให้ความสำคัญกับทักษะภาวะผู้นำเป็นอย่างมากจึงได้กำหนดให้ภาวะผู้นำเป็นทักษะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ชัยรัช เนียมศิริ (2561) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำกล่าวถึงในกลุ่มผู้บริหารและผู้จัดการซึ่งถือเป็นประเด็นที่ไม่อาจละเลยได้ตราบใดที่องค์การยังต้องมีบุคคลทำงานร่วมกัน ภาวะผู้นำภายในตัวผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์การ เพราะผู้บริหารมีบทบาทและความรับผิดชอบโดยตรงต่อการวางแผน การตัดสินใจ การสั่งการ และควบคุมให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในทางการคิด การทำ ความแตกต่างทางด้านความคิดความสนใจ ความต้องการ โดยไม่มีความขัดแย้งในองค์กร หรือในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่ตนมีอยู่ในการชักนำหรือโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กรหรือในกลุ่มคนในสถานต่างๆ เพื่อให้สมาชิกของกลุ่มได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ มีสภาวะความเป็นผู้นำ และสามารถที่ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้นำ จึงถือว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จการพัฒนาองค์กร และการบริหารให้ก้าวหน้าควรเริ่มต้นที่การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับผู้นำผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำองค์กร จะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน นั่นคือผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ ผู้นำจะต้องมีความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำ ที่จะสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมพัฒนาไปพร้อมกับองค์กร

ความหมายของยุคไทยแลนด์ 4.0

ชัยธัช เพราะสุนทร (2559) เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายของรัฐบาลไทยที่ใช้ในการผลักดันเพื่อให้ประเทศไทยก้าวพ้นกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำของรายได้หรือฐานะ และแก้ปัญหาการพัฒนาที่ไม่ยั่งยืน ด้วยรูปแบบการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เชื่อมโยงด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมีการเปลี่ยนโครงสร้างรูปแบบด้วยกิจกรรมทางเศรษฐกิจและการค้า การผลิต การบริการในเชิงการตลาดเชิงพาณิชย์ เชิงอุตสาหกรรม เชิงบริโภครวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างสิ้นเชิง รัฐบาลได้กำหนดโมเดลเชิงเศรษฐกิจเพื่อปฏิรูปเศรษฐกิจสังคม และพัฒนาประเทศที่เรียกว่าประเทศไทย 4.0 หมายถึง ประเทศไทยที่สามารถสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรมข้อมูลทุนมนุษย์และทรัพยากร

ไทยแลนด์ 4.0 เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่างๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และ รุนแรงในศตวรรษที่ 21 ได้ “ไทยแลนด์ 4.0” เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายในการบริหาร ที่เปลี่ยนเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2562)

1. เปลี่ยนจากการผลักดันสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม
2. เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์
3. เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้น ภาคบริการมากขึ้น

สรุปได้ว่า ยุคไทยแลนด์ 4.0 เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล เป็นยุคที่ทำให้เกิดผลมีการพัฒนาวิชาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการวิจัยและพัฒนา แล้วต่อยอดในกลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย หรือเป็นกระบวนการในการพัฒนาการผลักดันการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจ การปฏิรูปการวิจัยและการพัฒนา สิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่างๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญสามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ๆ

3. ยุคไทยแลนด์ 4.0 ส่งผลอย่างไรต่อภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของโลกที่กำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน เป็นกระแสที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งในทาง สังคม เศรษฐกิจ การเมือง เป็นปัจจัยสำคัญอย่างมากที่ทำให้ ไทยแลนด์ 4.0 มีบทบาทสำคัญในทางเศรษฐกิจในยุคที่นำเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาพัฒนาให้กลายเป็นความทันสมัยใหม่

ความเป็นเปลี่ยนแปลงพัฒนาอย่างรวดเร็ว โดยในปัจจุบันมีการกำหนดแบบแผนการพัฒนายุคไทยแลนด์ 4.0 ไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น ดังนั้น“ประเทศไทย 4.0” จึงควรมีการเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานที่มีลักษณะสำคัญ คือ เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิมในปัจจุบัน ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี และเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ เปลี่ยนจาก Traditional SMEs หรือ SMEs ที่มีอยู่และรัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลาไปสู่การเป็นSmart Enterprisesและ Startups บริษัทเกิดใหม่ที่มีศักยภาพสูงเปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำไปสู่ High Value Services และเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูงเป็นการเปลี่ยนแปลง ให้เกิดระบบใหม่ในการบริหารจัดการใหม่ และระบบเศรษฐกิจอย่างมาก

ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุค 4.0 ผู้นำจะต้องมีความสามารถชักจูงชักนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ สามารถนำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ วิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ (สรวงอัยย์ อนันตวิจิตร, 2561)

ยุคไทยแลนด์ 4.0 ภาวะผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการ ผู้นำหรือผู้บริหารมีหน้าที่วางแผนและจัดระเบียบให้งานดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อย แต่ผู้นำมีหน้าที่ทำให้ผู้อื่นทำตาม และการที่คนอื่นทำตามผู้นำก็ไม่มีใครรับรองว่าผู้นำจะนำไปในทิศทางที่ถูกต้องเสมอดังนั้นคนที่เป็ผู้นำที่เข้มแข็ง ก็อาจจะไม่ใช่ผู้นำ หรือบริหารที่ดีได้ หรือผู้บริหารผู้นำที่ดีก็อาจไม่ใช่ผู้นำที่ดีก็ได้ ดังนั้นถ้าเป็นไปได้ต้องการหนึ่งองค์การใดที่ต้องการประสบความสำเร็จ ก็ย่อมต้องการผู้บริหาร หรือผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำยุค 4.0 มีดังนี้

1. ต้องมีความฉลาด (Intelligence) คือ ผู้นำจะต้องมีระดับความรู้และสติปัญญาโดยเฉลี่ยมสูงกว่าบุคคลที่ให้เขาเป็นผู้นำ เพราะผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ บุคคลที่ฉลาดเท่านั้นที่จะสามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ หรือเรื่องราวต่างๆ ได้
2. ต้องมีวุฒิภาวะทางสังคมและใจกว้าง (Social Maturity & Achievement Drive) คือ ผู้นำจะต้องมีความสนใจสิ่งต่างๆ รอบตัวอย่างกว้างขวาง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ต้องยอมรับสภาพต่างๆ ไม่ว่าจะแพ้หรือชนะ ไม่ว่าจะผิดหวังหรือสำเร็จ ผู้นำจะต้องมีความอดทนต่อความคับข้องใจต่างๆ พยายามขจัด

ความรู้สึกต่อต้านสังคม หรือต่อต้านคนอื่นให้เหลือน้อยที่สุด เป็นคนมีเหตุผล เป็นคนเชื่อมั่นในตนเอง และนับถือตนเอง

3. ต้องมีแรงจูงใจภายใน (Inner Motivation) คือ ผู้นำจะต้องมีแรงขับที่จะทำอะไรให้เด่น ให้สำเร็จอยู่เรื่อยๆ เมื่อทำสิ่งหนึ่งสำเร็จก็ต้องการทำสิ่งอื่นต่อไป เมื่อทำสิ่งใดสำเร็จก็จะกลายเป็นแรงจูงใจท้าทายให้ทำสิ่งอื่นให้สำเร็จต่อไป ผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูง เพราะความรับผิดชอบจะเป็นบันไดที่ทำให้เขามีโอกาสประสบความสำเร็จ

4. ต้องมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Attitudes) คือ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้น จะยอมรับอยู่เสมอว่างานที่สำเร็จนั้นมีบุคคลอื่นช่วยกันดำเนินการ ดังนั้นผู้นำจะต้องพัฒนาความเข้าใจและทักษะทางสังคมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับผู้อื่นและจำต้องระลึกอยู่เสมอว่า ความสำเร็จในการเป็นผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือกับผู้อื่น และการติดต่อกับบุคคลอื่น ในฐานะที่ผู้นำเป็นบุคคล ไม่ใช่ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2549)

ภาวะผู้นำของผู้นำจึงถือว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ การพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าควรเริ่มต้นที่การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับผู้นำผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำองค์กร จะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน นั่นคือผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ (Leader) ผู้นำจะต้องมีความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) ยุคไทยแลนด์ 4.0 ภาวะผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการ ผู้จัดการหรือผู้บริหารมีหน้าที่วางแผนและจัดระเบียบให้งานดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อย แต่ผู้นำมีหน้าที่ทำให้ผู้อื่นทำตาม และการที่คนอื่นทำตามผู้นำก็ไม่มีใครรับรองว่า ผู้นำจะนำไปในทิศทางที่ถูกต้องเสมอ ดังนั้น คนที่เป็นผู้นำที่เข้มแข็ง ก็อาจจะไม่ใช่ผู้จัดการ หรือบริหารที่ดีได้ หรือผู้บริหารผู้จัดการที่ดีก็อาจไม่ใช่ผู้นำที่ดีก็ได้ ดังนั้นถ้าเป็นไปได้องค์การหนึ่งองค์การใดที่ต้องการประสบความสำเร็จ(วิเชียร วิทยอุดม, 2549)

การบริหารไม่ว่าจะเป็นในส่วนของฝ่ายองค์กรหรือฝ่ายผู้ที่จะทำงานในยุค 4.0 ก็ควรที่จะศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานหรือสายงานที่ทันสมัยเตรียมความพร้อมและมาร่วมกันพัฒนาเพื่อการเติบโตไปข้างหน้าด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพ และต้องสามารถนำดิจิทัลใหม่ เข้ามาปรับใช้ในการทำงานการบริหารมากขึ้น การนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาปรับเปลี่ยนการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภายใน การสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ ให้เหมาะกับยุคไทยแลนด์ 4.0 (ชเชษฐ ศึกศักดิ์กมลภัสร์ และวิชัย ว่องศิลป์วัฒนา, 2561)

จะเห็นได้ว่า การเปลี่ยนแปลงของยุคไทยแลนด์ 4.0 นั้นผู้นำซึ่งเป็นคนที่มีความสำคัญสูงสุดขององค์การบริหารต้องมีการปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และนวัตกรรม โดยที่ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีการพัฒนาภาวะผู้นำการคิด ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร และการทำงานที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ปรับเปลี่ยนจากการใช้คำสั่งเป็นการสร้างการทำงานแบบมี

ส่วนร่วม การสร้างแรงบันดาลใจ การถามให้ใช้ความคิด การพัฒนาการใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4. แนวทางในการบริหารของผู้ผู้นำในยุคไทยแลนด์ 4.0

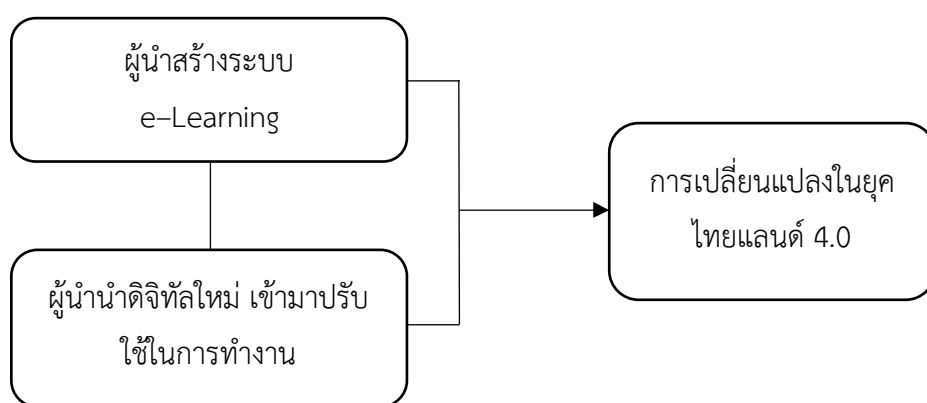
กระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน มีบทบาทสำคัญอย่างมาก ในทางสังคม เศรษฐกิจ และในยุคโลกาภิวัตน์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นส่งผลให้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เข้ามามีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลง ทำให้องค์และหน่วยงาน รวมถึงทางของธุรกิจ ที่ต้องเตรียมตัวในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาก้าวสู่ยุคแห่ง เทคโนโลยี และนวัตกรรม บนพื้นฐานการพัฒนาทางเศรษฐกิจให้มีความทันสมัยอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางในการบริหาร การพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 รวมทั้งความรู้และทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็น สำหรับผู้นำและบุคลากรทุกระดับโดยเฉพาะสร้างโมเดลหรือหลักสูตรสำหรับพัฒนาศักยภาพของผู้นำ รวมถึงคนในองค์กรในยุคประเทศไทย 4.0 ให้มีคุณสมบัติหรือลักษณะเบื้องต้นตามที่กำหนดไว้ข้างต้น รวมทั้งการสร้างหลักสูตรเกี่ยวกับกระบวนการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้นำในยุค 4.0 เพื่อให้ผู้นำยุค 4.0 มีองค์ความรู้และทักษะด้านดิจิทัล เทคโนโลยี และนวัตกรรม ที่เพียงพอต่อการใช้งานและการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงไปสู่ไทยแลนด์ 4.0 ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับขององค์กรมีความรู้และทักษะด้านดิจิทัล เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่มี ศักยภาพมากขึ้นในการสนับสนุนการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของผู้นำยุค 4.0 (ภักดี รัตนมุขย์, 2560)

