

วารสารวิชาการจินตาสิต (ออนไลน์)

Chintasit Academic Journal (Online)

ISSN XXXX-XXXX (Online)

ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 เมษายน – มิถุนายน 2567

Vol. 2 No. 2 (2024), April – June

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 ศีลภาสา ศาสตร์ การศึกษา เศรษฐกิจ รวมถึงสหวิทยาการอื่นๆ

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 อุปไมยอติชัย

รศ.ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ

ผศ.ดร.หอมหวล บัวระภา

ผศ.ดร.ประยุทธ ชูสอน

ประธานคณะมนตรีปฎิรูปการศึกษาภาคประชาชน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยนเรศวร

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review)**ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก**

รศ.ดร.บุญช่วย ศิริเกษ

รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

พระมหาพงศ์ทราทิพย์ สุธีโร, ดร.

พระครูปริยัติคุณรังสี, ผศ.ดร.

รศ.ดร.ธงชัย สิงห์อุดม

ผศ.ดร.สุรพล พรหมกุล

ผศ.ดร.สุชาติ บางวิเศษ

ผศ.ดร.ศักดิ์นาถรณ์ นันทิ

ผศ.ดร.อุเทนทร์ วัชรชินโรส

รศ.ดร.ภาสกร ดอกจันทร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ผู้จัดการวารสาร : นางสาวรัฐพร สุภามา

บทบรรณาธิการ

วารสารวิชาการจินตาสิต ฉบับนี้เป็นฉบับที่ 2 ประจำปีพุทธศักราช 2567 กองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความโดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Review) พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ และคุณภาพมากที่สุดของบทความ เพื่อตีพิมพ์ และเผยแพร่บทความวิจัย บทความวิชาการที่มีข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะที่เป็นนวัตกรรม รวมถึงความคิดริเริ่มที่มีผลกระทบต่อชุมชน สังคมและประเทศชาติ และเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ โดยฉบับนี้เน้นการนำเสนอบทความวิจัย จำนวน 2 บทความ และบทความวิชาการ จำนวน 3 บทความ รวม 5 บทความ

กองบรรณาธิการวารสารวิชาการจินตาสิต ขอขอบคุณท่านผู้เขียน ท่านสมาชิก และท่านผู้อ่านที่ให้ความสนใจและไว้วางใจวารสารของเราเป็นอย่างดีตลอดมาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความที่ได้เลือกสรรมาตีพิมพ์มีประโยชน์ต่อผู้อ่านทุกท่าน บรรณาธิการขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาอ่านและแนะนำการปรับปรุงบทความวิจัยให้มีคุณภาพทางวิชาการยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้กองบรรณาธิการหวังอย่างยิ่งว่าเนื้อหาในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านบ้างตามสมควร หากผู้อ่านจะมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น กองบรรณาธิการขออ้อมรับไว้ด้วยความยินดียิ่ง



(พระมหาอภิพงศ์ ฐิริวิฑูโร (คำหาษา)

บรรณาธิการวารสารวิชาการจินตาสิต

สารบัญ

กองบรรณาธิการ	ข
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ	ข
บทบรรณาธิการ	ค

บทความวิจัย

แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน มัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	93-106
--	--------

Approaches to Developing Professional School Administrators for the 21st Century:

A Study of Secondary Schools in Northeastern Thailand

บุญช่วย ศิริเกษ, พระครูปลัดจักรพล สิริธโร และพิมพ์อร สดเอี่ยม

Boonchuay Sirikase, Phrakrupalad Jakkrapol Siritharo and Pim-on Sod-ium

การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	107-119
---	---------

An Analysis of Quality of Work Life Components of Secondary School Teachers

under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu

กรรณิกา ไกลโสภา, ชิชณพงศ์ ศรีจันทร์ และพิมพ์อร สดเอี่ยม

Kunnika Vaisopha, Chissanapong Sonchan and Pim-on Sod-ium

บทความวิชาการ

กัลยาณมิตร 7 ของผู้บริหารสร้างสังคมแห่งการศึกษา	120-131
---	---------

The Seven Qualities of a Good Friend (Kalyanamitra) in Educational Leadership for

Creating a Learning Society

ยุทธนา กิจไพบ

Yuttana Kijbai

ความท้าทายของประชานิยมต่อระบอบประชาธิปไตยเสรีนิยม	132-143
---	---------

The Challenges of Populism to Liberal Democracy

พระครูพิสุทธิธรรมาภรณ์

Phrakruphisutthithammaporn

สิทธิมนุษยชนในยุคปัญญาประดิษฐ์: การทบทวนแนวคิดเสรีนิยมดั้งเดิม	144-157
--	---------

Human Rights in the Age of Artificial Intelligence: Revisiting Classical Liberal Concepts

ทวีศักดิ์ ไครบุตร

Taweesak Kraiboot

ภาคผนวก

หลักเกณฑ์การเสนอบทความและคำแนะนำสำหรับผู้พิมพ์	158-170
เทมเพลต สำหรับบทความวิจัย	171-173
เทมเพลต สำหรับบทความวิชาการ	174-176
แบบฟอร์มการส่งบทความ	177
ขั้นตอนการทำงานของวารสาร	178-180

แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
มัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Approaches to Developing Professional School Administrators for the 21st
Century: A Study of Secondary Schools in Northeastern Thailand

บุญช่วย ศิริเกษ

Boonchuay Sirikase

พระครูปลัดจักรพล สิริธโร

Phrakrupalad Jakkrapol Siritharo

พิมพ์อร สดเอี่ยม

Pim-on Sod-ium

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

Mahamakut Buddhist University Srilanchang Campus

*Corresponding author, e-mail: boonchuay@sirikase.com



Received: 10 April 2024, Revivsed: 18 April 2024, Accepted: 5 May 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานศึกษา 20 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 แนวทางการพัฒนาประกอบด้วย 5 ด้านหลัก ได้แก่ 1) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) การพัฒนาทักษะการบริหารจัดการดิจิทัล 3) การพัฒนาทักษะการสื่อสารและสร้างเครือข่าย 4) การพัฒนาความรู้และทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และ 5) การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหาร โดยเน้นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการสร้างเครือข่าย ข้อเสนอแนะสำคัญ คือ หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารระยะยาว และสถาบันพัฒนาผู้บริหารควรปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

คำสำคัญ: การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา, ผู้บริหารมืออาชีพ, โรงเรียนมัธยมศึกษา, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Abstract

This research aimed to 1) study the current conditions and needs for competency development of school administrators and 2) propose approaches for developing professional school administrators for the 21st century in secondary schools in Northeastern Thailand. The study employed qualitative research methodology, collecting data through in-depth interviews with 20 school administrators and 5 educational administration experts. Data were analyzed using content analysis. The results revealed that administrators needed development in all competency areas, especially in innovative leadership and 21st century learning management. The development approaches consisted of five main areas: 1) innovative leadership development, 2) digital management skills development, 3) communication and networking skills development, 4) knowledge and skills development for 21st-century learning management, and 5) ethical and moral development in administration. These approaches emphasized practical learning, experience sharing, and networking. Key recommendations include the need for educational authorities to establish long-term administrator development plans and for administrator development institutions to revise their curricula to align with the necessary competencies for the 21st century.

Keywords: School Administrator Development, Professional Administrators, Secondary Schools, Northeastern Thailand

บทนำ

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของศตวรรษที่ 21 ระบบการศึกษาทั่วโลกกำลังเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลาย ทั้งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร และความต้องการทักษะแรงงานที่เปลี่ยนไป (Schleicher, 2018) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์กรให้สามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีทักษะและความสามารถที่หลากหลาย นอกเหนือจากความรู้ด้านการบริหารการศึกษาแบบดั้งเดิม พวกเขาต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง นัก



คิดเชิงกลยุทธ์ และผู้สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในองค์กร (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556) นอกจากนี้ยังต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีจำกัด สร้างความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก ตลอดจนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน

ในบริบทของประเทศไทย โดยเฉพาะในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพมีความท้าทายเฉพาะตัว ภูมิภาคนี้มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและภาษา มีความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐาน (สุกัญญา แซ่ม้อย, 2561) ผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นี้จึงต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการภายใต้ข้อจำกัดเหล่านี้ ขณะเดียวกันก็ต้องสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ทัดเทียมกับภูมิภาคอื่นๆ ของประเทศ

นอกจากนี้ นโยบายการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) อย่างไรก็ตาม การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติยังคงเป็นความท้าทาย โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล การศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของภาคตะวันออกเฉียงเหนือจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

ด้วยเหตุนี้ การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยคำนึงถึงบริบทเฉพาะของพื้นที่ ความท้าทายในปัจจุบัน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ ตลอดจนเป็นแนวทางให้สถาบันผลิตและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสามารถออกแบบหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

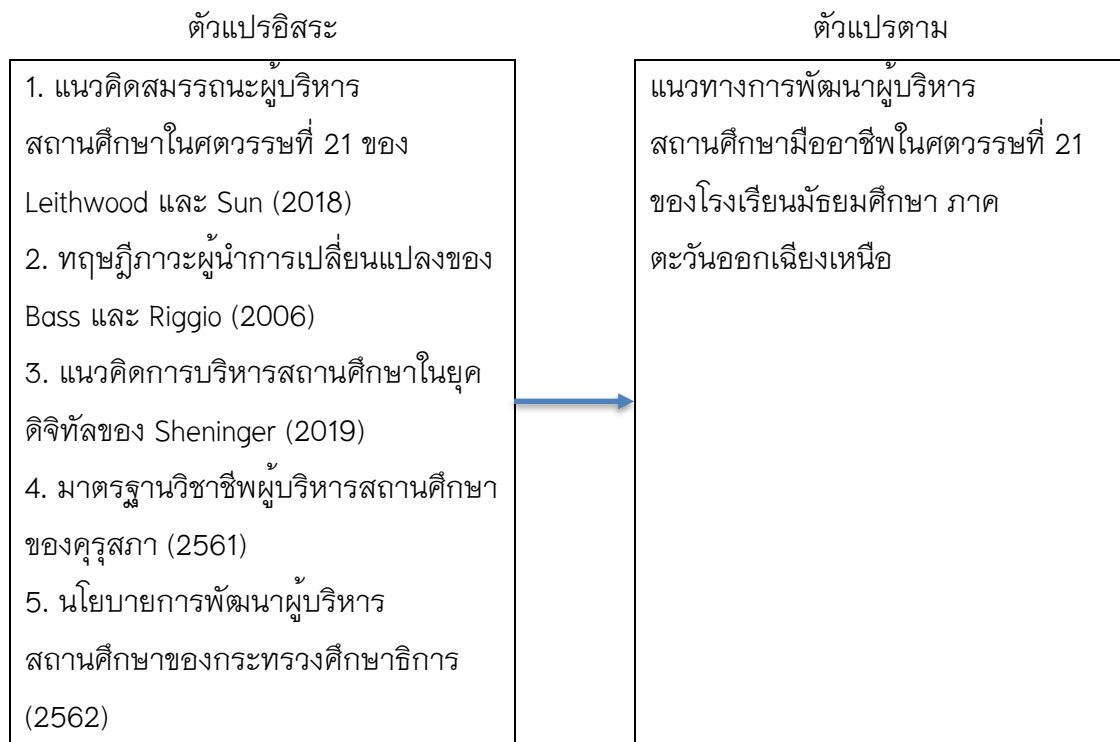
1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้พัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในศตวรรษที่ 21 โดยบูรณาการแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. แนวคิดสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของ Leithwood และ Sun (2018)
2. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass และ Riggio (2006)

3. แนวคิดการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของ Sheninger (2019)
4. มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา (2561)
5. นโยบายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (2562)



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบแผนการวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยาตามแนวคิดของ Moustakas (1994) เพื่อทำความเข้าใจประสบการณ์และมุมมองของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในบริบทของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

พื้นที่ในการวิจัยครอบคลุมโรงเรียนมัธยมศึกษาใน 20 จังหวัดของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 20 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา 5 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้ได้ผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัย



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และแบบบันทึกภาคสนาม ซึ่งได้รับการตรวจสอบคุณภาพทั้งในด้านความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน และความเชื่อมั่นผ่านการทดลองใช้กับผู้บริหารที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการในช่วงเดือนมกราคมถึงมีนาคม 2567 โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและลึกซึ้ง

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์แบบอุปนัยตามแนวทางของ Miles, Huberman, และ Saldaña (2014) โดยมีขั้นตอนการจัดระเบียบข้อมูล การลดทอนข้อมูล การแสดงข้อมูล การสร้างข้อสรุป และการวิเคราะห์ข้ามกรณี เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่น่าเชื่อถือและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้าทั้งในด้านข้อมูล วิธีการ และผู้วิจัย นอกจากนี้ยังมีการตรวจสอบโดยผู้ให้ข้อมูลและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อยืนยันความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิเคราะห์

การวิจัยนี้ให้ความสำคัญกับจริยธรรมการวิจัย โดยมีการรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูลและตรวจสอบกับผู้ให้ข้อมูลก่อนการเผยแพร่ผลการวิจัย เพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยนำเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

สมรรถนะ	สภาพปัจจุบัน	ความต้องการพัฒนา	ช่องว่าง (Gap)
1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	- มีความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษา	- การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการคิดเชิงนวัตกรรม	สูง
	ยังขาดทักษะในการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้	- การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริม	
	การบริหาร	นวัตกรรม	

สมรรถนะ	สภาพปัจจุบัน	ความต้องการพัฒนา	ช่องว่าง (Gap)
2. การบริหารจัดการดิจิทัล	- มีการใช้เทคโนโลยีพื้นฐานในการบริหารจัดการ - ขาดทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่	- การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ - การบริหารจัดการข้อมูลและการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ	ปานกลาง
3. การสื่อสารและสร้างเครือข่าย	- มีทักษะการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี - ขาดเครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย	- การพัฒนาทักษะการสื่อสารในยุคดิจิทัล - การสร้างและบริหารเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ	ปานกลาง
4. การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	- เข้าใจแนวคิดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 - ขาดทักษะในการออกแบบและประเมินผลการเรียนรู้สมัยใหม่	- การพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) - การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	สูง
5. คุณธรรมและจริยธรรมในการบริหาร	- มีความตระหนักในความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรม - ยังมีความท้าทายในการบริหารงานอย่างโปร่งใส	- การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม - การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความโปร่งใสและความรับผิดชอบ	ปานกลาง

จากตารางพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม: ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษา แต่ยังขาดทักษะในการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ความต้องการพัฒนาในด้านนี้อยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม

2. การบริหารจัดการดิจิทัล: ผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีพื้นฐานในการบริหารจัดการ แต่ยังขาดทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง โดยเน้นการพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการบริหารจัดการข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ

3. การสื่อสารและสร้างเครือข่าย: ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี แต่ยังขาดเครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย ความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง โดยเน้นการพัฒนาทักษะการสื่อสารในยุคดิจิทัลและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ

4. การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21: ผู้บริหารเข้าใจแนวคิดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 แต่ยังขาดทักษะในการออกแบบและประเมินผลการเรียนรู้สมัยใหม่ ความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะการพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

5. คุณธรรมและจริยธรรมในการบริหาร: ผู้บริหารมีความตระหนักในความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรม แต่ยังมีความท้าทายในการบริหารงานอย่างโปร่งใส ความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง โดยเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความโปร่งใส

2. แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในศตวรรษที่ 21 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

สมรรถนะ	แนวทางการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	1.1 พัฒนาทักษะการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	- จำนวนนวัตกรรมที่นำมาใช้ในสถานศึกษา
	1.2 ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในสถานศึกษา	- การศึกษาดูงานองค์กรนวัตกรรม	- ระดับความพึงพอใจของครูและบุคลากรต่อวัฒนธรรมนวัตกรรม
		- การทำโครงการนวัตกรรมในสถานศึกษา	

สมรรถนะ	แนวทางการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
2. การบริหาร จัดการดิจิทัล	2.1 พัฒนาทักษะ การใช้เทคโนโลยี สมัยใหม่	– การอบรม ออนไลน์ด้าน เทคโนโลยี	– ระดับ ความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยี
	2.2 ผูกอบรมการ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ การตัดสินใจ	การศึกษา – การฝึก ปฏิบัติการใช้ระบบ สารสนเทศเพื่อการ บริหาร	สมัยใหม่ >– จำนวนการ ตัดสินใจที่อ้างอิงจาก ข้อมูลเชิงประจักษ์
3. การสื่อสารและ สร้างเครือข่าย	3.1 พัฒนาทักษะ การสื่อสารดิจิทัล	– การอบรมเชิง ปฏิบัติการด้านการ สื่อสารดิจิทัล	– จำนวนของ ทางการสื่อสาร ดิจิทัลที่ใช้อย่างมี
	3.2 ส่งเสริมการ สร้างเครือข่าย ความร่วมมือ	– การเข้าร่วม เครือข่ายผู้บริหาร สถานศึกษา – การจัดทำ โครงการความ ร่วมมือระหว่าง โรงเรียน	ประสิทธิภาพ – จำนวนเครือข่าย ความร่วมมือที่ เกิดขึ้นและ ดำเนินการอย่าง ต่อเนื่อง
4. การจัดการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.1 พัฒนาความรู้ และทักษะการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	– การอบรมเชิง ปฏิบัติการด้านการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	– ร้อยละของครูที่ จัดการเรียนรู้เชิงรุก อย่างมีประสิทธิภาพ
	4.2 ส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีในการ จัดการเรียนการ สอน	– การแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับโรงเรียน ต้นแบบ – การนิเทศติดตาม การจัดการเรียน การสอน	– ระดับความพึง พอใจของนักเรียนต่อ การจัดการเรียนการ สอน
5. คุณธรรมและ จริยธรรมในการ บริหาร	5.1 พัฒนาภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรม	– การอบรม หลักสูตรภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม	– ระดับคะแนนการ ประเมินคุณธรรม



สมรรถนะ	แนวทางการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
	5.2 ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความโปร่งใส	– การจัดทำแผนพัฒนา คุณธรรมและความโปร่งใสในสถานศึกษา – การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	และความสำเร็จในการดำเนินงาน – ระดับความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหารงานของสถานศึกษา

