

วารสารวิชาการจินตาสิต (ออนไลน์)

Chintasit Academic Journal (Online)

ISSN XXXX-XXXX (Online)

ปีที่ 1 ฉบับที่ 4 ตุลาคม – ธันวาคม 2566

วัตถุประสงค์ :

วารสารวิชาการจินตาสิต เป็นวารสารวิชาการราย 3 เดือน (ปีละ 4 ฉบับ ฉบับที่ 1 มกราคม – มีนาคม, ฉบับที่ 2 เมษายน – มิถุนายน, ฉบับที่ 3 กรกฎาคม – กันยายน, และ ฉบับที่ 4 ตุลาคม – ธันวาคม) มีวัตถุประสงค์ เพื่อเผยแพร่บทความวิจัย และบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ และนักศึกษา ด้านศาสนา ปรัชญา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ การศึกษา เชิงประยุกต์ รวมถึงสหวิชาการอื่นๆ

บทความที่ได้รับการพิจารณาให้ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) อย่างน้อย 2 ท่าน พิจารณาตีพิมพ์บทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความ วารสารวิชาการจินตาสิต ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือเป็นทัศนะของกองบรรณาธิการ วารสารวิชาการจินตาสิต ไม่สงวนลิขสิทธิ์การคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 4 ฉบับ :

ฉบับที่ 1 มกราคม – มีนาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 31 มีนาคม)

ฉบับที่ 2 เมษายน – มิถุนายน (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 มิถุนายน)

ฉบับที่ 3 กรกฎาคม – กันยายน (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 กันยายน)

ฉบับที่ 4 ตุลาคม – ธันวาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 31 ธันวาคม)

เกณฑ์การพิจารณาและคัดเลือกบทความ :

บทความแต่ละบทความจะได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) อย่างน้อย 2 ท่านก่อนตีพิมพ์ โดยการพิจารณาบทความจะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบข้อมูลของผู้เขียนบทความ เช่น ชื่อหรือประวัติการทำงาน และผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ(Double-Blind Peer Review)

เงื่อนไขการตีพิมพ์ :

บทความที่ส่งมาขอเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความของวารสาร และต้องให้เป็นไปตามรูปแบบที่กำหนดไว้

ทัศนะและความคิดเห็นของผู้เขียนบทความ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ

สำนักงาน :

วารสารวิชาการจินตาสิต (ออนไลน์)

เลขที่ 31/17 ถนนร่วมใจ ตำบลกุดป่อง

อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย 42000

E-mail: Chintasit.journal@gmail.com

โทรศัพท์ 089 622 4068

<https://so19.tci-thaijo.org/index.php/Chintasit>

ISSN XXXX-XXXX (Online)

บรรณาธิการ :

พระมหาอภิพงศ์ คำหงษา, ดร.

กองบรรณาธิการ :

ศ.ดร.ชัยยงค์ พรหมวงศ์

รศ.ดร.สมชัย ศรีนอก

รศ.ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย

รศ.ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ

ผศ.ดร.หอมหวล บัวระภา

ผศ.ดร.ประยุทธ์ ชูสอน

ประธานคณะมนตรีปฏิรูปการศึกษาระดับภาคประชาชน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยนเรศวร

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review)**ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก**

รศ.ดร.บุญช่วย ศิริเกษ

รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

พระมหาพงศ์ทราทิพย์ สุทธิโร, ดร.

พระครูปริยัติคุณรังสี, ผศ.ดร.

รศ.ดร.ธงชัย สิงห์อุดม

ผศ.ดร.สุรพล พรหมกุล

ผศ.ดร.สุชาติ บางวิเศษ

ผศ.ดร.ศักดิ์นาถรณ์ นันท์

ผศ.ดร.อุเทนทร์ วัชรชินโรส

รศ.ดร.ภาสกร ดอกจันทร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ผู้จัดการวารสาร :

นางสาวรัฐพร สุภามา

บทบรรณาธิการ

วารสารวิชาการจินตาสิต ฉบับนี้เป็นปีที่ 1 ฉบับที่ 4 กองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความโดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Review) พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ และคุณภาพมากที่สุดของบทความ เพื่อตีพิมพ์ และเผยแพร่บทความวิจัย บทความวิชาการที่มีข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะที่เป็นนวัตกรรม รวมถึงความคิดริเริ่มที่มีผลกระทบต่อชุมชน สังคมและประเทศชาติ และเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ โดยฉบับนี้เน้นการนำเสนอบทความวิจัย จำนวน 1 บทความ และบทความวิชาการ จำนวน 4 บทความ รวม 5 บทความ ดังนี้

พิมพ์อร สดเอี่ยม บทความวิจัยเรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย” พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะการบริหารจัดการ รองลงมาคือ ความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 2) ผู้บริหารที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีสมรรถนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การสร้างเครือข่าย และการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาตนเอง ข้อเสนอแนะสำคัญ คือ ควรจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเน้นการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและการสร้างเครือข่ายผู้บริหาร

พระมหาธีรวิทย์ อธิวฑฒนเมธี (พันธ์ศรี) บทความวิชาการเรื่อง “การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในระบอบประชาธิปไตย: กลไกและความท้าทายในบริบทประเทศไทย” พบว่าการมีส่วนร่วมทางการเมืองเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบอบประชาธิปไตย อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังเผชิญกับความท้าทายหลายประการ เช่น ความเหลื่อมล้ำทางสังคมและเศรษฐกิจ ข้อจำกัดทางกฎหมายและนโยบาย และวัฒนธรรมทางการเมืองแบบอุปถัมภ์ บทความนี้เสนอแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมือง โดยเน้นการปฏิรูปการศึกษา การเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคประชาสังคม และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

ละอองดาว ขาทองยศ บทความวิชาการเรื่อง “ภาวะผู้นำแบบบารมีในยุคดิจิทัล: การปรับตัวและความท้าทาย” มุ่งศึกษาการปรับตัวและความท้าทายของภาวะผู้นำแบบบารมีในบริบทของยุคดิจิทัล โดยวิเคราะห์ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่อรูปแบบการนำและการสร้างอิทธิพลของผู้นำแบบบารมี การศึกษาพบว่าแม้คุณลักษณะหลักของภาวะผู้นำแบบบารมี เช่น ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

ทิตยัณรงค์ มณีวัฒน์ บทความวิชาการเรื่อง “การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา” มุ่งศึกษาแนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของทุกภาคส่วน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาศักยภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปัจจัยแห่งความสำเร็จประกอบด้วยภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ความไว้วางใจ และความยืดหยุ่นในการปรับตัว

เกศสุตา มิตรภูษามารณ์ บทความวิชาการเรื่อง “การบริหารสถานศึกษาโดยพุทธบูรณาการ ในยุค New Normal” นำเสนอมุมมองการพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตลอดจนตอบสนองความต้องการของสังคมโลกได้ พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งปัญญาและการปฏิบัติหลักคำสอนทั้งหลาย ในพระพุทธศาสนากล่าวถึงหลักความเป็นจริงตามกฎธรรมชาตินี้ หลักพุทธธรรมในพระพุทธศาสนาประกอบด้วยหลักศีลธรรมและจริยธรรมมุ่งเน้นให้รู้เท่าทันความจริงของโลกและชีวิตในปัจจุบัน



(พระมหาอภิพงศ์ ภูริวัฑฒโน (คำหงษา)

บรรณาธิการวารสารวิชาการจินตาสิต

สารบัญ

กองบรรณาธิการ	ข
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ	ข
บทบรรณาธิการ	ค

บทความวิจัย

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย	258-269
Competencies of School Administrators in the 21st Century: A Study of Private Schools in Loei Province	
พิมพ์อร สดเอี่ยม	
Pim-on Sod-ium	

บทความวิชาการ

การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในระบอบประชาธิปไตย: กลไกและความท้าทายในบริบทประเทศไทย	270-280
Enhancing Public Participation in Democracy: Mechanisms and Challenges in the Thai Context	
พระมหาธีรวิทย์ ธีรวิฑูณเมธี (พันธ์ศรี)	
Phramaha Teerawee Punsri	
ภาวะผู้นำแบบบารมีในยุคดิจิทัล: การปรับตัวและความท้าทาย	281-297
Charismatic Leadership in the Digital Age: Adaption and Challenges	
ละอองดาว ชาทองยศ	
Laongdao Chatongyot	
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา	298-311
Building Community Collaborative Networks to Enhance the Effectiveness of Participative Management in Educational Institutions	
ทิตยัณรงค์ มณีวัฒน์	
Titnarong Maneewat	

การบริหารสถานศึกษาโดยพุทธบูรณาการในยุค New Normal 312-323

Educational Institution Management with Buddhist Integration in the New Normal Era

ทิตยัณรงค์ มณีวัฒน์

Titnarong Maneewat

ภาคผนวก

หลักเกณฑ์การเสนอบทความและคำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์ 324-336

เทมเพลต สำหรับบทความวิจัย 337-339

เทมเพลต สำหรับบทความวิชาการ 340-342

แบบฟอร์มการส่งบทความ 343

ขั้นตอนการทำงานของวารสาร 344-346

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย

Competencies of School Administrators in the 21st Century:

A Study of Private Schools in Loei Province

พิมพ์อ สดเอี่ยม

Pim-on Sod-ium

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

Mahamakut Bddhist University Srilanchang Campus

*Corresponding author, e-mail: pimon.sod@mbu.ac.th



Received: October 15, 2023; Revivsed: November 1, 2023; Accepted: November 15, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย 2) เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยใช้วิธีแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย จำนวน 335 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะการบริหารจัดการ รองลงมาคือ ความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 2) ผู้บริหารที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีสมรรถนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การสร้างเครือข่าย และการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาตนเอง ข้อเสนอแนะสำคัญ คือ ควรจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเน้นการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและการสร้างเครือข่ายผู้บริหาร

คำสำคัญ: สมรรถนะผู้บริหาร, ศตวรรษที่ 21, โรงเรียนเอกชน

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the competency levels of school administrators in the 21st century in private schools in Loei Province, 2) compare the competencies of school administrators classified by personal factors, and 3) study guidelines for developing school administrators' competencies. This study employed a mixed-methods approach. The quantitative sample consisted of 335 administrators and teachers in private schools in Loei Province, selected through stratified random sampling. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire. Data were analyzed using mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA. The qualitative part involved in-depth interviews with 15 key informants, and data were analyzed using content analysis.

The results revealed that 1) the overall competency of school administrators was at a high level, with management skills having the highest mean, followed by visionary leadership; 2) administrators with different ages and work experiences had significantly different competencies; 3) guidelines for competency development included practical training, study visits, networking, and the use of technology for self-development. A key recommendation is to systematically and continuously develop a competency development plan for school administrators, focusing on technology skills and administrator networking.

Keywords: Administrator Competency, 21st Century, Private Schools

บทนำ

ในยุคศตวรรษที่ 21 การศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามกระแสโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ ส่งผลให้บทบาทและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2559; Fullan, 2020) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนเอกชนที่ต้องแข่งขันกับโรงเรียนรัฐบาลและเอกชน

ด้วยกันเอง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีสมรรถนะที่เหมาะสมเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556; Leithwood & Sun, 2018) การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเลย โดยเน้นศึกษา 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ทักษะการบริหารจัดการ ความสามารถในการปรับตัว และความรู้ด้านเทคโนโลยี

ความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นสมรรถนะสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาในระยะยาว สร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและบุคลากร และนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น (Leithwood & Jantzi, 2005; สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2558) ในขณะเดียวกัน ทักษะการบริหารจัดการก็เป็นสมรรถนะพื้นฐานที่จำเป็น ครอบคลุมการวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม (Katz, 1955; ชีระ รุญเจริญ, 2557) รวมถึงการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการความขัดแย้ง การตัดสินใจ และการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (Fullan, 2020; รัตนา ดวงแก้ว, 2562) ผู้บริหารที่มีทักษะการบริหารจัดการที่ดีจะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความสามารถในการปรับตัวเป็นสมรรถนะที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (Heifetz et al., 2009; เกษม วัฒนชัย, 2561) ผู้บริหารต้องสามารถรับมือกับความไม่แน่นอน ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งสามารถนำพาองค์กรผ่านวิกฤตและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2558; Yukl & Mahsud, 2010) นอกจากนี้ ความสามารถในการปรับตัวยังรวมถึงการเปิดรับแนวคิดใหม่ๆ และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก (วิจารณ์ พานิช, 2560; Senge, 2006)

ในยุคดิจิทัล ความรู้ด้านเทคโนโลยีก็เป็นอีกหนึ่งสมรรถนะที่ขาดไม่ได้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาการเรียนการสอน (Schrum & Levin, 2015; ธนอมพร เลหาจรัสแสง, 2563) ความรู้ด้านเทคโนโลยีช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการลงทุนด้านเทคโนโลยี การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และการ

ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ (พนม พงษ์ไพบูลย์, 2561; Dexter, 2018) การศึกษาสมรรถนะทั้ง 4 ด้านนี้จะช่วยให้เข้าใจถึงความพร้อมและความต้องการในการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเลย นำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่ตรงกับความต้องการและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนเอกชนของจังหวัดเลยต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ในด้านความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ทักษะการบริหารจัดการ ความสามารถในการปรับตัว และความรู้ด้านเทคโนโลยี
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย จำนวน 45 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,200 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย, 2564)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน และเพื่อป้องกัน

ความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีก 15% รวมเป็น 335 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงเรียน

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) แบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 15 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 5 คน ครูผู้สอน 5 คน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)
ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ทักษะการบริหารจัดการ ความสามารถในการปรับตัว และความรู้ด้านเทคโนโลยี

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด

2. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
2. สร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดการวิจัย
3. นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป
4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเลย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ พร้อมหนังสือชี้แจงและซองติดแสตมป์สำหรับส่งกลับ กำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม 2 สัปดาห์
3. ติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืนทางโทรศัพท์และอีเมล
4. ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัน เวลา และสถานที่ที่นัดหมาย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ
 - 1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 วิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 1.3 เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบที (t-test) สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการถอดเทปการสัมภาษณ์แบบคำต่อคำ (Verbatim) วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการจัดหมวดหมู่ข้อมูล (Categorizing) การหาแบบแผน (Pattern) และการตีความ (Interpretation) และตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยวิธีการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) ทั้งด้านข้อมูล ด้านผู้วิจัย และด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยนำเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ในภาพรวมและรายด้าน แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันของการใช้ ICT ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดเลย

สมรรถนะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	4.25	0.62	มาก
2. ทักษะการบริหารจัดการ	4.32	0.58	มาก
3. ความสามารถในการปรับตัว	4.18	0.65	มาก
4. ความรู้ด้านเทคโนโลยี	3.95	0.71	มาก
ภาพรวม	4.17	0.64	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.58) รองลงมาคือ ความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.62) และความสามารถในการปรับตัว ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความรู้ด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.71)

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามปัจจัยส่วน

บุคคล

2.1 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์ด้วย t-test พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายและเพศหญิงมีสมรรถนะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน

2.2 จำแนกตามอายุ วิเคราะห์ด้วย One-way ANOVA พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกันมีสมรรถนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และด้านความรู้ด้านเทคโนโลยี โดยผู้บริหารที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปมีสมรรถนะสูงกว่ากลุ่มอื่น

2.3 จำแนกตามระดับการศึกษา วิเคราะห์ด้วย One-way ANOVA พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสมรรถนะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย ดังนี้

3.1 ด้านความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์และการวางแผนกลยุทธ์, ส่งเสริมการศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ และการสร้างเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.2 ด้านทักษะการบริหารจัดการ จัดหลักสูตรอบรมเฉพาะทางด้านการบริหารการศึกษาสมัยใหม่, ส่งเสริมการใช้เครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่ และพัฒนาระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) สำหรับผู้บริหารรุ่นใหม่

3.3 ด้านความสามารถในการปรับตัว จัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการจัดการความเสี่ยง, ส่งเสริมการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในสถานศึกษา และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การบริหารในสถานการณ์วิกฤต

3.4 ด้านความรู้ด้านเทคโนโลยี จัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับการบริหารการศึกษา, ส่งเสริมการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการบริหารจัดการสถานศึกษา และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคเอกชนด้านเทคโนโลยี

สรุปและอภิปรายผล

1. ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะการบริหารจัดการ รองลงมาคือ ความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และความสามารถในการปรับตัว ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความรู้ด้านเทคโนโลยี ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนต้องเผชิญกับการแข่งขันที่สูง จึงจำเป็นต้องมีทักษะการบริหารจัดการที่ดีเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ ชีระ บุญเจริญ (2553) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการสูง เพื่อรับมือกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy และ Miskel (2013) ที่เสนอว่า ทักษะการบริหารจัดการเป็นสมรรถนะพื้นฐานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการทรัพยากร การวางแผน และการตัดสินใจ

การที่ความรู้ด้านเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอาจเป็นเพราะผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์สูงและอาจไม่คุ้นเคยกับเทคโนโลยีสมัยใหม่เท่าที่ควร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทธิพร เลหาจรัสแสง (2561) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทยยังขาดความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นในการบริหารจัดการสถานศึกษายุคใหม่

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีสมรรถนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารที่มีอายุมากกว่าและมีประสบการณ์การทำงานมากกว่ามีสมรรถนะสูงกว่ากลุ่มอื่น ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีอายุมากกว่าและมีประสบการณ์การทำงานมากกว่าได้ผ่านการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ในการบริหารจัดการมาอย่างยาวนาน ทำให้มีความเชี่ยวชาญและทักษะในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ดีกว่า สอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาการทางวิชาชีพของ Dreyfus และ Dreyfus (1986) ที่เสนอว่าความเชี่ยวชาญเกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ ยิ่งมีประสบการณ์มากขึ้น ยิ่งมีความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้ดีขึ้น นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา ดวงแก้ว (2559) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่ามีสมรรถนะในการบริหารสูงกว่า โดยเฉพาะในด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การสร้างเครือข่าย และการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาตนเอง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถพัฒนาทักษะที่จำเป็นได้อย่างครบถ้วน สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาวิชาชีพแบบต่อเนื่อง (Continuous Professional Development) ของ Day (1999) ที่เสนอว่าการพัฒนาผู้บริหารควรเป็นกระบวนการต่อเนื่องและหลากหลายรูปแบบ นอกจากนี้ การเน้นการพัฒนาด้านเทคโนโลยียังสอดคล้องกับแนวคิดของ Schrum และ Levin (2015) ที่เสนอว่าผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติศักดิ์ ศรีสมพงษ์ (2562) ที่พบว่า การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่ได้จากการวิจัยยังสอดคล้องกับข้อเสนอของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2556) ที่เสนอให้มีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

ผ่านการสร้างเครือข่ายและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารด้วยกัน ซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเลย โดยเฉพาะการเน้นพัฒนาด้านความรู้ด้านเทคโนโลยีซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
2. สถาบันผลิตและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่ได้จากการวิจัยไปออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหาร โดยเน้นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการสร้างเครือข่าย
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการประเมินตนเองและวางแผนพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ เช่น ความรู้ด้านเทคโนโลยี
4. โรงเรียนเอกชนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาผู้บริหาร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
5. หน่วยงานกำกับดูแลโรงเรียนเอกชนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์การประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ตรงจุด
2. ควรมีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน โดยเฉพาะด้านความรู้ด้านเทคโนโลยีซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างโรงเรียนรัฐบาลและเอกชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละประเภทโรงเรียน
4. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน โดยใช้แนวทางที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้เป็นฐาน



5. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

- เกษม วัฒนชัย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุค Thailand 4.0. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 12(28), 1-8.
- เกียรติศักดิ์ ศรีสมพงษ์. (2562). การพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*, 11(2), 1-16.
- ถนอมพร เลหาจรัสแสง. (2561). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เพื่อการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 20(4), 343-360.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ขาวฟาง.
- ธีระ รุญเจริญ. (2557). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 7). ขาวฟาง.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 20(2), 326-339.
- โพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2559). *การศึกษาไทย 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา*. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- รัตนา ดวงแก้ว. (2559). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 18(3), 249-264.
- รัตนา ดวงแก้ว. (2562). การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*, 9(2), 208-218.
- วิจารณ์ พานิช. (2560). *การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21* (พิมพ์ครั้งที่ 4). มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา: กรณีที่คณะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. ทิพย์วิสุทธิ.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย. (2564). *แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดเลย พ.ศ. 2563 - 2565* (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2564). สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย.

- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2558). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency-based HRM*. สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2558). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Day, C. (1999). *Developing teachers: The challenges of lifelong learning*. Falmer Press.
- Dexter, S. (2018). The role of leadership for information technology in education: Systems of practices. In J. Voogt, G. Knezek, R. Christensen, & K.-W. Lai (Eds.), *Second handbook of information technology in primary and secondary education* (pp. 483–498). Springer.
- Dreyfus, H. L., & Dreyfus, S. E. (1986). *Mind over machine: The power of human intuition and expertise in the era of the computer*. Free Press.
- Fullan, M. (2020). *Leading in a culture of change* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Heifetz, R., Grashow, A., & Linsky, M. (2009). *The practice of adaptive leadership: Tools and tactics for changing your organization and the world*. Harvard Business Press.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Katz, R. L. (1955). Skills of an effective administrator. *Harvard Business Review*, 33(1), 33–42.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). A review of transformational school leadership research 1996–2005. *Leadership and Policy in Schools*, 4(3), 177–199.
- Leithwood, K., & Sun, J. (2018). Academic culture: A promising mediator of school leaders' influence on student learning. *Journal of Educational Administration*, 56(3), 350–363.
- Schrum, L., & Levin, B. B. (2015). *Leading 21st-century schools: Harnessing technology for engagement and achievement* (2nd ed.). Corwin Press.
- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Random House.

การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในระบอบประชาธิปไตย:

กลไกและความท้าทายในบริบทประเทศไทย

Enhancing Public Participation in Democracy: Mechanisms and Challenges in the Thai Context

พระมหาธีรวิทย์ ธีรวัฒน์เมธี (พันธ์ศรี)

Phramaha Teerawee Punsri

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

National Office of Buddhism



*Corresponding author, e-mail: Teerawatpunsee2009@gmail.com

Received: October 18, 2023; Revivsed: November 3, 2023; Accepted: November 15, 2023

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งศึกษาและวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในระบอบประชาธิปไตย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของประเทศไทย การศึกษานี้ครอบคลุมประเด็นสำคัญ ได้แก่ ความสำคัญของการมีส่วนร่วมต่อระบอบประชาธิปไตย รูปแบบและระดับของการมีส่วนร่วมทางการเมือง กลไกการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตยของไทย อุปสรรคและความท้าทาย แนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างการมีส่วนร่วม บทบาทของเทคโนโลยีดิจิทัล และบทเรียนจากต่างประเทศ

ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบอบประชาธิปไตย อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังเผชิญกับความท้าทายหลายประการ เช่น ความเหลื่อมล้ำทางสังคมและเศรษฐกิจ ข้อจำกัดทางกฎหมายและนโยบาย และวัฒนธรรมทางการเมืองแบบอุปถัมภ์ บทความนี้เสนอแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมือง โดยเน้นการปฏิรูปการศึกษา การเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคประชาสังคม และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ การศึกษาเปรียบเทียบกับต่างประเทศยังให้บทเรียนสำคัญในการพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมือง อาทิ การใช้ระบบประชาธิปไตยทางตรงของสวิตเซอร์แลนด์ และการใช้เทคโนโลยีในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอสดีเอ็นเอและไต้หวัน บทความนี้สรุปด้วยการนำเสนอแนวโน้มและความ

ท้าทายในอนาคตของการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระบบประชาธิปไตย ซึ่งรวมถึงการเมืองดิจิทัล ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม และการเมืองข้ามพรมแดน

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมทางการเมือง, ประชาธิปไตย, เทคโนโลยีดิจิทัล, ประเทศไทย, การเมืองเปรียบเทียบ

Abstract

This academic article aims to study and analyze participation in democratic systems, with a particular focus on the context of Thailand. The study covers key aspects including the importance of participation in democracy, forms and levels of political participation, mechanisms for participation in Thailand's democratic system, obstacles and challenges, approaches to develop and strengthen participation, the role of digital technology, and lessons from other countries.

The study finds that political participation is a crucial factor in strengthening democratic systems. However, Thailand still faces several challenges, such as social and economic inequality, legal and policy limitations, and a patronage-based political culture. This article proposes approaches to develop political participation, emphasizing education reform, strengthening civil society, and effective use of digital technology.

Moreover, comparative studies with other countries provide important lessons for developing political participation, such as Switzerland's direct democracy system and the use of technology to promote participation in Estonia and Taiwan. The article concludes by presenting future trends and challenges for political participation in democratic systems, including digital politics, participatory democracy, and transnational politics.