1. สร้างระบบ e-Learning ของหลักสูตรต่างๆ ที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้นำ สามารถศึกษาด้วยตนเองได้ด้วยความสะดวกจากทุกที่และทุกเวลาที่ต้องการ เพื่อทำความเข้าใจกับการเปลี่ยนแปลงโดยสามารถเข้าถึงการศึกษา ข้อมูลเทคโนโลยี และนวัตกรรม และมีทักษะในการเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อที่จะสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหาร และผู้นำ จะต้องเข้าใจในการผลักดันองค์กรในการทำการศึกษาระบบ e-Learning ให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาไปพร้อมกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ

2. ต้องสามารถนำดิจิทัลใหม่ เข้ามารับใช้ในการทำงานขององค์กรมากขึ้น และอาจจะถึงขั้นของการนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาปรับเปลี่ยนองค์กรเลย ไม่ว่าจะเป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภายใน การสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ ให้กับลูกค้า หรือ การสร้าง Business model แบบใหม่ องค์กรใดก็ตาม สำหรับองค์กร 4.0 ในประเทศไทยนั้นการนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้นั้นก็ยังคงควรที่จะต้องผสมผสานให้เข้ากับ Human Touch

จากการทำการสร้างระบบ e-Learning และการนำดิจิทัลใหม่มาปรับใช้ ที่กล่าวมาข้างต้นนั้น เพื่อต้องการผู้นำยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่จะต้องเป็นผู้นำที่เปลี่ยนแปลงจากเดิม ซึ่งการบริหารการเปลี่ยนแปลง จะต้องใช้ความรู้ ความเข้าใจ ดังนั้น ผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะที่สามารถขับเคลื่อนกระบวนการหรือ ขั้นตอนหลักพื้นฐานสำหรับแนวทางการเปลี่ยนแปลงเบื้องต้น ได้โดยมีแนวทางในการพัฒนาความรู้และ ทักษะความเป็นผู้นำ เพื่อนำองค์กรก้าวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สรุปลดงแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 แนวทางการบริหารของผู้นำในยุคไทยแลนด์ 4.0

5. ผลกระทบ

5.1 ผลกระทบทางบวก การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 นี้เป็นการผสมผสานเทคโนโลยี การผลิตที่ล้ำหน้า และเทคโนโลยี การสื่อสาร และนวัตกรรมเข้าด้วยกัน เช่น Autonomous Robot, Horizontal and Vertical System Integration 4.0 เป็นการสร้างระบบห่วงโซ่คุณค่าที่มีประสิทธิภาพ และความยืดหยุ่นสูง ด้วยการเชื่อมต่อการสื่อสารของคน เครื่องจักร ช่างงาน ระบบโลจิสติกส์ และระบบ การทำงานก่อให้เกิดเครือข่ายการทำงานที่มีความชาญฉลาดที่ควบคุมซึ่งกันและกันอย่างอัตโนมัติตลอดทั้ง ห่วงโซ่คุณค่า หรือที่เรียกว่า “Cyber-Physical System (CPS)” ระบบดังกล่าวจึงช่วยลดต้นทุนด้านการ ทำตัวอย่างการผลิต การจัดเก็บสินค้า การบำรุงรักษา และการจัดการคุณภาพ ส่งผลให้สามารถตอบสนอง ความต้องการของลูกค้าที่มีความหลากหลายของผลิตภัณฑ์ บริการ และความต้องการผลิตภัณฑ์แบบ เฉพาะรายอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับการทำให้ทุกภาคส่วนขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน สู่เป้าหมาย “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 ผลกระทบทางลบ ในปัจจุบันการบริหารในยุคไทยแลนด์ 4.0 เป็นยุคในการขับเคลื่อนด้วย เทคโนโลยี และนวัตกรรมต่างๆ โดยการนำความทันสมัยใหม่เหล่านี้เข้ามาปรับใช้องค์กร หรือกับทางด้าน

ธุรกิจส่งผลให้เกิดการทำงานทดแทน แรงงานมนุษย์การนำ Autonomous Robot เข้ามาปรับใช้เพื่อลดต้นทุนในการผลิต รวมทั้งเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางด้านการบริหารอื่นๆ เช่น การจ้างงานในไทยไม่ต่ำกว่า 44% (กว่า 17 ล้านตำแหน่ง) มีความเสี่ยงสูงที่จะถูกแทนที่โดยระบบอัตโนมัติ โดยกลุ่มคนงานที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด คือ พนักงานขายตามร้านหรือพนักงานบริการตามเครือข่ายสาขา พนักงานบริการอาหาร ภาคเกษตรกรรม แรงงานทักษะต่ำที่ทำงานซ้ำๆ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมสิ่งทอ เสื้อผ้าและรองเท้า อาจได้รับผลกระทบสูงถึง 70-80% สะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบต่อแรงงานอย่างมาก และยังส่งผลกระทบต่อสื่อต่างๆ ยกตัวอย่างเช่น เนื่องจากในปัจจุบันมีการก้าวหน้าและการพัฒนาของระบบสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต ส่งผลให้สถานการณ์ปัจจุบันของวงการสื่อสิ่งพิมพ์ไทยอยู่ในภาวะวิกฤติ ทั้งในแง่รายได้จากการขายสื่อสิ่งพิมพ์และรายได้จากการโฆษณาเป็นการส่งสัญญาณว่าเป็นขาลงของธุรกิจสื่อสิ่งพิมพ์โดยทั้งยอดขายโฆษณาและยอดขายหนังสือไม่เพิ่มขึ้น ส่วนหนึ่งเพราะภาวะเศรษฐกิจไม่ดีกับภาวะปกติรอบใหม่ (New Normal) และนโยบายรัฐบาลทำให้ธุรกิจสื่อสิ่งพิมพ์ได้รับผลกระทบ การทำธุรกิจสื่อจึงไม่เหมือนเดิมอีกต่อไปจากนโยบายและแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมไทยแลนด์ 4.0 สรุปได้ว่ามีผลกระทบโดยตรงอย่างชัดเจนกับการอยู่รอดของธุรกิจสื่อสิ่งพิมพ์ เพราะจากนโยบายที่แก้ไขปัญหาภัยคุกคามได้ปานกลางที่ทำให้เกิดกระแสอุตสาหกรรมดิจิทัลขึ้นมาแทนที่อุตสาหกรรมแบบเดิมจึงทำให้ธุรกิจสื่อสิ่งพิมพ์ได้รับผลกระทบโดยตรง

6. สรุป

การขับเคลื่อนการบริหารในยุคประเทศไทย 4.0 ให้สำเร็จต้องอาศัยผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ ผู้นำยุคนี้ต้องรอบรู้ และรอบคอบ เพราะโลกในปัจจุบันเปรียบไปแล้วเหมือนเป็นแผ่นดินเดียวกันแล้วผลกระทบต่างๆ มาถึงได้ไม่ทางตรงก็ทางอ้อม ดังนั้นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญหรือเป็นสิ่งสำคัญของความสำเร็จในการบริหารที่มีหน้าที่ในการศึกษาความก้าวหน้าของการพัฒนาสิ่งแวดล้อมต่างๆ เพื่อให้เกิดความชำนาญ และมีความสามารถมีทักษะในการบริหารเพิ่มขึ้น เพื่อใช้เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการขับเคลื่อนเพื่อนำประเทศไทยออกจากกลุ่มประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่กลุ่มประเทศที่มีรายได้สูง หรือเพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อที่จะสามารถทำการแข่งขันระหว่างองค์กรอื่นได้ โดยมียุทธศาสตร์สำคัญคือการปรับเปลี่ยนการบริหารสู่การเป็นการบริหารแบบดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งมีงานวิจัยจำนวนมากที่ยืนยันว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ผลการปฏิบัติงานของบุคคล และของกลุ่มหรือทีม แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ผู้นำต้องรู้เท่าทันเทคโนโลยี นวัตกรรมบนแนวคิดการขับเคลื่อนเศรษฐกิจบนพื้นฐานของการใช้องค์ความรู้ การศึกษา การสร้างสรรค์ผลงาน การสะสมความรู้ของสังคม เศรษฐกิจ ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ เพื่อให้

การบริหารในยุคไทยแลนด์ 4.0 เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ มีคุณลักษณะทางภาวะผู้นำที่พร้อมไปด้วยศักยภาพ มีความทันสมัยสามารถพัฒนาองค์กรให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้โดยบทความนี้มีข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ในองค์กร คือ องค์กรควรมีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดภาวะผู้นำในยุคไทยแลนด์ 4.0 ในองค์กร ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเองและตัวชี้วัดการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับภาระงาน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และความเป็นหุ้นส่วนขององค์กรร่วมกัน

7. บรรณานุกรม

- ชัยธวัช เนียมศิริ. (2561). **ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0: กรณีศึกษา จังหวัดขอนแก่น**. หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 60 ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2560 – 2561 : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- ชัยธวัช เพราะสุนทร. (2559). **ผลกระทบของนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ต่อธุรกิจสิ่งพิมพ์: กรณีศึกษาธุรกิจสิ่งพิมพ์ขนาดกลาง**. หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 60 ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2560 : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- ณิชวรรณ ปานเทวัญ. (2558). **การบริหารจัดการศูนย์ข้อมูลข่าวสาร**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). **ภาวะผู้นำทางการบริหาร**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัชเชษฐ ศักดิ์กมลภัสร์ และวิชัย ว่องศิลป์พัฒนา. (2561). **50 จุดพลิก สู่ยอดผู้นำ 4.0 เจาะลึกมิติใหม่แห่งจิตวิญญาณ ของผู้นำยุคเวอร์ชัน4.0 อย่างถึงถิ่น**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ Smart Life.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2549). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เซ็นทรัลเอ็กเพรส.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2562). **การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภักดี รัตนมุขย์. (2560). **Thailand 4.0 ตอบโจทย์ประเทศไทย**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ปัญญาชน.
- วิเชียร วิทยอดม. (2549). **ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สรวยอัยย์ อนันตวิจิษณ์. (2561). **คุณลักษณะผู้นำองค์กรธุรกิจในยุคไทยแลนด์ 4.0. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี**. 29(1). 1-18.
- สรารุช นาแรมงาม. (2560). **ผู้นำกับการขับเคลื่อนนโยบายประเทศไทย 4.0**. กรุงเทพฯ : กรมควบคุมมลพิษ.