จากตารางที่ 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 ด้านหลัก ดังนี้ 1. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2. การพัฒนาทักษะการบริหารจัดการดิจิทัล 3. การพัฒนาทักษะการสื่อสารและสร้างเครือข่าย 4. การพัฒนาความรู้และทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหาร แนวทางการพัฒนาเหล่านี้เน้นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการสร้างเครือข่าย

สรุปและอภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีช่องว่าง (gap) ระหว่างสภาพปัจจุบันและความต้องการในระดับสูง

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาสมรรถนะในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีช่องว่าง (gap) ระหว่างสภาพปัจจุบันและความต้องการในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและสังคมในยุคดิจิทัล ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะใหม่ๆ อยู่เสมอ โดยเฉพาะทักษะด้านการสร้างนวัตกรรมและการจัดการเรียนรู้สมัยใหม่ ซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารที่คุ้นเคยกับรูปแบบการบริหารแบบดั้งเดิม สอดคล้องกับงานวิจัยของวิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ (2561) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านการสร้างนวัตกรรมและการจัดการเรียนรู้สมัยใหม่ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาด้านการบริหารจัดการดิจิทัลในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ

สถานศึกษาเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในยุคปัจจุบัน แต่ผู้บริหารส่วนใหญ่ยังขาดทักษะและความเชี่ยวชาญในด้านนี้ โดยเฉพาะการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อการตัดสินใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Sheninger (2019) ที่เสนอว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีทักษะด้านดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการและการตัดสินใจบนฐานข้อมูล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

2.1 การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมควรเน้นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาดูงานองค์กรนวัตกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ตรงและการเรียนรู้จากตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถเห็นภาพและเข้าใจกระบวนการสร้างนวัตกรรมอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของโพธิ์ชัย สีนลรัตน์ และคณะ (2560) ที่พบว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรที่ประสบความสำเร็จ เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 การพัฒนาทักษะการบริหารจัดการดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทักษะการบริหารจัดการดิจิทัลควรใช้การอบรมออนไลน์และการฝึกปฏิบัติการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทักษะดิจิทัลเป็นทักษะที่ต้องมีการฝึกฝนและปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา และการฝึกปฏิบัติจริงจะช่วยให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไปใช้ในการทำงานจริงได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2020) ที่เสนอว่า การพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารควรเน้นการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) และการฝึกปฏิบัติจริงในบริบทของการทำงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

2.3 การพัฒนาทักษะการสื่อสารและสร้างเครือข่าย ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาควรเน้นการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการสื่อสารดิจิทัลและการเข้าร่วมเครือข่ายผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในยุคดิจิทัล การสื่อสารมีความซับซ้อนและหลากหลายช่องทางมากขึ้น ผู้บริหารจึงต้องมีทักษะในการใช้สื่อดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายยังเป็นกลยุทธ์สำคัญในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา แซ่มซ้อย (2562) ที่พบว่า การสร้างเครือข่ายและการพัฒนาทักษะการสื่อสารในยุคดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.4 การพัฒนาความรู้และทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาในด้านนี้ควรใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนต้นแบบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นแนวคิดใหม่ที่ต้องอาศัยทั้งความรู้และทักษะในการปฏิบัติ การได้เห็นตัวอย่างจริงและได้ลงมือปฏิบัติจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้



ในบริบทของตนเองได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Darling-Hammond et al. (2020) ที่เสนอว่า การพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพควรเน้นการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning) และการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถสนับสนุนครูในการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหาร ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาควรเน้นการอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและการจัดทำแผนพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใส ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณธรรมและจริยธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญของการเป็นผู้นำมืออาชีพ โดยเฉพาะในยุคที่สังคมให้ความสำคัญกับความโปร่งใสและความรับผิดชอบ การพัฒนาในด้านนี้จึงต้องเน้นทั้งการสร้างความตระหนักและการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของธีระ รุญเจริญ (2559) ที่พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่น และการยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

1. สำหรับหน่วยงานต้นสังกัด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา)

1.1 จัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาระยะยาว (3-5 ปี) โดยใช้ผลการวิจัยเป็นฐานในการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์การพัฒนา

1.2 พัฒนาหลักสูตรการอบรมผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นสมรรถนะสำคัญ 5 ด้านตามผลการวิจัย

1.3 จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมทางการศึกษา

1.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาและภาคเอกชนในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

2. สำหรับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

2.1 ปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับผลการวิจัย โดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

2.2 จัดทำคู่มือการพัฒนาตนเองสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยอ้างอิงแนวทางการพัฒนาจากผลการวิจัย

2.3 พัฒนาระบบการอบรมออนไลน์และแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

2.4 จัดตั้งศูนย์พัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้และพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3. สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

3.1 ประเมินตนเองตามกรอบสมรรถนะที่นำเสนอในงานวิจัย เพื่อวิเคราะห์จุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา

3.2 จัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) โดยเลือกแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของตนเอง

3.3 สร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับผู้บริหารสถานศึกษาอื่นๆ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดี

3.4 นำความรู้และทักษะที่ได้รับการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

4. สำหรับสถานศึกษา

4.1 นำแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาไปปรับใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน

4.2 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4.3 จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา

4.4 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน

5. สำหรับหน่วยงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

5.1 นำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาเกณฑ์การประเมินคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา

5.2 ปรับปรุงตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

5.3 พัฒนาเครื่องมือประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับผลการวิจัย

6. สำหรับนักวิจัยและนักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา

6.1 นำผลการวิจัยไปต่อยอดเพื่อศึกษาวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้อง เช่น การพัฒนาโมเดลการประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

6.2 พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามกรอบที่นำเสนอในงานวิจัย

6.3 ศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อทดลองใช้แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่นำเสนอในงานวิจัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เพื่อทดลองใช้และประเมินประสิทธิภาพของแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา
2. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในศตวรรษที่ 21
3. การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในศตวรรษที่ 21
4. การวิจัยเชิงอนาคต (Futures Research) เพื่อคาดการณ์แนวโน้มและความท้าทายในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในทศวรรษหน้า
5. การวิจัยเชิงนโยบาย (Policy Research) เพื่อพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- คุรุสภา. (2561). มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- ธีระ รุณเจริญ. (2558). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- ธีระ รุณเจริญ. (2559). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 11(24), 73-85.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2562). การพัฒนาทักษะการสื่อสารดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์, 21(4), 280-293.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตนะ และคณะ. (2561). การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 41(3), 1-15.

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2020). *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research methods*. Sage Publications.
- Fullan, M. (2020). *Leading in a culture of change* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- 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.
- Schleicher, A. (2018). *World class: How to build a 21st-century school system*. OECD Publishing.
- Sheninger, E. (2019). *Digital leadership: Changing paradigms for changing times*. Corwin Press.

การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

An Analysis of Quality of Work Life Components of Secondary School
Teachers under the Secondary Educational Service Area Office
Loei Nong Bua Lamphu

กรรณิกา ไวโสภา

Kunnika Vaisopha

ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์

Chissanapong Sonchan

พิมพ์อร สดเอี่ยม

Pim-on Sud-ium

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

Mahamakut Buddhist University Srilanchann Campus

*Corresponding author, e-mail: kunnika.vai@mbu.ac.th



Received: 12 April 2024; Revivsed: 20 April 2024; Accepted: 6 May 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 2) วิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู กลุ่มตัวอย่างคือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 302 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.15) 2) องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ด้านเวลากับปริมาณงานและความปลอดภัย (2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคม (3) ด้านการบริหารจัดการและประชาธิปไตยภายในโรงเรียน (4) ด้านการค่าตอบแทนที่เพียงพอ และ (5) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 69.94 ผลการวิจัยนี้

สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู และปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาต่อไป

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา, การวิเคราะห์องค์ประกอบ

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of quality of work life of secondary school teachers and 2) analyze the components of quality of work life of secondary school teachers under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu. The sample consisted of 302 secondary school teachers, obtained through stratified random sampling. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with a reliability of 0.92. Data were analyzed using mean, standard deviation, and exploratory factor analysis.

The results revealed that: 1) The overall quality of work life of teachers was at a high level ($\bar{X}$ = 4.15). 2) The quality of work life of teachers consisted of 5 components: (1) time, workload, and safety, (2) interpersonal and social relationships, (3) school management and democracy, (4) adequate compensation, and (5) career advancement and stability. These components explained 69.94% of the total variance. The findings of this research can be used as guidelines for improving the quality of work life of teachers and enhancing human resource management policies in educational institutions.

Keywords: Quality of Work Life, Secondary School Teachers, Factor Analysis

บทนำ

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวิชาชีพครู ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ (วิจิตร ศรีสอ้าน, 2557) ครูที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ (สุมาลี ขุนจันดี, 2561) ในปัจจุบัน วิชาชีพครูในประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ทั้งในด้านการะงานที่เพิ่มขึ้น ความคาดหวังจากสังคม และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว (ธีระ รุญเจริญ, 2560) ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู และอาจนำไปสู่ปัญหาต่าง ๆ เช่น ความเครียด การขาดแรงจูงใจ และการลาออกจากวิชาชีพ (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, 2559) ดังนั้น

การศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูจึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาระบบการศึกษาและการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในการศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดย Walton (1974) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ประกอบด้วย 8 ด้าน ซึ่งได้รับการนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยอย่างแพร่หลาย อย่างไรก็ตาม ในบริบทของประเทศไทยและโดยเฉพาะในวิชาชีพครู อาจมีองค์ประกอบที่แตกต่างออกไปตามบริบททางสังคมและวัฒนธรรม (สมยศ นาวิการ, 2553)

บริบทเฉพาะของแต่ละพื้นที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยเฉพาะในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ซึ่งมีลักษณะเฉพาะทั้งในด้านภูมิศาสตร์ สังคม และวัฒนธรรม การศึกษาของ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2562) ชี้ให้เห็นว่า ครูในพื้นที่ชนบทมักเผชิญกับความท้าทายที่แตกต่างจากครูในเขตเมือง เช่น การเดินทาง การเข้าถึงทรัพยากร และความคาดหวังของชุมชน ซึ่งล้วนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้วยเหตุนี้ การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูได้อย่างเหมาะสม ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้กำหนดนโยบายในการวางแผนพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวมต่อไป

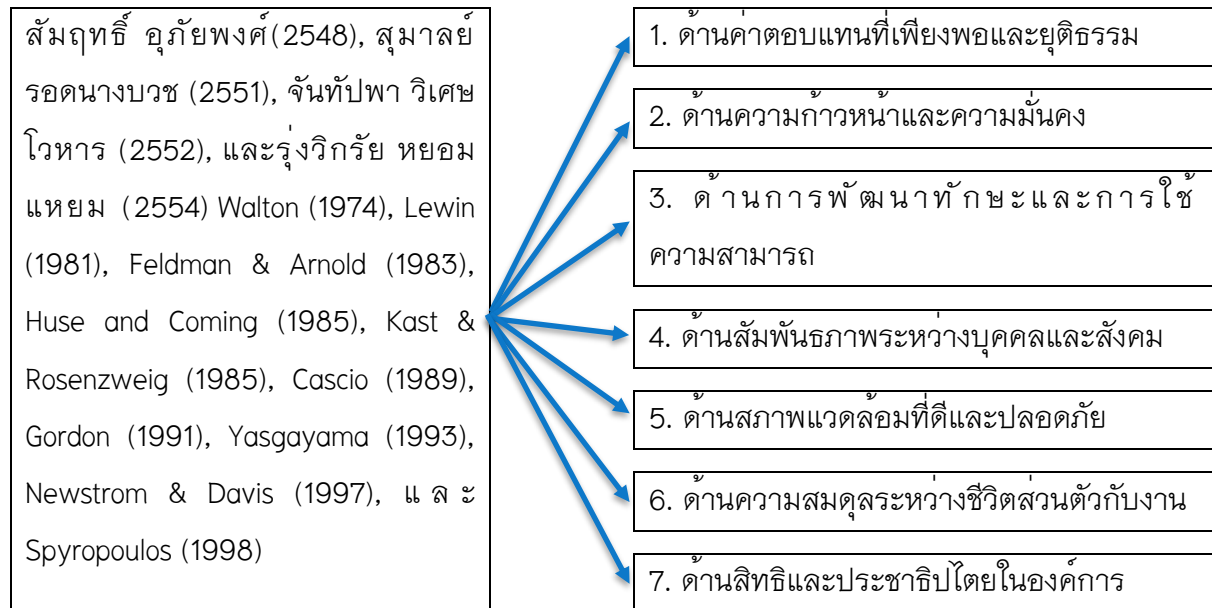
วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการในประเทศ จำนวน 4 แหล่ง ดังนี้ สัมฤทธิ์ อุภัยพงศ์(2548), สุมาลย์ รอดนางบัว (2551), จันทปภา วิเศษ ไหวหาร (2552), และรุ่งวิรัช หยอหมแหยม (2554) และของนักวิชาการต่างประเทศ จำนวน 10 แหล่ง ดังนี้ Walton (1974), Lewin (1981), Feldman & Arnold (1983), Huse and Coming (1985), Kast & Rosenzweig (1985), Cascio (1989),

Gordon (1991), Yasgayama (1993), Newstrom & Davis (1997), และ Spyropoulos (1998) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิด



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 52 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,531 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 52 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 7 ด้าน 46 ข้อ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 7 ด้าน 46 ข้อ ประกอบด้วย

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (5 ข้อ)
2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง (7 ข้อ)
3. ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ (7 ข้อ)
4. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม (8 ข้อ)
5. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย (7 ข้อ)
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน (5 ข้อ)
7. ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร (7 ข้อ)

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและผ่านแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา 302 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อสกัดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลในการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) และ Bartlett's Test of Sphericity

3.2 สกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA)

3.3 หมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธี Varimax

3.4 พิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalues) มากกว่า 1 และมีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป

3.5 พิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จำแนกตามรายด้าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	แปลผล
ด้านคาตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.22	0.68	มาก
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	4.34	0.61	มาก
ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ ความสามารถ	4.34	0.56	มาก
ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม	4.13	0.61	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย	4.00	0.63	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับ งาน	4.05	0.64	มาก
ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร	4.00	0.68	มาก
ภาพรวม	4.15	0.63	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง และด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.34$)

รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 4.22$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย และด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X} = 4.00$)

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู มีดังนี้

2.1 ผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์ค่า Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.754 และค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 21,374.575 ($df = 1035$, $p < .001$) แสดงว่าข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่าสามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบได้ 5 องค์ประกอบ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 69.94 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านเวลากับปริมาณงานและความปลอดภัย (ค่าไอเกน = 20.60, ร้อยละของความแปรปรวน = 44.78)

2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคม (ค่าไอเกน = 3.81, ร้อยละของความแปรปรวน = 8.28)

3) ด้านการบริหารจัดการและประชาธิปไตยภายในโรงเรียน (ค่าไอเกน = 3.16, ร้อยละของความแปรปรวน = 6.88)

4) ด้านการค่าตอบแทนที่เพียงพอ (ค่าไอเกน = 2.59, ร้อยละของความแปรปรวน = 5.62)

5) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง (ค่าไอเกน = 2.01, ร้อยละของความแปรปรวน = 4.38)

2.3 รายละเอียดขององค์ประกอบ

1) ด้านเวลากับปริมาณงานและความปลอดภัย ประกอบด้วย 9 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.591 – 0.822

2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคม ประกอบด้วย 9 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.582 – 0.860

3) ด้านการบริหารจัดการและประชาธิปไตยภายในโรงเรียน ประกอบด้วย 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.581 – 0.882

4) ด้านการค่าตอบแทนที่เพียงพอ ประกอบด้วย 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.616 – 0.877

5) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ประกอบด้วย 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.530 – 0.783

ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูต่อไป

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.15) โดยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่านโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูของกระทรวงศึกษาธิการที่ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในช่วงหลายปีที่ผ่านมา เช่น การปรับปรุงระบบเงินเดือนและสวัสดิการ การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562), การให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดตั้งสถาบันครูพัฒนา การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน และการสนับสนุนการศึกษาต่อของครู (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2563) และการเพิ่มขึ้นของความตระหนักในสังคมเกี่ยวกับความสำคัญของวิชาชีพครู ส่งผลให้ครูได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าในการทำงานมากขึ้น (วิจารณ์ พานิช, 2564) สอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย วรกิจเกษมสกุล (2563) ที่พบว่าครูในโรงเรียนมัศึกษามีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954) ที่อธิบายว่าเมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนอง บุคคลจะมีความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2. ผลการวิจัยพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย และด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์การมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.00) แม้จะอยู่ในระดับมากก็ตาม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนในพื้นที่ชนบทอาจมีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น อาคารสถานที่ อุปกรณ์การเรียนการสอน และเทคโนโลยีสารสนเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) รูปแบบการบริหารจัดการในโรงเรียนบางแห่งอาจยังเป็นแบบรวมศูนย์ ทำให้ครูมีโอกาสมิมีส่วนร่วมตัดสินใจน้อย ซึ่งอาจเป็นผลมาจากวัฒนธรรมองค์กรแบบดั้งเดิมที่ยังคงอยู่ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2565) และความเหลื่อมล้ำในการจัดสรรทรัพยากรระหว่างโรงเรียนในเมืองและ

ชนบท ส่งผลให้โรงเรียนในพื้นที่ห่างไกลมีข้อจำกัดในการพัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบการบริหารจัดการ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2564) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็น ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู และสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่ระบุว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) ที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

3. ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านเวลา กับปริมาณงานและความปลอดภัยเป็น องค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุด (ร้อยละของความแปรปรวน = 44.78) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครู ในปัจจุบันมีภาระงานที่หลากหลายนอกเหนือจากการสอน เช่น งานธุรการ งานประกันคุณภาพ และ งานพิเศษต่างๆ ทำให้มีเวลาในการเตรียมการสอนและพัฒนาตนเองน้อยลง (สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา, 2564), นโยบายการปฏิรูปการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูต้อง ปรับตัวและรับภาระงานเพิ่มขึ้น เช่น การปรับหลักสูตร การใช้เทคโนโลยีในการสอน และการวัด ประเมินผลรูปแบบใหม่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) และความคาดหวังจากสังคมต่อบทบาทของครูที่ เพิ่มขึ้น ทำให้ครูต้องรับผิดชอบงานนอกเหนือจากการสอนมากขึ้น เช่น การดูแลพฤติกรรมนักเรียน การให้คำปรึกษาผู้ปกครอง และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน (สุวิมล ว่องวาณิช, 2565) สอดคล้อง กับงานวิจัยของธีระ รุญเจริญ (2561) ที่พบว่าครูไทยมีภาระงานมากเกินไป ส่งผลต่อคุณภาพการสอน และคุณภาพชีวิต และสอดคล้องกับแนวคิดของ Karasek (1979) เรื่อง Job Demand–Control Model ที่ อธิบายว่าความเครียดในการทำงานเกิดจากความไม่สมดุลระหว่างความต้องการของงาน (Job Demands) และการควบคุมงาน (Job Control)

4. ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคมเป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญอันดับสอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าลักษณะงานของครูต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นตลอดเวลา ทั้ง นักเรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน ความสัมพันธ์ที่ดีจึงส่งผลโดยตรงต่อความสุขและ ประสิทธิภาพในการทำงาน (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, 2563), วัฒนธรรมไทยให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล การทำงานในบรรยากาศที่เป็นมิตรและมีความสามัคคีจึงส่งผลต่อความพึงพอใจในการ ทำงานของครูไทย (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2564) และการทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสำคัญมากขึ้น (วิจารณ์ พานิช, 2565) สอดคล้อง

กับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่ระบุว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ของ Blau (1964) ที่อธิบายว่าความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานนำไปสู่การแลกเปลี่ยนทางสังคมเชิงบวกซึ่งส่งผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงาน

5. ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการและประชาธิปไตยภายในโรงเรียนเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมส่งผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าและความผูกพันต่อองค์กรของครู (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) และแนวทางการบริหารสถานศึกษาสมัยใหม่เน้นการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วม ทำให้ครูคาดหวังที่จะมีบทบาทในการบริหารจัดการโรงเรียนมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 จัดการบริหารเวลาและปริมาณงานของครูให้เหมาะสม โดยทบทวนและปรับลดภาระงานที่ไม่จำเป็นของครู จัดสรรบุคลากรสนับสนุนเพื่อช่วยงานธุรการและงานอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนโดยตรง ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

1.2 พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู โดยปรับปรุงอาคารสถานที่ให้มีความปลอดภัยและน่าอยู่ จัดหาวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอน สร้างพื้นที่สำหรับการพักผ่อนและทำงานของครู

1.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยจัดให้มีการประชุมรับฟังความคิดเห็นของครูอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญของโรงเรียน สร้างช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างระหว่างผู้บริหารและครู

2. ข้อเสนอแนะสำหรับครู

2.1 พัฒนาทักษะการบริหารจัดการเวลาและการจัดลำดับความสำคัญของงาน

2.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับเพื่อนครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.3 มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อผู้บริหาร

2.4 ใส่ใจดูแลสุขภาพกายและใจของตนเอง และสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

3. ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.1 จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรให้เพียงพอและเหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน

3.2 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่ผู้บริหารและครู

3.3 สร้างระบบการนิเทศและติดตามที่เน้นการสนับสนุนมากกว่าการควบคุม

3.4 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนในเขตพื้นที่เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาคุณภาพชีวิตครู

4. ข้อเสนอแนะสำหรับกระทรวงศึกษาธิการ

4.1 ทบทวนและปรับปรุงนโยบายที่ส่งผลต่อภาระงานของครู โดยเน้นการลดงานที่ไม่จำเป็นและเพิ่มเวลาในการพัฒนาการเรียนการสอน

4.2 พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่สะท้อนคุณภาพการสอนอย่างแท้จริง

4.3 สนับสนุนการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

4.4 ปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการของครูให้เหมาะสมกับภาระงานและค่าครองชีพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในบริบทที่แตกต่างกัน เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนในเมือง หรือโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ

2. วิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

4. วิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). นโยบายและแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตครู พ.ศ. 2562-2565. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). แผนการปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2565-2570. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2561). สภาพและปัญหาการทำงานของครูไทยในยุคการเปลี่ยนแปลง. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 20(2), 1-15.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูไทย: การวิเคราะห์ห่อภิมาณ. *วารสารวิธีวิทยาการวิจัย*, 34(3), 315-336.
- ไพฑูรย์ ลินลารัตน์. (2563). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันในองค์กรของครู. *วารสารครูศาสตร์*, 48(2), 1-22.
- ไพฑูรย์ ลินลารัตน์. (2565). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล: แนวคิดและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจารณ์ พานิช. (2564). *ครูเพื่อศิษย์สร้างห้องเรียนกลับทาง*. กรุงเทพฯ: เอส.อาร์.พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- วิจารณ์ พานิช. (2565). *ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานของครู. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*, 21(1), 67-82.
- สมชาย วรภิเษมสกุล. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 43(1), 100-115.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2563). *รายงานประจำปี 2563 สถาบันคุรุพัฒนา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *สภาการณการศึกษาไทยปี 2563/2564*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2564-2565*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). *รายงานความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของไทย ปี 2563*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.



สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2564). *วัฒนธรรมองค์การกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2565). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.

กัลยาณมิตร 7 ของผู้บริหารสร้างสังคมแห่งการศึกษา

The Seven Qualities of a Good Friend (Kalyanamitra) in Educational Leadership for Creating a Learning Society

ยุทธนา กิจใบ

Yuttana Kijbai

วิทยาลัยเทคนิคเลย

Loei Technical College



*Corresponding author, e-mail: Yutthana.kit@student.mbu.ac.th

Received: 14 April 2024, Revivsed: 20 April 2024, Accepted: 9 May 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอการประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตร 7 ในพระพุทธานุศาสนากับการบริหารการศึกษา เพื่อสร้างสังคมแห่งการศึกษาที่มีคุณภาพ การศึกษาพบว่าคุณสมบัติทั้ง 7 ประการของกัลยาณมิตร ได้แก่ ปิโย (น่ารัก), ครุ (น่าเคารพ), ภาวนีโย (น่ายกย่อง), วตฺตา (รู้จักพูดให้ได้ผล), วจนฺทโม (อดทนต่อถ้อยคำ), คมฺภีรญฺจ กถํ กตฺตา (แถลงเรื่องลึกซึ้งได้), และ โน จฏฺฐาเน นิโยชเย (ไม่ชักนำในทางเสื่อมเสีย) สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ บทความนี้วิเคราะห์การบูรณาการหลักกัลยาณมิตรกับทฤษฎีการบริหารการศึกษายุคใหม่ และนำเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีคุณสมบัติตามหลักกัลยาณมิตร 7 จะสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร กระตุ้นการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน การบูรณาการหลักธรรมทางพุทธศาสนากับการบริหารการศึกษายุคใหม่จึงเป็นแนวทางที่มีศักยภาพในการพัฒนาการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21

คำสำคัญ: กัลยาณมิตร 7, การบริหารการศึกษา, ภาวะผู้นำทางการศึกษา, สังคมแห่งการเรียนรู้, พุทธศาสนากับการศึกษา

Abstract

This article presents the application of the Seven Qualities of a Good Friend (Kalyanamitra) from Buddhism to educational administration to create a quality learning society. The study finds that the seven qualities of Kalyanamitra, namely Piyo (lovable), Garu (respectable), Bhāvanīyo (admirable), Vattā (able to speak effectively), Vacanakkhamo (patient with speech), Gambhīraṇa kathaṃ kattā (able to explain profound matters), and No cattāne niyojaye (not leading in unwholesome ways) can be effectively applied to educational administration. The article analyzes the integration of the Kalyanamitra principle with modern educational administration theories and presents guidelines for application in rapidly changing situations. The results indicate that administrators possessing the seven qualities of Kalyanamitra can build good relationships with personnel, stimulate personal and professional development, and promote an organizational culture conducive to learning, leading to sustainable educational quality development. The integration of Buddhist principles with modern educational administration thus presents a potential approach for developing Thai education in the 21st century.

Keywords: Seven Qualities of a Good Friend (Kalyanamitra), Educational Administration, Educational Leadership, Learning Society, Buddhism and Education

บทนำ

ในยุคที่การศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและท้าทาย บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักกัลยาณมิตร 7 สามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์สังคมแห่งการศึกษาที่มีคุณภาพได้ (พระพรหมคุณาภรณ์, 2559)

แนวคิดเรื่องกัลยาณมิตรมีรากฐานมาจากคำสอนของพระพุทธเจ้า ซึ่งทรงให้ความสำคัญกับการคบหาและเรียนรู้จากบุคคลที่มีคุณธรรมและปัญญา พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2546) ได้อธิบายว่า กัลยาณมิตรเป็นปัจจัยภายนอกที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาปัญญาและคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักการศึกษาร่วมสมัย เช่น Fullan (2001) ที่เน้นความสำคัญของภาวะผู้นำทางการศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง

ในบริบทของการบริหารการศึกษา การนำหลักกัลยาณมิตร 7 มาประยุกต์ใช้สามารถช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ที่นำเสนอโดย Brown และ Treviño (2006) ที่เน้นความสำคัญของการ

เป็นแบบอย่างที่ดีและการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กร นอกจากนี้ Sergiovanni (1992) ยังได้เสนอแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำทางการศึกษาที่มีคุณธรรม (Moral Leadership) ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักกัลยาณมิตร โดยเน้นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้บนพื้นฐานของคุณธรรมและความไว้วางใจ

ในประเทศไทย นักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาและนำเสนอการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารการศึกษา เช่น รองศาสตราจารย์ ดร.ทีศนา แคมมณี (2545) ได้เสนอแนวคิดการจัดการเรียนการสอนโดยยึดหลักกัลยาณมิตร ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารการศึกษาได้เช่นกัน ขณะที่ ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ (2550) ได้นำเสนอแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักกัลยาณมิตร 7 ในแง่ของการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

การบูรณาการหลักกัลยาณมิตร 7 กับทฤษฎีการบริหารการศึกษสมัยใหม่ยังสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) ที่เน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (United Nations, 2015) โดยการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนั้น การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักกัลยาณมิตร 7 จึงเป็นการวางรากฐานสำคัญในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณธรรมและยั่งยืน

บทความนี้จะนำเสนอการวิเคราะห์และประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตร 7 ในบริบทของการบริหารการศึกษา โดยบูรณาการแนวคิดทางพุทธศาสนากับทฤษฎีการบริหารการศึกษสมัยใหม่ เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์สังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและยั่งยืน

ความหมายและความสำคัญของกัลยาณมิตร

กัลยาณมิตร เป็นคำที่มาจากภาษาบาลี โดย "กัลยาณ" แปลว่า ดีงาม และ "มิตร" แปลว่า เพื่อน ดังนั้น กัลยาณมิตร จึงหมายถึง มิตรที่ดีงาม หรือบุคคลที่คบหาแล้วนำไปสู่ความเจริญและความดีงาม (พระพรหมคุณาภรณ์, 2559) ในทางพระพุทธศาสนา กัลยาณมิตรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาปัญญาและคุณธรรม โดยพระพุทธเจ้าทรงตรัสว่า "กัลยาณมิตรตตฺตา" หรือความมีกัลยาณมิตร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดในการดำเนินชีวิตที่ดีงามและการบรรลุธรรม (พระธรรมปิฎก, 2546)

ความสำคัญของกัลยาณมิตรในบริบทของการศึกษาและการพัฒนามนุษย์ มีดังนี้

1. เป็นแบบอย่างที่ดี: กัลยาณมิตรเป็นต้นแบบของการประพฤติดี ปฏิบัติชอบ ซึ่งจะช่วยจุดประกายแรงบันดาลใจและเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ดีงาม (Bandura, 1977)
2. ให้คำแนะนำและชี้แนะ: กัลยาณมิตรช่วยชี้แนะแนวทางที่ถูกต้อง ให้คำปรึกษา และช่วยแก้ไขข้อบกพร่อง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาดตนเอง (Vygotsky, 1978)

3. สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้: การมีกัลยาณมิตรช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการพัฒนาร่วมกัน (Lave & Wenger, 1991)

4. ส่งเสริมการพัฒนาทางจิตใจและปัญญา: กัลยาณมิตรช่วยกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทางจิตใจและปัญญา นำไปสู่การเข้าใจตนเองและโลกรอบตัวอย่างลึกซึ้ง (Mezirow, 1991)

5. สร้างเครือข่ายความร่วมมือ: การมีกัลยาณมิตรช่วยสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและสังคม (Fullan, 2001)

ในบริบทของการบริหารการศึกษา แนวคิดเรื่องกัลยาณมิตรมีความสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ที่เน้นการเป็นแบบอย่างที่ดีและการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กร (Brown & Treviño, 2006) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities) ที่เน้นการร่วมมือกันพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้ของผู้เรียน (DuFour & Eaker, 1998)

กัลยาณมิตร 7 กับการบริหารการศึกษา

การประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตร 7 ในการบริหารการศึกษาสามารถสร้างผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปิโย (น่ายรัก) ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพที่เป็นมิตร เข้าถึงง่าย และสร้างความไว้วางใจกับบุคลากรและนักเรียน การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นกันเองในสถานศึกษาจะช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความร่วมมือในการพัฒนาการศึกษา (Goleman et al., 2002) นอกจากนี้ Noddings (2013) ยังเสนอแนวคิดเรื่อง "จริยศาสตร์แห่งความเอาใจใส่" (Ethics of Care) ซึ่งเน้นความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการดูแลเอาใจใส่ในบริบทการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะ "ปิโย" ของกัลยาณมิตร

2. ครู (น่ายศพร) ผู้บริหารควรประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรม เพื่อสร้างความเคารพนับถือจากผู้ร่วมงานและชุมชน การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมและส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Sergiovanni, 1992) Bass และ Steidlmeier (1999) ได้เสนอแนวคิดเรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริง" (Authentic Transformational Leadership) ซึ่งเน้นการเป็นแบบอย่างทางจริยธรรมและการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นตาม ซึ่งมีความสอดคล้องกับคุณลักษณะ "ครู" ของกัลยาณมิตร

3. ภาวนิโย (น่ายกย่อง) ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ทั้งด้านวิชาการและการบริหาร สามารถเป็นที่ปรึกษาและแนะนำบุคลากรได้ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและการแบ่งปันความรู้จะช่วยสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในองค์กร (Senge, 2006) แนวคิดเรื่อง "องค์กรแห่งการเรียนรู้" (Learning Organization) ของ Senge สอดคล้องกับคุณลักษณะ "ภาวนิโย" โดยเน้นการ

พัฒนาตนเองและการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร นอกจากนี้ Hargreaves และ Fullan (2012) ยังเสนอแนวคิดเรื่อง "ทุนทางวิชาชีพ" (Professional Capital) ซึ่งเน้นการพัฒนาความเชี่ยวชาญของครูและผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง

4. วตุตา (รู้จักพูดให้ได้ผล) ผู้บริหารควรมีทักษะการสื่อสารที่ดี สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ นโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการพัฒนาการศึกษา (Kouzes & Posner, 2017) Marzano et al. (2005) เสนอว่าการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพเป็นหนึ่งในคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะ "วตุตา" ของกัลยาณมิตร

5. วจนกฺขโม (อดทนต่อถ้อยคำ) ผู้บริหารควรมีความอดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ เปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และสามารถจัดการกับความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ การเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นและการรับฟังอย่างตั้งใจจะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและส่งเสริมนวัตกรรมทางการศึกษา (Fullan, 2001) แนวคิดเรื่อง "ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ" (Distributed Leadership) ที่นำเสนอโดย Spillane (2006) เน้นการแบ่งปันอำนาจและการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะ "วจนกฺขโม" ในแง่ของการเปิดรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย

6. คมฺภีรญฺจ กถํ กตฺตา (ແລ່ງເຣື່ອງສິ່ງຂຶ້ງໄດ້) ผู้บริหารควรมีความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน สามารถอธิบายแนวคิดและทฤษฎีทางการศึกษาให้เข้าใจง่าย และประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนได้ การมีความรู้เชิงลึกและความสามารถในการถ่ายทอดจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครู (Darling-Hammond et al., 2017) แนวคิดเรื่อง "ภาวะผู้นำทางวิชาการ" (Instructional Leadership) ที่นำเสนอโดย Hallinger และ Murphy (1985) เน้นบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะ "คมฺภีรญฺจ กถํ กตฺตา" ของกัลยาณมิตร

7. โน จฏฐาเน นิโยชเย (ไม่ชักนำในทางเสื่อมเสีย) ผู้บริหารต้องมีความซื่อสัตย์ มีจริยธรรม และไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ผิด การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความโปร่งใสและรับผิดชอบจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษา (Shapiro & Stefkovich, 2016) แนวคิดเรื่อง "ภาวะผู้นำที่รับใช้ผู้อื่น" (Servant Leadership) ที่นำเสนอโดย Greenleaf (1977) เน้นการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ของผู้อื่นและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะ "โน จฏฐาเน นิโยชเย" ของกัลยาณมิตร

การประยุกต์ใช้กัลยาณมิตร 7 ในการสร้างสังคมแห่งการศึกษา

การนำหลักกัลยาณมิตร 7 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษาสามารถส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในหลายด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา

ผู้บริหารที่มีคุณสมบัติตามหลักกัลยาณมิตร 7 จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Leithwood et al., 2004) การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรยังสอดคล้องกับแนวคิด "ภาวะผู้นำที่มีจริยธรรม" (Ethical Leadership) ที่นำเสนอโดย Brown และ Treviño (2006) ซึ่งเน้นการเป็นแบบอย่างทางจริยธรรมและการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กร

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้

การส่งเสริมบรรยากาศที่เปิดกว้าง ไร้พรมแดน และเคารพซึ่งกันและกัน จะช่วยสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เข้มแข็ง (DuFour & Eaker, 1998) แนวคิดเรื่อง "ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ" (Professional Learning Communities) ที่นำเสนอโดย Hord (1997) เน้นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับหลักกัลยาณมิตรในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการพัฒนาร่วมกัน

3. การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

ผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการเรียนการสอนจะสามารถให้คำแนะนำและสนับสนุนครูในการพัฒนาวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Marzano et al., 2005) แนวคิดเรื่อง "การโค้ชทางการศึกษา" (Educational Coaching) ที่นำเสนอโดย Knight (2007) สามารถนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกับหลักกัลยาณมิตร โดยเฉพาะในด้านการให้คำแนะนำและการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู

4. การสร้างความร่วมมือกับชุมชน

การมีทักษะการสื่อสารที่ดีและการสร้างความไว้วางใจจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนได้อย่างเข้มแข็ง (Epstein, 2018) แนวคิดเรื่อง "การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา" (Community Involvement in Education) ที่นำเสนอโดย Sanders (2003) สอดคล้องกับหลักกัลยาณมิตรในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียนและชุมชน

5. การส่งเสริมนวัตกรรมทางการศึกษา

การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและสนับสนุนการทดลองใช้แนวคิดใหม่ๆ จะช่วยส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาในสถานศึกษา (Hargreaves & Fullan, 2012) แนวคิดเรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม" (Innovative Leadership) ที่นำเสนอโดย Kouzes และ Posner (2017) เน้นการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์และการทดลองสิ่งใหม่ๆ ซึ่งสอดคล้องกับหลักกัลยาณมิตรในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนา

6. การส่งเสริมความเป็นธรรมและความเท่าเทียมทางการศึกษา

การนำหลักกัลยาณมิตรมาใช้ในการบริหารการศึกษาสามารถช่วยส่งเสริมความเป็นธรรมและความเท่าเทียมทางการศึกษาได้ โดยการสร้างบรรยากาศที่เคารพความแตกต่างและให้โอกาสทางการศึกษาแก่ผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียม (Ladson-Billings, 1995) แนวคิดเรื่อง "ความเป็นธรรมทางการศึกษา" (Educational Equity) ที่นำเสนอโดย Gorski (2013) สอดคล้องกับหลักกัลยาณมิตรในการดูแลและสนับสนุนผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียม

7. การพัฒนาทักษะทางสังคมและอารมณ์

การประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตรในการบริหารการศึกษาสามารถส่งเสริมการพัฒนาทักษะทางสังคมและอารมณ์ของทั้งผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษา (Elias et al., 1997) แนวคิดเรื่อง "การเรียนรู้ทางสังคมและอารมณ์" (Social and Emotional Learning) ที่นำเสนอโดย Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (CASEL) (2020) สอดคล้องกับหลักกัลยาณมิตรในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการพัฒนาทักษะทางสังคมและอารมณ์

การประยุกต์ใช้กัลยาณมิตร 7 ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ในยุคที่การศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางสังคม และความท้าทายระดับโลก เช่น การระบาดใหญ่ของโรคโควิด-19 การประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตร 7 ในการบริหารการศึกษาจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นและปรับตัวให้เข้ากับบริบทใหม่ ดังนี้

1. การเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล (Digital Leadership)

ในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการศึกษา ผู้บริหารต้องประยุกต์ใช้หลัก "ปิโย" (น่ารัก) และ "วตุตา" (รู้จักพูดให้ได้ผล) ในการสร้างความสัมพันธ์และสื่อสารกับบุคลากรและนักเรียนผ่านช่องทางดิจิทัล เช่น การใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการประชุมออนไลน์ที่มีประสิทธิผล และการสร้างชุมชนการเรียนรู้เสมือนจริง (Sheninger, 2019)

2. การจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management)

ในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารต้องใช้หลัก "ครุ" (นำเคารพ) และ "ภาวณีโย" (น่ายกย่อง) ในการเป็นแบบอย่างและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง การนำแนวคิด "การบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์" (Strategic Change Management) มาใช้ร่วมกับหลักกัลยาณมิตรจะช่วยให้การดำเนินการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ (Kotter, 2012)

3. การส่งเสริมนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์

ในยุคที่นวัตกรรมเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารต้องใช้หลัก "วจนุขโม" (อดทนต่อถ้อยคำ) และ "คัมภีรณูจ ถณิ กตตุตา" (แถลงเรื่องลึกซึ้งได้) ในการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างต่อ

ความคิดใหม่ๆ และส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์ การนำแนวคิด "การคิดเชิงออกแบบ" (Design Thinking) มาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาจะช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการสร้างสรรค์ในสถานศึกษา (IDEO, 2013)

4. การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning)

ในยุคที่การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในห้องเรียนและออนไลน์ ผู้บริหารต้องใช้หลัก "ปิโย" และ "วตุตา" ในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ การนำแนวคิด "การเรียนรู้แบบผสมผสาน" มาใช้ร่วมกับหลักกัลยาณมิตรจะช่วยให้การจัดการศึกษามีความยืดหยุ่นและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนที่หลากหลายได้ดียิ่งขึ้น (Horn & Staker, 2014)

5. การส่งเสริมทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

ในยุคที่ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญ ผู้บริหารต้องใช้หลัก "ภาวนิโย" และ "คัมภีรญจ กถิ กตฺตา" ในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะเหล่านี้ทั้งในตัวผู้บริหารเอง บุคลากร และนักเรียน การบูรณาการทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้ากับหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้จะช่วยเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสำหรับอนาคต (Trilling & Fadel, 2009)

6. การจัดการความเสี่ยงและภาวะวิกฤต

ในยุคที่มีความไม่แน่นอนสูง ผู้บริหารต้องใช้หลัก "ครุ" และ "โน จมฺฐาเน นิโยชเย" (ไม่ชักนำในทางเสื่อมเสีย) ในการตัดสินใจและจัดการกับสถานการณ์วิกฤตอย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม การนำแนวคิด "การจัดการความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์" (Strategic Risk Management) มาใช้ร่วมกับหลักกัลยาณมิตรจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถรับมือกับความท้าทายและความไม่แน่นอนได้ดียิ่งขึ้น (Kaplan & Mikes, 2012)

7. การส่งเสริมความเท่าเทียมและความหลากหลาย

ในยุคที่ความเท่าเทียมและการยอมรับความหลากหลายมีความสำคัญมากขึ้น ผู้บริหารต้องใช้หลัก "ปิโย" "ครุ" และ "วจนกฺขโม" ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพและเห็นคุณค่าของความแตกต่าง การนำแนวคิด "การศึกษาแบบรวม" (Inclusive Education) มาใช้ร่วมกับหลักกัลยาณมิตรจะช่วยส่งเสริมความเท่าเทียมและความเป็นธรรมในการจัดการศึกษา (Ainscow, 2005)

การประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตร 7 ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ จำเป็นต้องอาศัยความยืดหยุ่น การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการปรับตัวอย่างต่อเนื่องของผู้บริหารสถานศึกษา การผสมผสานภูมิปัญญาดั้งเดิมกับแนวคิดและเทคโนโลยีสมัยใหม่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตร 7 ในการบริหารการศึกษาเป็นแนวทางที่มีศักยภาพในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าคุณสมบัติทั้ง 7 ประการของกัลยาณมิตร สามารถนำมาบูรณาการกับแนวคิดการบริหารการศึกษสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

ผู้บริหารที่มีคุณสมบัติตามหลักกัลยาณมิตร 7 จะสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร กระตุ้นการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ การนำหลักกัลยาณมิตรมาใช้อย่างช่วยเสริมสร้างมิติด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี

จากการศึกษานี้ มีข้อเสนอแนะสำหรับการนำหลักกัลยาณมิตร 7 ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหาร สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาควรพัฒนาหลักสูตรที่บูรณาการหลักกัลยาณมิตร 7 กับทฤษฎีการบริหารการศึกษสมัยใหม่ เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีทั้งความรู้ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรม
2. การประเมินและพัฒนาภาวะผู้นำ สถานศึกษาควรนำหลักกัลยาณมิตร 7 มาเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การประเมินและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยอาจพัฒนาเครื่องมือประเมินตนเองและการประเมินโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหารควรใช้หลักกัลยาณมิตร 7 ในการสร้างและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา โดยเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาร่วมกัน
4. การพัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติ หน่วยงานต้นสังกัดควรพัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมการนำหลักกัลยาณมิตร 7 มาใช้ในการบริหารการศึกษา เช่น การกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
5. การวิจัยและพัฒนา ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อศึกษาผลของการนำหลักกัลยาณมิตร 7 มาใช้ในบริบทการศึกษาที่หลากหลาย และพัฒนาแนวทางการประยุกต์ใช้ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง
6. การสร้างเครือข่ายผู้บริหารกัลยาณมิตร ควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายผู้บริหารที่ใช้หลักกัลยาณมิตร 7 ในการบริหาร เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แนวปฏิบัติที่ดี และร่วมกันพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตรในการบริหารการศึกษา

7. การบูรณาการกับการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ควรมีการศึกษาและพัฒนาแนวทางการใช้หลักกัลยาณมิตร 7 ในการส่งเสริมทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้เรียน โดยผู้บริหารเป็นแบบอย่างและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะเหล่านี้

การบูรณาการหลักกัลยาณมิตร 7 กับการบริหารการศึกษามีใหม่ไม่เพียงแต่เป็นการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาดั้งเดิมในบริบทปัจจุบัน แต่ยังเป็นการสร้างแนวทางการบริหารการศึกษาที่มีความสมดุลระหว่างการพัฒนาทางวิชาการและการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 4 ว่าด้วยการศึกษาที่มีคุณภาพ

การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักกัลยาณมิตร 7 ไม่เพียงแต่จะส่งผลดีต่อการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังมีส่วนสำคัญในการสร้างต้นแบบและแรงบันดาลใจให้กับนักเรียน ครู และชุมชน ในการพัฒนาตนเองและสังคมตามแนวทางของกัลยาณมิตร อันจะนำไปสู่การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณธรรมและยั่งยืนในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- ทิตินา แหมมณี. (2545). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 34). มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต).
- Ainscow, M. (2005). Developing inclusive education systems: What are the levers for change? *Journal of Educational Change*, 6(2), 109–124.
- Bass, B. M., & Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *The Leadership Quarterly*, 10(2), 181–217.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616.
- Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (CASEL). (2020). CASEL's SEL framework: What are the core competence areas and where are they promoted? Retrieved from <https://casel.org/sel-framework/>



- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute.
- DuFour, R., & Eaker, R. (1998). *Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement*. Solution Tree Press.
- Elias, M. J., Zins, J. E., Weissberg, R. P., Frey, K. S., Greenberg, M. T., Haynes, N. M., Kessler, R., Schwab-Stone, M. E., & Shriver, T. P. (1997). *Promoting social and emotional learning: Guidelines for educators*. ASCD.
- Epstein, J. L. (2018). *School, family, and community partnerships: Preparing educators and improving schools*. Routledge.
- Fullan, M. (2001). *Leading in a culture of change*. Jossey-Bass.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). *Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence*. Harvard Business School Press.
- Gorski, P. C. (2013). *Reaching and teaching students in poverty: Strategies for erasing the opportunity gap*. Teachers College Press.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *The Elementary School Journal*, 86(2), 217-247.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press.
- Hord, S. M. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Southwest Educational Development Laboratory.
- Horn, M. B., & Staker, H. (2014). *Blended: Using disruptive innovation to improve schools*. Jossey-Bass.
- IDEO. (2013). *Design thinking for educators toolkit*. IDEO LLC.
- Kaplan, R. S., & Mikes, A. (2012). Managing risks: A new framework. *Harvard Business Review*, 90(6), 48-60.
- Knight, J. (2007). *Instructional coaching: A partnership approach to improving instruction*. Corwin Press.
- Kotter, J. P. (2012). *Leading change*. Harvard Business Review Press.

- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations* (6th ed.). John Wiley & Sons.
- Ladson-Billings, G. (1995). Toward a theory of culturally relevant pedagogy. *American Educational Research Journal*, 32(3), 465–491.
- Leithwood, K., Seashore Louis, K., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2004). *How leadership influences student learning*. The Wallace Foundation.
- Marzano, R. J., Waters, T., & McNulty, B. A. (2005). *School leadership that works: From research to results*. ASCD.
- Noddings, N. (2013). *Caring: A relational approach to ethics and moral education*. University of California Press.
- Sanders, M. G. (2003). Community involvement in schools: From concept to practice. *Education and Urban Society*, 35(2), 161–180.
- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Random House.
- Sergiovanni, T. J. (1992). *Moral leadership: Getting to the heart of school improvement*. Jossey-Bass.
- Shapiro, J. P., & Stefkovich, J. A. (2016). *Ethical leadership and decision making in education: Applying theoretical perspectives to complex dilemmas*. Routledge.
- Sheninger, E. (2019). *Digital leadership: Changing paradigms for changing times*. Corwin Press.
- Spillane, J. P. (2006). *Distributed leadership*. Jossey-Bass.
- Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st century skills: Learning for life in our times*. John Wiley & Sons.
- United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development*. United Nations.

ความท้าทายของประชานิยมต่อระบอบประชาธิปไตยเสรีนิยม

The Challenges of Populism to Liberal Democracy

พระครูพิสุทธธรรมาภรณ์

Phrakruphisutthithammaporn

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

Mahamakut Buddhist University Srilanchang Campus

*Corresponding author, e-mail: wisut.tho@mbu.ac.th



Received: 15 April 2024, Revivsed: 25 April 2024, Accepted: 9 May 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้วิเคราะห์ความท้าทายของประชานิยมต่อระบอบประชาธิปไตยเสรีนิยมในบริบทโลกและประเทศไทย โดยศึกษานิยาม ลักษณะสำคัญ และสาเหตุของการเติบโตของประชานิยม รวมถึงผลกระทบต่อหลักการประชาธิปไตย การวิเคราะห์พบว่าประชานิยมเกิดจากปัจจัยหลายประการ เช่น ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ ผลกระทบจากโลกาภิวัตน์ และความไม่พอใจต่อสถาบันการเมืองแบบดั้งเดิม ในกรณีของประเทศไทย ประชานิยมมีความเชื่อมโยงกับการเมืองแบบทักษิณ นโยบายประชานิยม และการแบ่งขั้วทางการเมืองที่รุนแรง บทความนี้เสนอแนวทางการรับมือกับความท้าทายดังกล่าวทั้งในระดับสากลและสำหรับประเทศไทยโดยเฉพาะ เช่น การส่งเสริมการศึกษาด้านประชาธิปไตย การปฏิรูปเศรษฐกิจเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันประชาธิปไตย และการสร้างฉันทามติทางสังคม บทสรุปชี้ให้เห็นว่าการเผชิญหน้ากับความท้าทายของประชานิยมอาจเป็นโอกาสในการทบทวนและปรับปรุงระบอบประชาธิปไตยเสรีนิยมให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ การรับมือกับความท้าทายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในสังคมและการพัฒนาประชาธิปไตยอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

คำสำคัญ: ประชานิยม, ประชาธิปไตยเสรีนิยม, ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ, โลกาภิวัตน์, หลักนิติธรรม, การแบ่งแยกอำนาจ, เสรีภาพสื่อ

Abstract

This article analyzes the challenges posed by populism to liberal democracy in both global and Thai contexts. It examines the definition, key characteristics, and causes of populism's growth, as well as its impact on democratic principles. The analysis reveals that populism stems from multiple factors, including economic inequality, the effects of globalization, and dissatisfaction with traditional political institutions. In Thailand's case, populism is closely linked to Thaksin-style politics, populist policies, and severe political polarization. The article proposes approaches to address these challenges, both at the international level and specifically for Thailand, including promoting democratic education, economic reforms to reduce inequality, strengthening democratic institutions, and building social consensus. The conclusion suggests that confronting the challenges of populism may present an opportunity to review and improve the liberal democratic system to better respond to the needs of the people. Addressing these challenges requires cooperation from all sectors of society and continuous long-term development of democracy.