Keywords: Political participation, Democracy, Digital technology, Thailand, Comparative politics

บทนำ

การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหัวใจสำคัญของระบอบประชาธิปไตย เนื่องจากเป็นกลไกที่เชื่อมโยงระหว่างประชาชนกับรัฐบาล ทำให้เกิดการตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจ (Dalton, 2008) นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมยังช่วยสร้างความชอบธรรมให้กับระบบการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมที่มีความหลากหลาย (Pateman, 2012)

Putnam (2000, น. 336) ชี้ให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองช่วยเสริมสร้างทุนทางสังคมและความไว้วางใจระหว่างพลเมือง ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของประชาธิปไตยที่มีเสถียรภาพ ในขณะเดียวกัน Verba และคณะ (1995) เสนอว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองเป็นช่องทางสำคัญในการแสดงความต้องการและความคิดเห็นของประชาชนต่อรัฐบาล

ในบริบทของประเทศไทย ธนพันธ์ โล่ประกอบทรัพย์ (2562) ได้วิเคราะห์ว่า การส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาประชาธิปไตยไทยให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่สังคมไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายทางการเมืองและเศรษฐกิจ

รูปแบบและระดับของการมีส่วนร่วมทางการเมือง

การมีส่วนร่วมทางการเมืองมีหลากหลายรูปแบบและระดับ โดย Milbrath และ Goel (1977) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลำดับขั้นของการมีส่วนร่วมทางการเมือง แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ผู้มีส่วนร่วมน้อย (Spectator activities) ผู้มีส่วนร่วมปานกลาง (Transitional activities) และผู้มีส่วนร่วมมาก (Gladiatorial activities)

Verba และ Nie (1972) ได้จำแนกรูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองออกเป็น 4 ประเภทหลัก คือ 1. การลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง 2. การรณรงค์หาเสียง 3. กิจกรรมชุมชน และ 4. การติดต่อกับเจ้าหน้าที่รัฐโดยตรง ในขณะที่ Barnes และ Kaase (1979, น. 73) ได้เพิ่มมิติของการมีส่วนร่วมแบบไม่ปกติ (Unconventional participation) เช่น การประท้วง การนัดหยุดงาน หรือการปิดกั้นการจราจร

ในบริบทของสังคมดิจิทัล Theocharis และ van Deth (2018, น. 92) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองดิจิทัล (Digital political participation) ซึ่งรวมถึงการแสดงความคิดเห็นทางการเมืองบนสื่อสังคมออนไลน์ การลงชื่อในคำร้องออนไลน์ และการรณรงค์ทางการเมืองผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล

สำหรับประเทศไทย ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ (2559) ได้ศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนไทย พบว่ามีทั้งรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การเลือกตั้ง การเข้าร่วมประชาพิจารณ์ และรูปแบบไม่เป็นทางการ เช่น การแสดงความคิดเห็นทางสื่อสังคมออนไลน์ และการรวมกลุ่มทางการเมือง

กลไกการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตยของไทย: กรณีศึกษาและการวิเคราะห์

ประเทศไทยมีการพัฒนากลไกการมีส่วนร่วมทางการเมืองมาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน (อนุก เหล่าธรรมทัศน์, 2559)

กลไกการมีส่วนร่วมที่สำคัญในระบบประชาธิปไตยไทย ได้แก่

1. การเลือกตั้ง เป็นกลไกพื้นฐานที่สุดของการมีส่วนร่วมทางการเมือง แต่ยังมีปัญหาเรื่องการใช้สิทธิขาดเสียงในบางพื้นที่ (พรรคกิจ ผ่องแผ้ว, 2562)
2. การเข้าชื่อเสนอกฎหมาย รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 มาตรา 133 กำหนดให้ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งจำนวนไม่น้อยกว่า 10,000 คน สามารถเข้าชื่อเสนอกฎหมายได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2561)
3. การลงประชามติ ถูกนำมาใช้ครั้งสำคัญในการลงประชามติร่างรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2559 แต่ยังมีข้อถกเถียงเรื่องความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็น (ประจักษ์ ก้องกีรติ, 2560)
4. สภาองค์กรชุมชน จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับท้องถิ่น (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2563)
5. การมีส่วนร่วมผ่านสื่อดิจิทัล มีการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เช่น เว็บไซต์ www.lawamendment.go.th แต่ยังมีข้อจำกัดด้านการเข้าถึงและความน่าเชื่อถือ (ปริญญา เทวานฤมิตรกุล, 2564)

การวิเคราะห์กรณีศึกษาพบว่า แม้จะมีกลไกการมีส่วนร่วมหลากหลาย แต่ยังมีปัญหาในทางปฏิบัติ เช่น การขาดความต่อเนื่องของนโยบาย ความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงข้อมูล และการขาดการติดตามผลอย่างเป็นระบบ (ชาญชัย จิตรเหล่าอาพร, 2563)

อุปสรรคและความท้าทายในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในระบบประชาธิปไตยไทยยังคงเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายหลายประการ ดังนี้

1. ความเหลื่อมล้ำทางสังคมและเศรษฐกิจ ปัญหานี้ส่งผลให้ประชาชนบางกลุ่มขาดโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลและทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการมีส่วนร่วมทางการเมือง (ผาสุก พงษ์ไพจิตร, 2560)
2. การศึกษาทางการเมือง ประชาชนจำนวนมากยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของพลเมืองในระบบประชาธิปไตย (ลิขิต ชีรเวคิน, 2561)
3. วัฒนธรรมทางการเมืองแบบอุปถัมภ์ ระบบอุปถัมภ์ที่ฝังรากลึกในสังคมไทยเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองแบบเสมอภาค (อนุก เหล่าธรรมทัศน์, 2559)

4. ข้อจำกัดทางกฎหมายและนโยบาย แม้จะมีกฎหมายส่งเสริมการมีส่วนร่วม แต่ในทางปฏิบัติยังมีข้อจำกัดและความไม่ชัดเจนในการบังคับใช้ (ปริญญ์ เทวานฤมิตรกุล, 2562)

5. การแทรกแซงจากกลุ่มผลประโยชน์ กลุ่มทุนและกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ มักมีอิทธิพลเหนือกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน (พัชรี ลิโรส, 2563)

6. ความไม่ต่อเนื่องทางการเมือง การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองบ่อยครั้ง ทำให้นโยบายส่งเสริมการมีส่วนร่วมขาดความต่อเนื่อง (ธเนศวร์ เจริญเมือง, 2560)

7. ช่องว่างทางดิจิทัล แม้เทคโนโลยีจะเปิดโอกาสใหม่ๆ สำหรับการมีส่วนร่วม แต่ก็สร้างความเหลื่อมล้ำใหม่ระหว่างผู้ที่เข้าถึงและไม่เข้าถึงเทคโนโลยี (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2564)

8. ความไม่ไว้วางใจต่อสถาบันทางการเมือง ประชาชนจำนวนมากขาดความเชื่อมั่นต่อระบบการเมือง ส่งผลให้ไม่ยอมมีส่วนร่วมทางการเมือง (ประจักษ์ ก้องกีรติ, 2562)

การเอาชนะอุปสรรคเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในสังคม รวมทั้งการปฏิรูปทางการเมือง การศึกษา และโครงสร้างทางสังคมอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

แนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมทางการเมืองในสังคมไทย

การพัฒนาและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมทางการเมืองในสังคมไทยจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีแนวทางดังนี้

1. การปฏิรูปการศึกษาทางการเมือง เน้นการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ และการมีส่วนร่วมในระบอบประชาธิปไตยตั้งแต่ระดับโรงเรียน (ทิพย์พาพร ดันติสุนทร, 2563)

2. การเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคประชาสังคม สนับสนุนการรวมกลุ่มและการทำงาน of ภาคประชาสังคมเพื่อเป็นตัวกลางระหว่างประชาชนกับรัฐ (ประภาส ปิ่นตบแต่ง, 2561)

3. การปรับปรุงกฎหมายและกลไกการมีส่วนร่วม พัฒนากฎหมายและระเบียบที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกระดับ (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, 2562)

4. การใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม พัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน (พิรธรอง รามสูต, 2564)

5. การสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมค่านิยมประชาธิปไตยและการเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง (เอนก เหล่าธรรมทัศน์, 2560)

6. การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพิ่มอำนาจและทรัพยากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่เกี่ยวข้องผลกระทบต่อชุมชนของตน (โกวิทย์ พวงงาม, 2563)

7. การสร้างความโปร่งใสและความรับผิดชอบ พัฒนาระบบการตรวจสอบและถ่วงดุลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน (ผาสุก พงษ์ไพจิตร, 2562)

8. การส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในการมีส่วนร่วมทางการเมือง สนับสนุนให้ผู้หญิงและกลุ่มคนชายขอบมีบทบาทในกระบวนการทางการเมืองมากขึ้น (จุฑารัตน์ ทิพย์บุญทรัพย์, 2565)

การดำเนินการตามแนวทางเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อสร้างสังคมประชาธิปไตยที่มีการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

บทบาทของเทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมือง

เทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองในยุคปัจจุบัน โดยมีประเด็นสำคัญดังนี้

1. การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร สื่อสังคมออนไลน์และแพลตฟอร์มดิจิทัลช่วยให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลทางการเมืองได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น (พิรงรอง รามสูต, 2564)

2. การแสดงความคิดเห็นและการรวมกลุ่ม เทคโนโลยีดิจิทัลเปิดพื้นที่ให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นและรวมกลุ่มทางการเมืองได้ง่ายขึ้น (ปริญญญา เทวานฤมิตรกุล, 2563)

3. การระดมทุนทางการเมือง แพลตฟอร์มระดมทุนออนไลน์ช่วยให้การระดมทุนสำหรับกิจกรรมทางการเมืองทำได้สะดวกและกว้างขวางขึ้น (ชัยวัฒน์ สถาอานันท์, 2562)

4. การลงคะแนนเสียงอิเล็กทรอนิกส์ แม้ยังไม่ได้นำมาใช้อย่างเต็มรูปแบบในประเทศไทย แต่มีการศึกษาและทดลองใช้ในบางพื้นที่ (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2564)

5. การตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจรัฐ ประชาชนสามารถใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการเผยแพร่ข้อมูลและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ (ประจักษ์ ก้องกีรติ, 2565)

6. การสร้างเครือข่ายทางการเมือง เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้การสร้างและขยายเครือข่ายทางการเมืองทำได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ธนวัฒน์ ขวัญบุญ, 2563)

อย่างไรก็ตาม การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองยังมีความท้าทายหลายประการ เช่น

- ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล (Digital Divide) (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2564)
- การแพร่กระจายของข่าวลวงและข้อมูลบิดเบือน (Disinformation) (พิจิตรา ศุภสวัสดิ์กุล, 2565)

- ความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูล (วุฒิพงษ์ เปรียบจริยวัฒน์, 2562)

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองจึงต้องคำนึงถึงการสร้างความเท่าเทียมในการเข้าถึง การรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล และการคุ้มครองสิทธิของประชาชนควบคู่กันไป

การศึกษาเปรียบเทียบ: บทเรียนจากต่างประเทศในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมือง

การศึกษาเปรียบเทียบการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองในต่างประเทศสามารถให้บทเรียนที่มีค่าสำหรับประเทศไทย โดยมีประเด็นสำคัญดังนี้

1. สวิตเซอร์แลนด์: ระบบประชาธิปไตยทางตรง
 - การใช้ระบบการลงประชามติอย่างกว้างขวาง
 - การให้อำนาจประชาชนในการเสนอแก้ไขรัฐธรรมนูญ (Kriesi & Trechsel, 2008)
2. เอสโตเนีย: รัฐบาลดิจิทัล
 - การใช้ระบบการลงคะแนนเสียงทางอิเล็กทรอนิกส์
 - การพัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการมีส่วนร่วมของพลเมือง (Drechsler, 2018)
3. บราซิล: งบประมาณแบบมีส่วนร่วม
 - การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณท้องถิ่น
 - การสร้างความโปร่งใสในกระบวนการงบประมาณ (Wampler, 2007)
4. ไต้หวัน: การใช้เทคโนโลยีในการส่งเสริมการมีส่วนร่วม
 - การพัฒนาแพลตฟอร์ม vTaiwan สำหรับการปรึกษาหารือสาธารณะ
 - การใช้ AI ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชน (Tang, 2019)
5. ออสเตรเลีย: การศึกษาเพื่อความเป็นพลเมือง
 - การบรรจุวิชาพลเมืองศึกษาในหลักสูตรการศึกษาภาคบังคับ
 - การส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชน (Print, 2007)
6. อินเดีย: การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น
 - การใช้ระบบ Panchayati Raj ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมระดับหมู่บ้าน
 - การกำหนดโควตาสำหรับผู้หญิงในการเมืองท้องถิ่น (Mathew, 2014)
7. สหราชอาณาจักร: การใช้สภาพลเมือง (Citizens' Assembly)
 - การจัดตั้งสภาพลเมืองเพื่อพิจารณาประเด็นสำคัญทางการเมือง
 - การให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายโดยตรงจากประชาชน (Farrell et al., 2019)

บทเรียนจากต่างประเทศเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความหลากหลายของวิธีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมือง อย่างไรก็ตาม การนำมาปรับใช้ในบริบทของประเทศไทยจำเป็นต้องคำนึงถึงความเหมาะสมทางวัฒนธรรม สังคม และการเมืองของไทยด้วย (สมบัติ ชำรงธัญวงศ์, 2564)

แนวโน้มและความท้าทายในอนาคตของการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตย

การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายหลายประการ ซึ่งจะส่งผลต่อรูปแบบและลักษณะของการมีส่วนร่วมในอนาคต

1. การเมืองดิจิทัล (Digital Politics)

- การใช้สื่อสังคมออนไลน์และแพลตฟอร์มดิจิทัลในการระดมมวลชนและสร้างความตื่นตัวทางการเมือง

- ความท้าทายในการรับมือกับข่าวปลอมและการบิดเบือนข้อมูล (Koc-Michalska & Lilleker, 2017)

2. ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Democracy)

- แนวโน้มการใช้เครื่องมือประชาธิปไตยทางตรง เช่น การลงประชามติ และสภาพลเมือง

- ความท้าทายในการสร้างสมดุลระหว่างการมีส่วนร่วมโดยตรงกับระบบตัวแทน (Pateman, 2012)

3. การเมืองข้ามพรมแดน (Transnational Politics)

- การมีส่วนร่วมทางการเมืองที่ข้ามพรมแดนของรัฐบาล

- ความท้าทายในการจัดการกับปัญหาระดับโลก เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Tarrow, 2005)

4. การเมืองของคนรุ่นใหม่ (Youth Politics)

- รูปแบบการมีส่วนร่วมที่ไม่เป็นทางการและใช้เทคโนโลยีของคนรุ่นใหม่

- ความท้าทายในการดึงดูดคนรุ่นใหม่ให้มีส่วนร่วมในระบบการเมืองแบบดั้งเดิม (Sloam, 2016)

5. การเมืองแบบมีส่วนร่วมในสังคมพหุวัฒนธรรม

- การสร้างพื้นที่ทางการเมืองที่เปิดกว้างสำหรับกลุ่มชาติพันธุ์และวัฒนธรรมที่หลากหลาย

- ความท้าทายในการจัดการความขัดแย้งและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคม (Kymlicka, 2015)

6. ประชาธิปไตยเชิงอารมณ์ (Affective Democracy)

- บทบาทของอารมณ์และความรู้สึกในการมีส่วนร่วมทางการเมือง

- ความท้าทายในการสร้างสมดุลระหว่างเหตุผลและอารมณ์ในกระบวนการประชาธิปไตย (Wahl-Jorgensen, 2019)

7. การเมืองแบบอัลกอริทึม (Algorithmic Politics)

- การใช้ AI และ Big Data ในการวิเคราะห์และคาดการณ์พฤติกรรมทางการเมือง

- ความท้าทายด้านจริยธรรมและความเป็นส่วนตัวในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการมีส่วนร่วมทางการเมือง (Danaher et al., 2017)

การเตรียมพร้อมรับมือกับแนวโน้มและความท้าทายเหล่านี้จะเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งการมีส่วนร่วมทางการเมืองที่มีความหมายในระบอบประชาธิปไตยในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- โกวิท พวงงาม. (2563). การปกครองท้องถิ่นไทย: หลักการและมิติใหม่ในอนาคต (พิมพ์ครั้งที่ 10). วิญญูชน.
- จุฑารัตน์ ทิพย์บุญทรัพย์. (2565). บทบาทของผู้หญิงในการมีส่วนร่วมทางการเมืองของไทย. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 47(1), 61-82.
- ชาญชัย จิตรเหล้าอาพร. (2563). การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในระบอบประชาธิปไตย: กรณีศึกษาประเทศไทย. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพย์พาพร ตันติสุนทร. (2563). การศึกษาเพื่อสร้างพลเมือง: แนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างประชาธิปไตยให้ยั่งยืน. สถาบันนโยบายศึกษา.
- ธนพันธ์ โล่ประกอบทรัพย์. (2562). การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในระบอบประชาธิปไตยของไทย. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 45(2), 38-57.
- ธนวัฒน์ ขวัญบุญ. (2563). เครือข่ายสังคมออนไลน์กับการเคลื่อนไหวทางการเมืองของคนรุ่นใหม่. วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, 11(2), 57-86.
- ธเนศวร์ เจริญเมือง. (2560). การกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่นในประเทศไทย. เชียงใหม่: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประจักษ์ ก้องกีรติ. (2560). การเมืองว่าด้วยการเลือกตั้ง: วาทกรรม อำนาจ และพลวัตชนชั้นนำไทย. ฟาเดียวกัน.
- ประจักษ์ ก้องกีรติ. (2562). สืมาอ้าปาก: จากความหวังสู่ความสิ้นหวังในการเมืองไทย. มติชน.
- ประจักษ์ ก้องกีรติ. (2565). เมื่อคนรุ่นใหม่ปฏิวัติ: การประท้วงเพื่อประชาธิปไตยในประเทศไทย. มติชน.
- ประภาส ปิ่นตบแต่ง. (2561). การเมืองภาคพลเมือง: การพัฒนาประชาธิปไตยชุมชน. เครือข่ายประชาชนเพื่อการปฏิรูป.
- ปริญญญา เทวานฤมิตรกุล. (2562). การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะ. สถาบันพระปกเกล้า.
- ปริญญญา เทวานฤมิตรกุล. (2563). พลเมืองศึกษากับอนาคตของประชาธิปไตยไทย. มูลนิธิเพื่อการศึกษาประชาธิปไตยและการพัฒนา.
- ปริญญญา เทวานฤมิตรกุล. (2564). ประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล: โอกาสและความท้าทาย. วารสารสถาบันพระปกเกล้า, 19(1), 67-89.
- ผาสุก พงษ์ไพจิตร. (2560). เศรษฐกิจการเมืองไทยสมัยกรุงเทพฯ (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์มติชน.
- ผาสุก พงษ์ไพจิตร. (2562). ความเหลื่อมล้ำฉบับพกพา. มติชน.
- พรรคดี ผ่องแผ้ว. (2562). พฤติกรรมการเลือกตั้งของคนไทย. สถาบันพระปกเกล้า.



- พิจิตรา ศุภสวัสดิ์กุล. (2565). การรู้เท่าทันสื่อดิจิทัลกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชนไทย. *วารสารนิเทศศาสตร์*, 40(2), 78-98.
- พิรงรอง รามสูต. (2564). *สื่อสังคมกับการเมืองไทยในยุคดิจิทัล*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลิขิต ชีรเวคิน. (2561). *วิวัฒนาการการเมืองการปกครองไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 11). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วุฒิพงษ์ เปรียบจริยวัฒน์. (2562). ความปลอดภัยทางไซเบอร์กับการมีส่วนร่วมทางการเมืองในยุคดิจิทัล. *วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์*, 8(2), 145-168.
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. (2563). *รายงานประจำปี 2563*. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน).
- สมบัติ อารังชัยวงศ์. (2564). *การเมืองไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 5). เสมาธรรม.
- สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2564). *รายงานผลการศึกษาความเป็นไปได้ในการใช้ระบบการลงคะแนนเสียงทางอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย*. สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2561). *คู่มือประชาชนในการเข้าชื่อเสนอกฎหมาย*. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2564). ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลกับการพัฒนาประชาธิปไตยในประเทศไทย. *วารสารสังคมศาสตร์*, 51(1), 123-145.
- อเนก เหล่าธรรมทัศน์. (2559). *การเมืองของพลเมือง: สู่สหสวรรคใหม่*. สำนักพิมพ์คบไฟ.
- อเนก เหล่าธรรมทัศน์. (2560). *การเมืองภาคพลเมือง*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อเนก เหล่าธรรมทัศน์. (2559). *แปรถิ่นเปลี่ยนฐาน: สร้างการปกครองท้องถิ่นให้เป็นรากฐานของประชาธิปไตย* (พิมพ์ครั้งที่ 4). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Barnes, S. H., & Kaase, M. (1979). *Political action: Mass participation in five Western democracies*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Dalton, R. J. (2008). *Citizen politics: Public opinion and political parties in advanced industrial democracies*. Washington, DC: CQ Press.
- Danaher, J., Hogan, M. J., Noone, C., Kennedy, R., Behan, A., De Paor, A., ... & Shankar, K. (2017). Algorithmic governance: Developing a research agenda through the power of collective intelligence. *Big Data & Society*, 4(2), 2053951717726554.
- Drechsler, W. (2018). Pathfinder: e-Estonia as the β -version. *JeDEM—eJournal of eDemocracy and Open Government*, 10(2), 1-22.

- Farrell, D. M., Suiter, J., & Harris, C. (2019). 'Systematizing' constitutional deliberation: The 2016–18 citizens' assembly in Ireland. *Irish Political Studies*, 34(1), 113–123.
- Koc-Michalska, K., & Lilleker, D. G. (2017). Digital politics: Mobilization, engagement and participation. *Political Communication*, 34(1), 1–5.
- Kriesi, H., & Trechsel, A. H. (2008). *The politics of Switzerland: Continuity and change in a consensus democracy*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kymlicka, W. (2015). Solidarity in diverse societies: Beyond neoliberal multiculturalism and welfare chauvinism. *Comparative Migration Studies*, 3(1), 1–19.
- Mathew, G. (2014). *Panchayati raj in India: An overview*. New Delhi: Concept Publishing Company.
- Milbrath, L. W., & Goel, M. L. (1977). *Political participation: How and why do people get involved in politics?* Chicago: Rand McNally College Publishing.
- Pateman, C. (2012). Participatory democracy revisited. *Perspectives on politics*, 10(1), 7–19.
- Print, M. (2007). Citizenship education and youth participation in democracy. *British journal of educational studies*, 55(3), 325–345.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. New York: Simon & Schuster.
- Sloam, J. (2016). Diversity and voice: The political participation of young people in the European Union. *The British Journal of Politics and International Relations*, 18(3), 521–537.
- Tang, A. (2019). *Digital democracy: The tools transforming political engagement*. London: Nesta.
- Tarrow, S. G. (2005). *The new transnational activism*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Theocharis, Y., & van Deth, J. W. (2018). *Political participation in a changing world: Conceptual and empirical challenges in the study of citizen engagement*. New York: Routledge.
- Verba, S., & Nie, N. H. (1972). *Participation in America: Political democracy and social equality*. New York: Harper & Row.
- Verba, S., Schlozman, K. L., & Brady, H. E. (1995). *Voice and equality: Civic voluntarism in American politics*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Wahl-Jørgensen, K. (2019). *Emotions, media and politics*. Cambridge: Polity Press.
- Wampler, B. (2007). *Participatory budgeting in Brazil: Contestation, cooperation, and accountability*. University Park, PA: Penn State Press.

ภาวะผู้นำแบบบารมีในยุคดิจิทัล: การปรับตัวและความท้าทาย

Charismatic Leadership in the Digital Age: Adaption and Challenges

ละอองดาว ชาทองยศ

Laongdao Chatongyot

โรงเรียนหทัยคริสเตียน

Hathai Cristian School

*Corresponding author, e-mail: bovy1717@gmail.com



Received: October 20, 2023; Revivsed: November 6, 2023; Accepted: November 18, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งศึกษาการปรับตัวและความท้าทายของภาวะผู้นำแบบบารมีในบริบทของยุคดิจิทัล โดยวิเคราะห์ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่อรูปแบบการนำและการสร้างอิทธิพลของผู้นำแบบบารมี การศึกษาพบว่าแม้คุณลักษณะหลักของภาวะผู้นำแบบบารมี เช่น ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ยังคงมีความสำคัญ แต่ผู้นำจำเป็นต้องพัฒนาทักษะดิจิทัลและปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับยุคสมัย บทความนำเสนอแนวทางการปรับตัวที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาความเข้าใจในเทคโนโลยี การใช้สื่อดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างวิสัยทัศน์ที่ผสมผสานเทคโนโลยีกับคุณค่าทางมนุษย์ และการส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร นอกจากนี้ ยังวิเคราะห์กรณีศึกษาของผู้นำที่ประสบความสำเร็จในการปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีสำหรับอนาคต บทความสรุปว่าการผสมผสานระหว่างพลังของบารมีกับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดจะเป็นกุญแจสำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบบารมี ยุคดิจิทัล การปรับตัว เทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรม

Abstract

This article examines the adaptation and challenges of charismatic leadership in the context of the digital age, analyzing the impact of technological changes on leadership styles and the influence of charismatic leaders. The study finds that while core characteristics of charismatic leadership, such as the ability to inspire and articulate a clear vision, remain important, leaders must develop digital skills and adapt their communication methods to suit the modern era. The article

presents key adaptation strategies, including developing technological understanding, effective use of digital media, creating a vision that integrates technology with human values, and promoting a culture of innovation within organizations. Additionally, it analyzes case studies of leaders who have successfully adapted to the digital age and suggests approaches for developing charismatic leadership for the future. The article concludes that the combination of charismatic power and the ability to skillfully utilize digital technology will be the key to effective leadership in the digital age.