ภาวะผู้นำทางการศึกษากับการพัฒนาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง*
EDUCATIONAL LEADERSHIP AND DEVELOPMENT IN LINE
WITH THE SUFFICIENCY ECONOMY

พระมหาปฐมภูมิ ปญญาปทีโป (จังพล)¹ และจिरาภรณ์ ผันสว่าง²

Phramaha Pathompoo Panyapatipo (Jangphon)¹ and Jiraporn Phansawang²

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย^{1,2}

Mahamakut Buddhist University^{1,2}

Email : patoornpoom2512@gmail.com

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำทางการศึกษากับการพัฒนาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง เป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน และจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความร่วมมือกับบุคคลต่างๆ เช่น นักการศึกษา ผู้ปกครอง นักเรียน ผู้กำหนดนโยบายสาธารณะ และสาธารณชน โดยน้อมนำเอาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การปฏิบัติ เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่นักเรียนให้มีอุปนิสัยในการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง เป้าหมายของการเป็นผู้นำทางการศึกษาคือการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการศึกษาและระบบการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่เข้มแข็ง ต่อเนื่อง และยั่งยืน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำทางการศึกษา; การพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา; เศรษฐกิจพอเพียง

* Received: January 31, 2022; Revised: March 25, 2022; Accepted: April 1, 2022

ABSTRACT

Educational leadership and development in light of sufficiency economy is the process of mutually working that needs cooperation of various sectors such as educationists, guardians, learners, policy makers and general public. Towards the end, the sufficiency economy is a 'must' to be brought into practice to create learners' immunity and sufficiency lifestyle. As generally admitted, the goal of educational administration is to sustainably develop the educational system and its quality in light of the sufficiency economy.

Keywords : Educational leadership; Development of leadership; Sufficiency Economy

1. บทนำ

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ทรงมีพระราชดำรัสถึงแนวทางปฏิบัติในการประยุกต์ใช้ดำรงชีวิตแก่ปวงชนชาวไทยให้สามารถอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้แนวคิด “เศรษฐกิจพอเพียงหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทั้งด้านบุคคลเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้และเทคโนโลยีเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน และคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา

การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงสู่การพัฒนาด้านการศึกษาด้วยการพัฒนาตามแนวของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจึงต้องเริ่มต้นจากผู้นำ ในฐานะผู้นำจึงต้องมีความรู้ เข้าใจหลักการบริหาร รู้จักกำหนดวิสัยทัศน์ วางแผน กำหนดนโยบาย ประสานงาน รู้จักแก้ไขปัญหา คิดอย่างเป็นระบบตั้งแต่การวางแผน จัดกำลังคนให้เหมาะสมกับงาน อย่างพอดี เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในเรื่องของความพอดี ความมีเหตุผลและระบบภูมิคุ้มกันที่ดีการเป็นผู้นำที่ต้นนั้นควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต ชุมชน และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เสริมสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่นักเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เสริมสร้างให้นักเรียนสามารถประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในชีวิตประจำวันได้ และมีอุปนิสัยในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง (สุภัชชา พันเลิศ, 2557)

ดังนั้น ผู้เขียนจึงขอเสนอในเนื้อหาบทความเกี่ยวกับเรื่อง ความหมายภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำทางการศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ และการพัฒนาสถานศึกษาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

2. ความหมายภาวะผู้นำ

จากนิยามของภาวะผู้นำ (leadership) ได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลายท่าน ในที่นี้ ผู้เขียนได้นำมายกตัวอย่าง เช่น

พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์ (2558) ภาวะผู้นำมีนิยามที่มีพื้นฐานความคิดอยู่ 2 ประการคือ 1) พื้นฐานความคิดเพื่อบรรลุความสำเร็จด้วยคนอื่น หมายถึง ภาวะการทำให้ความไว้วางใจคนอื่นว่า มีความปรารถนา และความสามารถที่จะประสานสัมพันธ์กัน ทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ การเชิญชวน หรือด้วยความสัมพันธ์ระหว่างกัน ซึ่งเป็นจุดเน้นขององค์กรยุคใหม่หรือโลกยุคใหม่ 2) มีพื้นฐานความคิดเพื่อการเปลี่ยนแปลงและเพื่ออนาคตที่ดีกว่า หมายถึง ภาวะการท้าทายต่อสภาพการณ์ในปัจจุบัน และมุ่งหน้าเพื่อการเปลี่ยนแปลงสู่โลกใหม่ที่ดีกว่า บุคคลในกลุ่มจะเป็นใครก็ได้ แม้ไม่มีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง ขอเพียงมีความคิดและมีการดำเนินการเพื่อการเปลี่ยนแปลง ถือว่าผู้นั้นมีภาวะผู้นำ ตามสโลแกนที่ว่า ทุกคนในกลุ่มสามารถเป็นผู้นำได้ (Everyone on a group can be a leader) หรือทุกคนเป็นผู้นำได้ (everyone is a leader) หรือทุกคนจะต้องเป็นผู้นำ (everyone must be a leader) ซึ่งหากนำเอาพื้นฐานความคิดทั้งสองนี้บูรณาการเข้าด้วยกัน จะทำให้นิยามของภาวะผู้นำมีความชัดเจนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพราะจะเป็นนิยามที่แสดงถึงความสัมพันธ์กันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม อย่างมีกระบวนการเชิงสัมพันธ์และเชิงจริยธรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลงสู่โลกใหม่หรืออนาคตใหม่ที่ดีขึ้น ไม่ว่าผู้นำนั้นจะเป็นผู้นำตามตำแหน่งหรือผู้นำตามธรรมชาติก็ตาม

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำที่แสดงถึงสภาพหรือการแสดงผลของบุคคลที่เป็นผู้นำที่มีพื้นฐานความคิดเพื่อบรรลุความสำเร็จด้วยคนอื่น และฐานความคิดเพื่อการเปลี่ยนแปลงและเพื่ออนาคตที่ดีกว่า

Ward (2020) ภาวะผู้นำหมายถึง บุคคลที่มีความสามารถหลากหลายและพร้อมที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับแนวคิดของผู้นำเองและแนวคิดทฤษฎีของผู้อื่นที่ได้นำมาปรับและได้ทำการถ่ายทอด สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพให้กับผู้อื่นในลักษณะที่มีส่วนร่วมสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นดำเนินการพร้อมๆ กับกำกับวิธีที่พวกเขากระทำ พวกเขาต้องมีทักษะการคิดเชิงวิพากษ์เพื่อที่จะรู้วิธีที่ดีที่สุดในการทำงาน

กล่าวโดยสรุปภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ในลักษณะการจูงใจ ใช้อิทธิต่อพฤติกรรมต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน การติดต่อสื่อสาร การปกครองบังคับบัญชาการควบคุมการดูแล การตัดสินใจ การสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

3. ภาวะผู้นำทางการศึกษา

บุคคลที่มีภาวะผู้นำทางการศึกษามีหลักสำคัญบางประการที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำทางการศึกษา สร้างวิสัยทัศน์แห่งความสำเร็จทางวิชาการสำหรับนักเรียนทุกคน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างนักเรียนในระดับต่างๆ ทางสังคมและเศรษฐกิจและนักเรียนที่มีผลการเรียนดีเด่นและต่ำเสมอ ผู้นำทางการศึกษามุ่งมั่นที่จะรักษาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและเปิดกว้าง กล่าวคือสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ดีต่อสุขภาพคือคุณแจสำคัญในการจัดห้องเรียนที่สะดวกสบาย มีระเบียบ และมีโครงสร้าง ผู้นำทางการศึกษาจะมอบความรับผิดชอบให้ผู้อื่น ซึ่งหมายความว่าครู ผู้ปกครอง และแม้แต่นักเรียนสามารถรับผิดชอบและยอมรับความรับผิดชอบได้ ประการที่สี่ วิธีการสอนและเนื้อหาหลักสูตรต้องได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ประการที่ห้า สาขาวิชาการศึกษาต้องยึดและปรับใช้เครื่องมือการจัดการที่ทันสมัย(Top Education Degrees, 2021)

ผู้ที่มีภาวะผู้นำทางการศึกษาที่ยอดเยี่ยมมีคุณสมบัติเฉพาะตัวที่ทำให้พวกเขามีประสิทธิภาพ สร้างแรงบันดาลใจและเป็นที่ยอมรับ อย่างไรก็ตาม มีคุณลักษณะและทักษะที่สามารถระบุตัวตนได้ซึ่งผู้สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีและประสบความสำเร็จมีดังนี้(Lynch, 2020)

1) การสร้างชุมชน (Community-Building) การสร้างชุมชนเป็นสิ่งสำคัญในการเป็นผู้นำด้านการศึกษา ผู้นำการศึกษาที่ยิ่งใหญ่ทุกคนรู้ว่า “ต้องใช้หมู่บ้าน” ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถติดต่อผู้ปกครอง ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหาร ครู และนักเรียนเพื่อรวมพวกเขาเข้าด้วยกันภายใต้เป้าหมายสำคัญเดียว

2) ความคิดเชิงบวก (Positive Thinking) ความเชื่อที่แน่วแน่ในความสามารถของชุมชนโรงเรียนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าโรงเรียนจะต้องเผชิญกับการลดงบประมาณ หรือคะแนนสอบต่ำกว่าที่คาดไว้ ผู้นำที่เข้มแข็งก็พยายามผลักดันและรู้ว่าอุปสรรคเหล่านี้จะผ่านไปได้ ที่สำคัญกว่านั้น พวกเขาสื่อสารสิ่งนี้กับชุมชนโรงเรียนและสร้างแรงบันดาลใจให้ทุกคนที่พวกเขา นำไปสู่การดำเนินการภายใต้ความเชื่อเดียวกัน คุณภาพนี้มีมักถูกเรียกว่า “กรวด” หรือความเพียร

3) การสะท้อนกลับ (Reflection) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถพลิกกลับภายในและสะท้อนถึงการเติบโตของพวกเขา แม้ว่าสิ่งนี้จะไม่ง่ายและสะดวกสบายเสมอไป แต่ผู้นำต้องซื่อสัตย์อย่างไร้ความปรานีเมื่อพวกเขาประเมินความก้าวหน้าของตนเองและความก้าวหน้าของชุมชนที่พวกเขาเป็นผู้นำ นอกจากนี้ ต้องใช้กระบวนการไตร่ตรองเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมายความว่ากระบวนการมอ ย้อนกลับไปจะต้องทำในลักษณะที่เผยให้เห็นขั้นตอนที่ต้องดำเนินการเพื่อบรรลุภารกิจต่อไป

4) การพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์และแผน (Development and Communication of Vision and a Plan) ไม่มีผู้นำคนใดสามารถเป็นผู้นำได้อย่างแท้จริงหากปราศจากวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจ นอกจากนี้ วิสัยทัศน์นี้จะต้องเป็นหนึ่งเดียวที่ชุมชนโรงเรียนทั้งหมดสามารถเชื่อมต่อได้ในขณะเดียวกัน การสื่อสารวิสัยทัศน์นี้ก็มีความสำคัญมากกว่า ดังนั้น ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ต้องสื่อสารวิสัยทัศน์

ของตน ไม่เพียงแต่คำพูดเท่านั้น แต่ยังต้องสื่อสารผ่านการกระทำด้วย วิสัยทัศน์และแผนนี้จะต้องทำหน้าที่เป็นเข็มทิศสำหรับการตัดสินใจและการกระทำทั้งหมดที่เกิดขึ้น

5) ความถูกต้อง (Authenticity) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเองที่แข็งแกร่งและแสดงตัวตนที่แท้จริงของตนให้ทุกคนได้เห็น ความถูกต้องนี้ต้องทำงานหนัก ไม่มีผู้นำคนใดสามารถสร้างความเป็นสิ่งที่พวกเขาไม่ใช่ และไม่สามารถเลียนแบบคนอื่นได้ ไม่เพียงแค่นี้ พวกเขาต้องยอมให้ผู้ที่ทำงานด้วยเป็นตัวของตัวเองอย่างแท้จริง ผู้นำด้านการศึกษาควรสร้างชุมชนบนพื้นฐานของความถูกต้อง และใช้พลังนั้นเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงและมีผลกระทบ

6) ความหลงใหล (Passion) ในการเป็นผู้นำทุกรูปแบบ แต่โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเป็นผู้นำทางการศึกษา ผู้นำจำเป็นต้องขับเคลื่อนด้วยความหลงใหล ผู้นำด้านการศึกษาที่กระตือรือร้นใส่ใจในชุมชนของตนอย่างลึกซึ้งและกระตือรือร้นอย่างเต็มที่ที่จะทำให้ทุกวันในโรงเรียนดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา นี่ไม่ใช่ลักษณะที่สามารถปลอมแปลงได้ แต่เป็นความต้องการที่มาจากส่วนลึกของแกนกลางของผู้นำ ความหลงใหลของพวกเขาควรชัดเจนสำหรับทุกคนที่พวกเขาทำงานด้วยและควรสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเข้าร่วมภารกิจของพวกเขา