Keywords: Populism, Liberal Democracy, Economic Inequality, Globalization, Rule of Law, Separation of Powers, Media Freedom

บทนำ

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา โลกได้เผชิญกับการเติบโตอย่างรวดเร็วของกระแสประชานิยมในหลายภูมิภาค ปรากฏการณ์นี้ได้ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อภูมิทัศน์ทางการเมืองระดับโลก และก่อให้เกิดความท้าทายอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อนต่อระบอบประชาธิปไตยเสรีนิยม ซึ่งเคยได้รับการยอมรับว่าเป็นระบอบการปกครองที่เหมาะสมที่สุดสำหรับสังคมสมัยใหม่ (Fukuyama, 1992)

การเติบโตของประชานิยมสะท้อนให้เห็นถึงความไม่พอใจของประชาชนต่อสถาบันทางการเมืองแบบดั้งเดิม ความรู้สึกถูกทอดทิ้งจากกระบวนการโลกาภิวัตน์ และความวิตกกังวลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม (Inglehart & Norris, 2016) ผู้นำประชานิยมได้ใช้ประโยชน์จากความรู้สึกเหล่านี้ด้วยการนำเสนอวาทกรรมที่แบ่งแยกสังคมเป็นสองขั้ว ระหว่าง "ประชาชนที่แท้จริง" กับ "ชนชั้นนำที่ฉ้อฉล" พร้อมทั้งสัญญาว่าจะฟื้นฟูอำนาจอธิปไตยของประชาชนและแก้ไขปัญหาที่เรื้อรังมานาน (Müller, 2016)

อย่างไรก็ตาม การเติบโตของประชานิยมได้นำมาซึ่งความท้าทายที่สำคัญต่อหลักการพื้นฐานของประชาธิปไตยเสรีนิยม อาทิ หลักนิติธรรม การแบ่งแยกอำนาจ เสรีภาพสื่อ และการคุ้มครองสิทธิ

ของชนกลุ่มน้อย (Levitsky & Ziblatt, 2018) นอกจากนี้ ยังส่งผลให้เกิดความขัดแย้งทางสังคมที่รุนแรงมากขึ้น และบั่นทอนความไว้วางใจในสถาบันประชาธิปไตย (Foa & Mounk, 2016)

บทความนี้มุ่งวิเคราะห์ปรากฏการณ์ดังกล่าวอย่างลึกซึ้ง โดยพิจารณาถึงนิยามและลักษณะสำคัญของประชานิยม สาเหตุที่ทำให้กระแสนี้เติบโตอย่างรวดเร็ว ผลกระทบที่มีต่อระบอบประชาธิปไตยเสรีนิยม ตลอดจนแนวทางการรับมือกับความท้าทายที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ครอบคลุมเกี่ยวกับประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่ออนาคตของการปกครองระบอบประชาธิปไตยในโลกปัจจุบัน (Galston, 2018)

นิยามและลักษณะสำคัญของประชานิยม

ประชานิยม (Populism) เป็นแนวคิดทางการเมืองที่มีความซับซ้อนและมีการตีความที่หลากหลาย อย่างไรก็ตาม นักวิชาการส่วนใหญ่เห็นพ้องกันว่าประชานิยมมีลักษณะสำคัญดังนี้

1. การแบ่งแยกสังคม ประชานิยมมองว่าสังคมแบ่งออกเป็นสองกลุ่มที่ขัดแย้งกัน คือ "ประชาชนที่บริสุทธิ์" และ "ชนชั้นนำที่ฉ้อฉล" (Mudde & Kaltwasser, 2017) โดยมองว่าประชาชนเป็นผู้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากชนชั้นนำที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน
2. การอ้างความชอบธรรมในนามของประชาชน ผู้นำประชานิยมมักอ้างว่าตนเป็นตัวแทนของเสียงประชาชน และเป็นผู้พิทักษ์ผลประโยชน์ของคนธรรมดาสามัญ (Canovan, 1999)
3. การต่อต้านสถาบันที่มีอยู่เดิม ประชานิยมมักวิพากษ์วิจารณ์และต่อต้านสถาบันทางการเมืองแบบดั้งเดิม รวมถึงพรรคการเมืองหลัก สื่อมวลชน และระบบราชการ โดยมองว่าสถาบันเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของ "ชนชั้นนำที่ฉ้อฉล" (Taggart, 2000)
4. การเสนอนโยบายที่เรียบง่ายและตรงไปตรงมา ผู้นำประชานิยมมักเสนอทางออกที่ดูเรียบง่ายและตรงไปตรงมาสำหรับปัญหาที่ซับซ้อน โดยมักเน้นการตอบสนองความต้องการระยะสั้นของประชาชน (Moffitt, 2016)
5. การใช้วาทกรรมแบ่งแยก "พวกเรา" กับ "พวกเขา" ประชานิยมมักสร้างความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันในกลุ่ม "ประชาชน" และสร้างศัตรูร่วมในรูปแบบของ "ชนชั้นนำ" หรือกลุ่มอื่นๆ ที่ถูกมองว่าเป็นภัยคุกคาม (Wodak, 2015)

สาเหตุของการเติบโตของประชานิยม

การเติบโตของประชานิยมในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา มีสาเหตุหลายประการ ซึ่งมีความซับซ้อนและเชื่อมโยงกัน



1. ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้น การเติบโตทางเศรษฐกิจที่ไม่เท่าเทียมและการกระจายรายได้ที่ไม่เป็นธรรมได้สร้างความรู้สึกถูกทอดทิ้งในกลุ่มประชาชนจำนวนมาก โดยเฉพาะในประเทศพัฒนาแล้ว (Piketty, 2014)

2. ผลกระทบจากโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี กระบวนการโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้ส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานและโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ทำให้เกิดความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมในกลุ่มแรงงานบางประเภท (Rodrik, 2018)

3. วิกฤตการณ์ทางการเมืองและความไม่เชื่อมั่นในสถาบัน วิกฤตการณ์ทางการเมืองและเศรษฐกิจ เช่น วิกฤตการเงินโลกในปี 2008 ได้บั่นทอนความเชื่อมั่นของประชาชนต่อสถาบันทางการเมืองและเศรษฐกิจแบบดั้งเดิม (Inglehart & Norris, 2016)

4. ความกังวลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมอย่างรวดเร็ว เช่น การเพิ่มขึ้นของการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ และการเปลี่ยนแปลงค่านิยมทางสังคม ได้สร้างความกังวลในกลุ่มประชากรบางส่วน โดยเฉพาะผู้ที่รู้สึกว่ามีวิถีชีวิตและอัตลักษณ์ดั้งเดิมของตนถูกคุกคาม (Norris & Inglehart, 2019)

5. การเติบโตของสื่อสังคมออนไลน์ สื่อสังคมออนไลน์ได้เปิดโอกาสให้ผู้นำประชาธิปไตยสามารถสื่อสารกับมวลชนได้โดยตรง และเผยแพร่ข้อมูลที่สนับสนุนวาทกรรมของตนได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง (Engesser et al., 2017)

ผลกระทบต่อระบอบประชาธิปไตยเสรีนิยม

การเติบโตของประชาธิปไตยได้ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อระบอบประชาธิปไตยเสรีนิยมในหลายด้าน

1. การท้าทายหลักนิติธรรมและการแบ่งแยกอำนาจ ผู้นำประชาธิปไตยมักพยายามลดทอนอำนาจขององค์กรอิสระและสถาบันตรวจสอบถ่วงดุล เช่น ศาลรัฐธรรมนูญ โดยอ้างว่าเป็นอุปสรรคต่อการทำงานเพื่อประชาชน (Levitsky & Ziblatt, 2018)

2. การลดทอนเสรีภาพสื่อและการแสดงออก รัฐบาลประชาธิปไตยหลายแห่งได้พยายามควบคุมสื่อมวลชนและจำกัดเสรีภาพในการแสดงออก โดยอ้างว่าสื่อเป็นส่วนหนึ่งของชนชั้นนำที่ต่อต้านประชาชน (Repucci, 2019)

3. การสร้างความแตกแยกในสังคมและการเมือง วาทกรรมแบ่งขั้วของประชาธิปไตยได้ส่งผลให้เกิดความแตกแยกทางสังคมและการเมืองที่รุนแรงมากขึ้น ทำให้การสร้างฉันทามติและการประนีประนอมทางการเมืองเป็นไปได้ยากขึ้น (McCoy et al., 2018)

4. การบั่นทอนสถาบันประชาธิปไตยและกระบวนการเลือกตั้ง ผู้นำประชาธิปไตยบางคนได้พยายามทำลายความน่าเชื่อถือของกระบวนการเลือกตั้งและสถาบันประชาธิปไตย โดยกล่าวหาว่ามี

การโกงการเลือกตั้งหรือมีการแทรกแซงจากต่างชาติ ซึ่งส่งผลให้ประชาชนขาดความเชื่อมั่นในระบบประชาธิปไตย (Norris, 2017)

5. การละเมิดสิทธิของชนกลุ่มน้อย รัฐบาลประชานิยมมักมีแนวโน้มที่จะละเลยหรือละเมิดสิทธิของชนกลุ่มน้อยหรือกลุ่มชายขอบในสังคม โดยอ้างว่ากำลังทำเพื่อผลประโยชน์ของ "ประชาชนส่วนใหญ่" (Mudde & Rovira Kaltwasser, 2018)

6. การท้าทายระเบียบระหว่างประเทศ ผู้นำประชานิยมหลายคนมีแนวโน้มที่จะต่อต้านองค์กรระหว่างประเทศและข้อตกลงระหว่างประเทศ โดยมองว่าสิ่งเหล่านี้เป็นการจำกัดอธิปไตยของชาติ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความร่วมมือระหว่างประเทศในประเด็นสำคัญ เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศหรือการค้าระหว่างประเทศ (Dennison & Pardijs, 2016)

แนวทางการรับมือกับความท้าทายของประชานิยม

การรับมือกับความท้าทายของประชานิยมต่อระบอบประชาธิปไตยเสรีนิยมจำเป็นต้องมีแนวทางที่หลากหลายและครอบคลุม

1. การส่งเสริมการศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจในระบอบประชาธิปไตย การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาที่เน้นการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตย สิทธิพลเมือง และการมีส่วนร่วมทางการเมือง จะช่วยสร้างพลเมืองที่มีความรู้และมีวิจารณญาณ (Galston, 2001)

2. การปฏิรูปเศรษฐกิจเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ การดำเนินนโยบายทางเศรษฐกิจที่มุ่งลดความเหลื่อมล้ำและสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมมากขึ้น จะช่วยลดความไม่พอใจทางสังคมที่เป็นรากฐานของประชานิยม (Rodrik, 2018)

3. การเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันประชาธิปไตย การปกป้องและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันประชาธิปไตย เช่น ศาลรัฐธรรมนูญ องค์การอิสระ และสื่อมวลชน จะช่วยรักษาระบบการตรวจสอบถ่วงดุลที่สำคัญ (Levitsky & Ziblatt, 2018)

4. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองมากขึ้น เช่น การทำประชาพิจารณ์ หรือการใช้เทคโนโลยีในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน จะช่วยลดความรู้สึกถูกทอดทิ้งทางการเมือง (Fishkin, 2018)

5. การพัฒนาการสื่อสารทางการเมืองที่มีประสิทธิภาพ นักการเมืองและพรรคการเมืองที่เป็นประชาธิปไตยจำเป็นต้องพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสามารถสื่อสารนโยบายและวิสัยทัศน์ของตนให้เข้าถึงประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Bonikowski & Gidron, 2016)

6. การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศ การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศในการแก้ไขปัญหาในระดับโลก เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศหรือการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ จะช่วยแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ของการทำงานร่วมกันระหว่างประเทศ (Ikenberry, 2018)

ประชาานิยมในประเทศไทย

ประเทศไทยมีประสบการณ์กับประชาานิยมที่มีลักษณะเฉพาะ ซึ่งสะท้อนถึงบริบททางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ การศึกษาประชาานิยมในไทยจึงมีความสำคัญในการทำความเข้าใจปรากฏการณ์นี้ในบริบทของประเทศกำลังพัฒนาในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ลักษณะของประชาานิยมในไทย

1. การเมืองแบบทักษิณ ประชาานิยมในไทยมักถูกเชื่อมโยงกับ พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร อดีต นายกรัฐมนตรี ซึ่งนำเสนอนโยบายที่เน้นการตอบสนองความต้องการของประชาชนในชนบทและคนชั้นล่าง (Phongpaichit & Baker, 2008) ทักษิณใช้วาทกรรม "คนรากหญ้า" และ "ทักษิณคิด เพื่อไทยทำ" เพื่อสร้างความนิยมในหมู่ประชาชน โดยเฉพาะในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การเมืองแบบทักษิณได้เปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ทางการเมืองไทยอย่างมีนัยสำคัญ โดยสร้างความคาดหวังใหม่ๆ ให้กับประชาชนต่อบทบาทของรัฐในการแก้ไขปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำ (Hewison, 2017)

2. นโยบายประชาานิยม รัฐบาลไทยหลายชุดได้นำเสนอโยบายประชาานิยม เช่น โครงการ 30 บาทรักษาทุกโรค กองทุนหมู่บ้าน และโครงการรับจำนำข้าว ซึ่งมีทั้งผู้สนับสนุนและวิพากษ์วิจารณ์ (Hewison, 2017) นโยบายเหล่านี้มีจุดมุ่งหมายในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและกระตุ้นเศรษฐกิจฐานราก อย่างไรก็ตาม มีข้อวิจารณ์ว่านโยบายเหล่านี้อาจสร้างภาระทางการคลังในระยะยาว และอาจนำไปสู่การพึ่งพารัฐมากเกินไป นอกจากนี้ ยังมีข้อกังวลเกี่ยวกับการใช้นโยบายเหล่านี้เพื่อสร้างฐานเสียงทางการเมือง (Jenmana, 2018)

3. การแบ่งขั้วทางการเมือง ประชาานิยมในไทยนำไปสู่การแบ่งขั้วทางการเมืองอย่างรุนแรงระหว่างกลุ่มที่สนับสนุนและต่อต้านแนวทางประชาานิยม ซึ่งสะท้อนถึงความขัดแย้งทางชนชั้นและภูมิภาค (Pye & Schaffar, 2008) การแบ่งขั้วนี้แสดงออกผ่านการเคลื่อนไหวทางการเมืองของกลุ่มเสื้อแดงและเสื้อเหลือง ซึ่งมีมุมมองที่แตกต่างกันต่อโครงสร้างอำนาจทางการเมืองและเศรษฐกิจของประเทศ ความขัดแย้งนี้ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพทางการเมือง แต่ยังสะท้อนถึงความแตกแยกทางสังคมที่ลึกซึ้งในสังคมไทย (Sinpeng, 2014)

ผลกระทบต่อประชาธิปไตยไทย

1. การท้าทายสถาบันทางการเมืองดั้งเดิม ประชาานิยมในไทยได้ท้าทายโครงสร้างอำนาจดั้งเดิม และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในระบบการเมืองไทย (McCargo & Zarakol, 2012) การเมืองแบบประชาานิยมได้เปิดโอกาสให้กลุ่มที่เคยถูกกีดกันทางการเมืองได้มีส่วนร่วมมากขึ้น แต่ในขณะเดียวกันก็ท้าทายสถาบันทางการเมืองที่มีอยู่เดิม เช่น ระบบราชการ ทหาร และสถาบันพระมหากษัตริย์ การเปลี่ยนแปลงนี้นำไปสู่ความตึงเครียดทางการเมืองและการต่อสู้เพื่อรักษาหรือเปลี่ยนแปลงสถานะเดิม (status quo) ในสังคมไทย (Chambers & Waitoolkiat, 2016)

2. ความขัดแย้งทางการเมือง การเติบโตของประชานิยมนำไปสู่ความขัดแย้งทางการเมืองที่รุนแรงและยืดเยื้อ ซึ่งส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพทางการเมืองของประเทศ (Chambers & Waitookiat, 2016) ความขัดแย้งนี้แสดงออกผ่านการชุมนุมประท้วงขนาดใหญ่ การปิดล้อมสถานที่ราชการ และการปะทะกันระหว่างกลุ่มผู้ชุมนุมและเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งบางครั้งนำไปสู่ความรุนแรงและการสูญเสียชีวิต ความขัดแย้งเหล่านี้ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพทางการเมือง แต่ยังบั่นทอนความเชื่อมั่นของประชาชนต่อระบอบประชาธิปไตยและกระบวนการทางการเมืองโดยรวม (Sinpeng, 2014)

3. การแทรกแซงทางการเมือง ความขัดแย้งทางการเมืองที่เกิดจากประชานิยมได้นำไปสู่การแทรกแซงทางการเมืองในรูปแบบต่างๆ รวมถึงการรัฐประหาร ซึ่งส่งผลกระทบต่อพัฒนาการของประชาธิปไตยไทย (Ferrara, 2015) การรัฐประหารในปี 2549 และ 2557 เป็นตัวอย่างที่ชัดเจนของการแทรกแซงทางการเมืองโดยกองทัพ ซึ่งอ้างว่าเป็นการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งและฟื้นฟูความสงบเรียบร้อย อย่างไรก็ตาม การแทรกแซงเหล่านี้ได้ส่งผลกระทบต่อพัฒนาการของประชาธิปไตยไทย โดยทำให้วงจรของการเลือกตั้ง-รัฐประหาร-เลือกตั้งใหม่ดำเนินต่อไป และทำให้การพัฒนาสถาบันประชาธิปไตยเป็นไปอย่างล่าช้า (Ockey, 2017)

ความท้าทายและแนวทางการรับมือ

1. การสร้างความสมดุลระหว่างนโยบายประชานิยมและความรับผิดชอบทางการเมือง

รัฐบาลไทยจำเป็นต้องหาสมดุลระหว่างการตอบสนองความต้องการของประชาชนและการรักษาวินัยทางการเมือง (Jenman, 2018) การออกแบบนโยบายสวัสดิการสังคมที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบระยะยาวต่อเศรษฐกิจและการคลังของประเทศ เป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้ การสร้างความโปร่งใสในการดำเนินนโยบายและการประเมินผลอย่างเป็นระบบจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับจากทุกภาคส่วนในสังคม

2. การเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันประชาธิปไตย

การพัฒนาระบบตรวจสอบถ่วงดุลและการเสริมสร้างความเป็นอิสระขององค์กรอิสระมีความสำคัญในการรับมือกับความท้าทายของประชานิยม (Ockey, 2017) การปฏิรูปกฎหมายและสถาบันทางการเมืองเพื่อให้มีความเป็นอิสระและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การปฏิรูประบบยุติธรรม การเสริมสร้างความเข้มแข็งของคณะกรรมการการเลือกตั้ง และการส่งเสริมเสรีภาพของสื่อมวลชน จะช่วยสร้างระบบการเมืองที่มีความสมดุลและตรวจสอบได้มากขึ้น

3. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างสร้างสรรค์

การเปิดพื้นที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างสร้างสรรค์และมีความหมาย อาจช่วยลดแรงดึงดูดของนโยบายประชานิยมที่ไม่ยั่งยืน (Sinpeng, 2014) การส่งเสริมการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับท้องถิ่น การพัฒนากลไกการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนใน



การกำหนดนโยบายสาธารณะ และการส่งเสริมการศึกษาทางการเมืองและพลเมือง จะช่วยสร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตยที่เข้มแข็งและลดการพึ่งพานโยบายประชานิยมระยะสั้น

4. การแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำและการพัฒนาที่ยั่งยืน

การแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นสิ่งสำคัญในการลดแรงดึงดูดของประชานิยม (Phongpaichit & Baker, 2015) การดำเนินนโยบายที่มุ่งเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน การกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม และการสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างทั่วถึง จะช่วยลดความไม่พอใจของประชาชนที่อาจนำไปสู่การสนับสนุนนโยบายประชานิยมแบบสุดโต่ง นอกจากนี้ การพัฒนาระบบการศึกษาและการฝึกอบรมที่มีคุณภาพจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถของประชาชนในการพึ่งพาตนเองในระยะยาว

5. การส่งเสริมการสื่อสารทางการเมืองที่สร้างสรรค์

การพัฒนาการสื่อสารทางการเมืองที่สร้างสรรค์และไม่สร้างความแตกแยกเป็นสิ่งสำคัญในการลดความขัดแย้งทางการเมือง (McCargo, 2017) การส่งเสริมให้สื่อมวลชนนำเสนอข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นกลาง การสนับสนุนการจัดเวทีสาธารณะเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกลุ่มต่างๆ และการส่งเสริมการใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างมีความรับผิดชอบ จะช่วยสร้างบรรยากาศทางการเมืองที่เอื้อต่อการหาฉันทามติและลดการแบ่งขั้วทางการเมือง