Keywords: Charismatic leadership, Digital age, Adaptation, Digital technology, Innovation

บทนำ

ในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic Leadership) ยังคงเป็นรูปแบบการนำที่มีอิทธิพลอย่างมากในการขับเคลื่อนองค์กรและสังคม แม้ว่าแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำแบบบารมีจะมีรากฐานมาจากทฤษฎีทางสังคมวิทยาของ Max Weber ในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 แต่ความสำคัญของมันก็ยังคงปรากฏชัดในยุคดิจิทัลปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้สร้างความท้าทายใหม่ๆ ให้กับผู้นำแบบบารมี ทำให้ต้องมีการปรับตัวและพัฒนาทักษะใหม่ๆ เพื่อรักษาประสิทธิภาพในการนำและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามในบริบทที่เปลี่ยนไป

ยุคดิจิทัลได้นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญในวิธีการทำงาน การสื่อสาร และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้คน (Schwarzmueller et al., 2018) การเชื่อมต่อแบบทุกที่ทุกเวลา (ubiquitous connectivity) และการเข้าถึงข้อมูลอย่างไร้ขีดจำกัด ได้เปลี่ยนแปลงความคาดหวังของผู้คนที่มีต่อผู้นำ ทั้งในแง่ของความโปร่งใส ความรวดเร็วในการตอบสนอง และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ การทำงานระยะไกลและรูปแบบองค์กรเสมือน (virtual organizations) ยังท้าทายวิธีการสร้างความสัมพันธ์และการสื่อสารวิสัยทัศน์ของผู้นำแบบบารมีแบบดั้งเดิม

ในขณะเดียวกัน เทคโนโลยีดิจิทัลก็ได้เปิดโอกาสใหม่ๆ สำหรับผู้นำแบบบารมีในการขยายอิทธิพลและสร้างผลกระทบในวงกว้าง สื่อสังคมออนไลน์และแพลตฟอร์มดิจิทัลต่างๆ ได้กลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการสื่อสารวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจ และระดมการสนับสนุนจากผู้คนจำนวนมากในเวลาอันรวดเร็ว (Grover & Froese, 2016) ตัวอย่างเช่น ผู้นำทางธุรกิจอย่าง Elon Musk หรือผู้นำทางสังคมอย่าง Greta Thunberg ได้ใช้ประโยชน์จากสื่อดิจิทัลในการสร้างอิทธิพลและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับโลก

อย่างไรก็ตาม การปรับตัวของผู้นำแบบบารมีในยุคดิจิทัลไม่ใช่เรื่องง่าย การรักษาความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจในยุคของข่าวลวงและข้อมูลที่บิดเบือน การสร้างความสัมพันธ์ที่แท้จริงใน

โลกเสมือน และการรักษาสสมดุลระหว่างความเป็นส่วนตัวกับความเป็นสาธารณะ ล้วนเป็นความท้าทายที่ผู้นำแบบบารมีต้องเผชิญ นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะดิจิทัลและความเข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ๆ ก็เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำที่ต้องการประสบความสำเร็จในยุคนี้ (Cortellazzo et al., 2019)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบบารมี

ความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบบารมี

ภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic Leadership) เป็นรูปแบบการนำที่มีลักษณะเฉพาะและมีอิทธิพลอย่างมากต่อผู้ตาม โดยมีรากฐานมาจากแนวคิดของ Max Weber นักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ซึ่งได้นิยามคำว่า "บารมี" (charisma) ว่าเป็น "คุณลักษณะพิเศษของบุคคลที่ทำให้เขาถูกมองว่าเป็นผู้มีความสามารถเหนือธรรมชาติ เหนือมนุษย์ปกติ หรือเป็นผู้มีพลังพิเศษ" (Weber, 1947)

นักวิชาการในยุคต่อมาได้พัฒนาและขยายความแนวคิดนี้ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น House (1976) ได้นิยามภาวะผู้นำแบบบารมีว่าเป็นรูปแบบการนำที่ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจและความผูกพันในผู้ตามผ่านวิสัยทัศน์ที่น่าดึงดูด ความสามารถในการสื่อสาร และการเป็นแบบอย่างที่ดี ในขณะที่ Conger และ Kanungo (1998) ได้เสนอว่าภาวะผู้นำแบบบารมีเป็นกระบวนการที่ผู้นำสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กรผ่านวิสัยทัศน์ที่แตกต่างจากสถานะปัจจุบัน และสามารถโน้มน้าวให้ผู้ตามเชื่อมั่นและทุ่มเทเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์นั้น

ภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic Leadership) เป็นรูปแบบการนำที่มีลักษณะเฉพาะและมีอิทธิพลอย่างมากต่อผู้ตาม โดยมีรากฐานมาจากแนวคิดของ Max Weber นักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ซึ่งได้นิยามคำว่า "บารมี" (charisma) ว่าเป็น "คุณลักษณะพิเศษของบุคคลที่ทำให้เขาถูกมองว่าเป็นผู้มีความสามารถเหนือธรรมชาติ เหนือมนุษย์ปกติ หรือเป็นผู้มีพลังพิเศษ" (Weber, 1947)

นักวิชาการในยุคต่อมาได้พัฒนาและขยายความแนวคิดนี้ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น House (1976) ได้นิยามภาวะผู้นำแบบบารมีว่าเป็นรูปแบบการนำที่ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจและความผูกพันในผู้ตามผ่านวิสัยทัศน์ที่น่าดึงดูด ความสามารถในการสื่อสาร และการเป็นแบบอย่างที่ดี ในขณะที่ Conger และ Kanungo (1998) ได้เสนอว่าภาวะผู้นำแบบบารมีเป็นกระบวนการที่ผู้นำสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กรผ่านวิสัยทัศน์ที่แตกต่างจากสถานะปัจจุบัน และสามารถโน้มน้าวให้ผู้ตามเชื่อมั่นและทุ่มเทเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์นั้น

องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำแบบบารมี ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ที่น่าดึงดูด (Compelling Vision): ผู้นำแบบบารมีมักมีความสามารถในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ท้าทายและสร้างแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์นี้มักเป็นภาพอนาคตที่ดีกว่าสภาพปัจจุบัน และสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความปรารถนาที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shamir et al., 1993)

2. ความสามารถในการสื่อสาร (Communication Skills): ผู้นำแบบบารมีมีทักษะการสื่อสารที่โดดเด่น สามารถถ่ายทอดความคิดและอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ภาษาที่กระตุ้นอารมณ์และสร้างแรงบันดาลใจ รวมถึงใช้สัญลักษณ์และการเล่าเรื่องเพื่อสร้างความหมายและความเชื่อมโยงกับผู้ตาม (Antonakis et al., 2016)

3. ความมั่นใจและความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence): ผู้นำแบบบารมีแสดงออกถึงความมั่นใจสูง มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและวิสัยทัศน์ที่น่าเสนอ ซึ่งความมั่นใจนี้มีผลต่อความน่าเชื่อถือและการสร้างความไว้วางใจจากผู้ตาม (Bass, 1985)

4. ความกล้าเสี่ยงและการท้าทายสถานะเดิม (Risk-taking and Status Quo Challenge): ผู้นำแบบบารมีมักแสดงออกถึงความกล้าที่จะท้าทายสถานะเดิม และพร้อมที่จะเสี่ยงเพื่อการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมนี้สร้างความประทับใจและแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม (Conger & Kanungo, 1998)

5. ความเข้าใจและตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม (Environmental Sensitivity): ผู้นำแบบบารมีมีความสามารถในการวิเคราะห์และเข้าใจสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถระบุโอกาสและภัยคุกคาม และปรับกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสม (Conger & Kanungo, 1998)

6. การสร้างความผูกพันทางอารมณ์ (Emotional Bonding): ผู้นำแบบบารมีสามารถสร้างความผูกพันทางอารมณ์กับผู้ตาม ทำให้ผู้ตามรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ยิ่งใหญ่ (Shamir et al., 1993)

พัฒนาการของแนวคิดภาวะผู้นำแบบบารมี

แนวคิดเรื่องภาวะผู้นำแบบบารมีได้มีการพัฒนาและขยายความมาอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่ Weber เสนอแนวคิดนี้ในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 โดยมีพัฒนาการที่สำคัญดังนี้:

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมีของ Weber Max Weber (1947) เสนอแนวคิดเรื่องอำนาจบารมี (charismatic authority) ว่าเป็นหนึ่งในรูปแบบของอำนาจที่ชอบธรรม โดยเชื่อว่าผู้นำแบบบารมีมักปรากฏในช่วงวิกฤตทางสังคมและสามารถนำพาสังคมผ่านการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ได้

2. การฟื้นฟูแนวคิดในช่วงทศวรรษ 1970-1980 นักวิชาการอย่าง House (1976) และ Burns (1978) ได้นำแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำแบบบารมีมาศึกษาในบริบทขององค์กรและการเมือง โดย House ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมีที่อธิบายถึงคุณลักษณะ พฤติกรรม และผลกระทบของผู้นำแบบบารมีในองค์กร

3. การพัฒนาแบบจำลองและทฤษฎีในช่วงทศวรรษ 1980-1990 นักวิจัยหลายท่าน เช่น Bass (1985), Conger และ Kanungo (1987), และ Shamir et al. (1993) ได้พัฒนาแบบจำลองและทฤษฎีที่อธิบายกระบวนการและกลไกของภาวะผู้นำแบบบารมี รวมถึงผลกระทบต่อแรงจูงใจ ความผูกพัน และผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม

4. การเชื่อมโยงกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง Bass (1985) ได้เสนอว่าภาวะผู้นำแบบบารมีเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมอย่างมากในการศึกษาภาวะผู้นำยุคใหม่

5. การศึกษาผลกระทบในระดับองค์กรและสังคม งานวิจัยในช่วงทศวรรษ 1990–2000 ได้ขยายขอบเขตการศึกษาไปสู่ผลกระทบของภาวะผู้นำแบบบารมีต่อผลการดำเนินงานขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Waldman & Yammarino, 1999)

6. การวิพากษ์และการพัฒนาแนวคิดในศตวรรษที่ 21 นักวิชาการร่วมสมัยได้วิพากษ์และขยายแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำแบบบารมี โดยพิจารณาถึงข้อจำกัดและผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงการศึกษาภาวะผู้นำแบบบารมีในบริบทของความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (Antonakis et al., 2016)

ผลกระทบของภาวะผู้นำแบบบารมีต่อองค์กรและสังคม

ภาวะผู้นำแบบบารมีมีผลกระทบที่สำคัญต่อองค์กรและสังคมในหลายมิติ ดังนี้:

1. ผลกระทบต่อผู้ตาม เพิ่มแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร (Shamir et al., 1993) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความคิดสร้างสรรค์ (Mumford et al., 2002) เพิ่มความพึงพอใจในงานและความเชื่อมั่นในตนเองของผู้ตาม (Conger et al., 2000)

2. ผลกระทบต่อองค์กร ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในองค์กร (Conger & Kanungo, 1998) เพิ่มประสิทธิภาพและผลการดำเนินงานขององค์กร (Waldman et al., 2001) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและมีเอกลักษณ์ (Bass & Avolio, 1993)

3. ผลกระทบต่อสังคม ชับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการเมือง (Burns, 1978) สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในประเด็นสาธารณะ (Shamir et al., 1993) ส่งเสริมการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมและเป้าหมายระดับชาติ (House et al., 1991) มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมและบรรทัดฐานทางสังคม (Hofmann & Jones, 2005)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าภาวะผู้นำแบบบารมีจะมีผลกระทบเชิงบวกหลายประการ แต่ก็มีข้อจำกัดและความเสี่ยงที่ควรพิจารณา

4. ข้อจำกัดและความเสี่ยง การพึ่งพาผู้นำมากเกินไป (Over-reliance) องค์กรหรือสังคมอาจพึ่งพาวิสัยทัศน์และการตัดสินใจของผู้นำแบบบารมีมากเกินไป ทำให้ขาดการมีส่วนร่วมและการพัฒนาภาวะผู้นำในระดับอื่นๆ (Khurana, 2002) ความเสี่ยงจากการตัดสินใจผิดพลาด: เนื่องจากผู้นำแบบบารมีมักมีอำนาจในการตัดสินใจสูง หากตัดสินใจผิดพลาดอาจส่งผลกระทบรุนแรงต่อองค์กรหรือสังคม (Conger, 1990) การสร้างวัฒนธรรมการยอมตาม (Culture of Compliance): ผู้นำแบบบารมีอาจสร้างสภาพแวดล้อมที่ผู้ตามไม่กล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างหรือท้าทายวิสัยทัศน์ของผู้นำ (Tourish & Vatcha, 2005) ความเสี่ยงทางจริยธรรม: ผู้นำแบบบารมีอาจใช้อิทธิพลของตนในทางที่ผิด เช่น การ

แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวหรือการละเมิดสิทธิของผู้อื่น (Howell & Avolio, 1992) ความยากในการสืบทอดตำแหน่ง: องค์หรือสังคมที่พึ่งพาผู้นำแบบบารมีมากเกินไปอาจประสบปัญหาในการหาผู้สืบทอดตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเทียบเท่า (Beyer & Browning, 1999) ความเสี่ยงจากการสร้างภาพลวงตา: ผู้นำแบบบารมีอาจสร้างภาพลวงตาหรือความคาดหวังที่เกินจริง ซึ่งอาจนำไปสู่ความผิดหวังและการสูญเสียความเชื่อมั่นในระยะยาว (Maccoby, 2000)

การตระหนักถึงข้อจำกัดและความเสี่ยงเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาและประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำแบบบารมีในองค์กรและสังคมอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความซับซ้อนมากขึ้น

ลักษณะสำคัญของยุคดิจิทัล

ยุคดิจิทัลได้นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญในทุกภาคส่วนของสังคม โดยมีลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้:

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและผลกระทบต่อสังคม

1. การเชื่อมต่อแบบทุกที่ทุกเวลา (Ubiquitous Connectivity) การพัฒนาของเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์เคลื่อนที่ทำให้ผู้คนสามารถเข้าถึงข้อมูลและติดต่อสื่อสารได้ตลอดเวลา (Castells, 2010) เกิดสังคมเครือข่าย (Network Society) ที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง

2. การเติบโตของข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) การเพิ่มขึ้นของปริมาณข้อมูลอย่างมหาศาลจากแหล่งต่างๆ เช่น สื่อสังคมออนไลน์ อุปกรณ์ IoT และระบบดิจิทัลต่างๆ (McAfee & Brynjolfsson, 2012) เกิดโอกาสและความท้าทายในการวิเคราะห์และใช้ประโยชน์จากข้อมูลเพื่อการตัดสินใจและการพัฒนานวัตกรรม

3. การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานและการใช้ชีวิต การทำงานระยะไกล (Remote Work) และการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work) กลายเป็นบรรทัดฐานใหม่ (Messenger & Gschwind, 2016) การเรียนรู้ออนไลน์และการพัฒนาทักษะด้วยตนเองผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลเพิ่มมากขึ้น

4. การเปลี่ยนแปลงในภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม การเกิดขึ้นของโมเดลธุรกิจใหม่ๆ เช่น แพลตฟอร์มเศรษฐกิจ (Platform Economy) และเศรษฐกิจแบ่งปัน (Sharing Economy) (Parker et al., 2016) การปรับเปลี่ยนกระบวนการทางธุรกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Transformation) ในทุกอุตสาหกรรม

พฤติกรรมและความคาดหวังของคนในยุคดิจิทัล

1. การเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ การสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์กลายเป็นส่วนสำคัญในชีวิตประจำวัน การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ทั้งส่วนตัวและทางธุรกิจผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์

2. ความต้องการความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมที่เพิ่มขึ้น ผู้บริหารและพนักงานคาดหวังความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรและผู้นำ ความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการแสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางดิจิทัล

3. การเปลี่ยนแปลงในค่านิยมและทัศนคติต่อการทำงานและองค์กร คนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) มากขึ้น ความคาดหวังในการทำงานที่มีความหมายและสอดคล้องกับค่านิยมส่วนบุคคล

4. พฤติกรรมการบริโภคข้อมูลและสื่อที่เปลี่ยนไป การบริโภคข้อมูลแบบ "สั้น กระชับ และรวดเร็ว" ผ่านสื่อสังคมออนไลน์และแอปพลิเคชัน ความท้าทายในการแยกแยะข้อมูลที่น่าเชื่อถือท่ามกลางข้อมูลจำนวนมาก (Information Overload)

การเปลี่ยนแปลงในโลกของการทำงานและการบริหารองค์กร

1. การทำงานระยะไกลและองค์กรเสมือน การเพิ่มขึ้นของทีมงานที่กระจายตัวทางภูมิศาสตร์ (Geographically Dispersed Teams) ความท้าทายในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการบริหารผลการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมเสมือน

2. การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการตัดสินใจ การนำ AI และ Machine Learning มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและสนับสนุนการตัดสินใจ การใช้ระบบอัตโนมัติในกระบวนการทางธุรกิจ (Business Process Automation)

3. ความต้องการในการปรับตัวและนวัตกรรมขององค์กร การเพิ่มสำคัญของความคล่องตัวขององค์กร (Organizational Agility) ในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมและการทดลองภายในองค์กร

4. การเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างองค์กรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การปรับเปลี่ยนจากโครงสร้างแบบลำดับชั้น (Hierarchical) ไปสู่โครงสร้างแบบแบนราบ (Flat) และเครือข่าย (Network) มากขึ้น (Petrou et al., 2018) การเพิ่มสำคัญของการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) และการปรับตัวของพนักงาน การใช้เทคโนโลยีในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การใช้ AI ในการคัดเลือกพนักงาน และการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการฝึกอบรม

5. การเปลี่ยนแปลงในกระบวนการตัดสินใจและการวางแผนกลยุทธ์ การใช้ข้อมูลเชิงลึก (Data-driven Insights) ในการตัดสินใจและการวางแผนกลยุทธ์มากขึ้น การเพิ่มความยืดหยุ่นในการวางแผนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการวิเคราะห์แนวโน้มและคาดการณ์อนาคต เช่น การใช้ AI ในการพยากรณ์ทางธุรกิจ

6. การเปลี่ยนแปลงในความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การเพิ่มสำคัญของการสร้างความผูกพันกับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านช่องทางดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงในความ

คาดหวังของสังคมต่อบทบาทขององค์กรในการแก้ไขปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม การเพิ่มพูนความสำคัญของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Corporate Social Responsibility) และการสร้างคุณค่าร่วม (Creating Shared Value)

การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ในโลกของการทำงานและการบริหารองค์กรส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อบทบาทและความท้าทายของผู้นำในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้นำแบบบารมีที่ต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะใหม่ๆ เพื่อรักษาประสิทธิภาพในการนำองค์กรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้

ความท้าทายของภาวะผู้นำแบบบารมีในยุคดิจิทัล

ในยุคดิจิทัล ผู้นำแบบบารมีต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิธีการสร้างอิทธิพลและการนำองค์กร ความท้าทายเหล่านี้ประกอบด้วย:

การสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ในโลกเสมือน

1. การรักษาพลังของการสื่อสารแบบบารมีในสภาพแวดล้อมออนไลน์ ความท้าทายในการถ่ายทอดอารมณ์และพลังของผู้นำผ่านการสื่อสารทางไกล เช่น การประชุมผ่านวิดีโอ (Avolio et al., 2014) การปรับเปลี่ยนเทคนิคการสื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความน่าเชื่อถือในช่องทางดิจิทัล
2. การสร้างความใกล้ชิดและความไว้วางใจผ่านช่องทางดิจิทัล การพัฒนาทักษะในการสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจกับทีมงานที่ทำงานระยะไกล การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งในสภาพแวดล้อมการทำงานแบบไฮบริดหรือเสมือน
3. การจัดการกับข้อจำกัดของการสื่อสารทางไกล การแก้ไขปัญหาการสื่อสารที่ขาดความชัดเจนหรือการตีความผิดพลาดในการสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัล การรับมือกับความเหนื่อยล้าจากการประชุมทางวิดีโอ (Zoom Fatigue) และการรักษาความสนใจของผู้ฟังในการสื่อสารทางไกล

การรักษาความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจในยุคข้อมูลข่าวสาร

1. การจัดการกับข่าวลวงและข้อมูลที่บิดเบือน การรับมือกับการแพร่กระจายของข้อมูลเท็จหรือบิดเบือนเกี่ยวกับองค์กรหรือผู้นำในสื่อสังคมออนไลน์ การพัฒนากลยุทธ์ในการตรวจสอบและตอบโต้ข้อมูลที่ผิดอย่างมีประสิทธิภาพ
2. การสร้างความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อข้อมูลที่เผยแพร่อย่างรวดเร็ว การปรับตัวให้เข้ากับความคาดหวังที่สูงขึ้นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในด้านความโปร่งใสและการเปิดเผยข้อมูล การสร้างสมดุลระหว่างการเปิดเผยข้อมูลกับการรักษาความลับทางธุรกิจ
3. การรักษาภาพลักษณ์และชื่อเสียงในสื่อสังคมออนไลน์ การจัดการกับการวิพากษ์วิจารณ์และความคิดเห็นเชิงลบในสื่อสังคมออนไลน์ การพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารที่สอดคล้องกันระหว่างช่องทางออนไลน์และออฟไลน์เพื่อรักษาความน่าเชื่อถือ

การสร้างแรงบันดาลใจและการจูงใจในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว

1. การปรับวิสัยทัศน์และเป้าหมายให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความต้องการของตลาด การสร้างความสมดุลระหว่างการรักษาค่านิยมหลักขององค์กรกับการปรับตัวให้เข้ากับยุคดิจิทัล
2. การสร้างแรงจูงใจในทีมงานที่ทำงานระยะไกลและมีความหลากหลาย การพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ในการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการมีส่วนร่วมของพนักงานในสภาพแวดล้อมการทำงานแบบไฮบริด การจัดการกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและความคาดหวังของพนักงานที่มีความหลากหลาย
3. การรักษาพลังและความกระตือรือร้นของทีมงานในสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่ต่อเนื่อง การส่งเสริมความยืดหยุ่นและการปรับตัวในทีมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาความได้เปรียบในการแข่งขัน

การจัดการกับความคาดหวังและการตรวจสอบที่เพิ่มขึ้นจากสังคมออนไลน์

1. การรับมือกับการวิพากษ์วิจารณ์และความเห็นที่หลากหลายในสื่อสังคมออนไลน์ การพัฒนาทักษะในการรับฟังและตอบสนองต่อข้อวิจารณ์อย่างสร้างสรรค์ การสร้างกลยุทธ์การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านช่องทางดิจิทัล
2. การสร้างสมดุลระหว่างความเป็นส่วนตัวกับความเป็นสาธารณะ การจัดการกับความคาดหวังในการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวของผู้นำในยุคดิจิทัล การรักษาขอบเขตระหว่างชีวิตส่วนตัวและบทบาทสาธารณะในสื่อสังคมออนไลน์
3. การตอบสนองต่อความคาดหวังในการแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นสังคมและการเมือง การพิจารณาว่าเมื่อใดและอย่างไรที่ผู้นำควรแสดงจุดยืนในประเด็นทางสังคมและการเมือง การพิจารณาว่าเมื่อใดและอย่างไรที่ผู้นำควรแสดงจุดยืนในประเด็นทางสังคมและการเมือง การรับมือกับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่มีความอ่อนไหว การสร้างความสมดุลระหว่างความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลายในการแสดงจุดยืนทางสังคม
4. การจัดการกับความคาดหวังในการตอบสนองอย่างรวดเร็ว การพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารที่สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉินหรือวิกฤตได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การสร้างสมดุลระหว่างความรวดเร็วในการตอบสนองกับความถูกต้องและความรอบคอบในการสื่อสาร
5. การรับมือกับการเปรียบเทียบและการแข่งขันในโลกดิจิทัล การจัดการกับความกดดันจากการเปรียบเทียบผลงานและความสำเร็จกับผู้นำคนอื่น ๆ ในสื่อสังคมออนไลน์ การรักษาความมั่นใจและความน่าเชื่อถือท่ามกลางการวิพากษ์วิจารณ์และการเปรียบเทียบที่เพิ่มขึ้นในโลกดิจิทัล

ความท้าทายเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่ผู้นำแบบบารมีต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะใหม่ๆ เพื่อรักษาประสิทธิภาพในการนำองค์กรในยุคดิจิทัล ในส่วนต่อไป เราจะวิเคราะห์แนวทางการปรับตัวของผู้นำแบบบารมีเพื่อรับมือกับความท้าทายเหล่านี้

การปรับตัวของผู้นำแบบบารมีในยุคดิจิทัล

เพื่อรับมือกับความท้าทายในยุคดิจิทัล ผู้นำแบบบารมีจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะใหม่ๆ โดยมีแนวทางการปรับตัวที่สำคัญดังนี้

การพัฒนาทักษะดิจิทัลและความเข้าใจในเทคโนโลยี

1. การเรียนรู้และใช้งานเทคโนโลยีใหม่ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือดิจิทัลและแพลตฟอร์มต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการสื่อสาร การเข้าใจศักยภาพและข้อจำกัดของเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพในการนำมาใช้ในองค์กร
2. การเข้าใจผลกระทบของเทคโนโลยีต่อธุรกิจและสังคม การศึกษาและวิเคราะห์แนวโน้มเทคโนโลยีที่มีผลกระทบต่ออุตสาหกรรมและองค์กร การพัฒนาวิสัยทัศน์ที่คำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและผลกระทบต่อสังคม
3. การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรมในองค์กร การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ การสนับสนุนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของพนักงานในทุกระดับขององค์กร

การปรับเปลี่ยนรูปแบบการสื่อสารและการสร้างภาพลักษณ์

1. การใช้สื่อสังคมออนไลน์และแพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนากลยุทธ์การใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่สอดคล้องกับภาพลักษณ์และวิสัยทัศน์ของผู้นำ การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและความผูกพันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2. การสร้างเนื้อหาที่น่าสนใจและมีส่วนร่วมในรูปแบบต่างๆ การพัฒนาทักษะในการสร้างเนื้อหาที่มีคุณภาพสูงในรูปแบบต่างๆ เช่น วิดีโอ พอดแคสต์ บล็อก การปรับปรุงทักษะการนำเสนอและการพูดในที่สาธารณะให้เหมาะสมกับการสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัล
3. การรักษาความเป็นตัวตนและความจริงใจในการสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัล การพัฒนาวิธีการสื่อสารที่แสดงถึงความเป็นตัวตนและความจริงใจผ่านช่องทางดิจิทัล การสร้างความสมดุลระหว่างการรักษาภาพลักษณ์ทางวิชาชีพกับการแสดงความเป็นมนุษย์และความเห็นอกเห็นใจ

การสร้างวิสัยทัศน์ที่ตอบโจทย์ยุคดิจิทัล

1. การวิเคราะห์แนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรและสังคม การพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลและแนวโน้มเพื่อคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคต การสร้างเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญและผู้นำทางความคิดในด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม



2. การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ผสมผสานระหว่างคุณค่าทางมนุษย์และศักยภาพของเทคโนโลยี การพัฒนาวิสัยทัศน์ที่คำนึงถึงการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานของมนุษย์ การสร้างสมดุลระหว่างการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการรักษาค่านิยมและจริยธรรมขององค์กร

3. การสื่อสารวิสัยทัศน์ที่สร้างแรงบันดาลใจและความหวังในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาทักษะในการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ซับซ้อนให้เข้าใจง่ายและน่าสนใจผ่านช่องทางดิจิทัล การสร้างเรื่องราวและตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมเพื่อแสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ในยุคดิจิทัล

การส่งเสริมวัฒนธรรมและการปรับตัวขององค์กร

1. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม การส่งเสริมการทดลองและการเรียนรู้จากความล้มเหลวในองค์กร การสร้างระบบและกระบวนการที่สนับสนุนการพัฒนาวัฒนธรรมภายในองค์กร

2. การส่งเสริมการทำงานแบบข้ามสายงานและการแลกเปลี่ยนความรู้ การสร้างโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นและส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้และการทำงานร่วมกันในองค์กร

3. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานและการให้บริการ การวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การส่งเสริมการใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์เชิงลึกในการตัดสินใจและการพัฒนากลยุทธ์

การปรับตัวเหล่านี้จะช่วยให้ผู้นำแบบบารมีสามารถรักษาประสิทธิภาพและอิทธิพลของตนในยุคดิจิทัล โดยผสมผสานจุดแข็งของภาวะผู้นำแบบบารมีกับทักษะและความเข้าใจใหม่ๆ ที่จำเป็นในโลกที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี

กรณีศึกษาผู้นำแบบบารมีที่ประสบความสำเร็จในยุคดิจิทัล

เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนขึ้นของการปรับตัวของผู้นำแบบบารมีในยุคดิจิทัล เราจะวิเคราะห์กรณีศึกษาของผู้นำที่ประสบความสำเร็จในการปรับตัวและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล

1. Satya Nadella – CEO ของ Microsoft

Satya Nadella เป็นตัวอย่างที่โดดเด่นของผู้นำแบบบารมีที่สามารถปรับตัวและนำพาองค์กรขนาดใหญ่เข้าสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างประสบความสำเร็จ

1. การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร Nadella ได้ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรของ Microsoft จาก "Know-It-All" เป็น "Learn-It-All" ซึ่งส่งเสริมการเรียนรู้และการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง (Nadella et al., 2017) เขาใช้การสื่อสารที่เปิดกว้างและจริงใจเพื่อสร้างความไว้วางใจและการมีส่วนร่วมของพนักงาน

2. การปรับกลยุทธ์ทางธุรกิจให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล Nadella นำ Microsoft เข้าสู่ธุรกิจ Cloud Computing อย่างจริงจัง โดยพัฒนา Azure ให้เป็นหนึ่งในผู้นำตลาด เขาส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมและการลงทุนในเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น AI และ Mixed Reality

3. การใช้สื่อดิจิทัลในการสื่อสารวิสัยทัศน์ Nadella ใช้ Twitter และ LinkedIn อย่างมีประสิทธิภาพในการสื่อสารวิสัยทัศน์และความคิดของเขา เขาเขียนหนังสือ "Hit Refresh" เพื่อแบ่งปันมุมมองและประสบการณ์ในการนำ Microsoft สู่อยุครหัส

2. Marc Benioff – CEO ของ Salesforce

Marc Benioff เป็นผู้นำแบบบารมีที่ไม่เพียงแต่ประสบความสำเร็จในการสร้างบริษัทเทคโนโลยีชั้นนำ แต่ยังเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างผลกระทบทางสังคม

1. การสร้างวิสัยทัศน์ที่ผสมผสานเทคโนโลยีกับความรับผิดชอบต่อสังคม Benioff พัฒนาแนวคิด "1-1-1 Model" ที่บริจาค 1% ของผลิตภัณฑ์, เวลาของพนักงาน, และทรัพยากรบริษัทเพื่อการกุศล เขาใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการรณรงค์และสนับสนุนประเด็นทางสังคมต่างๆ

2. การใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ Benioff ใช้ Twitter เป็นเครื่องมือสำคัญในการสื่อสารวิสัยทัศน์, แสดงความคิดเห็นต่อประเด็นสำคัญ, และสร้างการมีส่วนร่วมกับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เขาใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการสร้างภาพลักษณ์ของผู้นำที่มีความคิดก้าวหน้าและใส่ใจสังคม