กล่าวโดยสรุปภาวะผู้นำทางการศึกษาเป็นศาสตร์และศิลป์ในการช่วยให้นักเรียนประสบความสำเร็จ ด้วยการจัดการและปรับปรุงพัฒนาการศึกษาและพยายามช่วยให้พวกเขาบรรลุเป้าหมายโดยรวมแล้วจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญมีความสามารถและทุ่มเท ที่สำคัญต้องมีความเชื่อและความหลงใหลในสิ่งที่ทำและทำด้วยความมุ่งมั่นเพื่อให้การศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศ

4. การพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา

คนที่พัฒนาตัวเองเพื่อให้มีภาวะผู้นำสูงขึ้นนั้น เกิดจากความรู้สึกว่าคนรอบข้างเราเปลี่ยนไปเมื่อปฏิบัติกับเรา เช่นตั้งใจฟังเรามากขึ้น กลัวเราน้อยลง อยากรู้เกี่ยวกับเรามากขึ้น ทำในสิ่งที่เรามอบหมายให้ดีขึ้น เป็นต้น เป็นเพราะเราเปลี่ยนแปลงไป เลยทำให้ผู้อื่นรู้สึกในภาวะผู้นำของเรามากขึ้น เปรียบเหมือนหนึ่งว่าเรามีอิทธิพล (Influence) ต่อเขามากขึ้น สิ่งใดที่เรามอบหมายก็จะได้รับการตอบสนองในด้านที่ดีขึ้นการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับตัวเองจะแบกรับความรับผิดชอบในขณะที่ผู้อื่นสรรหาคำแก้ตัวจุดแรงบันดาลใจ วาดภาพให้ผู้อื่นมองเห็นศักยภาพในการทำประโยชน์ ที่ซ่อนอยู่ในตัวเขาการมองเห็นโอกาสในขณะที่ผู้อื่นมองเห็นวิกฤตการทำผิดให้เป็นจริงความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเอง โดยไม่กลัวความล้มเหลว

การพัฒนาภาวะผู้นำ ไม่จำเป็นต้องทำในตอนที่เป็นผู้บริหารแล้วเท่านั้น แต่ควรเรียนรู้และพัฒนาตั้งแต่เนิ่นๆ เพื่อทำให้การขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้นมีความพร้อมอย่างเต็มเปี่ยมทั้งด้านทักษะการทำงาน (Hard Skill) และภาวะผู้นำ (Soft Skill) หากองค์กรใดให้ความสำคัญเรื่องภาวะความเป็นผู้นำกับ

บุคคลทุกระดับแล้ว ก็จะทำให้องค์กรนั้นพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันในทุกระดับได้ (เอ็นเทรนนิ่ง, 2561)

ในปัจจุบันการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน ต่างก็มีรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่เหมือนกัน คือ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้วิธีการอบรม ฟังบรรยายจากวิทยากร และฝึกปฏิบัติภาคสนามในสถานศึกษาที่กำหนด แต่การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอดีตที่ผ่านมา ยังไม่สามารถกล่าวได้ว่า เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนทั้งระบบได้ ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องสร้างทางเลือกที่เป็นวิธีการ พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม ผลการในการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น ยังไม่ประสบความสำเร็จ เท่าที่ควร ดังจะเห็นได้จากผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนจากหน่วยงานส่วนกลาง อาทิ ผลการทดสอบระดับชาติ (O-net) สาเหตุสำคัญอาจเกิดมาจากคุณภาพการสอนของครูและผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งปัจจัยอื่นๆ เช่น ครอบครัวยุคใหม่ เป็นต้น โดยในส่วนของปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษา ก็นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ให้เกิดผลต่อ คุณภาพผู้เรียนเป็นอย่างมาก ปัญหาเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบต่อการจัดการเรียน การสอนของครู ที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2555)

แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ

1. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำขณะปฏิบัติงาน (On-the Job Method) การพัฒนาโดยวิธีให้มีประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งมีหลายรูปแบบ ดังนี้ 1) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ด้วยวิธีหมุนเวียนเปลี่ยนกันเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กว้างขวาง ทำให้มีประสบการณ์ด้านอื่นๆ มากยิ่งขึ้น โดยหมุนเวียนดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน 2) การสอนงาน (Coaching) เป็นการสอนให้บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งให้เห็นถึงสิ่งที่ต้องปฏิบัติ วิธีการปฏิบัติ ข้อเสนอแนะต่างๆ การติดตามผลและการแก้ไขข้อผิดพลาด 3) การแต่งตั้งเป็นกรรมการลำดับรอง (Junior Board) เป็นเทคนิคการฝึกงาน เช่น การทำการแทนผู้บริหารชั่วคราวหรืออาจมอบหมายงานเป็นบางอย่าง ทำให้เรียนรู้ได้เร็วขึ้น 4) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action Learning) เป็นวิธีการช่วยให้ผู้บริหารทำความเข้าใจบนเส้นทางความก้าวหน้า เพื่อหาเงื่อนไข หรือข้อกำหนดในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพเป็นแบบอย่างในการทำงาน

2. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำนอกการปฏิบัติงาน (Off the Job Method) การดำเนินการเกิดขึ้นภายนอกองค์กรหรือนอกเหนือการปฏิบัติงานประจำ 1) กรณีศึกษา (Case Study Method) เป็น

วิธีการนำเสนอปัญหาเพื่อให้ผู้รับการพัฒนาได้ทำการวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาค้นหาวิธีแก้ไขปัญหา นำมาอภิปรายร่วมกับผู้อื่น 2) เกมการบริหาร (Management Game) เป็นการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสนใจของผู้ร่วมฝึกทักษะในการแก้ปัญหาและวางแผนการทำงาน 3) การสัมมนาภายนอก (Outside Seminar) การเข้าร่วมสัมมนาที่องค์กรภายนอกจัดขึ้นและตรงกับความต้องการในการพัฒนาผู้บริหาร 4) โครงการร่วมมือกับมหาวิทยาลัย (University-Related Program) มหาวิทยาลัยเป็นผู้จัดหรือเตรียมโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหาร อาจเป็นโครงการศึกษาต่อเนื่องหลักสูตรรายบุคคล หรือโครงการที่ได้ประกาศนียบัตร 5) การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) เทคนิคการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทเป็นบุคคลต่างๆ เช่นเดียวกับ การแสดงละคร 6) การทดลองวิเคราะห์งานจากตัวอย่าง (The in-Basket Technique) การเพิ่มทักษะความสามารถในการตัดสินใจทางการบริหาร 7) แบบแผนพฤติกรรม (Behavior Model) เทคนิคการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ดูเทคนิคการบริหารที่ดี จากภาพยนตร์หรือวีดิทัศน์ หลังจากนั้น ให้แสดงบทบาทในสถานการณ์จำลองและให้ความเห็นต่อการแสดงบทบาทนั้น 8) ศูนย์การพัฒนาภายในองค์กร (In-House Development center) วิธีการที่ยืดสภาพขององค์กรเป็นหลักให้ผู้บริหารฝึกปฏิบัติจริง เพื่อพัฒนาปรับปรุงทักษะการบริหาร

3. เทคนิคพิเศษ (Special Technique) เป็นการพัฒนาโดยใช้เทคนิคพิเศษเฉพาะด้าน เช่น เทคนิคการรับรู้ความรู้สึก (Sensitivity Training) เพื่อแก้ไขความขัดแย้ง เป็นต้น (ประเมธ สมบูรณ์, 2561)

กล่าวโดยสรุปความสามารถต่างๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นผู้นำ ผู้สนับสนุน หรือ ผู้อำนวยการความสะดวกทางการศึกษา ย่อมส่งผลทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านการเรียนการสอน ของสถานศึกษาให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำ ทางวิชาการ ซึ่งจะส่งผลต่อการแก้ไข เปลี่ยนแปลงพัฒนาด้านการเรียนการสอนที่ดีขึ้น อีกทั้งนี้ ยังส่งผลต่อการปฏิบัติการทำงานของครู ที่ส่งผลต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพ แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นเทคนิควิธีการที่จะพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อต้องการให้เกิดขึ้นภายในตัวของผู้นำเอง ไม่ว่าจะเป็วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำขณะปฏิบัติงาน นอกการปฏิบัติงาน หรือเทคนิคพิเศษอื่นๆ ซึ่งล้วนแล้วแต่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี

5. เศรษฐกิจพอเพียง

“...ฉันพูดเศรษฐกิจพอเพียงความหมายคือ ทำอะไรให้เหมาะสมกับฐานะของตัวเอง คือทำจากรายได้ 200 – 300 บาท ขึ้นไปเป็น 20,000 – 30,000 บาท คนชอบเอาคำพูดของฉัน เศรษฐกิจพอเพียงไปพูดกันเลอะเทอะ เศรษฐกิจพอเพียง คือทำเป็น Self-Sufficiency มันไม่ใช่ความหมายไม่ใช่แบบที่ฉันคิด ที่ฉันคิดคือเป็น Self-Sufficiency of Economy เช่น ถ้าเขาต้องการดูทีวี ก็ควรให้เขามีดู ไม่ใช่ไปจำกัดเขาไม่ให้ซื้อทีวีดู เขาต้องการดูเพื่อความสนุกสนาน ในหมู่บ้านไกลๆ ที่ฉันไป เขามีทีวีดูแต่ใช้

แต่เตอร์ี่ เขาไม่มีไฟฟ้า แต่ถ้า Sufficiency นั้น มีทีวีเขาฟุ่มเฟือย เปรียบเสมือนคนไม่มีสตางค์ไปตัดสูทใส่ และยังใส่เนคไทเวอร์ซาเซ่ อันนี้ก็เกินไป...” พระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ณ พระตำหนักเปี่ยมสุข วังไกลกังวล 17 มกราคม 2544 (มูลนิธิชัยพัฒนา, 2560)

เศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีหลักพิจารณา ดังนี้

1. กรอบแนวคิดที่ชี้แนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควร โดยมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทย

2. คุณลักษณะเศรษฐกิจ พอเพียงสามารถประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตนได้ทุกระดับ โดยเน้นทางสายกลางและการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

3. คำนิยามความพอเพียง (Sufficiency) จะต้องประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ ดังนี้

3.1 ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดี ไม่มากเกินไป ไม่น้อยเกินไป

3.2 ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจ อย่างมีเหตุผล

3.3 การมีภูมิคุ้มกันในตัว หมายถึง การเตรียม ตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลง

3.4 เงื่อนไข 2 เงื่อนไข คือ เงื่อนไขความรู้ และเงื่อนไขคุณธรรม (แนวคิด 3 ท่วง 2 เงื่อนไข)

3.4.1 เงื่อนไขความรู้ คือ ความรู้เกี่ยวกับวิชาการ เพื่อนำมาประกอบการวางแผน

3.4.2 เงื่อนไข คุณธรรม เพื่อเสริมสร้างให้มีความตระหนักใน คุณธรรม มีความซื่อสัตย์

3.5 แนวทางปฏิบัติ ผลที่คาดว่าจะได้รับ เพื่อการพัฒนาที่สมดุล ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม

สิ่งแวดล้อม และความรู้เทคโนโลยีกระบวนการ การสร้างความรู้ (Knowledge) คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง ในเอกสารประกอบการอบรมเรื่องการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง (ธนสาร บัลลังก์ปัทมา, 2550)

แนวพระราชดำริในการดำเนินชีวิตแบบพอเพียง

1. ยึดความประหยัด ตัดทอนค่าใช้จ่ายในทุกด้าน ลดละความฟุ่มเฟือยในการใช้ชีวิต

2. ยึดถือการประกอบอาชีพด้วยความถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต

3. ละเลิกการแก่งแย่งผลประโยชน์และแข่งขันกันในการค้าแบบต่อสู้กันอย่างรุนแรง

4. ไม่หยุดนิ่งที่จะหาทางให้ชีวิตหลุดพ้นจากความทุกข์ยาก ด้วยการขวนขวายใฝ่หาความรู้ให้มีรายได้เพิ่มพูนขึ้น จนถึงขั้นพอเพียงเป็นเป้าหมายสำคัญ