6. การเสริมสร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตย

การพัฒนาวัฒนธรรมประชาธิปไตยที่เข้มแข็งเป็นกระบวนการระยะยาวที่สำคัญในการรับมือกับความท้าทายของประชานิยม (Loathamatas, 2006) การส่งเสริมค่านิยมประชาธิปไตย เช่น การเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง การยอมรับกติกาประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างสร้างสรรค์ ผ่านระบบการศึกษา สื่อมวลชน และองค์กรภาคประชาสังคม จะช่วยสร้างพลเมืองที่มีความตระหนักรู้และมีวิจารณญาณในการตัดสินใจทางการเมือง

ประชานิยมในประเทศไทยสะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายที่เฉพาะเจาะจงสำหรับประชาธิปไตยที่กำลังพัฒนา การเข้าใจบริบทและลักษณะเฉพาะของประชานิยมในไทยจะช่วยในการพัฒนาแนวทางการรับมือที่เหมาะสมและนำไปสู่การเสริมสร้างความเข้มแข็งของประชาธิปไตยไทยในระยะยาว อย่างไรก็ตาม การแก้ไขปัญหาและการพัฒนาประชาธิปไตยไทยจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในสังคม และต้องใช้เวลาในการสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

สรุปและข้อเสนอแนะ

ประชานิยมได้กลายเป็นปรากฏการณ์ทางการเมืองที่สำคัญในระดับโลก ส่งผลกระทบต่อระบอบประชาธิปไตยเสรีนิยมในหลายประเทศ รวมถึงประเทศไทย การศึกษานี้ได้วิเคราะห์ลักษณะสาเหตุ และผลกระทบของประชานิยม ตลอดจนเสนอแนวทางการรับมือกับความท้าทายที่เกิดขึ้น โดยมีข้อสรุปสำคัญดังนี้

1. ลักษณะและสาเหตุของประชาานิยม

ประชาานิยมมีลักษณะสำคัญคือการแบ่งแยกสังคมเป็นสองกลุ่ม ระหว่าง "ประชาชน" และ "ชนชั้นนำ" โดยมีสาเหตุหลักมาจากความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ ผลกระทบจากโลกาภิวัตน์ และความไม่พอใจต่อสถาบันทางการเมืองแบบดั้งเดิม ในกรณีของประเทศไทย ประชาานิยมมีความเชื่อมโยงกับการเมืองแบบทักษิณ นโยบายประชาานิยม และการแบ่งขั้วทางการเมืองที่รุนแรง

2. ผลกระทบต่อประชาธิปไตยเสรีนิยม

ประชาานิยมส่งผลกระทบต่อหลักการพื้นฐานของประชาธิปไตยเสรีนิยม เช่น การท้าทายหลักนิติธรรม การลดทอนเสรีภาพสื่อ และการสร้างความแตกแยกในสังคม ในประเทศไทย ประชาานิยมได้นำไปสู่การทำลายสถาบันทางการเมืองดั้งเดิม ความขัดแย้งทางการเมืองที่รุนแรง และการแทรกแซงทางการเมืองในรูปแบบต่างๆ รวมถึงการรัฐประหาร

3. แนวทางการรับมือ

การรับมือกับความท้าทายของประชาานิยมจำเป็นต้องมีแนวทางที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับบริบทของแต่ละประเทศ แนวทางทั่วไปรวมถึงการส่งเสริมการศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจในระบอบประชาธิปไตย การปฏิรูปเศรษฐกิจเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และการเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันประชาธิปไตย สำหรับประเทศไทย มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

1) การสร้างฉันทามติทางสังคม ส่งเสริมการเจรจาและการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างกลุ่มต่างๆ ในสังคม

2) การปฏิรูประบบการเมืองและการเลือกตั้ง พัฒนาระบบการเมืองให้มีความเป็นธรรมและโปร่งใสมากขึ้น

3) การพัฒนานโยบายสาธารณะที่ยั่งยืน มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาพื้นฐานของประเทศในระยะยาว แทนการใช้นโยบายประชาานิยมระยะสั้น

4) การสร้างความเข้มแข็งของภาคประชาสังคม ส่งเสริมบทบาทของภาคประชาสังคมในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐและการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

5) การส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อและการคิดเชิงวิพากษ์ พัฒนาทักษะของประชาชนในการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารและต่อต้านการโฆษณาชวนเชื่อ

4. มุมมองต่ออนาคต

แม้ว่าประชาานิยมจะสร้างความท้าทายต่อระบอบประชาธิปไตยเสรีนิยม แต่ก็เปิดโอกาสให้เกิดการทบทวนและปรับปรุงระบอบการปกครองให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น การเผชิญหน้ากับความท้าทายนี้อาจนำไปสู่การพัฒนาประชาธิปไตยที่เข้มแข็งและยั่งยืนมากขึ้นในอนาคต

ในท้ายที่สุด การรับมือกับความท้าทายของประชาานิยมจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในสังคม การเข้าใจรากเหง้าของปัญหา การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และการ



มุ่งมั่นในการพัฒนาประชาธิปไตยที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง จะเป็นกุญแจสำคัญในการก้าวข้ามความท้าทายนี้และสร้างอนาคตที่มั่นคงและเป็นธรรมสำหรับทุกประเทศ รวมทั้งประเทศไทย การศึกษาและติดตามพัฒนาการของประชานิยมอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้เราสามารถปรับตัวและรับมือกับความเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- Bonikowski, B., & Gidron, N. (2016). The populist style in American politics: Presidential campaign discourse, 1952–1996. *Social Forces*, 94(4), 1593–1621.
- Canovan, M. (1999). Trust the people! Populism and the two faces of democracy. *Political Studies*, 47(1), 2–16.
- Chambers, P., & Waitoolkiat, N. (2016). The resilience of monarchised military in Thailand. *Journal of Contemporary Asia*, 46(3), 425–444.
- Dennison, S., & Pardijs, D. (2016). *The world according to Europe's insurgent parties: Putin, migration and people power*. European Council on Foreign Relations.
- Diamond, L. (2015). Facing up to the democratic recession. *Journal of Democracy*, 26(1), 141–155.
- Engesser, S., Ernst, N., Esser, F., & Büchel, F. (2017). Populism and social media: How politicians spread a fragmented ideology. *Information, Communication & Society*, 20(8), 1109–1126.
- Ferrara, F. (2015). *The political development of modern Thailand*. Cambridge University Press.
- Fishkin, J. S. (2018). *Democracy when the people are thinking: Revitalizing our politics through public deliberation*. Oxford University Press.
- Foa, R. S., & Mounk, Y. (2016). The danger of deconsolidation: The democratic disconnect. *Journal of Democracy*, 27(3), 5–17.
- Fukuyama, F. (1992). *The end of history and the last man*. Free Press.
- Galston, W. A. (2001). Political knowledge, political engagement, and civic education. *Annual Review of Political Science*, 4(1), 217–234.
- Galston, W. A. (2018). *Anti-pluralism: The populist threat to liberal democracy*. Yale University Press.
- Hewison, K. (2017). Reluctant populists: Learning populism in Thailand. *International Political Science Review*, 38(4), 426–440.
- Hicken, A., & Selway, J. S. (2019). Electoral systems and national institutionalization: Theory and tests with Thai data. *Comparative Political Studies*, 52(13–14), 2087–2121.

- Ikenberry, G. J. (2018). The end of liberal international order? *International Affairs*, 94(1), 7–23.
- Inglehart, R. F., & Norris, P. (2016). *Trump, Brexit, and the rise of populism: Economic have-nots and cultural backlash*. Harvard Kennedy School Faculty Research Working Paper Series RWP16–026.
- Jenmana, T. (2018). *Income inequality, political instability, and the Thai democratic struggle*. The Paris School of Economics, April.
- Laothamatas, A. (2006). *Thaksin populism and the challenge of Thailand's democratisation*. In *Thai Capital after the 1997 Crisis* (pp. 232–249). NIAS Press.
- Levitsky, S., & Ziblatt, D. (2018). *How democracies die*. Crown.
- McCargo, D. (2017). Thailand's urbanized villagers and political polarization. *Critical Asian Studies*, 49(3), 365–378.
- McCargo, D., & Zarakol, A. (2012). Turkey and Thailand: Unlikely twins. *Journal of Democracy*, 23(3), 71–79.
- McCoy, J., Rahman, T., & Somer, M. (2018). Polarization and the global crisis of democracy: Common patterns, dynamics, and pernicious consequences for democratic polities. *American Behavioral Scientist*, 62(1), 16–42.
- Moffitt, B. (2016). *The global rise of populism: Performance, political style, and representation*. Stanford University Press.
- Mudde, C., & Kaltwasser, C. R. (2017). *Populism: A very short introduction*. Oxford University Press.
- Mudde, C., & Rovira Kaltwasser, C. (2018). Studying populism in comparative perspective: Reflections on the contemporary and future research agenda. *Comparative Political Studies*, 51(13), 1667–1693.
- Müller, J. W. (2016). *What is populism?* University of Pennsylvania Press.
- Norris, P. (2017). Is Western democracy backsliding? Diagnosing the risks. *Journal of Democracy*, 28(2), 14–25.
- Norris, P., & Inglehart, R. (2019). *Cultural backlash: Trump, Brexit, and authoritarian populism*. Cambridge University Press.
- Ockey, J. (2017). Thailand in 2016: The death of the king and the rise of new uncertainties. *Asian Survey*, 57(1), 150–156.
- Phatharathananunth, S. (2016). Rural transformations and democracy in Northeast Thailand. *Journal of Contemporary Asia*, 46(3), 504–519.



- Phongpaichit, P., & Baker, C. (2008). Thaksin's populism. *Journal of Contemporary Asia*, 38(1), 62–83.
- Phongpaichit, P., & Baker, C. (2015). *Unequal Thailand: Aspects of income, wealth and power*. NUS Press.
- Piketty, T. (2014). *Capital in the twenty-first century*. Harvard University Press.
- Prasirtsuk, K. (2015). Thailand in 2014: Another coup, a different coup? *Asian Survey*, 55(1), 200–206.
- Pye, O., & Schaffar, W. (2008). The 2006 anti-Thaksin movement in Thailand: An analysis. *Journal of Contemporary Asia*, 38(1), 38–61.
- Repucci, S. (2019). *Freedom and the media 2019: A downward spiral*. Freedom House.
- Rodrik, D. (2018). Populism and the economics of globalization. *Journal of International Business Policy*, 1(1–2), 12–33.
- Sinpeng, A. (2014). *Party-social movement coalition in Thailand's political conflict (2005–2011)*. In Proceedings of the 23rd World Congress of Political Science.
- Sinpeng, A., & Tapsell, R. (2020). *From grassroots activism to disinformation: Social media in Southeast Asia*. ISEAS Publishing.
- Taggart, P. (2000). *Populism*. Open University Press.
- Wodak, R. (2015). *The politics of fear: What right-wing populist discourses mean*. Sage.

สิทธิมนุษยชนในยุคปัญญาประดิษฐ์: การทบทวนแนวคิดเสรีนิยมดั้งเดิม

Human Rights in the Age of Artificial Intelligence:

Revisiting Classical Liberal Concepts

ทวีศักดิ์ ไครบูต

Taweesak Kraiboot

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

Mahamakut Buddhist University Srilanchang Campus

*Corresponding author, e-mail: taweesak.kh@mbu.ac.th



Received: 17 April 2024, Revised: 25 April 2024, Accepted: 9 May 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งวิเคราะห์ผลกระทบของปัญญาประดิษฐ์ (AI) ต่อแนวคิดสิทธิมนุษยชนตามหลักเสรีนิยมดั้งเดิม และเสนอแนวทางการปรับปรุงกรอบแนวคิดให้สอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัล โดยศึกษาผลกระทบในมิติต่างๆ ได้แก่ ความเป็นส่วนตัว เสรีภาพในการแสดงออก ความเท่าเทียม และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า AI ได้ท้าทายความเข้าใจดั้งเดิมเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนในหลายด้าน และจำเป็นต้องมีการทบทวนบทบาทของรัฐและเอกชนในการกำกับดูแล รวมถึงการสร้างกลไกความโปร่งใสและความรับผิดชอบของระบบ AI บทความนี้เสนอแนวทางการพัฒนากรอบกฎหมายและนโยบายที่ยืดหยุ่น การส่งเสริมการเข้าถึงเทคโนโลยีอย่างทั่วถึง และการพัฒนากรอบจริยธรรม AI ที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย นอกจากนี้ ยังเน้นย้ำความสำคัญของการสร้างสมดุลระหว่างการส่งเสริมนวัตกรรมทางเทคโนโลยีและการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสังคมที่เป็นธรรมและยั่งยืนในยุคปัญญาประดิษฐ์

คำสำคัญ: สิทธิมนุษยชน, ปัญญาประดิษฐ์, เสรีนิยม, จริยธรรมดิจิทัล, การกำกับดูแลเทคโนโลยี

Abstract

This article aims to analyze the impact of Artificial Intelligence (AI) on the concept of human rights based on classical liberalism and propose ways to improve the conceptual framework to align with the digital age context. The study examines the effects in various dimensions, including privacy, freedom of expression, equality, and human dignity. The findings reveal that AI has challenged

traditional understandings of human rights in many aspects, necessitating a review of the roles of state and private sectors in governance, as well as the creation of transparency and accountability mechanisms for AI systems. This article proposes the development of flexible legal and policy frameworks, promotion of universal access to technology, and development of AI ethical frameworks suitable for Thai social context. Furthermore, it emphasizes the importance of balancing the promotion of technological innovation and the protection of human rights to lead to the development of a fair and sustainable society in the era of artificial intelligence.

Keywords: Human Rights, Artificial Intelligence, Liberalism, Digital Ethics, Technology Governance

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ได้ก้าวเข้ามามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน การพัฒนาอย่างก้าวกระโดดของ AI ไม่เพียงแต่เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและการทำงานของมนุษย์ แต่ยังท้าทายกรอบความคิดและหลักการพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของสังคมประชาธิปไตยสมัยใหม่ (Coeckelbergh, 2022; ปิยะบุตร แสงกนกกุล, 2023)

แนวคิดเสรีนิยมดั้งเดิม (Classical Liberalism) ซึ่งเป็นรากฐานของหลักสิทธิมนุษยชนสากล ได้ให้ความสำคัญกับเสรีภาพส่วนบุคคล ความเสมอภาค และการจำกัดอำนาจรัฐ อย่างไรก็ตาม ในยุคที่ AI มีความสามารถในการเข้าถึงและวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมากมหาศาล รวมถึงมีศักยภาพในการตัดสินใจแทนมนุษย์ แนวคิดดังกล่าวกำลังถูกท้าทายอย่างหนัก (Harari, 2018; ไสรัจจ์ หงศ์ลดารมภ์, 2023) คำถามสำคัญที่เกิดขึ้นคือ เราจะยังสามารถยึดมั่นในหลักการพื้นฐานของสิทธิมนุษยชนตามแนวคิดเสรีนิยมดั้งเดิมได้อย่างไรในยุคที่ AI มีอิทธิพลต่อชีวิตมนุษย์อย่างลึกซึ้ง?

การพัฒนา AI ได้นำมาซึ่งประโยชน์มหาศาลในหลากหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการปฏิวัติวงการแพทย์ด้วยการวินิจฉัยโรคที่แม่นยำขึ้น การยกระดับคุณภาพการศึกษาผ่านระบบการเรียนรู้ที่ปรับเหมาะกับผู้เรียนแต่ละคน หรือการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและการบริหารจัดการทางธุรกิจ (Russell & Norvig, 2020) ในประเทศไทย การประยุกต์ใช้ AI ในภาคส่วนต่างๆ กำลังเติบโตอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในด้านการเกษตร การท่องเที่ยว และการให้บริการภาครัฐ (สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์, 2022)

อย่างไรก็ตาม ควบคู่ไปกับประโยชน์อันมหาศาลนี้ ความกังวลเกี่ยวกับผลกระทบด้านลบที่อาจเกิดขึ้นต่อสิทธิมนุษยชนก็ทวีความรุนแรงขึ้นเช่นกัน ปัญหาการละเมิดความเป็นส่วนตัวจากการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลขนาดใหญ่ (Big Data) การเลือกปฏิบัติที่เกิดจากอคติในระบบ AI

ตลอดจนการจำกัดเสรีภาพในการแสดงออกผ่านกลไกการกลั่นกรองเนื้อหาออนไลน์อัตโนมัติ ล้วนเป็นประเด็นที่ได้รับการถกเถียงอย่างกว้างขวางในวงวิชาการและสังคม (Risse, 2019; สมชาย ปรีชาศิลปกุล, 2022)

ในบริบทของประเทศไทย การพัฒนาและการใช้งาน AI กำลังเผชิญกับความท้าทายที่เฉพาะเจาะจง ทั้งในแง่ของการขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ช่องว่างทางดิจิทัลระหว่างเมืองและชนบท ตลอดจนความตึงเครียดระหว่างการพัฒนาเทคโนโลยีกับการรักษาคุณค่าทางวัฒนธรรมและประเพณี (พิรงรอง รามสูต, 2022) นอกจากนี้ การใช้ AI ในการเฝ้าระวังและควบคุมทางสังคมยังอาจส่งผลกระทบต่อเสรีภาพทางการเมืองและการแสดงออกในสังคมไทย (ธงชัย วินิจจะกูล, 2023)

ด้วยเหตุนี้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทบทวนและปรับปรุงแนวคิดเสรีนิยมดั้งเดิมเพื่อให้สามารถรองรับความท้าทายในยุค AI ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของ AI ต่อสิทธิมนุษยชนในมิติต่างๆ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนานโยบายและกฎหมายที่เหมาะสมรวมทั้งการสร้างความตระหนักรู้ในสังคมเกี่ยวกับสิทธิและความรับผิดชอบในยุคดิจิทัล