3. การส่งเสริมนวัตกรรมและการปรับตัวขององค์กร Benioff ส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมใน Salesforce ผ่านการลงทุนในเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น AI และ Blockchain เขาใช้การประชุมประจำปี Dreamforce เป็นเวทีในการนำเสนอนวัตกรรมและสร้างแรงบันดาลใจให้กับลูกค้าและพาร์ทเนอร์

3. Jacinda Ardern – อดีตนายกรัฐมนตรีนิวซีแลนด์

แม้จะไม่ใช่นำในภาคธุรกิจเทคโนโลยี แต่ Jacinda Ardern เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้นำทางการเมืองที่ใช้ภาวะผู้นำแบบบารมีร่วมกับเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1. การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการสื่อสารโดยตรงกับประชาชน Ardern ใช้ Facebook Live เป็นประจำในการพูดคุยกับประชาชนอย่างไม่เป็นทางการ โดยเฉพาะในช่วงวิกฤต COVID-19 เธอใช้ Instagram ในการแสดงภาพลักษณ์ของผู้นำที่เข้าถึงได้และมีความเป็นมนุษย์

2. การสื่อสารที่โปร่งใสและจริงใจในยุคดิจิทัล Ardern ใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการสื่อสารนโยบายและการตัดสินใจของรัฐบาลอย่างตรงไปตรงมา เธอแสดงความเห็นอกเห็นใจและความจริงใจผ่านสื่อดิจิทัลในช่วงเวลาวิกฤต เช่น เหตุการณ์กราดยิงที่ Christchurch

3. การใช้เทคโนโลยีในการบริหารประเทศ Ardern ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการให้บริการภาครัฐและการมีส่วนร่วมของประชาชน เธอสนับสนุนนโยบายดิจิทัลที่มุ่งเน้นการลดความเหลื่อมล้ำและการเข้าถึงเทคโนโลยีอย่างทั่วถึง

จากกรณีศึกษาเหล่านี้ เราสามารถเห็นว่าผู้นำแบบบารมีที่ประสบความสำเร็จในยุคดิจิทัลมีลักษณะร่วมกันคือ ความสามารถในการปรับตัว, การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพในการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์, และการผสมผสานวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีกับคุณค่าทางสังคมและมนุษย์

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปประเด็นสำคัญ

1. การรักษาแก่นของภาวะผู้นำแบบบารมีในขณะที่ปรับตัวให้เข้ากับยุคดิจิทัล ผู้นำแบบบารมียังคงมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง แต่ต้องปรับวิธีการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ให้เข้ากับบริบทดิจิทัล การรักษาความเป็นตัวตน ความจริงใจ และความน่าเชื่อถือยังคงเป็นหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำแบบบารมีในยุคดิจิทัล
2. ความสำคัญของการพัฒนาทักษะดิจิทัลและความเข้าใจในเทคโนโลยี ผู้นำแบบบารมีต้องพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อสามารถนำองค์กรในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเข้าใจผลกระทบของเทคโนโลยีต่อธุรกิจและสังคมเป็นสิ่งจำเป็นในการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์
3. การปรับเปลี่ยนรูปแบบการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ในโลกออนไลน์ ผู้นำต้องพัฒนาทักษะในการใช้สื่อดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและความผูกพันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสร้างสมดุลระหว่างการสื่อสารออนไลน์และการมีปฏิสัมพันธ์แบบตัวต่อตัวเป็นสิ่งสำคัญ

ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีในอนาคต

1. การส่งเสริมการวิจัยเพื่อเข้าใจผลกระทบของเทคโนโลยีต่อภาวะผู้นำ สนับสนุนการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำแบบบารมีในบริบทของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ศึกษาผลกระทบของ AI และเทคโนโลยีอุบัติใหม่ต่อบทบาทและความคาดหวังของผู้นำ
2. การพัฒนาหลักสูตรและโปรแกรมการฝึกอบรมที่บูรณาการทักษะความเป็นผู้นำแบบบารมีกับความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัล จัดโปรแกรมการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) ที่รวมการเรียนรู้ออนไลน์และการฝึกปฏิบัติจริง สร้างโอกาสในการฝึกฝนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3. การสร้างเครือข่ายและพื้นที่แลกเปลี่ยนประสบการณ์สำหรับผู้นำในการปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล จัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community of Practice) สำหรับผู้นำแบบบารมีเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดีในการปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล สร้างพันธมิตรระหว่างองค์กรธุรกิจ สถาบันการศึกษา และผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาาร่วมกัน
4. การส่งเสริมการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และทักษะการสร้างความสัมพันธ์ในโลกดิจิทัล พัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมที่เน้นการเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์และการเข้าใจผู้อื่นใน

บริบทของการสื่อสารดิจิทัล ส่งเสริมการฝึกฝนการรับรู้และจัดการอารมณ์ในสถานการณ์ออนไลน์ที่มีความท้าทาย

5. การสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมและการทดลองในการนำองค์กรยุคดิจิทัล สร้างพื้นที่ปลอดภัย (Safe Space) สำหรับผู้นำในการทดลองใช้เทคโนโลยีและแนวทางใหม่ๆ ในการนำองค์กร ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้จากความล้มเหลวและการปรับตัวอย่างรวดเร็ว (Fail Fast, Learn Fast)

มุมมองต่อบทบาทของภาวะผู้นำแบบบารมีในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและสังคม

1. โอกาสในการใช้พลังของภาวะผู้นำแบบบารมีเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในยุคดิจิทัล ผู้นำแบบบารมีสามารถใช้อิทธิพลของตนในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมและรับผิดชอบ การสร้างวิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงการพัฒนาทางเทคโนโลยีกับการแก้ไขปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม

2. ความท้าทายในการสร้างสมดุลระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับการรักษาคุณค่าความเป็นมนุษย์ ผู้นำแบบบารมีต้องตระหนักถึงผลกระทบของเทคโนโลยีต่อความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และสังคม การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในทางที่เสริมสร้างคุณค่าความเป็นมนุษย์และความเห็นอกเห็นใจ

3. บทบาทของผู้นำแบบบารมีในการสร้างวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนในยุคดิจิทัล การใช้ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืนผ่านนวัตกรรมทางเทคโนโลยี การสร้างความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนในยุคดิจิทัล

ในท้ายที่สุด ภาวะผู้นำแบบบารมีในยุคดิจิทัลจะยังคงมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง แต่จำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะใหม่ๆ เพื่อรับมือกับความท้าทายและโอกาสที่เทคโนโลยีนำมา ผู้นำที่สามารถผสมผสานพลังของบารมีกับความเชี่ยวชาญทางดิจิทัลจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรและสังคมไปสู่อนาคตที่ยั่งยืนและมีความหมาย

บทสรุปสังเขป

บทความวิชาการนี้ได้นำเสนอการวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบบารมีในบริบทของยุคดิจิทัล โดยได้ชี้ให้เห็นถึงความท้าทายและโอกาสที่ผู้นำแบบบารมีต้องเผชิญในโลกที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี การศึกษานี้ได้แสดงให้เห็นว่า แม้ว่าแก่นของภาวะผู้นำแบบบารมี เช่น ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ยังคงมีความสำคัญ แต่ผู้นำจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะใหม่ๆ เพื่อให้สามารถนำองค์กรและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

ประเด็นสำคัญที่ได้จากการศึกษานี้ ได้แก่

1. ความสำคัญของการพัฒนาทักษะดิจิทัลและความเข้าใจในเทคโนโลยี ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำสามารถตัดสินใจและกำหนดกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคที่ข้อมูลและเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญ

2. การปรับเปลี่ยนรูปแบบการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ให้เหมาะสมกับยุคดิจิทัล โดยยังคงรักษาความเป็นตัวตน ความจริงใจ และความน่าเชื่อถือซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำแบบบารมี

3. การสร้างวิสัยทัศน์ที่ผสมผสานระหว่างศักยภาพของเทคโนโลยีกับคุณค่าทางมนุษย์ เพื่อนำพาองค์กรและสังคมไปสู่อนาคตที่ยั่งยืนและมีความหมาย

4. ความสำคัญของการส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมและการปรับตัวอย่างต่อเนื่องในองค์กร เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคดิจิทัล

5. การตระหนักถึงความท้าทายและความเสี่ยงของภาวะผู้นำแบบบารมีในยุคดิจิทัล เช่น การรักษาความน่าเชื่อถือท่ามกลางข้อมูลที่หลากหลาย และการจัดการกับความคาดหวังที่สูงขึ้นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จากการวิเคราะห์กรณีศึกษาของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ เราพบว่าการผสมผสานระหว่างคุณลักษณะของผู้นำแบบบารมีกับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด สามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกที่ยิ่งใหญ่ต่อองค์กรและสังคมได้

ในอนาคต การพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีในยุคดิจิทัลจะต้องให้ความสำคัญกับการบูรณาการระหว่างทักษะด้านมนุษย์และเทคโนโลยี การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้นำ นักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี เพื่อร่วมกันพัฒนาแนวทางการนำที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในโลกยุคดิจิทัล

ท้ายที่สุด ภาวะผู้นำแบบบารมีในยุคดิจิทัลไม่ได้เป็นเพียงเรื่องของการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังเป็นเรื่องของการใช้พลังของบารมีและเทคโนโลยีร่วมกันเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก สร้างคุณค่า และนำพาสังคมไปสู่อนาคตที่ดีกว่า ผู้นำที่สามารถสร้างสมดุลระหว่างความเป็นมนุษย์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีจะเป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์สำคัญในการกำหนดทิศทางและรูปแบบของความเป็นผู้นำในศตวรรษที่ 21 และต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- Antonakis, J., Bastardo, N., Jacquart, P., & Shamir, B. (2016). *Charisma: An ill-defined and ill-measured gift*. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 3, 293-319.
- Avolio, B. J., Kahai, S., & Dodge, G. E. (2000). E-leadership: Implications for theory, research, and practice. *The Leadership Quarterly*, 11(4), 615-668.

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly*, 17(1), 112–121.
- Beyer, J. M., & Browning, L. D. (1999). Transforming an industry in crisis: Charisma, routinization, and supportive cultural leadership. *The Leadership Quarterly*, 10(3), 483–520.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Castells, M. (2010). *The rise of the network society* (2nd ed.). Wiley–Blackwell.
- Conger, J. A. (1990). The dark side of leadership. *Organizational Dynamics*, 19(2), 44–55.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1987). Toward a behavioral theory of charismatic leadership in organizational settings. *Academy of Management Review*, 12(4), 637–647.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1998). *Charismatic leadership in organizations*. Sage Publications.
- Conger, J. A., Kanungo, R. N., & Menon, S. T. (2000). Charismatic leadership and follower effects. *Journal of Organizational Behavior*, 21(7), 747–767.
- Cortellazzo, L., Bruni, E., & Zampieri, R. (2019). *The role of leadership in a digitalized world: A review*. *Frontiers in Psychology*, 10, 1938.
- Grover, V., & Froese, T. M. (2016). Knowledge management across the globe: An international survey of construction firms. *Canadian Journal of Civil Engineering*, 43(7), 591–599.
- Hofmann, D. A., & Jones, L. M. (2005). Leadership, collective personality, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 509–522.
- House, R. J. (1976). A 1976 theory of charismatic leadership. In J. G. Hunt & L. L. Larson (Eds.), *Leadership: The cutting edge* (pp. 189–207). Southern Illinois University Press.
- House, R. J., Spangler, W. D., & Woycke, J. (1991). Personality and charisma in the U.S. presidency: A psychological theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 364–396.
- Howell, J. M., & Avolio, B. J. (1992). The ethics of charismatic leadership: Submission or liberation? *Academy of Management Executive*, 6(2), 43–54.
- Khurana, R. (2002). The curse of the superstar CEO. *Harvard Business Review*, 80(9), 60–66.
- Maccoby, M. (2000). Narcissistic leaders: The incredible pros, the inevitable cons. *Harvard Business Review*, 78(1), 68–77.
- McAfee, A., & Brynjolfsson, E. (2012). Big data: The management revolution. *Harvard Business Review*, 90(10), 60–68.



- Messenger, J. C., & Gschwind, L. (2016). Three generations of telework: New ICTs and the (r)evolution from home office to virtual office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195–208.
- Mumford, M. D., Scott, G. M., Gaddis, B., & Strange, J. M. (2002). Leading creative people: Orchestrating expertise and relationships. *The Leadership Quarterly*, 13(6), 705–750.
- Nadella, S., Shaw, G., & Nichols, J. T. (2017). *Hit refresh: The quest to rediscover Microsoft's soul and imagine a better future for everyone*. Harper Business.
- Parker, G. G., Van Alstyne, M. W., & Choudary, S. P. (2016). *Platform revolution: How networked markets are transforming the economy and how to make them work for you*. W. W. Norton & Company.
- Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2018). Crafting the change: The role of employee job crafting behaviors for successful organizational change. *Journal of Management*, 44(5), 1766–1792.
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organization Science*, 4(4), 577–594.
- Tourish, D., & Vatcha, N. (2005). Charismatic leadership and corporate cultism at Enron: The elimination of dissent, the promotion of conformity and organizational collapse. *Leadership*, 1(4), 455–480.
- Waldman, D. A., & Yammarino, F. J. (1999). CEO charismatic leadership: Levels-of-management and levels-of-analysis effects. *Academy of Management Review*, 24(2), 266–285.
- Waldman, D. A., Ramirez, G. G., House, R. J., & Puranam, P. (2001). Does leadership matter? CEO leadership attributes and profitability under conditions of perceived environmental uncertainty. *Academy of Management Journal*, 44(1), 134–143.
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization* (A. M. Henderson & T. Parsons, Trans.). Oxford University Press.

การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา

Building Community Collaborative Networks to Enhance the Effectiveness of Participative Management in Educational Institutions

ทิตยธรรงค์ มณีวัฒน์

Titnarong Maneewat

โรงเรียนบ้านอีหนา (รัฐประชานุกูล)

Ban Ena School



*Corresponding author, e-mail: Titnarong.Man@Student.mbu.ac.th

Received: October 22, 2023; Revised: November 7, 2023; Accepted: November 20, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งศึกษาแนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของทุกภาคส่วน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาศักยภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปัจจัยแห่งความสำเร็จประกอบด้วยภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ความไว้วางใจ และความยืดหยุ่นในการปรับตัว ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าเครือข่ายความร่วมมือส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษาในหลายมิติ ทั้งด้านการระดมทรัพยากร การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของผู้เรียน บทความนี้ยังนำเสนอข้อเสนอแนะสำหรับการนำแนวคิดไปประยุกต์ใช้ในบริบทของสถานศึกษาไทย เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: เครือข่ายความร่วมมือ, การบริหารแบบมีส่วนร่วม, สถานศึกษา, ชุมชน, คุณภาพการศึกษา

Abstract

This article aims to study the approaches for creating collaborative networks between communities to enhance the effectiveness of participative management in educational institutions. Through an analysis of relevant concepts, theories, and research, it is found that building effective collaborative networks requires genuine participation from all sectors, efficient communication, and



capacity development of stakeholders. Key success factors include participative leadership, trust, and adaptability. The study indicates that collaborative networks positively impact educational quality in various dimensions, including resource mobilization, local curriculum development, creation of supportive learning environments, and development of students' life and career skills. The article also presents recommendations for applying these concepts in the context of Thai educational institutions to promote sustainable educational quality improvement.

Keywords: Collaborative Networks, Participative Management, Educational Institutions, Community, Educational Quality

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในสังคม การบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วมจึงได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของประเทศไทยที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสังคม (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556)

การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชนเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา เนื่องจากเครือข่ายความร่วมมือช่วยเชื่อมโยงทรัพยากร องค์ความรู้ และประสบการณ์จากหลากหลายภาคส่วนเข้าด้วยกัน ซึ่งนำไปสู่การแก้ปัญหาและพัฒนาการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Epstein, 2018) นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของชุมชนยังช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบร่วมกันต่อการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน (ประเวศ วะสี, 2551)

อย่างไรก็ตาม การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพยังคงเป็นความท้าทายสำหรับสถานศึกษาหลายแห่งในประเทศไทย ปัญหาที่พบบ่อยได้แก่ การขาดความเข้าใจในบทบาทและความสำคัญของการมีส่วนร่วม การขาดทักษะในการประสานงานและการจัดการเครือข่าย รวมถึงข้อจำกัดด้านทรัพยากรและเวลา (สุมาลี ชัยเจริญ, 2551) ดังนั้น การศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในประเทศไทย

บทความนี้มุ่งนำเสนอแนวคิด ทฤษฎี และแนวทางปฏิบัติในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์จากงานวิจัยและกรณีศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือที่เหมาะสมกับบริบทของตนเอง

นอกจากนี้ บทความยังมุ่งหวังที่จะกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการวิจัยเพิ่มเติมในประเด็นนี้ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวคิดที่เน้นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนเข้ามา มีบทบาทในกระบวนการตัดสินใจและดำเนินงานขององค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการดำเนินงาน (ธีระ รุญเจริญ, 2550) แนวคิดนี้มีรากฐานมาจากทฤษฎีการจัดการหลายทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีระบบ (Systems Theory) เสนอโดย Ludwig von Bertalanffy (1968) ทฤษฎีนี้มองว่า องค์กรเป็นระบบเปิดที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นการเปิดระบบให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเข้ามา มีบทบาทในการจัดการศึกษา
2. ทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor (1960) เสนอว่าคนมีความต้องการที่จะรับผิดชอบและมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจ การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงสอดคล้องกับธรรมชาติของมนุษย์และช่วยเพิ่ม แรงจูงใจในการทำงาน
3. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (1959) ซึ่งให้ เห็นว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นปัจจัยจูงใจที่ช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงาน
4. ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของ Victor Vroom และ Philip Yetton (1973) เสนอว่าผู้นำ ควรปรับปรุงแบบการตัดสินใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยการมีส่วนร่วมเป็นหนึ่งในรูปแบบที่มี ประสิทธิภาพในหลายสถานการณ์

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556) ได้เสนอการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีลักษณะสำคัญ 5 ประการดังนี้

1. การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ 2. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน 3. การพัฒนา ทีมงานและการทำงานเป็นทีม 4. การตัดสินใจร่วมกัน และ 5. การสื่อสารแบบเปิดและโปร่งใส

Epstein (2018) ได้เสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 6 ประเภท ได้แก่ 1. การอบรมเลี้ยงดูบุตร (Parenting) 2. การสื่อสาร (Communicating) 3. การ อาสาสมัคร (Volunteering) 4. การเรียนรู้ที่บ้าน (Learning at Home) 5. การตัดสินใจ (Decision Making) 6. การร่วมมือกับชุมชน (Collaborating with Community)

เครือข่ายความร่วมมือ (Collaborative Networks)

เครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง การเชื่อมโยงของกลุ่มคนหรือองค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยน ข่าวสารข้อมูลระหว่างกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดระเบียบโครงสร้างของคนในเครือข่าย ด้วยความเป็นอิสระ เท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2543)

แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายความร่วมมือมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีต่าง ๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีทุนทางสังคม (Social Capital Theory): Robert Putnam (2000) เสนอว่าเครือข่ายทางสังคมมีคุณค่าและสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของสังคมผ่านการประสานความร่วมมือ
2. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory): George Homans (1958) อธิบายว่าการร่วมมือกันเกิดจากการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกัน
3. ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร (Resource Dependency Theory): Pfeffer และ Salancik (1978) ชี้ให้เห็นว่าองค์กรต้องสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นเพื่อเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็น

ในบริบทของการศึกษา เครือข่ายความร่วมมือมีความสำคัญในการระดมทรัพยากร แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา (วิจารณ์ พานิช, 2555) โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1. การมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2. การมีส่วนร่วมและการแบ่งปัน 3. การมีความสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร 4. การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน

การบูรณาการแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมและเครือข่ายความร่วมมือในบริบทของสถานศึกษา จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในชุมชน ผ่านการสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งและยั่งยืน

วิธีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชนและสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความพยายามและความต่อเนื่อง โดยมีขั้นตอนและวิธีการสำคัญดังนี้

1. การระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Identification): สถานศึกษาควรทำการวิเคราะห์และระบุกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกชุมชน เช่น ผู้ปกครอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคธุรกิจ และองค์กรพัฒนาเอกชน (นภาพร หะวานนท์, 2550) วิธีการนี้อาจใช้เทคนิคการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Analysis) โดยพิจารณาจากระดับอิทธิพลต่อการจัดการศึกษา ระดับผลกระทบที่ได้รับจากการจัดการศึกษา และความสนใจและความพร้อมในการมีส่วนร่วม
2. การสร้างความตระหนักและความเข้าใจร่วมกัน (Awareness Building) : จัดกิจกรรมให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (สุนทร อมรวิวัฒน์, 2554) โดยอาจดำเนินการจัดประชุมชี้แจงและสร้างความเข้าใจกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในรูปแบบต่าง ๆ และจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและชุมชน
3. การกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision and Goal Setting): ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของเครือข่ายความร่วมมือ (Fullan, 2007) โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Workshop)

เทคนิคการสร้างฉันทามติ (Consensus Building) และการใช้เทคนิค Future Search Conference เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน

4. การสร้างกลไกการทำงานร่วมกัน (Collaborative Mechanism): พัฒนาโครงสร้างและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย (วิจารณ์ พานิช, 2555) โดยอาจดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการร่วมระหว่างสถานศึกษาและชุมชน กำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน สร้างระบบการสื่อสารและประสานงานที่มีประสิทธิภาพ เช่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และพัฒนาระบบการตัดสินใจร่วมกัน เช่น การใช้เทคนิค Participatory Decision Making

5. การพัฒนาศักยภาพของสมาชิกเครือข่าย (Capacity Building): จัดอบรมและกิจกรรมพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกัน (Putnam, 2000) เช่น ทักษะการสื่อสารและการประสานงาน ทักษะการแก้ปัญหาและการจัดการความขัดแย้ง ทักษะการทำงานเป็นทีมและการสร้างความไว้วางใจ และความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

6. การดำเนินกิจกรรมร่วมกัน (Collaborative Activities): จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและชุมชน เช่น โครงการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น กิจกรรมการเรียนรู้นอกห้องเรียนในชุมชน โครงการอาสาสมัครชุมชนเพื่อการศึกษา และการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

7. การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation): พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2553) โดยกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จร่วมกัน ใช้วิธีการประเมินแบบมีส่วนร่วม (Participatory Evaluation) และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถอดบทเรียนอย่างสม่ำเสมอ

8. การรักษาและขยายเครือข่าย (Network Maintenance and Expansion): สร้างกลไกเพื่อรักษาความต่อเนื่องและขยายเครือข่ายความร่วมมือ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2543) เช่น จัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ สร้างระบบการยกย่องและให้รางวัลแก่ผู้มีส่วนร่วมในเครือข่าย และแสวงหาพันธมิตรใหม่ ๆ เพื่อขยายเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง

การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยความมุ่งมั่น ความต่อเนื่อง และการปรับตัวให้เข้ากับบริบทและความต้องการของชุมชนที่เปลี่ยนแปลงไป สถานศึกษาควรมีการประเมินและปรับปรุงกระบวนการสร้างเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชนและสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและยั่งยืนนั้น มีปัจจัยสำคัญหลายประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership): ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม สามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย (Leithwood &



Jantzi, 2005) โดยมีลักษณะสำคัญ คือเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย ส่งเสริมการตัดสินใจร่วมกัน มอบอำนาจและความรับผิดชอบให้กับสมาชิกในเครือข่าย และสร้างบรรยากาศของการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ

ตัวอย่างการปฏิบัติ: จัดประชุมระดมความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ ให้อำนาจคณะทำงานในการตัดสินใจในบางเรื่อง และยกย่องชมเชยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

2. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication): มีระบบการสื่อสารที่โปร่งใส เปิดเผย และทั่วถึง เพื่อสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจระหว่างสมาชิกเครือข่าย (ทิตินา แคมมณี, 2545) โดยควรคำนึงถึงความถี่และความสม่ำเสมอของการสื่อสาร ความหลากหลายของช่องทางการสื่อสาร ความชัดเจนและความเข้าใจง่ายของข้อมูลที่สื่อสาร และการสื่อสารแบบสองทาง (Two-way Communication)

ตัวอย่างการปฏิบัติ: จัดทำจดหมายข่าวประจำเดือน สร้างกลุ่มสื่อสารออนไลน์ จัดเวทีพบปะพูดคุยระหว่างสถานศึกษาและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

3. ความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน (Trust and Mutual Respect): สร้างบรรยากาศของความไว้วางใจและการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง (Bryk & Schneider, 2002) โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความซื่อสัตย์และความโปร่งใสในการดำเนินงาน การรักษาความลับสัญญา และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การเคารพในความแตกต่างทางความคิดและวัฒนธรรม และการสร้างประสบการณ์ความสำเร็จร่วมกัน

ตัวอย่างการปฏิบัติ: จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์นอกเหนือจากงานประจำ เปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และจัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์

4. การติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง (Continuous Monitoring and Evaluation): มีระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนา (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2553) โดยควรมีลักษณะการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนและวัดผลได้ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลจากทุกฝ่าย การนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงอย่างเป็นรูปธรรม และการสื่อสารผลการประเมินอย่างโปร่งใสและทั่วถึง

ตัวอย่างการปฏิบัติ: จัดทำรายงานประจำปีของเครือข่าย จัดประชุมทบทวนผลการดำเนินงานทุกไตรมาส และใช้เทคนิคการประเมินแบบ 360 องศา

5. การสร้างแรงจูงใจและการเสริมพลัง (Motivation and Empowerment): มีระบบการสร้างแรงจูงใจและการเสริมพลังให้กับสมาชิกเครือข่าย เพื่อรักษาความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน (Zimmerman, 2000) โดยควรคำนึงถึงการให้รางวัลและการยกย่องชมเชยทั้งรายบุคคลและทีม การสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การสร้างความรู้สึ

เป็นเจ้าของและความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน และการให้อิสระในการคิดริเริ่มและตัดสินใจภายในขอบเขตที่เหมาะสม

ตัวอย่างการปฏิบัติ: จัดประกวดโครงการนวัตกรรมการมีส่วนร่วม มอบรางวัล "สมาชิกเครือข่ายดีเด่น" ประจำปี และจัดอบรมพัฒนาศักยภาพสมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง

6. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and Adaptability): เครือข่ายต้องมีความยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและความต้องการที่เปลี่ยนไป (Fullan, 2007) โดยมีแนวทางคือการทบทวนและปรับปรุงเป้าหมายและแผนงานอย่างสม่ำเสมอ การเปิดรับแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการมีโครงสร้างการทำงานที่ยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์

ตัวอย่างการปฏิบัติ: จัดประชุมทบทวนแผนกลยุทธ์ประจำปี ส่งเสริมการทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากความสำเร็จและความล้มเหลว

การให้ความสำคัญกับปัจจัยแห่งความสำเร็จเหล่านี้จะช่วยเพิ่มโอกาสในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งและยั่งยืน อย่างไรก็ตาม การนำไปปฏิบัติต้องคำนึงถึงบริบทเฉพาะของแต่ละสถานศึกษาและชุมชน และอาจต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา

การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชนที่มีประสิทธิภาพส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษาในหลายมิติ ดังนี้

1. การระดมทรัพยากร (Resource Mobilization): เครือข่ายช่วยในการระดมทรัพยากรทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ทำให้สถานศึกษามีทรัพยากรเพียงพอในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Epstein, 2018) โดยมีผลกระทบ คือเพิ่มความหลากหลายของแหล่งทรัพยากร ลดการพึ่งพางบประมาณจากภาครัฐเพียงแหล่งเดียว สามารถจัดหาทรัพยากรที่ตรงกับความต้องการเฉพาะของสถานศึกษาและชุมชน และเกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้สถานที่ในชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้

ตัวอย่างผลลัพธ์: โรงเรียนสามารถจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย มีงบประมาณในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่หลากหลาย และสามารถปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เอื้อต่อการเรียนรู้

2. การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น (Local Curriculum Development): การมีส่วนร่วมของชุมชนช่วยให้สามารถพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของท้องถิ่น (สุมาลี ชัยเจริญ, 2551) ส่งผลให้หลักสูตรมีความเชื่อมโยงกับวิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้เรียนเห็นความสำคัญและเห็นคุณค่าของการเรียนรู้มากขึ้น เกิดการบูรณาการระหว่างความรู้สากลกับภูมิปัญญาท้องถิ่น และชุมชนมีส่วนร่วมในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ตรง

ตัวอย่างผลลัพธ์: นักเรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับการทำเกษตรอินทรีย์ซึ่งเป็นอาชีพหลักในชุมชน ทำให้เข้าใจหลักวิทยาศาสตร์และเศรษฐศาสตร์ผ่านบริบทที่คุ้นเคย

3. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Supportive Learning Environment): ความร่วมมือจากชุมชนช่วยสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2557) โดยเพิ่มแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายในชุมชน สร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน ลดช่องว่างระหว่างการเรียนในโรงเรียนกับชีวิตจริง และสร้างความปลอดภัยและความอบอุ่นให้กับผู้เรียน

ตัวอย่างผลลัพธ์: ชุมชนร่วมกันจัดตั้งห้องสมุดประชาชน จัดทำเส้นทางการเรียนรู้ในชุมชน และมีระบบดูแลความปลอดภัยให้กับนักเรียนร่วมกัน

4. การพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ (Life and Career Skills Development): เครือข่ายความร่วมมือช่วยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงในชุมชน ซึ่งเป็นการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพที่จำเป็น (วิจารณ์ พานิช, 2555) ผลกระทบที่เกิดขึ้น ได้แก่ ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสถานการณ์จริง เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ ในชุมชน สร้างแรงบันดาลใจในการประกอบอาชีพ พัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจในสถานการณ์จริง และเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและจิตสาธารณะ

ตัวอย่างผลลัพธ์: นักเรียนได้ฝึกงานในสถานประกอบการในชุมชน ได้ทำโครงการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมร่วมกับองค์กรท้องถิ่น

5. การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Academic Achievement Enhancement): การมีส่วนร่วมของชุมชนส่งผลทางอ้อมต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Henderson & Mapp, 2002) โดยผู้ปกครองและชุมชนให้ความสำคัญกับการศึกษามากขึ้น ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียน เกิดการสนับสนุนการเรียนรู้ที่บ้านและในชุมชนอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างครูและผู้ปกครอง ทำให้สามารถช่วยเหลือนักเรียนได้ตรงจุด และเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้นอกเวลาเรียน เช่น การจัดกิจกรรมเสริมทักษะในชุมชน

ตัวอย่างผลลัพธ์: ผลการทดสอบระดับชาติของนักเรียนมีแนวโน้มดีขึ้น อัตราการเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นเพิ่มขึ้น

6. การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (Desirable Characteristics Development): ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและชุมชนช่วยหล่อหลอมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้กับผู้เรียน (Scales et al., 2006) โดยผู้เรียนได้เรียนรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีงามของชุมชน เกิดการปลูกฝังจิตสำนึกที่รักถิ่นฐานและความรับผิดชอบต่อสังคม พัฒนาทักษะทางสังคมและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น และสร้างความภาคภูมิใจในตนเองและชุมชนของตน

ตัวอย่างผลลัพธ์: นักเรียนมีจิตอาสา มีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาชุมชนมากขึ้น และมีความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมท้องถิ่นของตน

7. การพัฒนาวิชาชีพครู (Teacher Professional Development): เครือข่ายความร่วมมือเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Darling-Hammond et al., 2009) ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยครูได้เรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้เชี่ยวชาญในชุมชน เกิดการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนร่วมกับชุมชน ครูเข้าใจบริบทของผู้เรียนและชุมชนมากขึ้น ทำให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ที่เข้มแข็ง

ตัวอย่างผลลัพธ์: ครูพัฒนาวิธีการสอนที่บูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกับชุมชน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูในโรงเรียนอื่น ๆ ในเครือข่าย

การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชนและสถานศึกษาจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาแบบองค์รวม ทั้งในด้านผลลัพธ์ทางวิชาการ การพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ และการปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ อย่างไรก็ตาม การเกิดผลกระทบเชิงบวกเหล่านี้ขึ้นอยู่กับคุณภาพและความต่อเนื่องของความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและชุมชน ซึ่งต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของทุกภาคส่วน

8. การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน (Community Empowerment): นอกจากผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษา การสร้างเครือข่ายความร่วมมือยังส่งผลต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน (Kretzmann & McKnight, 1993) ซึ่งในระยะยาวจะส่งผลกลับมาสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเกิดการพัฒนาศักยภาพของคนในชุมชนผ่านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการศึกษา สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาในการพัฒนาชุมชน เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะระหว่างสถานศึกษาและชุมชน และพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันและการแก้ปัญหาของคนในชุมชน

ตัวอย่างผลลัพธ์: เกิดกลุ่มอาชีพในชุมชนที่เชื่อมโยงกับการเรียนการสอนในโรงเรียน มีการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่ดำเนินการโดยคนในชุมชนเอง

9. การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Innovation): ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและชุมชนเปิดโอกาสให้เกิดการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของท้องถิ่น (Hargreaves & Fullan, 2012) โดยเกิดการบูรณาการความรู้และทักษะจากหลากหลายภาคส่วนในการพัฒนานวัตกรรม สามารถทดลองและพัฒนานวัตกรรมในสภาพแวดล้อมจริงของชุมชน มีการระดมความคิดและทรัพยากรในการแก้ปัญหาทางการศึกษาร่วมกัน และเกิดการแลกเปลี่ยนและขยายผลนวัตกรรมระหว่างเครือข่าย

ตัวอย่างผลลัพธ์: เกิดรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการระหว่างวิชาการและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการพัฒนาแอปพลิเคชันสำหรับการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น

10. การสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาการศึกษา (Sustainable Educational Development): การมีเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งช่วยสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Hargreaves & Fink, 2006) โดยลดการพึ่งพาทรัพยากรจากภายนอกชุมชน สร้างความรู้ลึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบร่วมกันต่อคุณภาพการศึกษา เกิดการสืบทอดและพัฒนาองค์ความรู้ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน

ตัวอย่างผลลัพธ์: มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาของชุมชน เกิดระบบพี่เลี้ยงและการถ่ายทอดความรู้ระหว่างรุ่นในชุมชน

ในการประเมินผลกระทบของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือต่อคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาและชุมชนควรพิจารณาทั้งผลลัพธ์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยอาจใช้เครื่องมือและวิธีการประเมินที่หลากหลาย เช่น การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การประเมินทักษะชีวิตและทักษะอาชีพของผู้เรียน การสำรวจความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของชุมชนในกิจกรรมทางการศึกษา การประเมินคุณภาพของนวัตกรรมทางการศึกษาที่เกิดขึ้น และการติดตามการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชุมชนในด้านการศึกษา

ทั้งนี้ การเกิดผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพการศึกษาอย่างเต็มที่มีนั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมืออย่างจริงจังและต่อเนื่องจากทุกภาคส่วน รวมถึงการปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่องของเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อรับมือกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในบริบทของการศึกษาและสังคม

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชนเป็นกลยุทธ์สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา โดยต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาศักยภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม: การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของสังคมไทยที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสังคม (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556)

2. บทบาทของเครือข่ายความร่วมมือ: เครือข่ายความร่วมมือช่วยเชื่อมโยงทรัพยากร องค์ความรู้ และประสบการณ์จากหลากหลายภาคส่วน นำไปสู่การแก้ปัญหาและพัฒนาการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (Epstein, 2018)

3. กระบวนการสร้างเครือข่าย: การสร้างเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสร้างความตระหนัก การกำหนดเป้าหมายร่วม ไปจนถึงการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกเครือข่าย

4. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ: ความสำเร็จของเครือข่ายขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความไว้วางใจ และความยืดหยุ่นในการปรับตัว

5. ผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา: การสร้างเครือข่ายส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษาในหลายมิติ ทั้งด้านการระดมทรัพยากร การพัฒนาหลักสูตร การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของผู้เรียน

อย่างไรก็ตาม การนำแนวคิดนี้ไปปฏิบัติจริงยังคงมีความท้าทาย โดยเฉพาะในบริบทของสังคมไทยที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร ดังนั้น จึงมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปประยุกต์ใช้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์บริบทและความพร้อม: สถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์บริบทและความพร้อมของชุมชนก่อนการสร้างเครือข่าย เพื่อให้สามารถออกแบบกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่มีอยู่ (นภาภรณ์ หะวานนท์, 2550)

2. การพัฒนาทักษะการบริหารเครือข่าย: ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรควรได้รับการพัฒนาทักษะในการบริหารเครือข่าย เช่น ทักษะการสื่อสาร การประสานงาน และการจัดการความขัดแย้ง (Fullan, 2007)

3. การสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม: สถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในทุกกระดับ ตั้งแต่การบริหาร การจัดการเรียนการสอน ไปจนถึงกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (ประเวศ วะสี, 2551)

4. การใช้เทคโนโลยีสนับสนุน: ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูล และการทำงานร่วมกัน (วิจารณ์ พานิช, 2555)

5. การสร้างแรงจูงใจและการยกย่องชมเชย: ควรมีระบบการสร้างแรงจูงใจและการยกย่องชมเชยสำหรับสมาชิกเครือข่ายที่มีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน เพื่อรักษาความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน (Zimmerman, 2000)

6. การประเมินผลและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง: ควรมีการประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ และนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2553)

7. การขยายผลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้: ควรส่งเสริมการขยายผลความสำเร็จและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่าย เพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Hargreaves & Fullan, 2012)

8. การบูรณาการกับนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษา: ควรมีการบูรณาการแนวคิดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเข้ากับนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

9. การพัฒนาภาวะผู้นำร่วมในชุมชน: ควรส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ในชุมชน เพื่อสร้างความยั่งยืนของเครือข่ายและลดการพึ่งพาผู้นำเพียงคนเดียว (Lambert, 2002)

10. การวิจัยและพัฒนา: ควรส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในบริบทของสังคมไทย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทเฉพาะของแต่ละพื้นที่ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558)

ในท้ายที่สุด การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความมุ่งมั่น ความอดทน และการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ความสำเร็จของเครือข่ายไม่เพียงแต่จะส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษาเท่านั้น แต่ยังช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมโดยรวม ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). *การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา*. ชัคเชส มีเดีย.
- ทิตินา แคมมณี. (2545). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. ข้าวฟาง.
- นภาพร หะวานนท์. (2550). *การศึกษาแนวทางการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชนเพื่อการพัฒนาอาชีพและการมีงานทำ*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- ประเวศ วะสี. (2551). *ระบบการศึกษาที่แก้ความทุกข์ยากของคนทั้งแผ่นดิน*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2557). *การศึกษาไทย 4.0: ปรัชญาการศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). *การบริหารการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็น และบทวิเคราะห์*. ทิพย์วิสุทธิ.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2553). *วิธีวิทยาการประเมินศาสตร์แห่งคุณค่า* (พิมพ์ครั้งที่ 5). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. พรักหวานกราฟฟิค.
- สุนน อมรวิวัฒน์. (2554). *ครุศึกษากับการพัฒนาชุมชน*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมาลี ชัยเจริญ. (2551). *เทคโนโลยีการศึกษา: หลักการ ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. คลังนันทวิทยา.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน* (พิมพ์ครั้งที่ 18). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bertalanffy, L. von. (1968). *General system theory: Foundations, development, applications*. New York: George Braziller.
- Bryk, A. S., & Schneider, B. (2002). *Trust in schools: A core resource for improvement*. New York: Russell Sage Foundation.
- Darling-Hammond, L., Wei, R. C., Andree, A., Richardson, N., & Orphanos, S. (2009). *Professional learning in the learning profession: A status report on teacher development in the United States and abroad*. National Staff Development Council.
- Epstein, J. L. (2018). *School, family, and community partnerships: Preparing educators and improving schools*. Routledge.
- Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change* (4th ed.). New York: Teachers College Press.
- Hargreaves, A., & Fink, D. (2006). *Sustainable leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. New York: Teachers College Press.
- Henderson, A. T., & Mapp, K. L. (2002). *A new wave of evidence: The impact of school, family, and community connections on student achievement*. Southwest Educational Development Laboratory.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597–606.



- Kretzmann, J. P., & McKnight, J. L. (1993). *Building communities from the inside out: A path toward finding and mobilizing a community's assets*. ACTA Publications.
- Lambert, L. (2002). A framework for shared leadership. *Educational Leadership*, 59(8), 37–40.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). A review of transformational school leadership research 1996–2005. *Leadership and Policy in Schools*, 4(3), 177–199.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw–Hill.
- Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (1978). *The external control of organizations: A resource dependence perspective*. New York: Harper & Row.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. New York: Simon & Schuster.
- Scales, P. C., Roehlkepartain, E. C., Neal, M., Kielsmeier, J. C., & Benson, P. L. (2006). Reducing academic achievement gaps: The role of community service and service–learning. *Journal of Experiential Education*, 29(1), 38–60.
- Vroom, V. H., & Yetton, P. W. (1973). *Leadership and decision–making*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.
- Zimmerman, M. A. (2000). *Empowerment theory: Psychological, organizational and community levels of analysis*. In J. Rappaport & E. Seidman (Eds.), *Handbook of community psychology* (pp. 43–63). New York: Kluwer Academic/Plenum.

การบริหารสถานศึกษาโดยพุทธบูรณาการในยุค New Normal
Educational Institution Management with Buddhist Integration
in the New Normal Era

เกศสุดา มิตรภูษามารณ์

Ketsuda Mitropusaporn

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชรบูรณ์ เขต 2

Phetchabun Primary Educational Service Area Office 2

*Corresponding author, e-mail: ketsuda.mit@student.mbu.ac.th



Received: October 23, 2023; Revivsed: November 8, 2023; Accepted: November 20, 2023

บทคัดย่อ

การบริหารสถานศึกษานั้นถือเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องปฏิบัติเพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตลอดจนตอบสนองความต้องการของสังคมโลกได้ พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งปัญญาและการปฏิบัติหลักคำสอนทั้งหลายในพระพุทธศาสนากล่าวถึงหลักความเป็นจริงตามกฎธรรมชาตินี้หลักพุทธธรรมในพระพุทธศาสนาประกอบด้วยหลักศีลธรรมและจริยธรรมมุ่งเน้นให้รู้เท่าทันความจริงของโลกและชีวิตในปัจจุบัน โดยเฉพาะการบริหารงานตามแนวพุทธธรรมเป็นการใช้หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาบริหารทั้งในด้านการบริหารตนเองของผู้บริหารผู้บริหารจะทำหน้าที่สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การที่จะขับเคลื่อนองค์การทางการศึกษาให้ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น การครองตน ครองคน และครองงานนั้นสำคัญยิ่ง การบูรณาการหลักธรรมเพื่อนำมาปรับใช้โดยได้นำหลักปาปนิกรรม 3 ในการครองตน นำหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 มาปรับใช้ในการครองคนและนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 ครองงานตลอดจนนำหลักธรรมมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาในการบริหารงานทั้ง 4 งานหลัก ดังนี้

ด้านวิชาการ (A=Academic) นำหลักไตรสิกขา

ด้านงบประมาณ (B=Budget) นำหลักทิวฐมิกธรรมกัตถประโยชน์

ด้านบุคลากร (P=Personnel) นำหลักสัปปุริสธรรมและกัลยาณมิตร

ด้านการบริหารทั่วไป (G=General) กัลยาณมิตร

คำสำคัญ: ผู้บริหารสถานศึกษา พุทธบูรณาการ ยุค New Normal



Abstract

Educational institution management is a crucial responsibility of school administrators. They must perform this duty to develop students into complete human beings—physically, mentally, intellectually, knowledgeably, and morally. Students should possess ethics and cultural awareness in their lives, be able to live happily with others, and meet the needs of global society. Buddhism is a religion of wisdom and practical teachings. Buddhist principles discuss the truth according to natural laws. Buddhist dhamma principles comprise moral and ethical principles, aiming to provide insight into the current realities of the world and life. Specifically, management according to Buddhist principles involves applying Buddhist teachings to administration, both in terms of self-management by administrators and in their leadership roles. To drive educational organizations efficiently and effectively, self-mastery, people management, and work mastery are crucial. Integrating dhamma principles for application involves using the Three Characteristics of a Good Merchant (Papanikadhamma) for self-mastery, the Four Bases of Social Solidarity (Sanghavadatthu) for people management, and the Four Paths of Accomplishment (Iddhipada) for work mastery. Additionally, dhamma principles are applied in managing the four main areas of school administration as follows:

Academic (A): Applying the Threefold Training (Tisikkha)

Budget (B): Applying the Four Virtues for Material Welfare (Ditthadhammikattha)

Personnel (P): Applying the Seven Qualities of a Good Man (Sappurisa-dhamma) and Good Friend principles (Kalyanamitta)

General Administration (G): Applying Good Friend principles (Kalyanamitta)

Keywords: School Administrators, Buddhist Integration, New Normal Era

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนาความรู้ความคิดความประพฤติและคุณธรรมของบุคคลสังคมและบ้านเมืองใด ให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่าง ครบถ้วนล้นพอกเหมาะกันทุกๆ ด้าน สังคมและบ้านเมืองนั้นก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพซึ่งธำรงรักษาความเจริญมั่นคงของประเทศชาติไว้และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้โดยตลอด(พระบรมราชาโชวาท. 2524 :ออนไลน์)สถานศึกษาจึงเป็นสำคัญในการพัฒนาการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตอบสนองของสังคมโลกได้ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ.2553 มาตรา 6 “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญาความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรม

และวัฒนธรรมสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข”และสถานศึกษาต้องยึดมาตรา 8 เกี่ยวกับการจัดการศึกษาโดยยึดหลักดังนี้ 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553)

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดทิศทางการปฏิรูปการศึกษาไทยในปี พ.ศ. 2550 โดยเน้นนโยบาย “คุณธรรมนำความรู้ในการจัดการศึกษาเพื่อสร้างความตระหนัก สำนึกในคุณค่าของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” พัฒนาคนโดยใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ และเชื่อมโยงความร่วมมือของสถาบันครอบครัว สถาบันทางศาสนาและสถาบันทางการศึกษาที่เรียกว่า บวร (บ้าน วัด โรงเรียน) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) การบริหารดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจากผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบเสมือนหางเสือเรือที่จะนำพาสถานศึกษาให้ก้าวไปในสู่เป้าหมายของสถานศึกษาและสนองนโยบายของรัฐบาล ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การในยุคการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ที่สำคัญคือวิสัยทัศน์และมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์เป็นอันดับหนึ่ง วิสัยทัศน์และกลยุทธ์การบริหารแนวพุทธเป็นความพยายามในการนำเอาหลักธรรมของพระพุทธศาสนามาประยุกต์เพราะพุทธธรรมเป็นนามธรรมสูงกว่าความรู้สมัยใหม่ใดๆ พุทธธรรมจึงสามารถควบคุมทั้งวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้ทั้งพัฒนาองค์กรสามารถทำได้ทั้งทางโลกและทางธรรมสำหรับการพัฒนาทางโลกนั้นมีวิธีการทำได้หลากหลายรูปแบบ เช่น Re-engineering, Human Resource Development หรือ Knowledge Management แต่สำหรับการพัฒนาองค์กรทางธรรม (Buddhist organization development) คือการใช้หลักธรรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรตัวแปรที่จะพัฒนานั้นก็คือองค์ประกอบหลักขององค์กรนั่นเองเมื่อการพัฒนาทางโลกผสมผสานกับการพัฒนาทางธรรมย่อมทำให้องค์กรนั้นเป็นองค์กรที่มีสันติภาพมีความสามารถในการบริหารจัดการตนเองได้รักษาความสมดุลของสิ่งแวดล้อมและเป็นองค์กรที่มีจิตวิญญาณหรือมีจิตสำนึกชุมชน (สัญญา สัญญาวิวัฒน์และชาย สัญญาวิวัฒน์. 2550) การที่นักบริหารนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องกำกับในการบริหารงานทุกด้านย่อมเป็นการประสานความเชื่อแนวคิดเชิงจริยธรรมของสังคมเข้ากับการปฏิบัติหน้าที่ (ฉันทนา จันทร์บรรจง. 2541) ตามทฤษฎีการบริหารซึ่งทำให้การดำเนินการใดๆที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้นอยู่บนพื้นฐานที่สอดคล้องกับความเชื่อถือการยอมรับของสังคมตลอดจนสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรที่สามารถทำงานภายใต้กรอบของหลักธรรมอันที่จะสร้างศรัทธาที่ให้องค์กรสามารถพัฒนาไปในทิศทางที่ต้องการได้อย่างดี (ทัศนีย์ น้อยวงศ์และร้อยเอกหญิงมาริดา พรวิวัฒน์. 2539) ผู้บริหารจำเป็นต้องยึดหลักการครองตน ครองคน ครองงาน

การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมและประชาชนการปฏิบัติงานได้ยึดหลักผลประโยชน์ของส่วนรวมและประชาชนเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับความต้องการของส่วนรวมและประชาชน โดย



คำนึงถึงการใช้วัสดุ อุปกรณ์และสาธารถูปโภคได้อย่างประหยัดและเหมาะสม ตลอดจนร่วมมือช่วยเหลือ และประสานงานระหว่างราชการกับประชาชนอย่างทุ่มเทและจริงใจ จากความสำคัญดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการที่จะขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษาของเราให้ดำเนินก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพนั้น การครองตน ครองคน และครองงานนั้นสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการที่จะเกิดภาวะผู้นำโดยได้นำหลักธรรมมาใช้ในการครองตน ครองคนและครองงานการพัฒนาองค์กรสามารถทำได้ทั้งทางโลกและทางธรรมสำหรับการพัฒนาทางโลกนั้นมีวิธีการทำได้หลากหลายรูปแบบ เช่น Reengineering, Human Resource Development หรือ Knowledge Management แต่สำหรับการพัฒนาองค์กรทางธรรม (Buddhist organization development) คือการใช้หลักธรรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กร ตัวแปรที่จะพัฒนานั้นก็คือองค์ประกอบหลักขององค์กรนั่นเอง เมื่อการพัฒนาทางโลกผสมผสานกับการพัฒนาทางธรรมย่อมทำให้องค์กรนั้นมีสันติภาพเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง ได้รับความสมดุลของสิ่งแวดล้อมและเป็นองค์กรที่มีจิตวิญญาณหรือมีจิตสำนึกชุมชนนั่นเอง (สัญญา สัญญาวิวัฒน์ และชาย สัญญาวิวัฒน์. 2550)

การครองตน นำมาประยุกต์ใช้คือ หลักปาปนิกกรรม 3 เพื่อการบริหารตน การบริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับคนและงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหาร ผู้บริหาร จึงเป็นบุคคลซึ่งมีอิทธิพลที่จะทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามวัตถุประสงค์และบรรลุวัตถุประสงค์นั้นด้วยกันเป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จและการที่จะพัฒนาองค์กร เพื่อนำพาไปสู่การมีประสิทธิภาพสูงนั้นได้ผู้บริหารต้องมีหลักในการบริหารตนเองเสียก่อนซึ่งสิ่งที่สำคัญประการหนึ่ง คือหลักคุณธรรมของผู้นำได้ แก่ ปาปนิกกรรม 3 โดยที่หลักปาปนิกกรรมนั้นสามารถนำมาปรับใช้กับผู้นำได้ ดังเช่น พระธรรมโกศาจารย์ (2549) ได้อธิบายรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. จักขุมา หมายถึง ปัญญามองการไกล ผู้บริหารต้องสามารถคาดการณ์อนาคตได้ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลที่จะสามารถนำพาองค์กรให้เดินหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดที่เกิดจากกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผลโดยอาจใช้ประสบการณ์ในอดีตร่วมในการตัดสินใจและวางแผนด้วยซึ่งคุณลักษณะข้อแรกนี้ตรงกับภาษาอังกฤษคำว่า Conceptual Skill คือ การชำนาญในการใช้ความคิดหรือ ทักษะทางด้านความคิด

2. วิฐุโร หมายถึง จัดการธุระได้ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่นนักการเงินต้องมีความรู้และความเชี่ยวชาญทางการเงินสามารถคำนวณอัตราผลตอบแทนต่างๆได้หรือเข้าใจในงบการเงินที่ใช้ในการประกอบการตัดสินใจได้ เป็นต้น คุณลักษณะนี้ตรงกับคำภาษาอังกฤษคำว่า Technical Skill คือ ความชำนาญการด้านเทคนิค หรือทักษะทางการปฏิบัติงาน

3. นิสสยสัมปันโน หมายถึง พึงพาอาศัยคนอื่นได้ เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความสามารถในการติดต่อประสานงานให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด มีความสามารถในการสื่อสารสามารถประสานผูกใจคนให้เป็นที่รักของคนโดยสามารถทำให้พนักงานแต่

ละคนปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความเต็มใจได้ เป็นต้น คุณลักษณะนี้ตรงกับคำว่า Human Relation Skill คือความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์ หรือทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์

กล่าวโดยสรุปว่าผู้บริหารหรือนักบริหารจำต้องบริหารตนเองให้มีความเชี่ยวชาญชำนาญการเสียก่อน ทั้งนี้คุณลักษณะทั้งสามประการนั้นมีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันขึ้นอยู่กับระดับของนักบริหาร ถ้าเป็นนักบริหารระดับสูงที่ต้องรับผิดชอบในการวางแผนและควบคุมคน คุณลักษณะข้อที่ 1 และ 3 มีความสำคัญมากกว่าข้อที่ 2 มีน้อย เพราะเขาสามารถใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถเฉพาะด้านได้ สำหรับนักบริหารระดับกลาง คุณลักษณะทั้ง 3 ข้อมีความสำคัญพอๆ กัน คือต้องมีความชำนาญเฉพาะด้านและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะเดียวกันต้องมองภาพกว้างและไกลเพื่อเตรียมตัวสำหรับเป็นนักบริหารระดับสูง นอกจากนั้นต้องมีความสามารถในการสื่อสารประสานงานในการถ่ายทอดนโยบายและยุทธศาสตร์จากผู้บริหารระดับสูงมาสู่การปฏิบัติในผู้บริหารและพนักงานระดับล่างและนำผลการดำเนินงานที่ได้จากการปฏิบัติงานมาสรุปและนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง

การครองคน นำหลักสังคหวัตถุ 4 “พุทธวิธีครองใจคน” อันประกอบด้วย

1. ทาน คือ การให้ พอให้แล้ว เขาได้สิ่งที่เขาต้องการ เขาก็จะมีความรักเราขึ้นมา การให้ทานไม่ได้หมายถึงการให้วัตถุสิ่งของ หรือเรียกว่า อามิสทาน แต่งเพียงอย่างเดียว ยังหมายรวมถึง การให้ความรู้เป็นทานด้วย ถ้าเป็นความรู้ทางโลก เรียกว่า วิद्याทาน ถ้าเป็นความรู้ทางธรรมก็เรียก ธรรมทาน นอกจากนี้ยังมีการให้ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง นั่นก็คือ การให้อภัย ไม่ถือโกรธเคืองกัน มีจิตเมตตาปรารถนาดีต่อกันหรือเรียกว่าอภัยทาน คนเราอยู่ด้วยกัน ก็เป็นธรรมดา ที่จะต้องมีการกระทบกระทั่งกันบ้าง ชัดใจกันบ้าง แต่เมื่อชัดใจกันแล้วก็ควรต้องมีการให้อภัยกัน ให้เรามองแต่ข้อดีของเขาเยอะๆ แล้วความไม่พอใจ ก็จะค่อยๆ ลดลง จนหายไป เราก็จะมีแต่ความสุขใจ สบายใจ มีความรักความเมตตาที่พร้อมจะมอบให้กับทุกคน

2. ปิยวาจา คือ การพูดถ้อยคำที่เป็นที่รัก คำพูดนี้มีความสำคัญมาก จะทำให้คนรักเราหรือเกลียดเราก็ได้พระสัมมาสัมพุทธเจ้า ทรงให้หลักการพูดไว้ ดังนี้ 1.ต้องเป็นคำจริง 2.เป็นคำสุภาพ ไพเราะอ่อนหวาน 3.พูดแล้วก่อให้เกิดประโยชน์ 4.พูดด้วยจิตเมตตา 5.พูดถูกกาลเทศะ คือถูกเวลาและสถานที่นอกจากการพูดจาไพเราะแล้ว จะต้องมีความเสี่ยงด้วย

3. อตถจริยา คือ การทำตนให้เป็นประโยชน์ ในข้อนี้ แยกได้ 2 ประเด็น คือ 1. การทำตัวของเราให้เป็นคนที่มีประโยชน์ 2. การสร้างประโยชน์ให้กับคนอื่น คือเราจะต้องฝึกตัวของเราเองให้เป็นคนมีประโยชน์ เพราะถ้าคนไหนเป็นคนที่มีประโยชน์ คนๆนั้นจะเป็นที่รักของคนอื่น ใครๆ ก็อยากเข้าใกล้ วิธีทำให้เราเป็นคนมีประโยชน์ ก็ทำได้ การหมั่นปรับปรุง พัฒนาความรู้ความสามารถของเราให้ยิ่งๆขึ้นไปตลอดเวลา และต้องทำควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณธรรมด้วย เพราะเราจะเป็นคนเก่งอย่างเดียวไม่พอ แต่ต้องเป็นคนดีด้วย เมื่อเราฝึกตัวเองให้เป็นคนมีประโยชน์แล้ว ก็ต้องสร้างประโยชน์ให้กับคนอื่นด้วย



ให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีน้ำใจไมตรีต่อกัน เห็นอะไรช่วยได้ก็ช่วยไม่นิ่งเฉยดูตาย ก็จะเป็นที่รักของคนทั่วไป แม้แต่ในสังคมที่ถุกยกย่องให้เกียรติย่อมเป็นบุคคลที่ทำคุณประโยชน์แก่หมู่ชนนั้นๆ เพราะฉะนั้นเมื่อเราอยู่ที่ใด เราควรทำตัวให้เกิดประโยชน์ บุคคลใดก็ตามเป็นบุคคลที่มีประโยชน์ บุคคลนั้น จะเป็นบุคคลที่น่ารักน่าเข้าใกล้

4. สมานัตตตา การวางตนให้สม่ำเสมอ หมายถึง การวางตัวของเราให้สมกับฐานะ และบทบาทของตัวเอง เช่นเป็นพี่เป็นน้อง เป็นพ่อแม่ ลูก เป็นสามีภรรยา เราก็วางตัวให้เหมาะสมตามนั้น อย่างแรกเลย ก็มีฐานะเป็นลูกศิษย์ที่รักของคุณครู เป็นลูกที่น่ารักของคุณพ่อคุณแม่ ถ้าใครมีพี่ เราก็มีฐานะเป็นน้อง จะเห็นได้ว่า แต่ละคนก็จะมีหลายฐานะในตัวเอง ดังนั้น เราจะต้องศึกษาว่า ในแต่ละฐานะที่เราเป็นอยู่ มีหน้าที่อะไรบ้าง เมื่อศึกษาแล้วก็ต้องปฏิบัติตามหน้าที่นั้นให้สมบูรณ์ถ้าทำได้เช่นนี้ เราก็จะเป็นที่รักของคนรอบข้าง เพราะสมานัตตตายังหมายรวมถึงการทำตนให้สมกับที่เป็นคน ก็คือ การปฏิบัติตนให้เป็นคนดีที่โลกต้องการ นอกจากนี้ เราจะต้องทำตนให้เสมอต้นเสมอปลายด้วยคือ เราเคยวางตัวกับคนอื่นในทางที่ดีอย่างไร เราก็ยังคงปฏิบัติอย่างนั้นไม่เปลี่ยน เราก็ไม่ล้มตัว หรือว่าเมื่อเราเห็นคนอื่นเขาได้ดี เราก็แสดงออกให้เขารับรู้ว่าเรามีความยินดีกับเขาอย่างจริงใจ ไม่คิดกลั่นแกล้งใส่ร้ายป้ายสีเขา ถ้าใครทำได้อย่างนี้ รับรองว่า ไม่ว่าจะย่างเท้าไปถึงไหนก็จะเป็นที่รักไปถึงนั้น

จะเห็นได้ว่า สังคหวัตถุ 4 เป็นธรรมะที่สำคัญมาก เป็นวิธีการครองใจคนชั้นเยี่ยมเลย ก็หวังเป็นอย่างยิ่งว่าผู้อ่านทุกท่านจะนำสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการดำเนินชีวิต อย่างมีความสุข เป็นที่รักของมนุษย์และเทวดาทั้งหลาย

การครองงาน นำเอาหลักธรรมคือ หลักอิทธิบาท 4 ว่าด้วยการครองงาน เป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมายมีข้อธรรม 4 ข้อ ประกอบด้วยฉันทะ คือ ความพอใจ วิริยะ คือ ความเพียร ขันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม จิตตะ คือความคิดมุ่งไป อุทิศตัว อุทิศใจ ให้แก่สิ่งที่ทำ วิมังสา คือความไตร่ตรองหรือทบทวน

ผู้บริหารการศึกษาควรยึดหลักธรรมนี้เพื่อประยุกต์ใช้กับการบริหารงานสถานศึกษา หลักการครองงาน ประกอบด้วยหลักธรรม คือ อิทธิบาทธรรม ได้แก่

1. ฉันทะ ความรักงาน คือ จะต้องเป็นผู้รักงานที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบอยู่ และทั้งจะต้องเอาใจใส่กระตือรือร้นในการเรียนรู้งาน และเพิ่มพูนวิชาความรู้ความสามารถในการทำกิจการงาน และมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่รับผิดชอบหรือกิจการงานอาชีพของตนให้สำเร็จเรียบร้อยอยู่เสมอ

2. วิริยะ ความเพียร คือ จะต้องเป็นผู้มีความขยันหมั่นเพียร ประกอบด้วยความอดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการประกอบกิจการงานในหน้าที่หรือในอาชีพของตน จึงจะถึงความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าได้

3. จิตตะ ความเป็นผู้มีใจจดจ่ออยู่กับงาน ผู้ที่จะทำงานได้สำเร็จด้วยดี มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเป็นผู้เอาใจใส่ต่อกิจการงานที่ทำ และมุ่งมั่นทำงานอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะสำเร็จ ไม่ทอดทิ้ง

หรือวางธุระเสียกลางคัน ไม่เป็นคนจับจด หรือทำงานแบบทำๆ หยุดๆ หัวหน้าหน่วยงานหรือผู้บริหารจะต้องคอยดูแลเอาใจใส่ “ติดตามผลงาน และ/หรือ ตรวจงาน” หน่วยงานต่างๆ ภายในองค์การของตน เพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัย ตัดสินใจ และสั่งการ ให้กิจการงานทุกหน่วยดำเนินตามนโยบายและแผนงาน ให้ถึงความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

4. วิมังสา ความเป็นผู้รู้จักพิจารณาเหตุสัณเฑาะผลในการปฏิบัติงานของตนเอง และของผู้อื่น หรือของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ว่า ดำเนินไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้หรือไม่ ได้ผลสำเร็จ หรือมีความคืบหน้าไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงไร มีอุปสรรคหรือปัญหาที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงาน หรือวิธีการบริหารกิจการงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้อย่างไร ขั้นตอนนี้เป็น การนำข้อมูลจากที่ได้ติดตามประเมินผลงานหรือตรวจงานนั้นแลหามาวิเคราะห์วิจัย ให้ทราบเหตุผลของปัญหาหรืออุปสรรคข้อขัดข้องในการทำงาน แล้วพิจารณาแก้ไขปัญหานั้น และปรับปรุงพัฒนาวิธี การทำงานให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ ให้ถึงความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปได้

การนำหลักธรรมมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา

หลักการสำคัญของพระพุทธศาสนาคือการเพียรพยายามขัดเกลาจิตใจตนด้วยการเพิ่มปัญญา วิชาอันเป็นตัวความรู้ให้สามารถบริหารตนได้มากพอสมควรที่จะเข้าไปมีส่วนในการบริหารคนอื่นจาก คนหนึ่งไปถึงหลายคนจนถึงบริหารองค์การต่างๆ ที่ถ้ามองในแง่ของความจริงแล้วการบริหารทุกอย่าง ต้องเริ่มที่การบริหารตนมาก่อนทั้งนั้น การบริหารองค์การตลอดถึงประเทศชาติการทำงาน ประสานงาน ร่วมแรง ร่วมใจกันในการทำหน้าที่ป้องกัน บำบัด บำรุง รักษาองค์การของคน ที่ศึกษาฝึก หรืออบรมตนมาดีแล้วนั่นเองการบริหารองค์การจึงเป็นผลสืบเนื่องมาจากคนเป็นจำนวนมากที่ฝึกปรือ กันมาในด้านต่างๆ จนเกิดความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรมเหมาะสมที่จะทำงานในฐานะนั้นๆ (พระเทพดิลก, 2553)

บทบาทของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษามีภารกิจขอบข่ายและการจัดการศึกษาตาม โครงสร้างสายงานที่เปลี่ยนแปลงใหม่และเป็นบทบาทที่ผู้บริหารต้องนำไปใช้หรือนำไปปฏิบัติในภารกิจ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านวิชาการ (A=Academic) นำหลักไตรสิกขามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานวิชาการเป็น ภารกิจงานในการบริหารงานวิชาการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของ ผู้เรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญประสานความร่วมมือกับครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นๆ จัด ภารกิจงานให้ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล การวิจัยการพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษาแหล่งเรียนรู้และการพัฒนาระบบ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อธิบายได้ว่าหลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องและเพิ่มเติมหลักพุทธ ธรรมในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้จะต้องบูรณาการพุทธธรรมสู่การจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติจริงที่ สอดคล้องกับวัฒนธรรมและวิถีชีวิตอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อนำสู่การเรียนรู้เข้าใจความจริงจัดการ



เรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทุกสถานการณ์ที่เน้นหลักสูตรพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้กิจกรรมการเรียนรู้การสอนมีการประสานความร่วมมือกับวัด/คณะสงฆ์ในการจัดการเรียนรู้หลักสูตรโรงเรียนนันทวัตกรรมแนวพุทธมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาและส่งเสริมมีการสัมมนาเสนอแผนการสอนพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านการพัฒนา “การกิน อยู่ ดู ฟัง เป็น” เป็นฐานการดำเนินชีวิตโดยจัดผ่านกิจกรรมที่หลากหลายการกระตุ้นทุกคนให้ทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี การยกย่องผู้ทำดี การปลูกฝังศรัทธาค่านิยมปฏิบัติดีปฏิบัติชอบต่อผู้อื่น

2. ด้านงบประมาณ (B=Budget) นำหลักทฤษฎีภูมิธรรมกัตถประโยชน์ การบริหารงบประมาณเป็นภารกิจงานในการบริหารงบประมาณมุ่งเน้นความคล่องตัวโปร่งใสตรวจสอบได้ยึดหลักบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานจัดการกิจให้ครอบคลุมการเสนอของบประมาณการจัดสรรงบประมาณบริหารงานการเงินบัญชีพัสดุและสินทรัพย์การตรวจสอบติดตามและประเมินผลอธิบายได้ว่าการกำหนดแผนงาน/โครงการของโรงเรียนการรายงานผลการดำเนินงานของโรงเรียนและการอนุมัติการสั่งซื้อ/สั่งจ้างในโรงเรียนนำหลักทฤษฎีภูมิธรรมกัตถประโยชน์มาบูรณาการบริหารการเงินให้เกิดประโยชน์และประหยัดที่สุดในการจัดตั้งงบประมาณมีการกำหนดพุทธธรรมคุณธรรมไว้ในแผนกลยุทธ์โรงเรียนการบริหารงบประมาณมีการจัดสรรเบิกจ่ายงบประมาณและรายงานผลตามปกติการระดมทรัพยากรและบริหารพัสดุสินทรัพย์มีการใช้ทรัพยากรการจัดสรรงบประมาณกิจกรรมผู้เรียนร่วมกับชุมชนการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนครูผู้ปกครองชุมชนผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎา คิตติได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ” ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญประกอบด้วยหนึ่งเป้าหมายของการประเมินสองสิ่งที่มุ่งประเมินสามวิธีการประเมินสี่วิธีการตัดสินมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูสิ่งที่มุ่งประเมินได้แก่การจัดการเรียนการสอนของครูวิธีประเมินโดยเพื่อนครูส่วนวิธีการตัดสินใช้การเปรียบเทียบข้อมูลจากการประเมินกับเกณฑ์สัมฤทธิ์ที่พัฒนาโดยผู้เชี่ยวชาญ

3. ด้านบุคลากร (Personnel) การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจงานการบริหารงานบุคคลมุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาบุคลากรทางการศึกษาให้ขวัญกำลังใจยกย่องเชิดชูเกียรติความก้าวหน้างานในอาชีพจัดการกิจให้ครอบคลุมการวางแผนอัตรากำลังการบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการตลอดจนวินัยและการรักษาวินัยอธิบายได้ว่าผู้บริหารครูนักเรียนมีคุณลักษณะที่เป็นต้นแบบให้กับสังคมเช่นผู้บริหารนำหลักสัปปุริสธรรมมาใช้ในการบริหารผู้สอนเป็นตัวอย่างที่ดีในลักษณะ “สอนให้รู้ ทำให้ดู อยู่ให้เห็น” อย่างสม่ำเสมอเรียนรู้สู่การปฏิบัติเป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียนมีเมตตาธรรม ความอ่อนโยน อุดหนุนอดกลั้น และสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้เรียนอยู่เสมอโดยจัดผ่านกิจกรรมที่หลากหลายเช่นการยิ้มง่าย ไหว้สวย กราบงาม กระตุ้นทุกคนให้ทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี การยกย่องผู้ทำดี การปลูกฝังศรัทธาค่านิยม

ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบต่อผู้อื่น ผู้เรียนรู้จักคิดมีการฝึกปฏิบัติเสมอๆทั้งด้านความประพฤติศีล สมาธิและปัญญาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน บุคลากรทุกคนพัฒนาตามหลักไตรสิกขามีคุณลักษณะเป็นผู้มีความรู้พุทธธรรมเป็นอย่างดี ปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบสามารถจัดการเรียนรู้ตามวิถีพุทธและเป็นกัลยาณมิตร มีลักษณะของการเป็นผู้ที่“สอนให้รู้ ทำให้ดู อยู่ให้เห็น”พร้อมจะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาได้เป็นอย่างดี ละเลิกจากอบายมุข ถือศีลห้าเป็นนิมิต มีอุดมการณ์ที่จะพัฒนาตนเองและดำเนินชีวิตที่ดียิ่งขึ้นเป็นผู้นำและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการทำความดีสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิพงษ์ ศรีวิชัยและคณะได้วิจัยเรื่อง"การศึกษาวิเคราะห์รูปแบบโรงเรียนวิถีพุทธ:ศึกษากรณีโรงเรียนวิถีพุทธ 10 เขตพื้นที่ศึกษา"ผลการวิจัยพบว่าผู้เรียนได้รับการจัดการศึกษาในระดับดีมากและอาจารย์และผู้บริหารมีการจัดการศึกษาในระดับมากแก่ผู้เรียนทั้งในการเตรียมปัจจัยภายนอกความเป็นกัลยาณมิตรหลักสูตรการบริหารการเรียนการสอนการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมการเรียนรู้ในและนอกชั้นเรียนการวัดและประเมินผลและผู้เรียนตามวิถีพุทธซึ่งเป็นปัจจัยตามด้านรูปแบบโดยภาคกลางมีการจัดการศึกษาตามวิถีพุทธในระดับดีมากกว่าพื้นที่อื่นการจัดการศึกษาตามวิถีพุทธมีรูปแบบที่เป็นไปในแนวเดียวกันมาตรฐานเดียวกันและเสมอภาคกันจะต้องจัดการโดยทุกฝ่ายทั้งชุมชนและการจัดสรรทรัพยากรให้ทั่วถึงเกิดประโยชน์แก่ทั้งโรงเรียนและผู้เรียนต้องได้รับความร่วมมือในการเข้าร่วมการจัดสรรและการกำหนดแนวทางการบริหารมาตรฐานศึกษาและการจัดการเรียนรู้โดยผู้บริหารการศึกษาทุกระดับเพื่อให้เกิดโรงเรียนวิถีพุทธตามความต้องการของสังคม (สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย และคณะ,2547)

4. ด้านการบริหารทั่วไป (General) การบริหารทั่วไปเป็นภารกิจงานในการบริหารงานทั่วไปเกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารองค์กรให้บรรลุผลตามมาตรฐานมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคลจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทั่วไปเป็นภารกิจงานในการบริหารงานทั่วไปเกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารองค์กรให้บรรลุผลตามมาตรฐานมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคลจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจัดการกิจการงานให้ครอบคลุมงานสำนักงานการพัฒนา ระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเครือข่ายการศึกษา งานอาคารสถานที่การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาการจัดระบบควบคุมภายในและประสานงานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น (สุข,ม.ป.ป.:ออนไลน์) อธิบายได้ว่าการบริหารทั่วไปหลักกัลยาณมิตรโดยการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งคนและสภาพแวดล้อมทางกายภาพเพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นและนำมาปฏิบัติเพื่อเป็นการสร้างสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ดีเช่นลักษณะทางกายภาพบรรยากาศสงบใกล้ชีวิตธรรมชาติร่มรื่นใกล้ชิดกับชุมชนสะอาดมีระเบียบและเป็นแหล่งเรียนรู้ทั้งด้านวิชาการวิชาชีพและคุณธรรมการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธตามองค์ประกอบด้านกายภาพด้านกิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิตด้านการเรียนการสอนด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ปัจจัยรั้งกันเกิดจากความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อสิ่งที่ทำที่จะเรียนรู้มีความรอบคอบใช้เหตุผลสอดคล้องกับงานวิจัยของ สีน งามประโคนและคณะได้วิจัยเรื่อง"การศึกษาคุณธรรมและจริยธรรมของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาในกรุงเทพมหานครและ

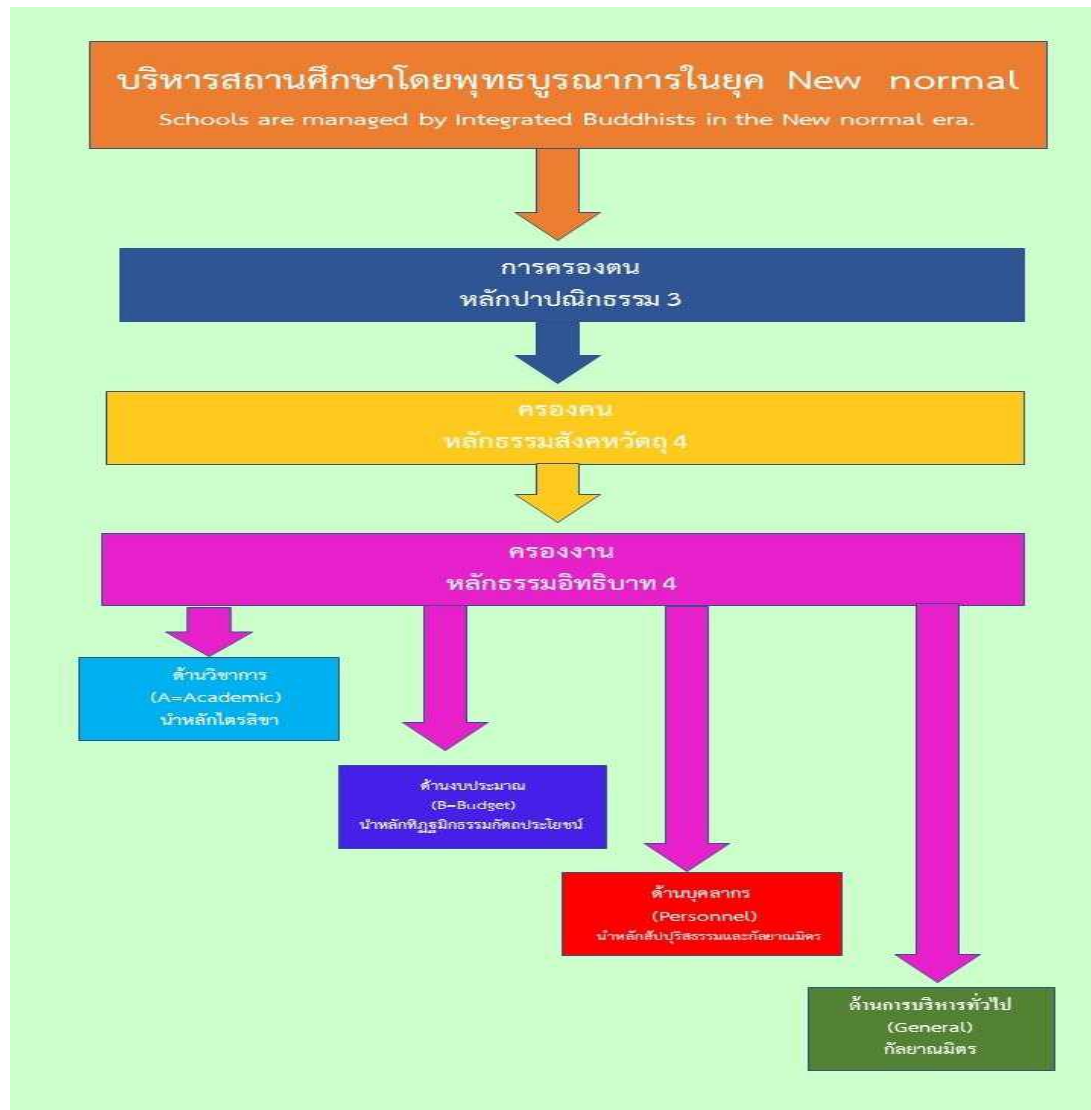


ปริณิเทศ"ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านการพัฒนาตนเองของครูอาจารย์คือมีความกตัญญูกตเวทีนึกในบุญคุณของผู้อื่นหรือสิ่งอื่นรู้จักเลือกแบบอย่างที่ดีนำไปปฏิบัติในการดำเนินชีวิตและมีระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิตโดยสุจริต และรู้จักรับฟังเหตุผลจากผู้อื่นและพร้อมที่จะแก้ไขปรับปรุงตนเองในระดับปานกลาง 2) ด้านสังคมคือไม่ล่วงละเมิดสิ่งที่รักของหวงแหนของผู้อื่นรวมทั้งสิ่งของและข่มเหงจิตใจลบหลู่เกียรติและวงศ์ตระกูลแสดงไมตรีและความหวังต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน 3) ด้านคุณลักษณะการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมคือเมื่อเห็นผู้อื่นทำดีประสบความสำเร็จก็พลอยยินดีมีใจเป็นกลางเข้าใจด้วยเหตุผล 4) ด้านการบำเพ็ญตนสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้อื่นคือการรู้จักปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นได้และวางตนเสมอต้นเสมอปลายแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละและรู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดี 5) ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมอบอุ่นใจเมื่ออยู่กับครอบครัวและสภาพแวดล้อมทางสังคมเป็นสื่อกลางส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรม (สิน งามประโคน และคณะ, 2546) กัลยาณมิตรแก่กันและกันพัฒนาบุคลากรตามหลักไตรสิกขา

บทสรุป

ในปัจจุบันการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารพัฒนาโรงเรียนพุทธบูรณาการ การบริหารสถานศึกษาในยุค New normal ตามแนวพุทธธรรมนักการศึกษาและนักวิชาการให้ความสนใจมากขึ้น โดยเฉพาะการพัฒนาผู้บริหารที่เป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนตลอดจนกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขมีการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างยั่งยืนโดยยึดหลักพุทธธรรมทางพระพุทธานุศาสนาที่ สังคมยอมรับมาใช้บูรณาการในการบริหารสถานศึกษาเพราะการบริหารสถานศึกษานั้น ถือเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญาความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขตลอดจนตอบสนองความต้องการของสังคมโลกได้ พุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งปัญญาและการปฏิบัติหลักคำสอนทั้งหลายในพระพุทธานุศาสนานั้นกล่าวถึงหลักความเป็นจริงตามกฎธรรมชาติ ทั้งนี้ หลักพุทธธรรมในพระพุทธานุศาสนาประกอบด้วยหลักศีลธรรมและจริยธรรม มุ่งเน้นให้รู้เท่าทันความจริงของโลกและชีวิตในปัจจุบันโดยเฉพาะการบริหารงานตามแนวพุทธธรรมเป็นการใช้หลักธรรมในทางพระพุทธานุศาสนาบริหารทั้ง ในด้านการบริหารตนเองของผู้บริหาร ผู้บริหารจะทำหน้าที่สำเร็จโดยยึดหลักพุทธธรรมทางพระพุทธานุศาสนาที่ สังคมยอมรับมาใช้บูรณาการในการบริหารสถานศึกษา เพราะการบริหารสถานศึกษานั้นถือเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตลอดจนตอบสนองความต้องการของสังคมโลกได้ พุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งปัญญาและการปฏิบัติหลักคำสอนทั้งหลายในพระพุทธานุศาสนานั้น กล่าวถึงหลักความเป็น

จริงตามกฎธรรมชาตินี้ หลักพุทธธรรมในพระพุทธศาสนาประกอบด้วยหลักศีลธรรมและจริยธรรม มุ่งเน้นให้รู้เท่าทันความจริงของโลกและชีวิตในปัจจุบัน โดยเฉพาะการบริหารงานตามแนวพุทธธรรม เป็นการให้หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา มาบริหารทั้งในด้านการบริหารตนเองของผู้บริหาร ผู้บริหารจะทำหน้าที่สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี



เอกสารอ้างอิง

- กฤษณา คิตติ. (2547). การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณวุฒิปริญญาตรี]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉันทนา จันทะบรรจง. (2541). หลักบริหารการศึกษา.
- พระบรมราชาโชวาท. (2559, 22 กุมภาพันธ์). พระราชทานแก่คณะครูและนักเรียนที่ได้รับพระราชทานรางวัลฯ. <http://nawaporn.wordpress.com>
- พระเทพดิลก. (2553). การบริหารจัดการองค์การทางพระพุทธศาสนา. มหามกุฏราชวิทยาลัย.