5. ปฏิบัติตนในแนวทางที่ดี ลดละสิ่งชั่ว ประพฤติตนตามหลักศาสนา

สิ่งสำคัญคือ ความพอเพียงในการดำรงชีวิต ซึ่งเป็นเงื่อนไขพื้นฐานที่ทำให้คนไทยสามารถพึ่งตนเอง และดำเนินชีวิตไปได้อย่างมีศักดิ์ศรีภายใต้อำนาจและความมีอิสระในการกำหนด ชะตาชีวิตของตนเอง ความสามารถในการควบคุมและจัดการเพื่อให้ตนเองได้รับการสนองต่อความต้องการ การต่างๆ รวมทั้งความสามารถในการจัดการปัญหาต่างๆ ได้ด้วยตนเอง ซึ่งทั้งหมดนี้ถือว่าเป็นศักยภาพพื้นฐานที่คนไทยและสังคมไทยเคยมีอยู่แต่ เดิม ต้องถูกกระทบกระเทือน ซึ่งวิกฤตเศรษฐกิจจากปัญหาฟองสบู่และปัญหาความอ่อนแอของชนบท รวมทั้งปัญหาอื่นๆ ที่เกิดขึ้น ล้วนแต่เป็นข้อพิสูจน์และยืนยันปรากฏการณ์นี้ได้เป็นอย่างดี (มูลนิธิชัยพัฒนา, 2560)

แนวทางการบริหารการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

1. การจัดการความรู้ ในรูปแบบเทคนิควิธีการกำกับดูแลการประเมินผลและปรับปรุงระบบการดำเนินการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. การจัดการหลักสูตร เน้นการฝึกการจัดการสถานการณ์โดยบูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. การจัดการพัฒนานักศึกษา เน้นการใช้ความพอประมาณความสมเหตุสมผลและภูมิคุ้มกันตนเองในการขับเคลื่อนไปยังสัมติผลกระทบทางสังคมผลกระทบทางวัฒนธรรมผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและผลกระทบทางวัฒนธรรม
4. การพัฒนาตนเอง โรงเรียนควรมีการฝึกอบรม และตระหนักถึงการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ และสร้างความยั่งยืนให้ครูในโรงเรียนประสบความสำเร็จ (น้องลักษณ์ ใจฉลาด และบุญชนะ บุญโตนคร, 2563)

กล่าวโดยสรุปการดำเนินชีวิตตามแนวพระราชดำริพอเพียงพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงเข้าใจถึงสภาพสังคมไทย ดังนั้นเมื่อได้พระราชทานแนวพระราชดำริ หรือพระบรมราโชวาทในด้านต่างๆ จะทรงคำนึงถึงวิถีชีวิต สภาพสังคมของประชาชนด้วย เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งทางความคิด ที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้งในทางปฏิบัติได้เศรษฐกิจพอเพียงสำหรับผู้นำทางการศึกษาควรสร้างองค์ความรู้ในรูปแบบเทคนิค วิธีการนิเทศ ประเมินและปรับปรุงระบบการจัดการศึกษาในการดำเนินการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนำนโยบายขับเคลื่อนการศึกษาไปใช้เพื่อเป็นการวางแผนการจัดการหลักสูตรการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาการศึกษาต่อไป

6. สรุป

ภาวะผู้นำทางการศึกษากับการพัฒนาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง (Educational leadership and development in line with the sufficiency economy) ในบทความวิชาการนี้ผู้เขียนขอสรุปด้วยข้อคิดอยู่ 3 ประการ ประการแรก ผู้นำทางการศึกษาที่ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทาง

ในการดำรงตนและปฏิบัติตนนั้น คาดว่าจะเกิดผลเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี คือ การพัฒนาที่ยั่งยืน มีภูมิคุ้มกันที่ดี พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทั้งด้านความรู้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม เทคโนโลยี และนวัตกรรม ด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม มีความซื่อสัตย์สุจริตมีจิตสำนึกในคุณธรรม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญาและความรอบคอบ ประการที่สอง ถ้าผู้นำเข้าใจและเข้าถึง การพัฒนานำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในชีวิตส่วนตัวและการทำงานก็จะทำให้เกิดการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และประการสุดท้าย ภาวะผู้นำทางการศึกษากับการพัฒนาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง จะช่วยขับเคลื่อนการทำงานไปสู่การบริหารจัดการที่ดี ในด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. บรรณานุกรม

- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2555). การพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Development). สืบค้นเมื่อ 24 กันยายน 2564. จาก <https://bit.ly/2W90Dyt>
- ชนสาร บัลลังก์ปัทมา. (2550). การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา. สืบค้นเมื่อ 24 กันยายน 2564. จาก <https://bit.ly/3Cz4Ta2>
- ปรเมธ สมบูรณ์. (2561). การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ. ดุษฎีนิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์. (2558). ภาวะผู้นำ หลักธรรม และกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์. ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- มูลนิธิชัยพัฒนา. (2560). เศรษฐกิจพอเพียง. สืบค้นเมื่อ 17 ตุลาคม 2564. จาก <https://bit.ly/3LLs9vV>
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและนวัตกรรมการพัฒนาร่วมสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธี.
- สุภัสชา พันเลิศ. (2557). การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. สืบค้นเมื่อ 24 กันยายน 2564. จาก <https://bit.ly/3m0fnst>
- เอ็นทรนนิ่ง. (2561). การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำในตัวคุณให้แข็งแกร่ง. สืบค้นเมื่อ 24 กันยายน 2564. จาก <https://bit.ly/2XTB3yh>
- Lynch, M. (2020). **What makes a great educational leader?**. Retrieved September 24, 2021. From <https://bit.ly/3ELcRPh>
- Top Education Degrees Website. (2021). **What is educational leadership?**. Retrieved September 24, 2021. From <https://bit.ly/3EQp0IM>
- Ward, S. (2020). **What is leadership?**. Retrieved September 24, 2021. From <https://bit.ly/3kBXd0D>

ภาวะผู้นำสถานศึกษาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง*

SCHOOL LEADERSHIP BASED ON SUFFICIENCY ECONOMY

อมรรัตน์ ผันสว่าง¹ และจิราภรณ์ ผันสว่าง²

Amornrat Phansawang¹ and Jiraporn Phansawang²

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย^{1,2}

Mahamakut Buddhist University^{1,2}

Email : pookycopyprint@hotmail.com

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำสถานศึกษาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์กันระหว่างผู้นำ กับสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำหน้าที่ขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยใช้ภาวะผู้นำที่มีอยู่ในตัวจริงใจให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานตามวัตถุประสงค์ สามารถกำหนดพฤติกรรมการทำงานของบุคคลทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญต่อตัวผู้นำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติการและอำนวยการเพื่อให้การบริหารจัดการบรรลุเป้าหมายตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง อันจะไปสู่เป้าหมายหลักที่สำคัญที่สุดคือ ผู้เรียนเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำสถานศึกษา; ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

*Received: January 28, 2022; Revised: March 24, 2022; Accepted: April 1, 2022

ABSTRACT

School Leadership Based on Sufficiency Economy. Both leadership and sufficiency economy carry the common objective, that is self-reliance for achievement of the sustainable development of life. The relationship of school leadership and sufficiency economy will therefore lead to the set target. The school leader is obliged, under his capacity, to drive educational institutions to meet the national standards in terms of academic quality and effective management. This requires the leader's high caliber to motivate and encourage the staff members to work according to the plans as designed, as well as to determine their behaviors to work effectively and wholeheartedly. Leadership is therefore very important for leaders to play the role of operation and direction in light of the Sufficiency Economy, towards the main goal for benefit of learners.

Keywords : Leadership; School Leadership; Sufficiency Economy

1. บทนำ

“ถ้าสิ่งที่คุณทำสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นฝันมากขึ้น เรียนรู้มากขึ้น ลงมือทำมากขึ้น และเปลี่ยนแปลงมากขึ้น คุณก็คือผู้นำที่แท้จริง” John Quincy Adams ประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกา คนที่ 6 (Luttrell, 2011) การเป็นผู้นำนั้นเป็นไปได้ไม่ยาก แต่การเป็นผู้นำที่ดีและมีภาวะผู้นำนั้นต้องมีคุณลักษณะแบบไหน ใครบ้างที่เหมาะสมจะเป็นผู้นำที่ดี ผู้ที่มีภาวะผู้นำที่ดีนอกจากจะต้องทำงานเก่งและเป็นที่ยอมรับของทุกคนแล้ว ยังต้องมีทักษะในด้านอื่นๆ อีกมากมาย มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ แล้วคุณสมบัติของผู้นำที่ดีต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กร (Asearcher, 2019) ผู้นำที่แท้จริงจะต้องฝึกฝนพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง สะสมประสบการณ์มาอย่างยาวนานทั้งจากภายในองค์กรและภายนอกองค์กร พัฒนาขีดความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลาไม่หยุดนิ่ง โดยเรียนรู้จากผู้นำระดับโลกหลายๆ คนที่มีชื่อเสียงและประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรในทุกๆ ด้าน นำมาผสมผสานบูรณาการเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน และนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร จะต้องเตรียมความพร้อมอยู่เสมอที่จะเผชิญกับทุกสรรพสิ่งในสากลโลก ต้องต่อสู้กับโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา (Melancon, 2012)

จากการศึกษาแนวทางและเทคนิคของผู้บริหารระดับสูงทั่วโลกของ Brian Tracy นำมาสรุปออกมาเป็นเคล็ดลับเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานคุณจะสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นหรือมอบหมายงานให้ใครทำก็ตามคุณจะได้ผลลัพธ์ที่ดีอย่างคาดไม่ถึงอย่างแน่นอน คิดใหญ่ ไร้ความ

กลัวรู้สึกเหมือนเป็นผู้ชนะและดีใจที่ได้ทำงานให้กับคุณด้วยเทคนิคการสร้างภาวะผู้นำคือ การมีความสุขด้วยเหตุผลที่ดี มีจิตวิทยาแรงจูงใจ จุดไฟในการทำงานให้กับบุคลากรแต่ละคน ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นคนสำคัญ กำจัดความกลัว สร้างความรู้สึกเหมือนเป็นผู้ชนะ เลือกคนที่เหมาะสมผลลัพธ์คือทุกอย่าง และเป็นคนที่ยอดเยี่ยมที่สุดเท่าที่คุณจะเป็นได้ (พรเลิศ อธิฐฐ์ และ อรพิน ผลพนิชรัศมี, 2557)

ถ้ากล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้นำสถานศึกษาในการผลักดันให้สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายร่วมกันคือการกำหนดทิศทาง ผู้นำสถานศึกษาต้องช่วยทำให้โรงเรียน ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรต่างๆให้มาร่วมคิดและจัดทำวิสัยทัศน์ที่ระบุถึงแนวคิดที่ดีที่สุดของการจัดการเรียนการสอนสร้างความเข้าใจที่ตรงกันสร้างความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานในระดับสูง โดยผู้นำจะตั้งความคาดหวังของตนต่อคุณภาพของผลงานที่ครูปฏิบัติ และผลการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้รับอยู่ในระดับสูงสนับสนุนการใช้ผลงานวิจัยและการทำวิจัยชั้นเรียนของครูเพื่อการแสวงหาเทคนิควิธีสอนใหม่ๆเพื่อการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สูงขึ้น(Veerada, 2012)

แนวทางการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาโดยเริ่มที่ตัวผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำในการทำความเข้าใจต่อทฤษฎีอย่างถ่องแท้ มีความพร้อมในการดำเนินการตามระบบการบริหารจัดการที่เปลี่ยนแปลง และการจัดการศึกษาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงรวมทั้งดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แล้วทำการวางแผนงานที่จะดำเนินการในด้านต่างๆของการบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านบริหารจัดการสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนและพัฒนาหลักสูตร และส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา(ปรีชา เรืองสมุทร, 2555)

ดังนั้น ผู้เขียนจึงขอเสนอในเนื้อหาบทความเกี่ยวกับเรื่อง ความหมายภาวะผู้นำ (Leadership) คุณลักษณะภาวะผู้นำสถานศึกษา (Characteristics of School Leadership)ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) และผู้นำสถานศึกษากับการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (School Leaders and Driving Sufficiency Economy)

2. ความหมายภาวะผู้นำ

“ภาวะผู้นำ” (Leadership) หรือ “ผู้นำ” (Leader) คือ คุณสมบัติทางสติปัญญา ความดีงาม (Intelligence and goodness) ความรู้ ความสามารถ (Knowledge and abilities) เป็นผู้สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองและผู้อื่น หรือสามารถสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นหรือชี้แนะให้เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชายินดี เต็มใจ พร้อมใจในการร่วมกันปฏิบัติงานตามที่ผู้นำต้องการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (กุหลาบ หงษ์ทอง, 2559)

ความหมายของภาวะผู้นำที่แสดงถึงสภาพหรือการแสดงออกของบุคคลที่เป็นผู้นำที่มีพื้นฐานความคิดเพื่อบรรลุความสำเร็จด้วยคนอื่น และฐานความคิดเพื่อการเปลี่ยนแปลงและเพื่ออนาคตที่ดีกว่า

ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ 1) ภาวะผู้นำที่มีพื้นฐานความคิดเรื่องชนเผ่าหรือสัตว์บางประเภท 2) ภาวะผู้นำที่มีพื้นฐานความคิดเพื่อบรรลุความสำเร็จด้วยคนอื่น 3) ภาวะผู้นำที่มีพื้นฐานความคิดเพื่อการเปลี่ยนแปลงและเพื่ออนาคตที่ดีกว่า (วิโรจน์ สารรัตน์, 2557)

ภาวะผู้นำคือความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในการโน้มน้าวและชี้นำผู้ติดตามหรือสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กร ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจที่ดี และบางครั้งก็ทำได้ยาก การสร้างและแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การกำหนดเป้าหมายที่ทำได้ และการจัดหาความรู้และเครื่องมือที่จำเป็นแก่ผู้ติดตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีความมั่นใจในตนเอง มีทักษะการสื่อสาร และการจัดการที่ดี ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมความคิดความขยันหมั่นเพียร พร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาของวิกฤต (Pratt, 2017)

สรุปความหมายภาวะผู้นำ (Leadership) คือ คุณสมบัติและความสามารถที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล สะท้อนผลออกมาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นและเพื่ออนาคตที่ดีกว่า ซึ่งคุณสมบัตินี้สามารถเกิดขึ้นกับใครก็ได้

3. คุณลักษณะของภาวะผู้นำสถานศึกษา

ผู้นำสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการศึกษา พวกเขาเป็นหลักสำคัญต่อการเรียนรู้ การทำงาน และการเติบโต ด้วยการเป็นผู้นำสถานศึกษาไปสู่การประสบความสำเร็จโรงเรียนจึงกลายเป็นสถานที่สร้างการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เป็นสถานที่ที่ไม่เพียงแต่ให้การศึกษากับผู้เรียน แต่ยังเป็นที่พักผ่อน ควบคุมดูแล และให้กำลังใจ ในทางกลับกันผู้นำสถานศึกษาที่ไร้ความสามารถ อาจไม่สามารถขับเคลื่อนให้ไปสู่เป้าหมายของระบบการศึกษาได้ เมื่อโรงเรียนขาดเป้าหมายและทิศทาง ผู้เรียนก็จะไม่เกิดการพัฒนา จากการศึกษาของมุลนิธิวอลเลข กล่าวว่า “ภาวะผู้นำจัดเป็นอันดับสองรองจากการเรียนการสอนในห้องเรียน ที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน” การสร้างผู้นำสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ อะไรคือสิ่งที่ทำให้ผู้นำสถานศึกษาประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาหรือในตำแหน่งผู้นำได้ แม้ว่าจะไม่มีทางแก้ปัญหภาวะผู้นำในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ แต่ก็มียุทธวิธี ทักษะ ลักษณะและความเชื่อบางอย่างที่ผู้นำในสถานศึกษาหลายคนมีร่วมกัน ลักษณะต่อไปนี้พบได้บ่อยในผู้นำสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จมากที่สุด

1. เข้าใจถึงความสำคัญของการสร้างชุมชน ผู้นำสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและชุมชนซึ่งกันและกัน และเอื้อประโยชน์ร่วมกัน เพื่อปลูกฝังชุมชนโรงเรียน รวมไปถึงการดูแลเอาใจใส่ และเข้าร่วมวัฒนธรรม ประเพณีไทย ในการสร้างเครือข่ายชุมชน จำเป็นที่ผู้นำโรงเรียนจะต้องปรากฏให้เห็นในโรงเรียนและชุมชนของพวกเขา พัฒนาความไว้วางใจ และสร้างความรู้สึกร่วมกันและจุดประสงค์ร่วมกันกับผู้ปกครอง เจ้าหน้าที่ สมาชิกในชุมชน และนักเรียน

2. ส่งเสริมและปลูกฝังทักษะความเป็นผู้นำให้กับครู ผู้นำโรงเรียนที่ยอดเยี่ยมจะไม่สามารถทำคนเดียวได้ ต้องอาศัยครูและเพื่อนร่วมงานที่ยอดเยี่ยมและไม่เพียงแต่จะต้องสนับสนุนครูและเจ้าหน้าที่อย่างเต็มที่แล้วยังต้องกระตุ้นให้พวกเขาเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่องและที่สำคัญที่สุดคือกลายเป็นผู้นำเอง

3. ใช้ข้อมูลและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จใช้ข้อมูลรวมถึงการประเมินมาตรฐานและตามโรงเรียนเพื่อผลักดันการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตามวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียมกันและตอบสนองทางวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนทุกคน โอกาสที่ข้อมูลที่มีอยู่มีมากมายและผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดสามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลนั้นเพื่อตัดสินใจเชิงกลยุทธ์เพื่อประโยชน์ของนักเรียน

4. มีวิสัยทัศน์และแผนชัดเจน ผู้นำที่ดีที่สุดก็เป็นผู้มีวิสัยทัศน์เช่นกัน มีเป้าหมายที่สามารถรวมทีมเข้าด้วยกันและวางแผนที่จะช่วยให้ไปถึงที่นั่น ไม่เพียงแค่นั้น แต่สามารถอธิบายวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน

5. สร้างสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้บางทีบทบาทที่สำคัญที่สุดในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จคือบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันเป็นตัวทำนายความสำเร็จที่สำคัญที่สุดในการดำเนินการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงบริการหรือกำหนดหลักสูตรใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางในการอำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนแปลงระบบและคณะชั้นนำในการนำทัศนคติใหม่และการปฏิบัติใหม่

6. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ความหลงใหลเป็นส่วนที่สำคัญสำหรับทุกคนที่ต้องการประสบความสำเร็จและมีความสุขในงานของพวกเขา แต่ความหลงใหลเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้นำโรงเรียนซึ่งโดยทั่วไปมีอิทธิพลอย่างมากต่อวัฒนธรรมของโรงเรียน

7. กล้าที่จะเสี่ยง สิ่งนี้นักการศึกษาส่วนใหญ่รู้อยู่แล้วคือความล้มเหลวสามารถเป็นครูที่ยิ่งใหญ่ที่สุด เช่นเดียวกับครูควรส่งเสริมการเสี่ยงในหมู่นักเรียนเพื่อกระตุ้นการเติบโตผู้นำที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงส่งเสริมการเสี่ยงในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของพวกเขาโดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนที่ไร้รางวัลไม่เพียงแต่ความคิดที่ประสบความสำเร็จหรือความคิดริเริ่ม แต่ความพยายามสำคัญเช่นกันไม่ว่าผลลัพธ์จะเป็นอย่างไร

8. ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีเราทุกคนเคยได้ยินคำพูดว่า “การกระทำสำคัญกว่าคำพูด” ผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี การวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ไม่เพียงแต่นักเรียนในโรงเรียน ยังเป็นแบบอย่างให้กับเพื่อนร่วมงานและผู้ปกครองเช่นกัน ผู้นำที่ดีมักจะได้รับความเคารพและชื่นชม ดังที่นักปรัชญาเคยกล่าวไว้ว่า “ตัวอย่างที่ดี มีค่ากว่าคำสอน”

9. มีความเพียรการได้ทำงานอยู่กับโรงเรียนอย่างน้อยเป็นเวลา 5 ปี ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นระบบ มั่นคงถ้าในกรณีผู้นำสถานศึกษาได้รับการย้ายบ่อยครั้งส่งผลให้เกิดสภาพโดยรวมของโรงเรียนส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพของนักเรียนตามไปด้วย

10. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต บางทีคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดที่ผู้นำสถานศึกษาที่สามารถมีได้คือ ความกระหายความรู้ที่ไม่สามารถเอาชนะได้ ดังที่ John F. Kennedy กล่าวว่า “ภาวะผู้นำและการเรียนรู้ เป็นสิ่งที่ขาดจากกันไม่ได้” ผู้นำที่ดีที่สุดไม่ว่าพวกเขาจะทำงานในสถานที่ใด แน่ใจพวกเขาจะไม่มีทางรู้ได้ทั้งหมดทุกเรื่อง พวกเขาใช้ชีวิตความสามารถในตัวเอง แต่มั่นใจในความสามารถของพวกเขา พวกเขาเป็นบุคคลที่อยากรู้อยากเห็นไม่รู้จบ และไม่เคยหยุดตั้งคเถามและเรียนรู้ (Lathan, 1971)

สรุปคุณลักษณะของภาวะผู้นำสถานศึกษา (Characteristics of School Leadership)คือ ลักษณะที่พบได้บ่อยในผู้นำสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ เช่น ใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ มีความเพียรกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน และการสร้างภาคีเครือข่าย

4. ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง



ภาพที่ 1 ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง(ที่มา : <https://bit.ly/3zeU232>)

4.1 ที่มาของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

“เศรษฐกิจพอเพียง” (Sufficiency Economy) เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดรวมถึงการพัฒนาและบริหารประเทศที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลาง คำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ตลอดจนใช้ความรู้ ความรอบคอบ และคุณธรรม ประกอบการวางแผน การตัดสินใจ และการกระทำ (สำนักส่งเสริมการปลูกป่า, 2561)

4.2 หลักธรรมกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

สัปปุริสธรรม 7 หมายถึง ธรรมที่ทำให้คนเป็นสัปปุริส หรือ เป็นคนดี มีคุณธรรม เป็นคนเก่ง มี 7 ประการด้วยกันซึ่งสอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงดังนี้

- 1) ความพอประมาณมัตตัญญู : รู้จักประมาณอัตตัญญู : รู้จักตน
- 2) ความมีเหตุผลธัมมัญญู : รู้หลักความจริงอัตตัญญู : รู้จักผล
- 3) การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวกาลัญญู : เป็นผู้รู้จักกาลปริสัญญู : รู้จักชุมชนบุคคล

รู้จักบุคคล

การนำหลักธรรมในพุทธศาสนามาใช้เพื่อเป็นการเสริมสร้าง เกื้อหนุน ส่งเสริม หรือพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership) ให้เกิดขึ้นนั้น เป็นคำสอนถึงสิ่งที่ควรทำ ไม่ควรทำ ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมพื้นฐานของคนไทย (พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์, 2558)

4.3 เป้าหมายของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พึ่งตนเองได้ระดับหนึ่ง อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างสันติสุข อยู่ร่วมกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืนการประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียง เริ่มจากระดับตัวเอง ครอบครัว องค์กร ชุมชน สังคม ประเทศชาติ 3 ห่วง 2 เงื่อนไข สมดุล 4 มิติ (ด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม) ลำดับขั้นตอนการพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียงได้ ตัวเอง ครอบครัว องค์กร ชุมชน สังคม ประเทศชาติ

4.4 ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีหลักพิจารณาอยู่ 5 ส่วน

4.4.1 กรอบแนวคิด เป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่ และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็น โดยมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลาและเป็นการมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งเน้นการรอดพ้นจากภัยและวิกฤตเพื่อความมั่นคงและความยั่งยืนของการพัฒนา