พระเมธีธรรมมาลังการ (ประยุทธ์ ภูริทัตโต) และคณะ. (2553). การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสหัส สุตสาโร. (2551). การบริหารองค์การคณะสงฆ์ [รายงานการวิจัย]. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ และชาย สัญญาวิวัฒน์. (2550). การบริหารจัดการแนวพุทธ. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สิน งามประโคน และคณะ. (2546). การศึกษาคูณธรรมและจริยธรรมของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล [รายงานการวิจัย]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย และคณะ. (2547). การศึกษาวิเคราะห์รูปแบบโรงเรียนวิถีพุทธ: ศึกษากรณีโรงเรียนวิถีพุทธ 10 เขตพื้นที่ศึกษา [รายงานการวิจัย]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภาคผนวก

หลักเกณฑ์การเสนอบทความและคำแนะนำสำหรับผู้เขียน เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการจินตาสิต

สถานที่ติดต่อ

วารสารวิชาการจินตาสิต (ออนไลน์)

เลขที่ 31/17 ถนนร่วมใจ ตำบลกุดป่อง

อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย 42000

E-mail: Chintasit.journal@gmail.com

โทรศัพท์ 089 622 4068

<https://so19.tci-thaijo.org/index.php/Chintasit>

ISSN XXXX-XXXX (Online)

นโยบายและขอบเขตการตีพิมพ์เผยแพร่ (Scope and Publication Policies)

วารสารมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ด้านพระพุทธศาสนา ปรัชญา ศีลศาสตร์ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ ศิลปศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และสหวิทยาการด้านสังคมศาสตร์โดยเริ่มดำเนินการตีพิมพ์เผยแพร่มาตั้งแต่ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2566 เป็นต้นมา ซึ่งมีกำหนดเผยแพร่ปีละ 4 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 (มกราคม-มีนาคม), ฉบับที่ 2 (เมษายน - มิถุนายน), ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม - กันยายน) และฉบับที่ 4 (ตุลาคม - ธันวาคม) สำหรับประเภทของบทความ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ บทความวิจัย และบทความวิชาการ รับผิดชอบบทความทั้งบทความภาษาไทยและบทความภาษาอังกฤษ และมีกระบวนการพิจารณาคุณภาพบทความตามหลักเกณฑ์การพิจารณาของวารสาร และคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบบทความวารสาร (Peer Review) อย่างเข้มข้นเช่นเดียวกันทุกฉบับ ทั้งนี้ วารสารไม่มีค่าธรรมเนียมในการตีพิมพ์เผยแพร่

การพิจารณาและคัดเลือกบทความ (Consideration and selection of articles)

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบบทความ (Peer Reviewer) จากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อยสองท่าน โดยบทความจะได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีใช้หน่วยงานเดียวกันกับผู้พิมพ์และมีความเชี่ยวชาญตรงตามสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องจากหลากหลายสถาบัน และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์เผยแพร่ ทั้งนี้ จะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อผู้พิมพ์บทความและผู้พิมพ์บทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณา

บทความเช่นเดียวกัน (Double-Blind Peer Review) และทางกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความจนกว่าจะได้แก้ไขให้ถูกต้อง ตามข้อกำหนดของวารสาร ทั้งนี้ บทความต้นฉบับที่ส่งมาตีพิมพ์จะต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารหรือ สิ่งพิมพ์ใดมาก่อน และไม่อยู่ในระหว่างพิจารณาเสนอขอตีพิมพ์ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์อื่น ๆ หากมีการใช้ภาพหรือตารางของผู้นิพนธ์อื่นที่ปรากฏในสิ่งตีพิมพ์อื่นมาแล้ว ผู้นิพนธ์ต้องขออนุญาตเจ้าของลิขสิทธิ์ก่อน พร้อมทั้งแสดงหนังสือที่ได้รับการยินยอมต่อกองบรรณาธิการก่อนที่บทความจะได้รับการตีพิมพ์ สำหรับ ทศนะและข้อคิดเห็นของบทความในวารสารฉบับนี้ เป็นของผู้นิพนธ์แต่ละท่าน ไม่ถือเป็นทศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ

สว่นประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

วารสารวิชาการจินตาสิต ตีพิมพ์เผยแพร่บทความประเภทต่าง ๆ ดังนี้

1. บทความวิจัย

รายงานผลวิจัยที่น่าเสนอผลลัพธ์จากการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ มีองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ เป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจทันต่อเหตุการณ์และยุคสมัย ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารใด ๆ มาก่อน ควรมีองค์ประกอบดังนี้

1.1 ชื่อเรื่อง (Title) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยพิมพ์ชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยและตามด้วยภาษาอังกฤษ

1.2 ผู้เขียน (Author) ชื่อและนามสกุลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

1.3 สังกัดผู้เขียน (Author Affiliation) ให้ระบุสังกัดผู้นิพนธ์ทั้งภาษาไทยและแปลเป็นภาษาอังกฤษ

1.4 อีเมล ให้พิมพ์อีเมลของผู้เขียนหลักหรือผู้ประสานงานบทความ หลังข้อความ
*Corresponding author, e-mail: “ผู้เขียนหลัก”

1.5 บทคัดย่อ (Abstract) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ลักษณะของบทคัดย่อควรประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ (Objective) วิธีการศึกษา (Methods) ผลการศึกษา (Results) และคุณค่าหรือการนำไปใช้ประโยชน์ ทั้งนี้ ควรมีความยาวไม่เกิน 750 คำ

1.6 คำสำคัญ (Keywords) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุคำเป็นคำสำคัญของเนื้อหา ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา เหมาะสมสำหรับนำไปใช้เป็นคำค้นหาข้อมูล โดยคำสำคัญแต่ละคำคั่นด้วย เครื่องหมายจุลภาค (,) ทั้งนี้ ควรมีคำสำคัญ 3-5 คำ

1.7 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนของเนื้อหาที่อธิบายถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา และเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย ทั้งนี้ ควรอ้างอิงเอกสารและงานวิจัยที่มีความทันสมัยและความถูกต้องที่เกี่ยวข้องด้วยเพื่อให้มีน้ำหนักและเกิดความน่าเชื่อถือ โดยเป็นการอ้างอิงแทรกในเนื้อหา (In-text Citation) แบบนามปีที่ใช้ระบบ APA Style version 7th Edition (American Psychological Association Citation Style) คือ การอ้างอิงเอกสารไว้ส่วนหน้าหรือส่วนหลังของข้อความนั้น ๆ ให้ใช้ได้

ทั้งภาษาไทยและหรือภาษาอังกฤษ ทั้งนี้หากการอ้างอิงเอกสารเป็นภาษาอังกฤษให้ระบุเฉพาะนามสกุลผู้พิมพ์ด้วย จุลภาค (.) ปีที่พิมพ์ (ค.ศ.) ตามรูปแบบดังนี้ Author/(Year of Publication) หรือ (Author, /Year of Publication) หรือ (Author & Author/Year of Publication) เช่น Bunkhrong (2022 หรือ (Bunkhrong, 2022) หรือ (Bunkhrong & Supsin, 2022) เป็นต้น หากผู้พิมพ์มีมากกว่า 3 คน ให้ใส่ชื่อคนที่ 1 แล้วตาม ด้วยคำว่า และคณะ หรือ et al. ตามรูปแบบดังนี้ Author/et al.,/(Year of Publication) หรือ (Author/et al.,/Year of Publication) เช่น Bunkhrong et al. (2022) หรือ (Bunkhrong et al., 2022)

1.8 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) ระบุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการวิจัย

1.9 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) (ถ้ามี) เป็นการบอกทิศทางในการศึกษาค้นคว้า เป็นโครงสร้างที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด ตัวแปร และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัย ช่วยให้เห็นภาพรวมของงานวิจัยได้อย่างชัดเจน และเป็นประโยชน์ในการวางแผนการวิจัยและการนิพนธ์บทความ

1.10 วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods) อธิบายถึงกระบวนการดำเนินการวิจัยอย่างละเอียด และชัดเจน กล่าวถึงรายละเอียดของวิธีการศึกษา เช่น ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ขอบเขตการศึกษา วิธีการศึกษา เครื่องมือที่ใช้และการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หรือสัตว์ (ถ้ามี) วิธีการเก็บข้อมูลในการวิจัยมีความเหมาะสมและคุณภาพ รวมทั้งสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล เป็นต้น

1.11 ผลการวิจัย (Research Results) เสนอผลการวิจัยที่ตรงประเด็นตามลำดับขั้นของการวิจัย ควรจำแนกผลออกเป็นหมวดหมู่และสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการบรรยายในเนื้อเรื่อง หรือแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยภาพประกอบ ตาราง กราฟ หรือแผนภูมิตามความเหมาะสม

1.12 อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion) อภิปรายผลโดยวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการวิจัยให้เข้ากับหลักทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งนำข้อค้นพบของงานวิจัยมาอภิปรายเพื่อเชื่อมโยงผลการวิจัยให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาการวิจัย เพื่อให้มีความเข้าใจหรือเกิดความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนั้น รวมทั้งข้อดี ข้อเสียของวิธีการศึกษา เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ ปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์

1.13 ความรู้ใหม่ (New Knowledge) (ถ้ามี) นำเสนอข้อค้นพบที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่จากงานวิจัย เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ สำหรับเป็นแนวทางที่มีคุณค่าและสามารถนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ โดยแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยผังความคิด หรือแผนภาพ และมีการบรรยายในเนื้อเรื่อง ตามความเหมาะสม

1.14 ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions) ระบุข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1.15 เอกสารอ้างอิง (References) เป็นการอ้างอิงเอกสารและงานวิจัยที่มีความทันสมัยและความถูกต้องที่เกี่ยวข้องด้วยเพื่อให้มีน้ำหนักและเกิดความน่าเชื่อถือ โดยเป็นการอ้างอิงแบบนามปีที่ใช้ระบบ APA Style version 7th Edition (American Psychological Association Citation Style) ให้ใช้ได้ทั้งภาษาไทยและหรือภาษาอังกฤษ ทั้งนี้รูปแบบการอ้างอิงให้ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในหัวข้อการเขียนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

2. บทความวิชาการ

หัวข้อและเนื้อหาควรชี้ประเด็นที่ต้องการนำเสนอให้ชัดเจนและมีลำดับเนื้อหาที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจได้ชัดเจน รวมถึงใช้ทฤษฎีวิเคราะห์และเสนอแนะประเด็นอย่างสมบูรณ์ เป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจทันต่อเหตุการณ์และยุคสมัย ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารใด ๆ มาก่อน ควรมีองค์ประกอบดังนี้

2.1 ชื่อเรื่อง (Title) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยพิมพ์ชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยและตามด้วยภาษาอังกฤษ

2.2 ผู้เขียน (Author) ชื่อและนามสกุลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.3 สังกัดผู้เขียน (Author Affiliation) ให้ระบุสังกัดผู้เขียนทั้งภาษาไทยและแปลเป็นภาษาอังกฤษ

2.4 อีเมล ให้พิมพ์อีเมลของผู้เขียนหลักหรือผู้ประสานงานบทความ หลังข้อความ *Corresponding author, e-mail: “ผู้เขียนหลัก”

2.5 บทคัดย่อ (Abstract) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ลักษณะของบทคัดย่อควรประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ (Objective) วิธีการศึกษา (Methods) ผลการศึกษา (Results) และคุณค่าหรือการนำไปใช้ประโยชน์ ทั้งนี้ ควรมีความยาวไม่เกิน 750 คำ

2.6 คำสำคัญ (Keywords) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุคำเป็นคำสำคัญของเนื้อหา ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา เหมาะสมสำหรับนำไปใช้เป็นคำค้นหาข้อมูล โดยคำสำคัญแต่ละคำคั่นด้วย เครื่องหมายจุลภาค (,) ทั้งนี้ ควรมีคำสำคัญ 3-5 คำ

2.7 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนของเนื้อหาที่อธิบายถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา และเหตุผลนำไปสู่การศึกษา ทั้งนี้ ควรอ้างอิงเอกสารและงานวิจัยที่มีความทันสมัยและความถูกต้อง ที่เกี่ยวข้องด้วยเพื่อให้มีน้ำหนักและเกิดความน่าเชื่อถือ โดยเป็นการอ้างอิงแทรกในเนื้อหา (In-text Citation) แบบนามปีที่ใช้ระบบ APA Style version 7th Edition (American Psychological Association Citation Style) คือ การอ้างอิงเอกสารไว้ส่วนหน้าหรือส่วนหลังของข้อความนั้น ๆ ให้ใช้ได้ทั้งภาษาไทยและหรือภาษาอังกฤษ ทั้งนี้หากการอ้างอิงเอกสารเป็นภาษาอังกฤษให้ระบุเฉพาะนามสกุล

ผู้พิมพ์ด้วย จุลภาค (,) ปีที่พิมพ์ (ค.ศ.) ตามรูปแบบดังนี้ Author/(Year of Publication) หรือ (Author,/Year of Publication) หรือ (Author & Author/Year of Publication) เช่น Bunkhrong (2022 หรือ (Bunkhrong, 2022) หรือ (Bunkhrong & Supsin, 2022) เป็นต้น หากผู้พิมพ์มีมากกว่า 3 คน ให้ใส่ชื่อคนที่ 1 แล้วตาม ด้วยคำว่า และคณะ หรือ et al. ตามรูปแบบดังนี้ Author/et al.,/(Year of Publication) หรือ (Author/et al.,/Year of Publication) เช่น Bunkhrong et al. (2022) หรือ (Bunkhrong et al., 2022)

2.8 เนื้อหา (Content) เนื้อหาบทความ มีการแบ่งประเด็นเรื่องย่อย ๆ และการจัดเรียงลำดับ เป็นไปตามรายละเอียดของเนื้อหา เสนอผลการศึกษาที่ตรงประเด็นตามลำดับขั้นของการศึกษา ควรจำแนกผลออกเป็นหมวดหมู่และสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการบรรยายในเนื้อเรื่อง หรือแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยภาพประกอบ ตาราง กราฟ หรือแผนภูมิ ตามความเหมาะสม มีนำเสนอข้อค้นพบที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่จากงานวิจัย เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ สำหรับเป็นแนวทางที่มีคุณค่าและสามารถนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ โดยแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยผังความคิด หรือแผนภาพ และมีการบรรยายในเนื้อเรื่อง ตามความเหมาะสม

2.9 บทสรุป (Conclusion) การสรุปเนื้อหาในบทความทั้งหมดออกมาอย่างชัดเจน กระชับ โดยมีการสรุปปิดท้ายเนื้อหาที่นำเสนอให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่ศึกษา หากมีข้อเสนอแนะการนำผลการศึกษาไปใช้ และข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งต่อไป จะเกิดประโยชน์ต่อผู้ศึกษา

2.10 เอกสารอ้างอิง (References) เป็นการอ้างอิงเอกสารและงานวิจัยที่มีความทันสมัยและความถูกต้องที่เกี่ยวข้องด้วยเพื่อให้มีน้ำหนักและเกิดความน่าเชื่อถือ โดยเป็นการอ้างอิงแบบนามปีที่ใช้ระบบ APA Style version 7th Edition (American Psychological Association Citation Style) ให้ใช้ได้ทั้งภาษาไทยและหรือภาษาอังกฤษ ทั้งนี้รูปแบบการอ้างอิงให้ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในหัวข้อการเขียนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

การส่งบทความ

บทความที่จะตีพิมพ์ในวารสารวิชาการจินตาสิตต้องส่งบทความผ่านระบบออนไลน์ได้ที่ <https://so19.tci-thaijo.org/index.php/Chintasit> ตามรูปแบบของบทความที่วารสารกำหนดเป็นไฟล์เวิร์ด (Word file) เท่านั้น

รูปแบบบทความและการพิมพ์เนื้อหาบทความ

1. การเตรียมต้นฉบับบทความ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ขนาดต้นฉบับ ขนาดหน้ากระดาษ A4 โดยให้ใช้ไฟล์ดาวน์โหลดจากรูปแบบบทความ (Article Format) ที่วารสารกำหนดเท่านั้น

1.2 รูปแบบการพิมพ์ เนื้อหาบทความในทุกส่วนจัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์เท่านั้น

1.3 ใช้รูปแบบตัวอักษร TH Niramit AS พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟต์เวิร์ด

1.4 หัวกระดาษ เป็นส่วนของรายละเอียดตามที่วารสารกำหนดเพื่อความชัดเจนของการศึกษา และอ้างอิงสำหรับผู้สนใจ

1.5 ชื่อเรื่อง ทั้งชื่อบทความภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 18 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

1.6 ชื่อผู้เขียนทั้งชื่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุเฉพาะชื่อและนามสกุล ไม่ต้องมีคำนำหน้า เว้น 1 เคาะระหว่างชื่อและนามสกุล ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ชื่อผู้เขียนแต่ละคนคั่นด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) ตำแหน่งชิดขอบด้านขวากระดาษได้ชื่อเรื่อง

1.7 สังกัดผู้เขียนและผู้เขียนหลัก ให้เขียนไว้ด้านใต้ชื่อผู้เขียน ให้ระบุสังกัดคณะ หน่วยงานของผู้เขียน ขนาดตัวอักษร 14 ชนิดตัวธรรมดา ทั้งนี้ การระบุสังกัดคณะ หน่วยงานของผู้เขียนนั้น ผู้เขียนต้องระบุทั้งภาษาไทยและแปลเป็นภาษาอังกฤษ ด้วย รวมถึงระบุผู้เขียนหลัก (Corresponding Author) มีเครื่องหมาย * กำกับไว้บนนามสกุลผู้เขียน เพื่อระบุอีเมลสำหรับติดต่อประสานงาน ตำแหน่งชิดขอบขวากระดาษโดยระบุได้ชื่อผู้เขียน

1.8 หัวข้อของบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย

1.9 เนื้อหาบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวธรรมดา ให้จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 7 ตัวอักษรจากขอบกระดาษด้านซ้ายและพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน ส่วนเนื้อหาบทความที่อยู่หน้าทั้งสองเป็นต้นไปให้จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์เช่นกัน ทั้งนี้ ควรมีความยาวไม่เกิน 750 คำ และลักษณะของบทคัดย่อควรประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ (Objective) วิธีการศึกษา (Methods) ผลการศึกษา (Results) และคุณค่าหรือการนำไปใช้ประโยชน์

1.10 หัวข้อคำสำคัญภาษาไทยและอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 14 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย ระบุดำสำคัญที่นำไปใช้เป็นคำค้น คำสำคัญแต่ละคำคั่นด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) ทั้งนี้ ควรมีคำสำคัญ 3-5 คำ โดยต้องจัดเรียงคำสำคัญตามตัวอักษร

1.11 หัวข้อเรื่อง ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย

1.12 หัวข้อย่อ ย่อ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวธรรมดา ระบุนามเลขหน้าหัวข้อย่อโดยเรียงตามลำดับหมายเลข

1.13 จำนวนต้นฉบับ ควรมีความยาวอยู่ระหว่าง 10-15 หน้า โดยนับรวมตาราง รูปภาพ แผนภูมิ และเอกสารอ้างอิง (กรณีที่เกิดขึ้น อยู่ในดุลยพินิจของบรรณาธิการ เป็นกรณีๆไป)

1.14 การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา (In-text Citation) และการระบุแหล่งที่มา โดยเป็นการอ้างอิง แบบนามปีที่ใช้ระบบ APA Style version 7th Edition (American Psychological Association Citation Style) คือ การอ้างอิงเอกสารไว้ส่วนหน้าหรือส่วนหลังของข้อความนั้น ๆ ให้ใช้ได้ทั้งภาษาไทยและหรือภาษาอังกฤษ ทั้งนี้หากการอ้างอิงเอกสารเป็นภาษาอังกฤษให้ระบุเฉพาะนามสกุลผู้พิมพ์ด้วยจุลภาค (,) ปีที่พิมพ์ (ค.ศ.) ตามรูปแบบดังนี้ Author/(Year of Publication) หรือ (Author,Year of

Publication) หรือ (Author & Author/Year of Publication) เช่น Bunkhrong (2022 หรือ (Bunkhrong, 2022) หรือ (Bunkhrong & Supsin, 2022) เป็นต้น หากผู้นิพนธ์มีมากกว่า 3 คน ให้ใส่ชื่อคนที่ 1 แล้วตามด้วยคำว่า และคณะ หรือ et al. ตามรูปแบบดังนี้ Author/et al./ (Year of Publication) หรือ (Author/et al./Year of Publication) เช่น Bunkhrong et al. (2022) หรือ (Bunkhrong et al., 2022)

1.15 ตาราง รูปภาพ และแผนภูมิ กรณีเป็นตารางให้ชื่อตารางอยู่ด้านบน กรณีที่เป็นรูปภาพหรือ แผนภูมิ ให้ระบุชื่อรูปภาพหรือแผนภูมิอยู่ด้านล่าง ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านซ้าย

ตารางที่ 1 รายละเอียดรูปแบบการเตรียมต้นฉบับบทความ

รายละเอียด	ขนาดอักษร	รูปแบบ	ชนิด
ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	18	กึ่งกลาง	ตัวหนา
ชื่อผู้เขียน (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	ชิดขวา	ตัวธรรมดา
หน่วยงานที่สังกัด (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	ชิดขวา	ตัวธรรมดา
Corresponding Author	16	ชิดขวา	ตัวธรรมดา
บทคัดย่อ (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
คำสำคัญ (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
หัวข้อหลักตามรูปแบบบทความกำหนดไว้	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
หัวข้อย่อย	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
เนื้อหาตามรูปแบบบทความกำหนดไว้	16	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
เอกสารอ้างอิง (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	กึ่งกลาง	ตัวหนา
ตาราง			
ชื่อตาราง (ตารางที่ : จัดไว้บนตาราง)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
รายละเอียดชื่อตาราง (พิมพ์ต่อจากชื่อตาราง)	16	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
รูปภาพ/แผนภูมิ			
ชื่อรูปภาพ/แผนภูมิ	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
(ภาพ/แผนภูมิที่ : จัดไว้ใต้รูปภาพ/แผนภูมิ)			
รายละเอียดชื่อรูปภาพ/แผนภูมิ	16	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
(พิมพ์ต่อจากชื่อรูปภาพ/แผนภูมิ)			
การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา : ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบนามปี โดยใช้ได้ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ทั้งผู้นิพนธ์ที่เป็นชาวไทยและต่างประเทศ			
เอกสารอ้างอิง : ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบ APA Style version 7th Edition (American Psychological Association Citation Style) โดยการอ้างอิงเอกสารให้ใช้ได้ทั้งภาษาไทยและหรือภาษาอังกฤษ ทั้งนี้			

รายละเอียด	ขนาดอักษร	รูปแบบ	ชนิด
หากการอ้างอิงเอกสารเป็น ภาษาอังกฤษให้ระบุเฉพาะนามสกุลผู้พิมพ์ด้วยจุลภาค (,) ปีที่พิมพ์ (ค.ศ.) ตามรูปแบบ			
จำนวนต้นฉบับ : ควรมีความยาวอยู่ระหว่าง 10-15 หน้า			

2. การเขียนเอกสารอ้างอิงทำบทความ

2.1 การเขียนเอกสารอ้างอิงให้ใช้ตามรูปแบบของ APA Style version 7th Edition (American Psychological Association Citation Style) โดยการอ้างอิงเอกสารให้ใช้ได้ทั้งภาษาไทยและหรือภาษาอังกฤษ หากผู้พิมพ์มีมากกว่า 1 คน ให้ใส่ชื่อผู้พิมพ์ให้ครบทุกคน โดยคั่นด้วยจุลภาค (,) ระหว่างผู้ นามสกุล แล้วตามด้วยคำว่า “และ” ในภาษาไทย หรือตามด้วยคำว่า “&” ในภาษาอังกฤษ ก่อนผู้พิมพ์คน สุดท้าย โดยจัดเรียงตามพยางค์ สระ ตามรูปแบบการอ้างอิงตามลำดับก่อนหลังให้ถูกต้อง

2.2 การเรียงลำดับเอกสารอ้างอิงทำบทความ (References) ให้เรียงตามลำดับอักษรของชื่อผู้พิมพ์ โดยไม่ต้องมีตัวเลขกำกับ ให้เริ่มต้นด้วยรายชื่อเอกสารอ้างอิงภาษาไทยก่อน และต่อด้วยรายชื่อ เอกสารอ้างอิงภาษาต่างประเทศ และชื่อผู้พิมพ์ให้อ้างนามสกุลก่อน โดยเขียนตามรูปแบบเดียวกันกับการ อ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาอังกฤษ

2.3 ในกรณีที่อ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทย หากต้องการอ้างอิงเป็นภาษาอังกฤษ ให้แปลเอกสารอ้างอิงนั้นเป็นภาษาอังกฤษเพิ่มเติม และปีพุทธศักราชให้ปรับเป็นปีคริสต์ศักราช โดยนำไปต่อท้ายรายการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทย และชื่อผู้พิมพ์ให้อ้างนามสกุลก่อน โดยเขียนตามรูปแบบเดียวกันกับการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาอังกฤษ

3. รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงทำบทความ

3.1 หนังสือในรูปแบบเล่ม/อิเล็กทรอนิกส์

3.1.1 หนังสือในรูปแบบเล่ม/อิเล็กทรอนิกส์ที่ไม่มีเลข DOI

1) ผู้แต่ง 1 คน

ชื่อ/สกุล/(ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่)./สำนักพิมพ์./(URL) (ถ้ามี)

Surname./Name./(Year of Publication)./Title/(Edition)./Publisher./(URL) (if any)

ตัวอย่าง

ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี. (2560). การเมืองการปกครองท้องถิ่นเปรียบเทียบ. บริหารศาสตร์.
Mertens, D. M. (2014). *Research and evaluation in education and psychology: Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods* (4th ed.). Sage.

2) ผู้แต่ง 2 คน

ชื่อ/สกุล, /และชื่อ/สกุล. / (ปีพิมพ์). /ชื่อเรื่อง/ (พิมพ์ครั้งที่). /สำนักพิมพ์. / (URL) (ถ้ามี)
Surname, /Name, /& Surname, /Name. / (Year of Publication). / Title / (Edition). / Publisher. / (URL) (if any)

ตัวอย่าง

วันชัย สุขตาม, และ เสกสรรค์ สนวา. (2562). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. สำนักพิมพ์สถาบันวิชาการเพื่อพัฒนาท้องถิ่น.