4.4.2 คุณลักษณะ เศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับ โดยเน้นการปฏิบัติบนทางสายกลาง และการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

4.4.3 คำนียาม ความพอเพียงจะต้องประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ พร้อมๆ กัน ดังนี้

1) ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไป และไม่มากเกินไปโดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

2) ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ

3) การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

4.4.4 เจื่อนใจ การตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้น ต้องอาศัยทั้งความรู้ และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน

1) เจื่อนใจความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบ ที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผน และความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ

2) เจื่อนใจคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้างประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน มีความเพียรใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

4.4.5 แนวทางปฏิบัติ/ผลที่คาดว่าจะได้รับ จากการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ คือ การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืนพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง ในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้และเทคโนโลยี (สำนักส่งเสริมการปลูกป่า, 2561)

สรุปหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 คือ แนวทางในการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานของทางสายกลาง โดยคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว มีความรู้ ความรอบคอบ และมีคุณธรรม ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการดำเนินชีวิตพึ่งตนเองได้อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างสันติสุข

5. ผู้นำสถานศึกษากับการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

การบริหารสถานศึกษาตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยเริ่มจากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การบริหารจัดการในด้านต่างๆ อันได้แก่ ด้านการพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการขยายผลและพัฒนาเครือข่าย ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และด้านการพัฒนากระบวนการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษา กำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ หลักสูตรด้านการศึกษาโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ จัดทำแนวทางการจัดการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระ

การเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เน้นวิถีชีวิตของผู้เรียน เน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์ เน้นการปฏิบัติจริง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตนที่เหมาะสมในวิถีชีวิตประจำวัน โดยจะต้องมี ความรู้ (Knowledge) ทักษะกระบวนการ (Process) และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (Attribute) สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และมีแนวทางการจัดระบบบริหารจัดการของสถานศึกษาตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างมีประสิทธิภาพเอื้อต่อการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ทบทวน ปรับปรุง พัฒนาโครงสร้างและกระบวนการบริหารจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง มีความพอประมาณ มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง แล้วเริ่มทำการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรม และการปรับปรุงเพิ่มเติมหรือจัดทำแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ครอบคลุมการพัฒนาการศึกษาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง(ปรีชา เรืองสมุทร, 2555)

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรมีความรู้ความสามารถให้เข้าใจหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสามารถนำไปใช้บูรณาการในการเรียนการสอนด้านเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการขยายผลและพัฒนาเครือข่าย สถานศึกษาสามารถเป็นแบบอย่างด้านเศรษฐกิจพอเพียง มีระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ส่งเสริม สนับสนุน ประสานการดำเนินงานของเครือข่ายกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขยายผลให้สมาชิกในเครือข่ายมีความรู้ ความสามารถในเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงด้านเศรษฐกิจพอเพียงนอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยโรงเรียนให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในขั้นตอนสำคัญทุกขั้นตอน ตั้งแต่วางแผน ให้ข้อเสนอแนะ ร่วมจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการจัดสภาพและบรรยากาศภายในโรงเรียนและส่งเสริมการเรียนรู้และการปฏิบัติตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่บ้านอีกด้วย

4. ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการศึกษา จัดทำสื่อวารสาร เผยแพร่ข้อมูล ประ วัตินุบุคคล งานวิจัยและความก้าวหน้าด้านการปฏิบัติงานหรือการจัดการศึกษาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา

5. ด้านการพัฒนากระบวนการติดตามและประเมินผล การจัดตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผล กำหนดรูปแบบ แนวทางในการติดตามและประเมินผล และรายงานผลการปฏิบัติงานด้านเศรษฐกิจพอเพียง มีการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค หาแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Chusorn, P., Thawinkarna, D., & Ngang, T. K., 2017)

สรุปผู้นำสถานศึกษากับการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การบริหารจัดการในด้านต่างๆ ทั้งด้านการพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาการพัฒนาบุคลากร การขยายผลและพัฒนาเครือข่าย

การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และการพัฒนากระบวนการติดตามและประเมินผล อันจะนำไปสู่เป้าหมายหลักคือ ผู้เรียนเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

6. สรุป

ภาวะผู้นำสถานศึกษาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง(School Leadership based on Sufficiency Economy) ในบทความวิชาการนี้ผู้เขียนขอสรุปด้วยข้อคิดอยู่ 3 ประการ ประการแรก การสร้างภาวะผู้นำ (Leadership) ให้เกิดขึ้นกับตัวคุณได้ คุณจะต้องสะสมประสบการณ์และความสามารถให้ได้มากที่สุด เช่น ใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ มีความเพียร กระตือรือร้นในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน และการสร้างภาคีเครือข่าย และนำคุณสมบัติที่มีอยู่ภายในตัวเหล่านี้สะท้อนผลออกมาเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นและเพื่ออนาคตที่ดีกว่า ประการที่สอง คือ การน้อมนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชการที่ 9 มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตและการทำงานบนพื้นฐานของทางสายกลาง โดยคำนึงถึงความพอประมาณ ไม่สุดโต่งการทำทุกสิ่งทุกอย่างต้องมีเหตุมีผลเสมอ การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงมีความรู้ ความรอบคอบ และมีคุณธรรม ใช้หลักธรรม สัปปุริสธรรม 7 ในการดำเนินชีวิตอย่างมีสติพึ่งตนเองได้ จะสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างสันติสุข และประการสุดท้าย ภาวะผู้นำสถานศึกษาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง จะช่วยขับเคลื่อนการทำงานไปสู่การบริหารจัดการที่ดีในด้านต่างๆ ได้ทั้งด้านการพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาการพัฒนาบุคลากร การขยายผลและพัฒนาเครือข่าย การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และการพัฒนากระบวนการติดตามและประเมินผลอันจะนำไปสู่เป้าหมายหลักคือ ผู้เรียนเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และสถานศึกษายังบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

7. บรรณานุกรม

- กุหลาบ หงษ์ทอง. (2559). **แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรีชา เรืองสมุทร. (2555). **แนวทางการนำแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา**.สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2564. จาก <https://bit.ly/3lDSta7>
- พรเลิศ อรุณ และ อรพิน ผลพินชรัศมี. (2557). **ใช้คน 2 คน ให้ได้ผลเท่า 7 คน : Full Engagement!**. กรุงเทพฯ : วีเลิร์น.

- พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์. (2558). **ภาวะผู้นำ หลักธรรม และกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์**. ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังน่านาวิทยา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและนวัตกรรมการพัฒนาระบบสมัยปัจจุบัน**. กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธิ์.
- สำนักส่งเสริมการปลูกป่า. (2561). **ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2564. จาก <https://bit.ly/3zeU232>
- Asearcher Website. (2019). **ผู้นำที่ดีเป็นไปได้ไม่ยาก แต่ไม่ใช่ทุกคนเป็นไปได้**. สืบค้นเมื่อ 19 กันยายน 2564. จาก <https://bit.ly/3nOjWlQ>
- Chusorn,P.,Thawinkarna, D. &Ngang, T.K. (2017). Guidelines for educational administration based on sufficiency economy philosophy. **Contemporary Educational Researches Journal**. 7(1).20–29.
- Lathan, J. (1971). **10 Traits of Successful School Leaders**. Retrieved September 11, 2021. From <https://bit.ly/3E82XXD>
- Luttrell, M. (2019). **John Quincy Adams perfectly defined leadership**. Retrieved September 19, 2021. From <https://bit.ly/2XJ8djX>
- Melancon, S. (2012). **The growing importance of global leadership**. Retrieved September 22, 2021. From <https://bit.ly/3cLVErr>
- Pratt, K.M. (2017). **Leadership**. Retrieved September 24, 2021. From <https://bit.ly/3u7ByAi>
- Veerada. (2012). **ผู้นำสถานศึกษากับการสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้**. สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2564. จาก <https://bit.ly/2VYOHPE>

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน
หลักเกณฑ์และวิธีการส่งต้นฉบับเพื่อพิมพ์เผยแพร่
วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

1. ลักษณะของวารสาร

วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด เป็นวารสารเผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัย บทความปริทัศน์ และบทความรายงานการวิจัยทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัยและบุคลากรจากหน่วยงานภายนอกโดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารนี้ต้องไม่เคยเผยแพร่ในวารสารรายงาน หรือสิ่งพิมพ์อื่นใดมาก่อน เนื้อหาบทความหรือข้อคิดเห็นที่พิมพ์ในวารสารเป็นความคิดเห็นของผู้เขียนเท่านั้น กองบรรณาธิการ ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยต้นฉบับจะได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิก่อนการตีพิมพ์

2. การเตรียมต้นฉบับ

ต้นฉบับจะเขียนเป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษก็ได้ ชื่อเรื่อง ชื่อผู้เขียน ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และต้องมีบทคัดย่อภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

ต้นฉบับต้องพิมพ์บนกระดาษขาวขนาด A4 พิมพ์หน้าเดียวใส่เลขกำกับหน้าทุกหน้าพิมพ์ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม Microsoft Word ใช้แบบอักษร (Font) TH Sarabun ขนาด 16

ถ้ามีภาพประกอบควรเป็นภาพถ่ายขาว – ดำ ที่ชัดเจน

ถ้าเป็นภาพวาดลายเส้นให้วาดบนกระดาษขาวโดยใช้หมึกดำให้สะอาดและลายเส้นคมชัด ความยาวของเนื้อเรื่องภาพประกอบ ตาราง และบทคัดย่อภาษาไทย และภาษาอังกฤษรวมเอกสารอ้างอิงไม่ควรเกิน 12-15 หน้า

ส่งต้นฉบับมายังกองบรรณาธิการวารสารวารสารการบริหารการศึกษา มมร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด มาที่ Email : JournalMBU101@gmail.com หรือส่งเข้าระบบออนไลน์ <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/RJGE>

3. รายละเอียดขนาดตัวอักษรและรูปแบบการพิมพ์

ส่วนประกอบของบทความ	รูปแบบการพิมพ์	ขนาดตัวอักษร	ลักษณะตัวอักษร
ชื่อบทความ	กลาง หน้ากระดาษ	18	ตัวหนา
ชื่อผู้แต่ง	ชิดขวา	16	ตัวธรรมดา

บทคัดย่อ -ภาษาไทย -ภาษาอังกฤษ	กลาง หน้ากระดาษ	18	หัวข้อตัวหนา เนื้อหาตัวปกติ
หัวข้อแบ่งตอน	ชิดซ้าย	18	ตัวหนา
หัวข้อย่อย	ใช้หมายเลข	16	ตัวปกติ
เนื้อหาบทความ	-	16	ตัวปกติ
การเน้นความในบทความ	-	16	ตัวปกติ
ข้อความในตาราง	-	16	ตัวปกติ
บรรณานุกรม	ชิดซ้าย	16	ตัวหนา
ภาพประกอบ / คำอธิบายใต้ภาพ	กลาง หน้ากระดาษ	16	ปกติ

ตัวอักษร TH Sarabun ขนาด 16 เว้นขอบด้านบน /ขอบด้านซ้าย 1.5 นิ้ว เว้นขอบด้านล่าง /ขอบด้านขวา 1 นิ้ว

4. ชื่อผู้เขียน

ระบุชื่อ – นามสกุลจริง (ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ) โดยวางไว้ทางขวามือใต้ชื่อของบทความ
ระบุ สาขาวิชา/ภาควิชา คณะ สถาบัน และ e-mail ตามลำดับ (ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)

5. บทคัดย่อ

บทความภาษาไทยต้องมีบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษโดยใช้บทคัดย่อภาษาอังกฤษก่อนบทคัดย่อภาษาไทย และจำนวนคำ 300-500 คำ

บทความภาษาอังกฤษต้องมีบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยใช้บทคัดย่อภาษาไทยก่อนบทคัดย่อภาษาอังกฤษ และจำนวนคำไม่เกิน 300-500 คำ

ทำยบทคัดย่อให้ผู้เขียนกำหนดคำสำคัญ (Keywords) สำหรับคำดัชนีเป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ 3-5 คำ

6. เกณฑ์การพิจารณาบทความ

1. กองบรรณาธิการวารสารพิจารณาคัดเลือกคุณภาพบทความ และ/หรือปรับแก้ตามความเหมาะสมก่อนส่งผู้ทรงคุณวุฒิ

2. ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 2 คนเป็นผู้พิจารณาเนื้อหาสาระ ตรวจสอบความถูกต้อง และคุณภาพทางวิชาการของบทความและเห็นชอบให้ตีพิมพ์ทั้ง 2 คน กรณีผู้ทรงคุณวุฒิเห็นชอบ 1 ใน 2 คน ทางกองบรรณาธิการวารสารฯ จะแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มเติมอีก จำนวน 1 คน (และในส่วนขอ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่แต่งตั้งเพิ่มขึ้นผู้เขียนบทความต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าตอบแทนผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 1,000 บาท) และบทความที่จะได้รับการตีพิมพ์จะต้องผ่านความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ใน 3 คน กรณีเมื่อเสนอบทความต่อผู้ทรงคุณวุฒิแล้วไม่ว่าผลจะเป็นอย่างไร ผู้เขียนบทความประสงค์จะไม่ตีพิมพ์ในวารสาร ผู้เขียนบทความจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าตอบแทนของผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านละ 1,000 บาท

3. กองบรรณาธิการวารสารจะไม่คืนต้นฉบับให้กับเจ้าของบทความในทุกรณี

7. ประเภทของบทความที่รับพิจารณา

บทความวิชาการ บทความวิชาการวิจัย บทความปริทัศน์ และหรือบทวิจารณ์หนังสือ

8. หลักการอ้างอิง

ให้ใช้ “ระบบฝังโน” และตัวเลขให้ใช้ “ตัวเลขอารบิก” ที่เป็นสากล

9. เขียนตามแบบที่กำหนดไว้

9.1 บทความวิชาการ

แบบการเขียน “บทความวิชาการ” เพื่อลงพิมพ์ในวารสาร

วารสารการบริหารการศึกษา มมร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย).....

ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ).....

ชื่อ – สกุล ผู้แต่ง (ภาษาไทย) 1

ชื่อ – สกุล ผู้แต่ง (ภาษาอังกฤษ) 1

ต้นสังกัด/หน่วยงาน¹

ภาษาอังกฤษ (ต้นสังกัด/หน่วยงาน)¹

Email :

บทคัดย่อ

.....
(บอกวิธีวิจัย).....ผลการวิจัยพบว่า.....

คำสำคัญ :;;; (3 – 5 คำ)

ABSTRACT

.....

Keywords :;;;(3 – 5 คำ)

1. บทนำ

(พิมพ์รายละเอียด).....

2. เนื้อหา : ในส่วนนี้ การอ้างอิงในเนื้อเรื่องให้ใช้แบบนาม-ปี (Name-Year) ระบุชื่อ-นามสกุล ผู้แต่งปีที่พิมพ์เอกสารและหน้าไว้ข้างหน้าหรือข้างหลังข้อความนั้นก็ได้ เช่น กุลธิดา ท้วมสุข (2548 : 16) กุลธิดา ท้วมสุข (2548) หรือ (กุลธิดา ท้วมสุข, 2548) (กุลธิดา ท้วมสุข, 2548 : 16))

2.1.

2.2.

2.3.

2.4.

ฯลฯ

3. สรุป

(พิมพ์รายละเอียด).....

4. บรรณานุกรม

.....
(เฉพาะที่มีอ้างอิงในบทความวิชาการเท่านั้น)

9.2 บทความวิจัย

แบบการเขียน “บทความวิจัย” เพื่อลงพิมพ์ในวารสาร
วารสารการบริหารการศึกษา มมร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด

เรื่อง (ภาษาไทย).....
ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ).....

ชื่อ – สกุล ผู้แต่ง (ภาษาไทย) 1
ชื่อ – สกุล ผู้แต่ง (ภาษาอังกฤษ) 1
ต้นสังกัด/หน่วยงาน¹
ภาษาอังกฤษ (ต้นสังกัด/หน่วยงาน)¹
Email :

บทคัดย่อ

.....
.....(บอกวิธีวิจัย).....ผลการวิจัยพบว่า.....
.....

คำสำคัญ :;; (3 – 5 คำ)

ABSTRACT

.....
.....

Keywords :;; (3 – 5 คำ)

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

.....

(ความยาวประมาณ 2/3หน้ากระดาษ A4)

2. โจทย์วิจัย(ถ้ามี)

2.1
 2.2

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1 เพื่อ
 3.2 เพื่อ.....

4. สมมุติฐานการวิจัย (ถ้ามี)

4.1
 4.2

5. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

5.1
 5.2

6. วิธีดำเนินการวิจัย

.....
(ความยาวประมาณ 1/2
 หน้ากระดาษ A4)

7. ผลการวิจัย

.....
 มีตาราง/รูปภาพ/แผนภูมิประกอบ ถ้าวิจัยเชิงคุณภาพให้ใส่รูปภาพ 1-2 รูป (ความยาวประมาณ 2-3
 หน้ากระดาษ A4)

8. อภิปรายผลการวิจัย

.....
(ความยาวประมาณ 1/3 หน้ากระดาษ A4)

9. ข้อเสนอแนะ

.....

10. บรรณานุกรม

.....
(เฉพาะที่มีอ้างอิงในบทความวิจัยเท่านั้น)

การอ้างอิงและการเขียนเอกสารอ้างอิงส่วนท้ายเล่ม

การระบุแหล่งที่มาของข้อมูล 1) ในเนื้อเรื่องให้ใช้วิธีการอ้างอิงในส่วนเนื้อเรื่องแบบนามปี (author-date in text citation) โดยระบุ ชื่อผู้แต่งและปีพิมพ์ของเอกสารไว้ข้างหน้าหรือข้างหลังข้อความที่ต้องการอ้างอิง เพื่อบอกแหล่งที่มาของข้อความนั้น และระบุเลขหน้าเอกสารอ้างอิงในกรณียกข้อความมาทั้งหมด 2) การอ้างอิงส่วนท้ายเล่ม โดยรวบรวมรายการเอกสารทั้งหมดที่ผู้เขียนได้ใช้อ้างอิงในการเขียนผลงานนั้นๆ จัดเรียงรายการตามลำดับอักษรชื่อผู้แต่ง ภายใต้หัวข้อ “บรรณานุกรม” สำหรับผลงานวิชาการภาษาไทย หรือ “Reference” สำหรับผลงานวิชาการภาษาอังกฤษ โดยใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบ APA (American Psychological Association) ดังปรากฏในตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างเบื้องต้น

1. หนังสือ

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). **ชื่อหนังสือ**. (ครั้งที่พิมพ์-ถ้ามี). สถานที่พิมพ์ : สำนักพิมพ์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

2. วารสาร

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. **ชื่อวารสาร**. ระบุเลขของปีที่(ระบุเลขของฉบับที่). ระบุเลขหน้าแรก-หน้าสุดท้ายของบทความเรื่องนั้นๆ.

นัฐธยา พิพัฒน์นราธ, นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ. (2561). การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร. **วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์**. 5(1). 223-240.

3. วิทยานิพนธ์/รายงานวิจัย

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อวิทยานิพนธ์. (ระดับปริญญาของวิทยานิพนธ์). ชื่อสถาบันการศึกษา. สถานที่พิมพ์

ตัวอย่างเช่น

รัศมี สีหะนัน. (2551). การประเมินสมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผล. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

4. เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่

ชื่อผู้จัดประชุม. (ปีที่พิมพ์). ชื่อรายงานการประชุม. เมืองที่พิมพ์-ถ้ามี : สำนักพิมพ์-ถ้ามี.

5. สื่ออิเล็กทรอนิกส์/เว็บไซต์

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่เผยแพร่). ชื่อเรื่องที่ปรากฏในเว็บ. สืบค้นเมื่อระบุวันที่เดือนปี. จากชื่อเจ้าของเว็บไซต์ :

<http://xxxxxx>

เสาวรัจ รัตนคำฟู.(2563). วิกฤตโควิด-19 รัฐต้องเร่งลดช่องว่างดิจิทัล เพื่อความเท่าเทียมในห้องเรียนออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2563. จาก <https://tdri.or.th/2020/04/digital-divide-online-education-inequalities/>

จริยธรรมการตีพิมพ์บทความ
วารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด
(MBU Roi Et Journal of Global Education Review)
ISSN : 2730-4132 (Online)

วารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ให้ความสำคัญกับการรักษามาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์เผยแพร่บทความ ดังนั้น จึงกำหนดให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์อย่างเคร่งครัด ดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ของบรรณาธิการและกองบรรณาธิการในวารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

1.1 บรรณาธิการและกองบรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาและตรวจสอบบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารทุกบทความ โดยพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาบทความกับเป้าหมายและขอบเขตของวารสาร รวมถึงตรวจสอบคุณภาพของบทความตามกระบวนการประเมินคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์

1.2 บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องใช้หลักการในพิจารณาบทความโดยอ้างอิงเหตุผลทางวิชาการเป็นหลัก และต้องไม่มีอคติต่อผู้นิพนธ์บทความและเนื้อหาบทความที่พิจารณาไม่ว่าจะด้วยกรณีใดๆ ทั้งสิ้น

1.3 บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์บทความหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความ ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในเชิงธุรกิจหรือในการนำไปเป็นผลงานทางวิชาการของตนเอง

1.4 บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่ปิดกั้น เปลี่ยนแปลง หรือแทรกแซงข้อมูลที่ใช้แลกเปลี่ยนระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความและผู้นิพนธ์บทความ

1.5 บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนต่างๆ ของวารสารอย่างเคร่งครัด

2. บทบาทหน้าที่ของผู้นิพนธ์บทความในวารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

2.1 บทความที่ผู้นิพนธ์ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารต้องเป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์หรือเผยแพร่ที่ไหนมาก่อน

2.2 ผู้นิพนธ์บทความต้องทำการอ้างอิงให้ถูกต้องทุกครั้งเมื่อนำผลงานของผู้อื่นมานำเสนอหรืออ้างอิงประกอบในเนื้อหาบทความของตนเอง และต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น

2.3 หากผลงานทางวิชาการของผู้นิพนธ์เกี่ยวข้องกับการใช้สัตว์ ผู้เข้าร่วม หรืออาสาสมัคร หรือผลการวิจัยมีประเด็นที่เปราะบางต่อผู้ให้ข้อมูล ผู้นิพนธ์ควรดำเนินการตามหลักจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมถึงต้องได้รับความยินยอมก่อนการดำเนินการ เก็บรวบรวมข้อมูลหรือแสดงเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรม การวิจัยในมนุษย์ หรือในสัตว์ ทดลองประกอบด้วยทุกครั้ง

2.4 ผู้นิพนธ์บทความต้องยินยอมโอนลิขสิทธิ์ให้แก่วารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด ก่อนการตีพิมพ์ และไม่นำผลงานไปเผยแพร่หรือตีพิมพ์กับแหล่งอื่นๆ หลังจากที่ได้รับการตีพิมพ์กับวารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด แล้ว

2.5 ชื่อผู้นิพนธ์ที่ปรากฏในบทความต้องเป็นผู้ที่มีส่วนในบทความนั้นๆ จริง

3. บทบาทหน้าที่ของผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความ

3.1 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์บทความ การพิจารณาคุณภาพของบทความต้องคำนึงถึงคุณภาพของบทความเป็นหลัก และพิจารณาบทหลักการ และเหตุผลทางวิชาการโดยปราศจากอคติหรือความขัดแย้งส่วนตัว

3.2 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องตระหนักว่าตนเองเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาของบทความที่รับประเมินอย่างแท้จริง

3.3 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่แสวงหาประโยชน์จากบทความที่ตนเองได้ทำการ ประเมิน

3.4 หากผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความได้ตรวจสอบแล้วพบว่าบทความที่รับประเมิน เป็นบทความที่คัดลอกผลงานชิ้นอื่นๆ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบทันที พร้อมแสดงหลักฐานประกอบที่ชัดเจน

3.5 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องรักษาระยะเวลาประเมินตามกรอบเวลาประเมินที่ วารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด กำหนด รวมถึงไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความ ให้ผู้อื่นได้รับ