ไพบรมา อิศรเสนา ณ อยุธยา, และ ชูจิต ตรีรัตนพันธ์. (2560). *การคิดเชิงออกแบบ: เรียนรู้ด้วยการลงมือทำ*. ศูนย์สร้างสรรค์งานออกแบบ (TCDC). <http://resource.tcdc.or.th/ebook/Design.Thinking.Learning.by.Doing.pdf>

Svendsen, S., & Løber, L. (2020). *The big picture/Academic writing: The one hour guide* (3rd digital ed.). Hans Reitzel Forlag. [https://hansreitzel.dk/soeg/the-big-picture-\(i-bog\)-i-bog-53615-9788741280615](https://hansreitzel.dk/soeg/the-big-picture-(i-bog)-i-bog-53615-9788741280615)

3) ผู้แต่ง 3 คน

ชื่อ/สกุล, /ชื่อ/สกุล, /และชื่อ/สกุล. / (ปีพิมพ์). /ชื่อเรื่อง/ (พิมพ์ครั้งที่). /สำนักพิมพ์. / (URL) (ถ้ามี)
Surname, /Name /, Surname, /Name, /& Surname, /Name. / (Year of Publication). / Title / (Edition). / Publisher. / (URL) (if any)

ตัวอย่าง

วันชัย สุขตาม, จิรายุ ทรัพย์สิน, และ สุรศักดิ์ ชะมารัมย์. (2564). *รัฐศาสตร์ แนวคิดพื้นฐานสู่การปฏิบัติในยุคดิจิทัล*. โฟร์เพช.

Ary, D., Jacobs, L. C., Irvine, A. K. S., & Walker, D. A. (2018). *Introduction to research in education*. Cengage Learning.

3.1.2 หนังสือในรูปแบบเล่ม/อิเล็กทรอนิกส์ที่มีเลข DOI

ชื่อ/สกุล. / (ปีพิมพ์). /ชื่อเรื่อง/ (พิมพ์ครั้งที่). /สำนักพิมพ์. / <https://doi.org/เลข DOI>
Surname, /Name. / (Year of Publication). / Title / (Edition). / Publisher. / <https://doi.org/DOI number>

ตัวอย่าง

Jackson, L. M. (2019). *The psychology of prejudice: From attitudes to social action* (2nd ed.). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000168-000>

3.2 วารสาร

1) บทความในวารสารแบบรูปเล่ม/อิเล็กทรอนิกส์ที่ไม่มีเลข DOI

ชื่อ/สกุล/(ปีพิมพ์)/ชื่อบทความ/ชื่อวารสาร/เลขของปีที่(เลขของฉบับที่)/เลขหน้า.

Surname,/Name./(Year of Publication)/Article title./Journal name,/Year number(Issue number),/Page number.

ตัวอย่าง

ณัฐวดี บุญครอง, อธิมาตร เพิ่มพูน, และวันชัย สุขตาม. (2565). ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดตั้งวิสาหกิจ ชุมชนเกษตรอินทรีย์วิถีพอเพียงบ้านทุ่งโก. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 6(1), 27–40.

Chawla, L. (1994). Editor's note. *Children's Environment*, 2(11), 3. Sillick, T. J., & Schutte, N. S. (2006). Emotional intelligence and self-esteem mediate between perceived early parental love and adult happiness. *E-Journal of Applied Psychology*, 2(2), 38–48. <http://ojs.lib.swinedu.au/index.php/ejap>

2) บทความในวารสารแบบรูปเล่ม/อิเล็กทรอนิกส์ที่มีเลข DOI

ชื่อ/สกุล/(ปีพิมพ์)/ชื่อบทความ/ชื่อวารสาร/เลขของปีที่(เลขของฉบับที่)/เลขหน้า./<https://doi.org/เลข DOI>

Surname,/Name./(Year of Publication)/Article title./Journal name,/Year number(Issue number),/Page number./<https://doi.org/DOI number>

ตัวอย่าง

ปรเมษฐ์ ลีจันทา, วีรพงษ์ นิทะรัมย์, และ อลิสา สุวรรณัง. (2566). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนหลังจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 บ้านใหม่ ตำบลตระแสง อำเภอมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์. *วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ*, 1(1), 45–56. <https://doi.org/10.14456/jasrru.2023.4>

Herbst-Damm, K. L., & Kulik, J. A. (2005). Volunteer support, marital status, and the survival times of terminally ill patients. *Health Psychology*, 24, 225–229. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.24.2.225>

3.3 หนังสือพิมพ์และหนังสือพิมพ์ออนไลน์

ชื่อ/สกุล/(ปี,/วันที่/เดือน). ชื่อคอลัมน์/ชื่อหนังสือพิมพ์/เลขหน้า/(URL) (ถ้ามี)

Surname,/Name./(Year,/Date/Month). Column name./Newspaper name,/Page number./(URL) (if any)

ตัวอย่าง

พงษ์พรรณ บุญเลิศ. (2561, 15 สิงหาคม). เติลนิวิธส์ว่าไรต์: 'สื่อพิพธิภันท์' เชื่อมยุคสมัย เข้าถึงด้วย
'มิติ ใหม่' อินเทอร์เน็ต. *เติลนิวิธส์*, 4. [http://lib.edu.chula.ac.th/
fileroom/cu_formclipping/drawer006/general/data0013/00013005.pdf](http://lib.edu.chula.ac.th/fileroom/cu_formclipping/drawer006/general/data0013/00013005.pdf)

Brody, J. E. (2007, December 11). Mental reserves keep brain agile. *The New York Times*.
<https://www.nytimes.com>

3.4 วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิตและวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต

1) วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิตและวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตที่ไม่ได้ตีพิมพ์

ชื่อ/สกุล./(ปีที่เผยแพร่)./ชื่อวิทยานิพนธ์/[วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์ หรือ
วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]./ชื่อมหาวิทยาลัย.
Surname,/Name./(Year published)./Thesis title/[Unpublished doctoral dissertation or Unpublished
master's thesis]./University name.

ตัวอย่าง

รัฐธรรมนุญ รุ่งเรือง. (2561). *บทบาทที่เหมาะสมของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมประชาธิปไตย
ในชุมชน เขตอำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์*[วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์].
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

Jung, M. S. (2014). *A structural equation model on core competence of nursing students*
[Unpublished doctoral dissertation]. Choong–Ang University.

2) วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิตและวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตจากเว็บไซต์

ชื่อ/สกุล./(ปีที่เผยแพร่)./ชื่อวิทยานิพนธ์/[วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต หรือ วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, /ชื่อมหาวิทยาลัย]./ชื่อเว็บไซต์./URL
Surname,/Name./(Year published)./Thesis title/[Doctoral dissertation or Master's thesis, /University
name]./Website name./URL

ตัวอย่าง

วรารณณ์ โพธิ์ศรีประเสริฐ. (2545). *การพัฒนาโปรแกรมการปรับปรุงการพูดสำหรับครูปฐมวัยโดยใช้
เทคนิคการละคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chulalongkorn
University Intellectual Repository (CUIR). <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/302>

Ata, A. (2015). *Factor effecting teacher–child communication skill & self–efficacy beliefs: An
investigation on preschool teachers* [Master's thesis, Middle East Technical University].
Middle East Technical University Library.
<http://etd.lib.metu.edu.tr/upload/12619101/index.pdf>

3.5 รายงานการประชุมเชิงวิชาการที่มี Proceedings

ชื่อ/สกุล/(ปี)./ชื่อบทความ./ในชื่อบรรณาธิการ/(บ.ก.),/ชื่อหัวข้อการประชุม./ชื่อการประชุม/(น./เลขหน้า)./ฐานข้อมูล./https://doi.org/เลข DOI (ถ้ามี) หรือ (URL) (ถ้ามี)
Surname./Name./ (Year)./Article title./In/Editor's name/(Editor)./Conference topic title./Conference name/(Page number)./Database./https://doi.org/DOI number (if any) or (URL) (if any)

ตัวอย่าง

ภัทรภรณ์ แก้วกุล, ณัฐปภัสร จลาตมาก, และ อภิชากร ดวงแขเพ็ญศิริกุล. (2563). รูปแบบการถ่ายทอดภูมิปัญญาอาหารประเพณีประดอกเปรี้ยวแค บ้านจารย์อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์. ใน จิรายุ ทรัพย์สิน (บ.ก.), *New Normal New Life : กระบวนทัศน์ใหม่เพื่อสืบสานอัตลักษณ์สร้างสรรค์ภูมิปัญญาสู่การพัฒนาท้องถิ่นตามศาสตร์พระราชา*. การประชุมวิชาการมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ 3 (น. 815-524). คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

Katz, I., Gabayan, K., & Aghajan, H. (2007). A multi-touch surface using multiple cameras. In J. Blanc-Talon, W. Philips, D. Popescu, & P. Scheunders (Eds.), *Lecture notes in computer science: Vol. 4678. Advanced concepts for intelligent vision systems* (pp. 97-108). Springer-Verlag. https://doi.org/ 10.1007/978-3-540-74607-2_9

3.6 รายงาน

1) รายงานที่จัดทำโดยหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรอื่น

ชื่อหน่วยงาน/(ปีที่เผยแพร่)./ชื่อเรื่อง./สำนักพิมพ์/(URL) (ถ้ามี)
Agency name./ (Year published)./Title./Publisher./ (URL) (if any)

ตัวอย่าง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2561). *รายงานประจำปี 2561*. 21 กันยายน.

https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc_annual_report_2561.pdf

National Cancer Institute. (2019). *Taking time: Support for people with cancer* (NIH Publication No. 18-2059). U.S. Department of Health and Human Services, National Institutes of Health. <https://www.cancer.gov/publications/patient-education/takingtime.pdf>

2) รายงานที่จัดทำโดยผู้เขียนรายบุคคลสังกัดหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรอื่น

ชื่อ/สกุล/(ปีที่เผยแพร่)./ชื่อเรื่อง./สำนักพิมพ์/(URL) (ถ้ามี)
Surname./Name./ (Year published)./Title./Publisher./ (URL) (if any)

ตัวอย่าง

สุมาลี ตั้งคณานุรักษ์, อรทัย วิมลโนธ, และ เกรียงไกร นะจร. (2559). *การวิจัยและพัฒนา รูปแบบเพื่อการพัฒนาความรับผิดชอบ การควบคุมและควมมีวินัยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และ 6 โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

Lipsey, M. W., Farran, D. C., & Hofer, K. G. (2015). *A randomized control trial of a statewide voluntary prekindergarten program on children's skills and behaviors through third grade.* Vanderbilt University, Peabody Research Institute.

3.7 เว็บไซต์

ชื่อ/สกุล./(ปี,/วัน/เดือนที่เผยแพร่)./ชื่อบทความ./ชื่อเว็บไซต์./URL
Surname,/Name./(Year,/Day/Month published)./Article title./Website name./URL

ตัวอย่าง

เอนอชฌา วัฒนบุรณนท. (2554, 27 เมษายน). *การจัดการเรียนรู้อุซศึกษา.* จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Chulapedia). <http://www.chulapedia.chula.ac.th/index.php?title=การจัดการเรียนรู้อุซศึกษา>
Centers for Disease Control and Prevention. (2018, August 22). *Preventing HPV associated cancers.* https://www.cdc.gov/cancer/hpv/basic_info/prevention.htm

3.8 ราชกิจจานุเบกษา

ชื่อกฎหมาย./(ปี,/วัน/เดือน)./ราชกิจจานุเบกษา./เล่ม/เลขเล่ม/ตอนที่/เลขตอน./หน้า/เลขหน้า.
Legal name./(Year,/Day/Month)./Government Gazette./Volume/Volume number/Section/Section number./Page/Page number.

ตัวอย่าง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560. (2560, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก. หน้า 1-90.
พระราชบัญญัติกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา พ.ศ. 2561. (2561, 13 พฤษภาคม). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 135 ตอนที่ 33 ก. หน้า 1-18.
พระราชบัญญัติประถมศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2505. (2505, 27 กรกฎาคม). *ราชกิจจานุเบกษา* (ฉบับพิเศษ). เล่ม 79 ตอนที่ 67. หน้า 24-31.

หมายเหตุ : ที่มาของรูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงและศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่
ศูนย์นวัตกรรมทางการศึกษา สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อออนไลน์คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
(สิงหาคม 2564). การอ้างอิงสารสนเทศตาม “Publication Manual of the American Psychological Association” (7th Edition). Thaijo. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDUCU/article/view/153329/111738>

เทมเพลต สำหรับบทความวิจัย

[ชื่อเรื่องภาษาไทย]

[ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ]

[ชื่อภาษาไทยผู้เขียนคนที่1]

[ชื่อภาษาอังกฤษผู้เขียนคนที่1]

[หน่วยงานที่สังกัดภาษาไทยผู้เขียนคนที่1]

[หน่วยงานที่สังกัดภาษาอังกฤษผู้เขียนคนที่1]

[ชื่อภาษาไทยผู้เขียนคนที่2]

[ชื่อภาษาอังกฤษผู้เขียนคนที่2]

[หน่วยงานที่สังกัดภาษาไทยผู้เขียนคนที่2]

[หน่วยงานที่สังกัดภาษาอังกฤษผู้เขียนคนที่2]

และ[ชื่อภาษาไทยผู้เขียนคนที่3]

[ชื่อภาษาอังกฤษผู้เขียนคนที่3]

[หน่วยงานที่สังกัดภาษาไทยผู้เขียนคนที่3]

And [หน่วยงานที่สังกัดภาษาอังกฤษผู้เขียนคนที่3]

*Corresponding author, e-mail: [ใส่อีเมลผู้เขียนหลัก]

บทคัดย่อ

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

คำสำคัญ: [คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด] [คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

Abstract

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

Keywords: [คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด], [คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด],

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

บทนำ

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

กรอบแนวคิดในการวิจัย (ถ้ามี)

[ดับเบิลคลิกเพื่อเพิ่มกรอบรูปภาพ]

รูปที่ 1 [คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

การวิเคราะห์ข้อมูล

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

ผลการวิจัย

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

ตารางที่ 1 [คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

การแสดงความไม่สามารถขย	การแสดงความไม่สามารถขย	การแสดงความไม่สามารถขย
การแสดงความไม่สามารถขย	การแสดงความไม่สามารถขย	การแสดงความไม่สามารถขย
การแสดงความไม่สามารถขย	การแสดงความไม่สามารถขย	การแสดงความไม่สามารถขย
การแสดงความไม่สามารถขย	การแสดงความไม่สามารถขย	การแสดงความไม่สามารถขย
การแสดงความไม่สามารถขย	การแสดงความไม่สามารถขย	การแสดงความไม่สามารถขย

ที่มา: [คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด] (ถ้ามี)

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

สรุปและอภิปรายผล

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี)

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

เอกสารอ้างอิง

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

[ชื่อเรื่องภาษาไทย]

[ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ]

[ชื่อภาษาไทยผู้เขียนคนที่1]

[ชื่อภาษาอังกฤษผู้เขียนคนที่1]

[หน่วยงานที่สังกัดภาษาไทยผู้เขียนคนที่1]

[หน่วยงานที่สังกัดภาษาอังกฤษผู้เขียนคนที่1]

[ชื่อภาษาไทยผู้เขียนคนที่2]

[ชื่อภาษาอังกฤษผู้เขียนคนที่2]

[หน่วยงานที่สังกัดภาษาไทยผู้เขียนคนที่2]

[หน่วยงานที่สังกัดภาษาอังกฤษผู้เขียนคนที่2]

และ[ชื่อภาษาไทยผู้เขียนคนที่3]

[ชื่อภาษาอังกฤษผู้เขียนคนที่3]

[หน่วยงานที่สังกัดภาษาไทยผู้เขียนคนที่3]

And [หน่วยงานที่สังกัดภาษาอังกฤษผู้เขียนคนที่3]

*Corresponding author, e-mail: [ใส่อีเมลผู้เขียนหลัก]

บทคัดย่อ

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

คำสำคัญ: [คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด] [คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

Abstract

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

Keywords: [คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด], [คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด],

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

บทนำ

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

[เนื้อหาส่วนที่1ปูพื้นฐานความรู้ในเรื่องที่จะกล่าวถึง]

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

[เนื้อหาส่วนที่2วิเคราะห์ข้อมูล/การโต้แย้งข้อเท็จจริง/การถกเถียง/การใช้เหตุผล/ใช้หลักฐานข้ออ้าง]

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

ตารางที่ 1 [คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

การแสดงความไม่สามารถขยาย การแสดงความไม่สามารถขยาย การแสดงความไม่สามารถขยาย		
[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]	[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]	[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]
[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]	[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]	[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]
[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]	[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]	[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]
[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]	[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]	[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]
ที่มา: [คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด] (ถ้ามี)		

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

[เนื้อหาส่วนที่3เสนอความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ]

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

บทสรุป

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี)

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

แบบฟอร์มการส่งบทความ

แบบฟอร์มส่งบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์

วารสารวิชาการจินตาสิต
(กรุณาส่งมาพร้อมกับบทความ)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....

ตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี).....

หน่วยงาน.....คณะ.....

ขอส่งบทความ ☐ ภาษาไทย ☐ ภาษาอังกฤษประเภท ☐ บทความวิจัย (Research Paper) ☐ บทความวิชาการ (Academic Paper)

ชื่อบทความ (ภาษาไทย)

.....

.....

ชื่อบทความ (ภาษาอังกฤษ)

.....

.....

คำสำคัญ (ภาษาไทย)

.....

Keywords (ภาษาอังกฤษ)

.....

ที่อยู่ติดต่อ เลขที่.....หมู่ที่.....ซอย.....ถนน.....แขวง/ตำบล.....

เขต/อำเภอ.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....

โทรศัพท์.....โทรศัพท์มือถือ.....โทรสาร..... E-mail.....

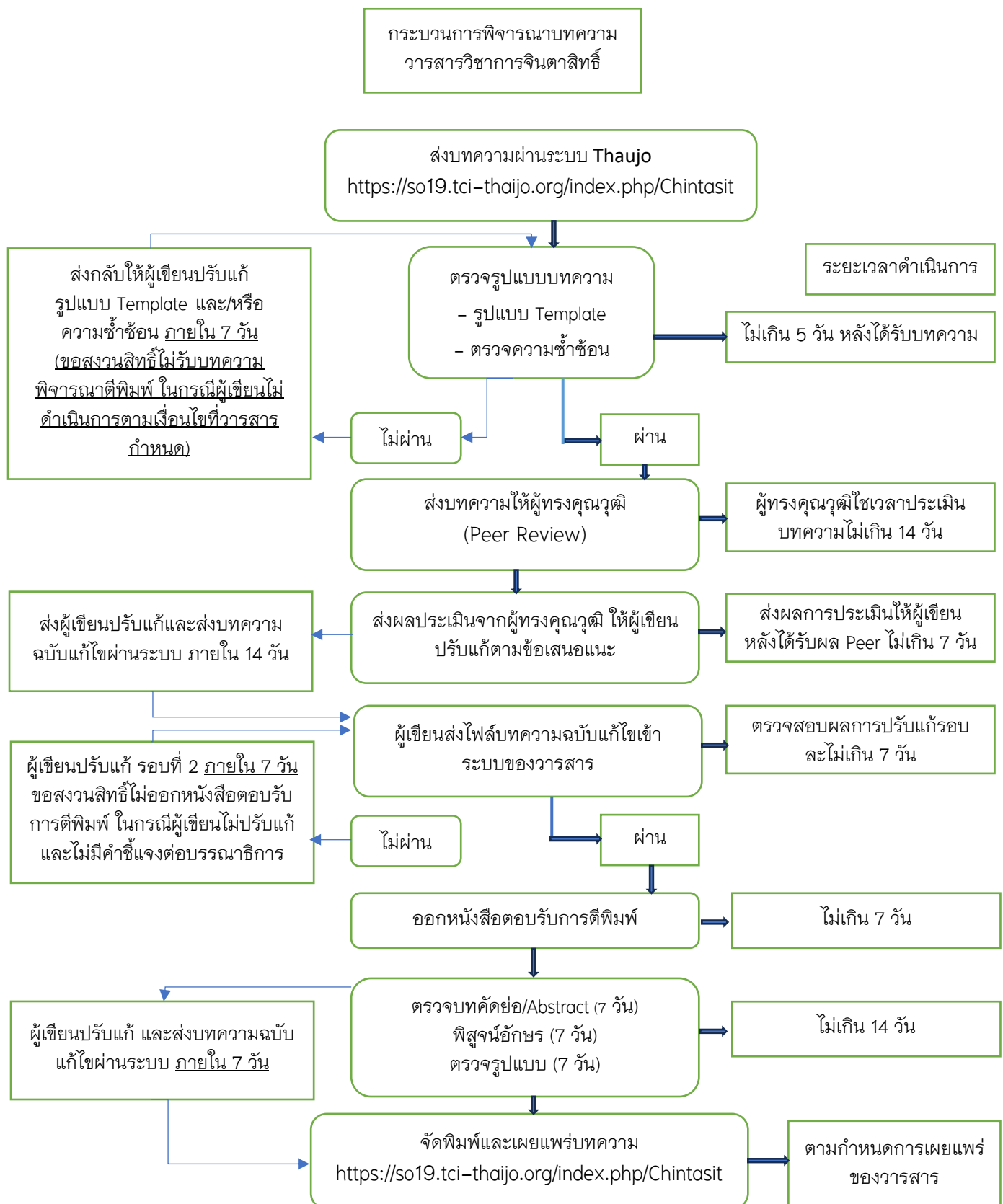
ข้าพเจ้าขอรับรองว่า บทความนี้ไม่เคยลงพิมพ์ที่ไหนมาก่อน และไม่อยู่ระหว่างการเสนอ เพื่อพิจารณาตีพิมพ์
ในวารสารอื่น การละเมิดลิขสิทธิ์เป็นความรับผิดชอบของข้าพเจ้า และข้าพเจ้าได้รับทราบและยอมรับข้อกำหนดและ
นโยบายการพิจารณาตีพิมพ์บทความของวารสารวิชาการจินตาสิตแล้ว

โปรดระบุ ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าแต่เพียงผู้เดียว☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้ร่วมงานตามชื่อที่ระบุในบทความจริง

ลงนาม.....

(.....)

ขั้นตอนการทำงานของวารสาร



หมายเหตุ: ระยะเวลาของกระบวนการพิจารณาบทความตั้งแต่ผู้นิพนธ์ส่งบทความเข้าระบบ ขั้นตอนที่ 1 – 6 ใช้ระยะเวลาประมาณ 1 เดือน ในการออกหนังสือตอบรับการตีพิมพ์ (ผู้นิพนธ์บทความต้องปรับแก้บทความตามกำหนด)

กระบวนการพิจารณาบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการจินตาสิต ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ส่งบทความผ่านระบบ Thaijo <https://so19.tci-thaijo.org/index.php/Chintasit>

2. การตรวจสอบรูปแบบบทความเบื้องต้นโดยกองบรรณาธิการ (1 สัปดาห์):

บทความที่ถูกส่งเข้ามาจะได้รับการตรวจสอบความสมบูรณ์โดยกองบรรณาธิการ ดังนี้

- รูปแบบการจัดหน้า
- การใช้ภาษา
- การคัดลอกเลียนแบบ (ไม่เกินร้อยละ 25)
- ความเพียงพอและความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการอ้างอิง
- รูปแบบการเขียนอ้างอิง
- ความซ้ำซ้อน

หากบทความดังกล่าวมีรูปแบบไม่เป็นไปตามที่วารสารฯ กำหนด หรือมีอัตราการซ้ำซ้อนสูงกว่าที่วารสารฯ กำหนด กองบรรณาธิการจะไม่รับบทความดังกล่าวเข้าสู่กระบวนการพิจารณาซึ่งจะแจ้งผู้ประพันธ์ให้รับทราบต่อไป

3. ส่งบทความให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน (Peer Review) พิจารณาความถูกต้อง-เหมาะสม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ (1-2 สัปดาห์):

บทความที่ผ่านการพิจารณาขั้นที่ 1 แล้ว กองบรรณาธิการจะพิจารณาคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 2-3 ท่าน เพื่อพิจารณาบทความดังกล่าวในรูปแบบ Double-Blind ก่อนดำเนินการทบทวนและจัดส่งบทความแก่ผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป โดยระดับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิจะประกอบด้วย

3.1 สมควรได้รับการตีพิมพ์ (Accept)

3.2 สมควรได้รับการตีพิมพ์ โดยต้องมีการปรับแก้ไขเล็กน้อย (Accept with minor revision)

3.3 สมควรได้รับการตีพิมพ์ โดยต้องมีการปรับแก้ไขอย่างมาก (Accept with major revision)

3.4 ไม่สมควรได้รับการตีพิมพ์ (Reject)

4. ส่งผลประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิให้ผู้เขียนปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ (1-2 สัปดาห์):

เมื่อกองบรรณาธิการได้รับผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิครบถ้วนแล้ว จะดำเนินการพิจารณาและสรุปผลอีกครั้ง โดยบทความที่จะได้รับการตีพิมพ์ ต้องได้รับผลเป็น Accept หรือ Accept with minor revision ส่วนบทความที่ได้รับผลเป็น Accept with major revision บรรณาธิการจะเป็นผู้พิจารณาซ้ำ และบทความที่ได้รับผลเป็น Reject จะไม่ได้รับการอนุมัติให้ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการจินตาสิต โดยจะส่งผลประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิให้ผู้เขียนปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ ตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ส่งผลการประเมินให้ผู้เขียนหลังได้รับผล Peer ไม่เกิน 7 วัน

4.2 ส่งผู้เขียนปรับแก้และส่งบทความฉบับแก้ไขผ่านระบบ ภายใน 14 วัน

5. ผู้เขียนส่งไฟล์บทความฉบับแก้ไขเข้าระบบของวารสาร (1-2 สัปดาห์):

บทความที่ได้รับการอนุมัติให้ตีพิมพ์ กองบรรณาธิการจะแจ้งให้ผู้เขียนดำเนินการปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และความคิดเห็นเพิ่มเติมจากกองบรรณาธิการ (ถ้ามี) โดยผู้เขียนต้องดำเนินการแก้ไขให้ครบถ้วน และชี้แจงการปรับแก้ แล้วส่งบทความที่ปรับแก้แล้ว และเอกสารชี้แจงการปรับแก้กลับมายังกองบรรณาธิการภายในเวลาที่กำหนด การพิจารณาบทความฉบับปรับแก้ ดังนี้

5.1 ตรวจสอบผลการปรับแก้รอบละไม่เกิน ไม่เกิน 7 วัน

5.2 ผู้เขียนปรับแก้ รอบที่ 2 ภายใน 7 วันขอสงวนสิทธิ์ไม่ออกหนังสือตอบรับการตีพิมพ์ ในกรณีผู้เขียนไม่ปรับแก้และไม่มีความชี้แจงต่อบรรณาธิการ

6. ออกหนังสือตอบรับการตีพิมพ์

เมื่อกองบรรณาธิการได้รับบทความที่ปรับแก้แล้ว จะดำเนินการพิจารณาความถูกต้องอีกครั้ง หากบทความดังกล่าวได้รับการแก้ไขครบถ้วน จะรับรองการตีพิมพ์ และนำเข้าสู่กระบวนการจัดอาร์ตเวิร์คต่อไป ใช้เวลาดำเนินการไม่เกิน 7 วัน

7. ตรวจบทความย่อ/Abstract (1-2 สัปดาห์)

ก่อนดำเนินการจัดรูปเล่มเพื่อทำการเผยแพร่กองบรรณาธิการจะดำเนินการตรวจสอบบทความย่อ พิสูจน์อักษรและตรวจรูปแบบ ไม่เกิน 7 วัน และผู้เขียนปรับแก้และส่งบทความฉบับแก้ไขผ่านระบบฯ ภายใน 7 วัน

8. จัดพิมพ์และเผยแพร่บทความ

เมื่อบทความผ่านกระบวนการทั้งหมดที่วารสารกำหนดจะดำเนินการเผยแพร่ตามกระบวนการของแต่ละฉบับผ่าน วารสารวิชาการจินตาสิต