บทความนี้มุ่งวิเคราะห์ผลกระทบของ AI ต่อสิทธิมนุษยชนในมิติต่างๆ โดยพิจารณาทั้งในบริบทสากลและบริบทเฉพาะของประเทศไทย นอกจากนี้ ยังเสนอแนวทางการปรับปรุงกรอบแนวคิดสิทธิมนุษยชนให้สอดคล้องกับความท้าทายในยุค AI โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการส่งเสริมนวัตกรรมทางเทคโนโลยีและการปกป้องคุณค่าพื้นฐานของมนุษย์ ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสังคมที่เป็นธรรมเท่าเทียม และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ในยุคแห่งปัญญาประดิษฐ์

ผลกระทบของ AI ต่อสิทธิมนุษยชน

การพัฒนาและการใช้งาน AI อย่างแพร่หลายส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนในหลากหลายมิติ ซึ่งท้าทายแนวคิดเสรีนิยมดั้งเดิมและกรอบกฎหมายที่มีอยู่ ในส่วนนี้ เราจะวิเคราะห์ผลกระทบของ AI ต่อสิทธิมนุษยชนในด้านต่างๆ อย่างละเอียด

1. ความเป็นส่วนตัวและการคุ้มครองข้อมูล ในยุค AI ความเป็นส่วนตัวและการคุ้มครองข้อมูลกลายเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง AI มีความสามารถในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลจำนวนมาก ซึ่งอาจนำไปสู่การละเมิดความเป็นส่วนตัวของบุคคลในรูปแบบที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน

Zuboff (2019) เสนอแนวคิด "ทุนนิยมการเฝ้าระวัง" (Surveillance Capitalism) ที่ชี้ให้เห็นว่าข้อมูลส่วนบุคคลได้กลายเป็นสินค้าที่มีมูลค่าในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล บริษัทเทคโนโลยีขนาดใหญ่สามารถใช้ AI ในการวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้ใช้งานเพื่อทำนายและชักจูงพฤติกรรมในอนาคต ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเสรีภาพในการตัดสินใจของบุคคล

ในบริบทของประเทศไทย พิรงรอง รามสูต (2022) ชี้ให้เห็นถึงความท้าทายในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในสังคมไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่มีการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูล

ส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 การขาดความเข้าใจและความพร้อมของทั้งภาครัฐและเอกชนในการปฏิบัติตามกฎหมายอาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวโดยไม่ตั้งใจ

นอกจากนี้ การใช้ AI ในการเฝ้าระวังสาธารณะ เช่น การใช้กล้องวงจรปิดอัจฉริยะในพื้นที่สาธารณะ แม้จะมีประโยชน์ในด้านความปลอดภัย แต่ก็อาจนำไปสู่สังคมแห่งการเฝ้าระวัง (Surveillance Society) ที่ประชาชนถูกติดตามและบันทึกพฤติกรรมตลอดเวลา (Lyon, 2018)

2. เสรีภาพในการแสดงออกและการเข้าถึงข้อมูล AI มีบทบาทสำคัญในการกำหนดว่าเราจะเห็นและเข้าถึงข้อมูลใดบนโลกออนไลน์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อเสรีภาพในการแสดงออกและการเข้าถึงข้อมูล Gillespie (2020) ชี้ให้เห็นว่า อัลกอริทึมที่ใช้ในการจัดการเนื้อหาบนแพลตฟอร์มออนไลน์ อาจนำไปสู่การเซ็นเซอร์และการจำกัดการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อ AI ถูกใช้ในการตรวจจับและลบเนื้อหาที่ไม่เหมาะสมโดยอัตโนมัติ ซึ่งอาจเกิดความผิดพลาดและนำไปสู่การปิดกั้นเนื้อหาที่ชอบธรรม ในบริบทของประเทศไทย ธงชัย วินิจจะกุล (2023) วิเคราะห์ว่า AI อาจถูกใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการแสดงออกทางการเมืองในสังคมไทย โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีความตึงเครียดทางการเมือง การใช้ AI ในการตรวจสอบและควบคุมเนื้อหาออนไลน์อาจนำไปสู่การจำกัดเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการวิพากษ์วิจารณ์รัฐบาล

นอกจากนี้ การใช้ AI ในการสร้างและเผยแพร่ข่าวปลอม (Fake News) และข้อมูลบิดเบือน (Disinformation) ยังเป็นภัยคุกคามต่อสิทธิในการรับรู้ข้อมูลที่ถูกต้องของประชาชน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการตัดสินใจในระบบประชาธิปไตย (Woolley & Howard, 2018)

3. ความเท่าเทียมและการไม่เลือกปฏิบัติ ระบบ AI ที่ใช้ในการตัดสินใจสำคัญ เช่น การคัดเลือกผู้สมัครงาน การให้สินเชื่อ หรือการตัดสินคดีในศาล อาจมีอคติและนำไปสู่การเลือกปฏิบัติในรูปแบบใหม่ที่ซับซ้อนและตรวจสอบได้ยาก O'Neil (2016) เสนอว่า "อาวุธแห่งการทำลายล้างทางคณิตศาสตร์" (Weapons of Math Destruction) หรือแบบจำลอง AI ที่มีอคติ สามารถเพิ่มความเหลื่อมล้ำและการกีดกันทางสังคม โดยเฉพาะเมื่อระบบ AI ถูกฝึกฝนด้วยข้อมูลที่มีอคติทางประวัติศาสตร์ เช่น ข้อมูลการจ้างงานในอดีตที่มีการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มคนบางกลุ่ม ในประเทศไทย วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง (2023) ได้ศึกษาผลกระทบของการใช้ AI ในกระบวนการยุติธรรมของไทย และพบว่าอาจเกิดการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มเปราะบาง เช่น ชนกลุ่มน้อย หรือผู้มีรายได้น้อย เนื่องจากระบบ AI อาจไม่เข้าใจบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่ซับซ้อน

นอกจากนี้ การใช้ AI ในการให้คะแนนความน่าเชื่อถือทางสังคม (Social Credit System) ซึ่งเริ่มมีการทดลองใช้ในบางประเทศ อาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชนและการเลือกปฏิบัติอย่างเป็นระบบโดยจำกัดโอกาสและเสรีภาพของบุคคลบนพื้นฐานของพฤติกรรมในอดีต (Liang et al., 2018)

4. สิทธิในการทำงานและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การพัฒนา AI และระบบอัตโนมัติส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อตลาดแรงงานและสิทธิในการทำงาน ซึ่งเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่

รับรองโดยปัญญาสาส์นว่าด้วยสิทธิมนุษยชน Frey และ Osborne (2017) คาดการณ์ว่า 47% ของงานในสหรัฐอเมริกามีความเสี่ยงสูงที่จะถูกทดแทนด้วยระบบอัตโนมัติในอนาคตอันใกล้ ซึ่งอาจนำไปสู่การว่างงานเชิงโครงสร้างและความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้น ในบริบทของประเทศไทย สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ (2022) ได้วิเคราะห์ผลกระทบของ AI ต่อตลาดแรงงานไทยและเสนอแนวทางการปรับตัวของแรงงาน โดยชี้ให้เห็นว่าแรงงานทักษะต่ำและปานกลางมีความเสี่ยงสูงที่จะถูกทดแทนด้วย AI และระบบอัตโนมัติ ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมที่รุนแรงขึ้น

นอกจากนี้ การเติบโตของเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม (Platform Economy) ที่ขับเคลื่อนด้วย AI เช่น แอปพลิเคชันเรียกรถหรือส่งอาหาร ได้นำมาซึ่งความท้าทายใหม่ในการคุ้มครองสิทธิแรงงาน โดยเฉพาะในประเด็นของความมั่นคงในการทำงานและสวัสดิการสังคม (De Stefano, 2016)

5. ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความเป็นอิสระในการตัดสินใจ การใช้ AI ในการตัดสินใจแทนมนุษย์ในหลายด้านของชีวิต อาจส่งผลกระทบต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความเป็นอิสระในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของแนวคิดสิทธิมนุษยชน Harari (2018) เตือนว่า การพึ่งพา AI มากเกินไป อาจทำให้มนุษย์สูญเสียความสามารถในการตัดสินใจด้วยตนเอง และอาจนำไปสู่การลดทอนคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ในระยะยาว เมื่อ AI สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพกว่ามนุษย์ในหลายด้าน อาจเกิดคำถามเชิงปรัชญาว่าอะไรคือคุณค่าที่แท้จริงของมนุษย์ในสังคม สอดคล้องกับงานของ โสรัจจ์ หงศ์ลดารมภ์ (2023) ที่วิเคราะห์ผลกระทบทางปรัชญาและจริยศาสตร์ของ AI ต่อสังคมไทย โดยชี้ให้เห็นว่าการใช้ AI ในการตัดสินใจสำคัญ เช่น การวินิจฉัยโรค หรือการตัดสินใจคดีความ อาจทำให้มนุษย์สูญเสียทักษะสำคัญและความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตนเอง

นอกจากนี้ การพัฒนา AI ที่มีความสามารถในการเลียนแบบอารมณ์และพฤติกรรมมนุษย์ได้อย่างสมจริง (เช่น หุ่นยนต์ผู้ช่วยส่วนบุคคล หรือ AI chatbot) อาจนำไปสู่ความสับสนในการแยกแยะระหว่างปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์และเครื่องจักร ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และการให้คุณค่ากับความเป็นมนุษย์ (Turkle, 2017)

6. สิทธิในการเข้าถึงเทคโนโลยีและความเท่าเทียมทางดิจิทัล ในยุคที่ AI มีบทบาทสำคัญในการเข้าถึงโอกาสและบริการต่างๆ สิทธิในการเข้าถึงเทคโนโลยีและความเท่าเทียมทางดิจิทัลกลายเป็นประเด็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ ปิยบุตร บุญอร่ามเรือง (2023) ชี้ให้เห็นว่าในประเทศไทย ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงเทคโนโลยี AI ระหว่างเมืองและชนบท หรือระหว่างกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่างกัน อาจนำไปสู่การเพิ่มช่องว่างทางโอกาสและการพัฒนา ซึ่งขัดกับหลักความเท่าเทียมในสิทธิมนุษยชน

นอกจากนี้ การออกแบบ AI ที่ไม่คำนึงถึงความหลากหลายของผู้ใช้งาน เช่น ผู้พิการ ผู้สูงอายุ หรือกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ อาจนำไปสู่การกีดกันทางดิจิทัลโดยไม่ตั้งใจ (Digital Exclusion) ซึ่งเป็นการละเมิดสิทธิในการเข้าถึงเทคโนโลยีและบริการสาธารณะ (Trewin, 2018)

7. สิทธิในการศึกษาและการพัฒนาตนเอง AI มีศักยภาพในการปฏิวัติระบบการศึกษา แต่ในขณะเดียวกันก็อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิในการศึกษาและการพัฒนาตนเอง การใช้ AI ในการจัดการเรียนการสอนแบบปรับเหมาะ (Adaptive Learning) สามารถช่วยให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของตน อย่างไรก็ตาม วิจารณ์ ฟานิช (2022) เตือนว่าการพึ่งพา AI มากเกินไปในการจัดการศึกษาอาจทำให้ผู้เรียนขาดทักษะสำคัญบางประการ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ และทักษะทางสังคม ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน

นอกจากนี้ การใช้ AI ในการประเมินผลการเรียนและการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อ อาจนำไปสู่ความไม่เป็นธรรมหากระบบมีอคติหรือไม่สามารถคำนึงถึงปัจจัยที่หลากหลายในการพัฒนาของผู้เรียน (Baker & Hawn, 2021)

8. สิทธิในสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี AI มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาระบบสาธารณสุขและการดูแลสุขภาพ แต่ก็อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิในสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีในหลายมิติ การใช้ AI ในการวินิจฉัยโรคและวางแผนการรักษาสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและความแม่นยำในการดูแลสุขภาพ อย่างไรก็ตาม ประเวศ วะสี (2023) เตือนว่าการพึ่งพา AI มากเกินไปในการตัดสินใจทางการแพทย์อาจลดทอนความสำคัญของปฏิสัมพันธ์ระหว่างแพทย์และผู้ป่วย ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม

นอกจากนี้ การใช้ AI ในการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสุขภาพขนาดใหญ่อาจนำไปสู่ปัญหาความเป็นส่วนตัวและการเลือกปฏิบัติ เช่น การใช้ข้อมูลสุขภาพในการพิจารณาประกันหรือจ้างงาน ซึ่งอาจละเมิดสิทธิในสุขภาพและการทำงาน (Cohen et al., 2018)

สรุปได้ว่า ผลกระทบของ AI ต่อสิทธิมนุษยชนมีความซับซ้อนและหลากหลายมิติ แม้ AI จะมีศักยภาพในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ แต่ก็มาพร้อมกับความท้าทายและความเสี่ยงที่อาจละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน การตระหนักถึงผลกระทบเหล่านี้และการพัฒนากรอบการกำกับดูแลที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการรักษาสมดุลระหว่างการพัฒนาเทคโนโลยีและการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในยุค AI

การทบทวนแนวคิดเสรีนิยมดั้งเดิม

การทบทวนแนวคิดเสรีนิยมดั้งเดิมในยุคปัญญาประดิษฐ์ (AI) เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อรับมือกับความท้าทายใหม่ที่เกิดขึ้น แม้ว่าหลักการพื้นฐานของเสรีนิยม เช่น สิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลและความเท่าเทียม ยังคงมีความสำคัญ แต่ต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับบริบทดิจิทัล

ประการแรก การขยายขอบเขตสิทธิความเป็นส่วนตัวเป็นสิ่งสำคัญ โดยต้องครอบคลุมถึงการควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลในโลกดิจิทัล Floridi (2016) เสนอแนวคิด "ความเป็นส่วนตัวเชิงข้อมูล" ที่รวมถึงสิทธิในการลบข้อมูลและการไม่ถูกวิเคราะห์โดย AI โดยไม่ได้รับความยินยอม ในบริบทไทย

ปริญญา เทวานฤมิตรกุล (2023) เสนอให้ปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล

แนวคิดเรื่องความเท่าเทียมต้องขยายให้รวมถึงการเข้าถึงเทคโนโลยีและความยุติธรรมในระบบ AI Eubanks (2018) เสนอแนวคิด "ความยุติธรรมทางดิจิทัล" เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ สอดคล้องกับ สฤณี อาชวานันทกุล (2022) ที่เน้นความสำคัญของการพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างทั่วถึงในสังคมไทย

บทบาทของรัฐและเอกชนในการกำกับดูแล AI ต้องได้รับการทบทวน Zuboff (2019) ชี้ให้เห็นถึงอำนาจที่เพิ่มขึ้นของบริษัทเทคโนโลยีในการควบคุมข้อมูล ปิยบุตร บุญอรามเรือง (2023) เสนอให้สร้างสมดุลระหว่างการส่งเสริมนวัตกรรมและการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ควบคู่กับการส่งเสริมความโปร่งใสและความรับผิดชอบของระบบ AI ตามที่ Mittelstadt et al. (2016) และ ภูมิ ภูติมหาตมะ (2023) เสนอ

Coeckelbergh (2022) และ วิษณุ วงศ์สินศิริกุล (2023) เสนอให้พัฒนาสิทธิใหม่ เช่น สิทธิในการมีปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์และสิทธิในการกำหนดอนาคตดิจิทัลของตนเอง พร้อมกับการส่งเสริมการศึกษาเกี่ยวกับ AI ตามที่ Silapparatseemee (2022) และ ธนา เขียวธวัชจริยะ (2023) เสนอ เพื่อสร้างพลเมืองดิจิทัลที่มีความรู้และวิจารณ์ญาณ

Helbing et al. (2019) เสนอแนวคิด "ประชาธิปไตยดิจิทัล" ที่ใช้ประโยชน์จาก AI ในกระบวนการประชาธิปไตย แต่ ประจักษ์ ก้องกีรติ (2023) เตือนถึงความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและการแทรกแซง นอกจากนี้ Bostrom และ Yudkowsky (2014) และ พระไพศาล วิสาโล (2023) เสนอให้พิจารณาประเด็นสิทธิของ AI ที่อาจมีความสามารถสูงในอนาคต

ท้ายที่สุด Cath et al. (2018) และ กรรณิการ์ กิจติเวชกุล (2023) เน้นความสำคัญของการสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศในการกำกับดูแล AI เพื่อรักษาคุณค่าพื้นฐานของมนุษย์ในยุคดิจิทัลที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ความท้าทายและแนวทางการรับมือ

การปรับเปลี่ยนแนวคิดเสรีนิยมดั้งเดิมให้สอดคล้องกับยุคปัญญาประดิษฐ์ (AI) นั้นเผชิญกับความท้าทายหลายประการที่ต้องการการรับมืออย่างรอบด้านและเป็นระบบ ความท้าทายเหล่านี้ไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับมิติทางเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงมิติทางสังคม กฎหมาย และจริยธรรมอีกด้วย

ประการแรก ความเร็วในการพัฒนาเทคโนโลยี AI ที่มากกว่าการพัฒนากฎหมายและกฎระเบียบ ทำให้เกิดช่องว่างในการกำกับดูแลและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน Yeung (2021) เสนอว่า การพัฒนากฎหมายแบบยืดหยุ่น (Adaptive Regulation) ที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามการพัฒนาของเทคโนโลยีเป็นสิ่งจำเป็น นอกจากนี้ Mantelero (2018) ยังเสนอให้มีการสร้างกลไกการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของ AI ก่อนการนำไปใช้งานจริง ในบริบทของประเทศไทย สุรางค์รัตน์

จำเนียรพล (2023) เสนอให้มีการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะทางด้านการกำกับดูแล AI ที่มีความเชี่ยวชาญ และสามารถทำงานได้อย่างคล่องตัว

ความท้าทายประการที่สองคือความโปร่งใสและความรับผิดชอบของระบบ AI ซึ่งมักถูกมองว่าเป็น "กล่องดำ" ที่ยากต่อการอธิบายและตรวจสอบ Arrieta และคณะ (2020) เสนอให้มีการพัฒนา มาตรฐานความโปร่งใสและการอธิบายได้ (Explainable AI) สำหรับระบบ AI ที่มีผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน ในขณะที่ Raji และคณะ (2020) แนะนำให้มีการสร้างระบบการตรวจสอบและถ่วงดุลโดยบุคคลที่สาม ปิยะบุตร บุญอร่ามเรือง (2023) ยังเน้นย้ำถึงความสำคัญของการกำหนดความรับผิดชอบทางกฎหมายที่ชัดเจนสำหรับผู้พัฒนาและผู้ใช้งาน AI

ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลและการเข้าถึงเทคโนโลยีเป็นอีกหนึ่งความท้าทายสำคัญ โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนาอย่างประเทศไทย สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ (2022) เสนอให้มีการพัฒนานโยบาย ส่งเสริมการเข้าถึงเทคโนโลยีอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกลและกลุ่มเปราะบาง นวรัตน์ (2023) เน้นความสำคัญของการสร้างโครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลและความรู้เกี่ยวกับ AI สำหรับประชาชนทุกกลุ่ม ในขณะที่ Trewin (2018) เสนอแนวคิดการพัฒนา AI ที่คำนึงถึงความหลากหลายและความต้องการของกลุ่มคนที่แตกต่างกัน

ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเป็นอีกประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ NIST (2022) ได้พัฒนามาตรฐานความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์สำหรับระบบ AI โดยเฉพาะ ในขณะที่ Zhu และคณะ (2021) เสนอให้มีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพิ่มความเป็นส่วนตัว ส่วนตัวในการพัฒนาและใช้งาน AI พิรทอง รามสูต (2023) ยังเสนอให้มีการจัดทำแนวปฏิบัติด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับการพัฒนาและใช้งาน AI ในบริบทของประเทศไทย

ประเด็นทางจริยธรรมและค่านิยมในการพัฒนาและใช้งาน AI เป็นความท้าทายที่ซับซ้อนและต้องการการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในสังคม Jobin และคณะ (2019) เสนอให้มีการพัฒนากฎจริยธรรม AI ที่สอดคล้องกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ Buhmann และ Fieseler (2021) เน้นความสำคัญของการสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของสาธารณะในการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนา AI ในประเทศไทย ไสร์จจ หงศ์ดารมภ์ (2023) เสนอให้มีการบรรจุหลักสูตรจริยธรรม AI ในการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ท้ายที่สุด การปรับตัวของสถาบันทางสังคมและการเมืองเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ในการรับมือกับความท้าทายเหล่านี้ Daly และคณะ (2021) เสนอแนวคิดการปฏิรูประบาราชการและกระบวนการทางกฎหมายให้มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้ดีขึ้น ปริญญ์ เทวานฤมิตรกุล (2023) เน้นความสำคัญของการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในการพัฒนานโยบายและแนวทางการกำกับดูแล AI วิจารณ์ พานิช (2023) เสนอให้มีการ

พัฒนาระบบการศึกษาและฝึกอบรมที่เน้นทักษะที่จำเป็นในยุค AI เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ และทักษะทางสังคม

การรับมือกับความท้าทายเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในสังคม และต้องมีการปรับเปลี่ยนทั้งในระดับนโยบาย กฎหมาย และทัศนคติของสังคม การสร้างสมดุลระหว่างการส่งเสริมนวัตกรรม AI กับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนจะเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาสังคมที่เป็นธรรมและยั่งยืนในยุคปัญญาประดิษฐ์ ความท้าทายเหล่านี้ไม่ใช่อุปสรรคที่เอาชนะไม่ได้ แต่เป็นโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุงแนวคิดเสรีนิยมให้สอดคล้องกับยุคสมัยและสามารถปกป้องคุณค่าพื้นฐานของมนุษยชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

สรุปและขอเสนอแนะ

การพัฒนาอย่างก้าวกระโดดของปัญญาประดิษฐ์ (AI) ได้ส่งผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อแนวคิดสิทธิมนุษยชนตามหลักเสรีนิยมดั้งเดิม ทำให้เกิดความจำเป็นในการทบทวนและปรับปรุงกรอบความคิดเหล่านี้เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัล จากการวิเคราะห์ผลกระทบของ AI ต่อสิทธิมนุษยชนในมิติต่างๆ และการพิจารณาความท้าทายที่เกิดขึ้น สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

ประการแรก AI ได้ท้าทายความเข้าใจดั้งเดิมเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัว เสรีภาพในการแสดงออก และความเท่าเทียม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล การควบคุมเนื้อหาออนไลน์ และการเลือกปฏิบัติที่อาจเกิดขึ้นจากระบบ AI ที่มีอคติ (Zuboff, 2019; O'Neil, 2016) ดังนั้น การขยายขอบเขตของสิทธิความเป็นส่วนตัวและการปรับปรุงแนวคิดเรื่องความเท่าเทียมในยุคดิจิทัลจึงเป็นสิ่งจำเป็น

ประการที่สอง บทบาทของรัฐและเอกชนในการกำกับดูแล AI ต้องได้รับการทบทวนเพื่อสร้างสมดุลระหว่างการส่งเสริมนวัตกรรมและการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน การพัฒนากฎหมายและนโยบายที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้ รวมถึงการสร้างกลไกความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง (Yeung, 2021; ปริญญา เทวานฤมิตรกุล, 2023)

ประการที่สาม ความโปร่งใสและความรับผิดชอบของระบบ AI เป็นประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ การพัฒนามาตรฐานความโปร่งใสและการอธิบายได้ของ AI รวมถึงการสร้างระบบการตรวจสอบและถ่วงดุลที่มีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งที่จำเป็นในการสร้างความเชื่อมั่นและปกป้องสิทธิมนุษยชนในยุค AI (Arrieta et al., 2020; Raji et al., 2020)

ประการที่สี่ การลดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลและการส่งเสริมการเข้าถึงเทคโนโลยีอย่างทั่วถึงเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาหลักความเท่าเทียมในยุค AI โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนาอย่างประเทศไทย (สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์, 2022; นवलน้อย ตรีรัตน์, 2023)

ประการสุดท้าย การพัฒนากรอบจริยธรรม AI และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสาธารณะในการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนา AI เป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเทคโนโลยีและการคุ้มครองคุณค่าของมนุษย์ (Jobin et al., 2019; โสรัจจ์ หงศ์ลดารมภ์, 2023)

จากข้อสรุปข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. รัฐบาลควรเร่งพัฒนากรอบกฎหมายและนโยบายที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้ เพื่อรองรับการพัฒนาและการใช้งาน AI โดยคำนึงถึงการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนเป็นสำคัญ
2. ควรมีการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะทางด้านการกำกับดูแล AI ที่มีความเชี่ยวชาญและสามารถทำงานได้อย่างคล่องตัว โดยให้มีการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในสังคม
3. ภาคเอกชนและภาควิชาการควรร่วมมือกันในการพัฒนามาตรฐานความโปร่งใสและการอธิบายได้ของ AI รวมถึงเทคโนโลยีเพิ่มความเป็นส่วนตัว เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการใช้งาน AI
4. รัฐบาลควรลงทุนในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลและส่งเสริมการเข้าถึงเทคโนโลยีอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกลและกลุ่มเปราะบาง เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล
5. สถาบันการศึกษาควรบรรจุหลักสูตรจริยธรรม AI และการรู้เท่าทันดิจิทัลในการศึกษาทุกระดับ เพื่อเตรียมความพร้อมของประชาชนในการเผชิญกับความท้าทายในยุค AI
6. ควรมีการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา AI ที่คำนึงถึงบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของไทย เพื่อให้การพัฒนาและการใช้งาน AI สอดคล้องกับความต้องการและค่านิยมของสังคมไทย
7. ควรมีการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของสาธารณะในการกำหนดทิศทางการพัฒนาและการกำกับดูแล AI อย่างต่อเนื่อง
8. ประเทศไทยควรมีบทบาทนำในการผลักดันความร่วมมือระดับภูมิภาคและระดับโลกในการพัฒนากรอบการกำกับดูแล AI ที่คำนึงถึงสิทธิมนุษยชน

การทบทวนและปรับปรุงแนวคิดเสรีนิยมดั้งเดิมให้สอดคล้องกับยุค AI เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในสังคม การสร้างสมดุลระหว่างการส่งเสริมนวัตกรรมทางเทคโนโลยีและการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนจะเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาสังคมที่เป็นธรรมและยั่งยืนในยุคปัญญาประดิษฐ์ ท้ายที่สุด การยึดมั่นในคุณค่าพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ ควบคู่ไปกับการเปิดรับศักยภาพของเทคโนโลยี จะเป็นแนวทางที่นำไปสู่การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืนในยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ กิจติเวชกุล. (2023). บทบาทของประเทศไทยในการผลักดันความร่วมมือด้านการกำกับดูแล AI ในระดับอาเซียน. *วารสารเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ศึกษา*, 15(2), 45-67.
- ธงชัย วินิจจะกุล. (2023). AI กับการควบคุมการแสดงออกทางการเมืองในสังคมไทย: ความท้าทายและทางออก. *วารสารรัฐศาสตร์*, 44(1), 1-28.
- ธนา เขียวอัจฉริยะ. (2023). การรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีในยุค AI: กรณีศึกษาประเทศไทย. *วารสารนิเทศศาสตร์*, 41(2), 78-95.
- นวนน้อย ตรีรัตน์. (2023). การพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับประชาชนไทยในยุค AI. *วารสารเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ*, 14(1), 56-78.
- ประจักษ์ ก้องกีรติ. (2023). ประชาธิปไตยในยุค AI: ความท้าทายและโอกาสสำหรับประเทศไทย. *วารสารสังคมศาสตร์*, 54(2), 89-112.
- ประเวศ วะสี. (2023). AI กับการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม: มุมมองเชิงพุทธ. *วารสารพุทธศาสนศึกษา*, 30(1), 1-20.
- ปริญญา เทวานฤมิตรกุล. (2023). การปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในยุค AI: กรณีศึกษาประเทศไทย. *วารสารนิติศาสตร์*, 52(3), 456-485.
- ปิยบุตร บุญอรามเรือง. (2023). นิติบุคคลดิจิทัล: แนวคิดใหม่ในการกำกับดูแล AI. *วารสารนิติศาสตร์*, 42(2), 213-240.
- ปิยบุตร แสงกนกกุล. (2023). สิทธิมนุษยชนในยุค AI: มุมมองทางกฎหมายและการเมือง. *วารสารนิติศาสตร์*, 52(1), 1-30.
- พระไพศาล วิสาโล. (2023). จริยธรรมทางพุทธศาสนากับการพัฒนา AI. *วารสารพุทธศาสนศึกษา*, 30(2), 45-68.
- พิรทอง รามสูต. (2022). ความเป็นส่วนตัวเชิงวัฒนธรรม: มุมมองใหม่ต่อการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในสังคมไทย. *วารสารนิเทศศาสตร์และนวัตกรรม*, 9(1), 1-22.
- พิรทอง รามสูต. (2023). แนวปฏิบัติด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับการพัฒนาและใช้งาน AI ในประเทศไทย. *วารสารนิเทศศาสตร์*, 41(3), 1-25.
- ภูมิ ภูติมหาตมะ. (2023). การพัฒนามาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับ AI ในประเทศไทย. *วารสารปัญญาประดิษฐ์*, 5(1), 78-95.
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง. (2023). ผลกระทบของการใช้ AI ในกระบวนการยุติธรรมของไทย. *วารสารนิติศาสตร์*, 52(2), 245-270.
- วิจารณ์ พานิช. (2022). การศึกษาไทยในยุค AI: ความท้าทายและโอกาส. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 33(3), 1-20.

- วิจารณ์ พานิช. (2023). ทักษะแห่งอนาคตสำหรับเยาวชนไทยในยุค AI. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 34(2), 45-62.
- วิชญ์ วงศ์สินศิริกุล. (2023). สิทธิในการกำหนดอนาคตดิจิทัลของตนเอง: แนวคิดใหม่สำหรับสังคมไทยในยุค AI. *วารสารนิติศาสตร์*, 52(4), 567-590.
- สมชาย ปรีชาศิลปกุล. (2022). AI กับความท้าทายด้านสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย. *วารสารนิติศาสตร์*, 51(3), 456-480.
- สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์. (2022). ผลกระทบของ AI ต่อตลาดแรงงานไทย: การวิเคราะห์เชิงนโยบาย. *วารสารเศรษฐศาสตร์ธรรมศาสตร์*, 40(2), 1-30.
- สฤณี อาชวานันทกุล. (2022). ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลในประเทศไทย: สถานการณ์และแนวทางแก้ไข. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 62(2), 1-30.
- สุรศักดิ์ จำเริญพล. (2023). การจัดตั้งหน่วยงานกำกับดูแล AI ในประเทศไทย: โอกาสและความท้าทาย. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์*, 21(1), 78-100.
- โสรัจจ์ หงศ์ลดารมภ์. (2023). ผลกระทบทางปรัชญาและจริยศาสตร์ของ AI ต่อสังคมไทย. *วารสารปรัชญาและศาสนา*, 48(2), 1-25.
- Arrieta, A. B., Díaz-Rodríguez, N., Del Ser, J., Bennetot, A., Tabik, S., Barbado, A., ... & Herrera, F. (2020). Explainable Artificial Intelligence (XAI): Concepts, taxonomies, opportunities and challenges toward responsible AI. *Information Fusion*, 58, 82-115.
- Bostrom, N., & Yudkowsky, E. (2014). *The ethics of artificial intelligence*. The Cambridge handbook of artificial intelligence, 316, 334.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616.
- Buhmann, A., & Fieseler, C. (2021). Towards a deliberative framework for responsible innovation in artificial intelligence. *Technology in Society*, 64, 101475.
- Cath, C., Wachter, S., Mittelstadt, B., Taddeo, M., & Floridi, L. (2018). Artificial Intelligence and the 'Good Society': the US, EU, and UK approach. *Science and engineering ethics*, 24(2), 505-528.
- Coeckelbergh, M. (2022). *AI Ethics*. MIT Press.
- Cohen, I. G., Amarasingham, R., Shah, A., Xie, B., & Lo, B. (2018). The legal and ethical concerns that arise from using complex predictive analytics in health care. *Health affairs*, 33(7), 1139-1147.



- Daly, A., Hagendorff, T., Hui, L., Mann, M., Marda, V., Wagner, B., ... & Witteborn, S. (2021). *Artificial intelligence governance and ethics: Global perspectives*. arXiv preprint arXiv:2101.10895.
- De Stefano, V. (2016). The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". *Comparative labor law and policy journal*, 37(3), 471–504.
- Denzin, N. K. (1970). *The research act: A theoretical introduction to sociological methods*. Aldine.
- Eubanks, V. (2018). *Automating inequality: How high-tech tools profile, police, and punish the poor*. St. Martin's Press.
- Feng, F. I. (2011). A study on school leaders' ethical orientations in Taiwan. *Ethics & Behavior*, 21(4), 317–331.
- Floridi, L. (2016). *The fourth revolution: How the infosphere is reshaping human reality*. Oxford University Press.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?*. Technological forecasting and social change, 114, 254–280.
- Gillespie, T. (2020). Content moderation, AI, and the question of scale. *Big Data & Society*, 7(2), 2053951720943234.
- Harari, Y. N. (2018). *21 Lessons for the 21st Century*. Random House.
- Helbing, D., Frey, B. S., Gigerenzer, G., Hafen, E., Hagner, M., Hofstetter, Y., ... & Zwitter, A. (2019). *Will democracy survive big data and artificial intelligence?*. In Towards digital enlightenment (pp. 73–98). Springer, Cham.
- Jobin, A., Ienca, M., & Vayena, E. (2019). The global landscape of AI ethics guidelines. *Nature Machine Intelligence*, 1(9), 389–399.
- Liang, F., Das, V., Kostyuk, N., & Hussain, M. M. (2018). Constructing a data-driven society: China's social credit system as a state surveillance infrastructure. *Policy & Internet*, 10(4), 415–453.
- Lyon, D. (2018). *The culture of surveillance: Watching as a way of life*. John Wiley & Sons.
- Mantelero, A. (2018). AI and Big Data: A blueprint for a human rights, social and ethical impact assessment. *Computer Law & Security Review*, 34(4), 754–772.
- Mittelstadt, B. D., Allo, P., Taddeo, M., Wachter, S., & Floridi, L. (2016). The ethics of algorithms: Mapping the debate. *Big Data & Society*, 3(2), 2053951716679679.

- NIST. (2022). *AI Risk Management Framework: Second Draft*. National Institute of Standards and Technology.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.
- O'Neil, C. (2016). *Weapons of math destruction: How big data increases inequality and threatens democracy*. Crown.
- Pasquale, F. (2015). *The black box society: The secret algorithms that control money and information*. Harvard University Press.
- Raji, I. D., Smart, A., White, R. N., Mitchell, M., Gebru, T., Hutchinson, B., ... & Barnes, P. (2020). *Closing the AI accountability gap: Defining an end-to-end framework for internal algorithmic auditing*. In Proceedings of the 2020 conference on fairness, accountability, and transparency (pp. 33–44).
- Risse, M. (2019). Human rights and artificial intelligence: An urgently needed agenda. *Human Rights Quarterly*, 41(1), 1–16.
- Russell, S., & Norvig, P. (2020). *Artificial intelligence: a modern approach*. Pearson.
- Silapparatsamee, M. (2022). Artificial Intelligence Ethics Education in Thailand: Challenges and Opportunities. *Journal of Education*, 33(2), 1–15.
- Trewin, S. (2018). *AI fairness for people with disabilities: Point of view*. arXiv preprint arXiv:1811.10670.
- Turkle, S. (2017). *Alone together: Why we expect more from technology and less from each other*. Hachette UK.
- Woolley, S. C., & Howard, P. N. (2018). *Computational propaganda: Political parties, politicians, and political manipulation on social media*. Oxford University Press.
- Yeung, K. (2021). *Algorithmic regulation and the rule of law*. In The Oxford Handbook of Ethics of AI. Oxford University Press.
- Zhu, Y., Yu, X., Liu, H., Li, M., & Guo, L. (2021). *Privacy-preserving machine learning: Methods, challenges and directions*. IEEE Access, 9, 41618–41636.
- Zuboff, S. (2019). *The age of surveillance capitalism: The fight for a human future at the new frontier of power*. Profile books.

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 เหมาะสมสำหรับนำไปใช้เป็นการค้นหาข้อมูล 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. การเขียนเอกสารอ้างอิงทำยบบทความ

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

2.2 การเรียงลำดับเอกสารอ้างอิงทำยบบทความ (References) ให้เรียงตามลำดับอักษรของชื่อผู้ นินพณ์ โดยไม่ต้องมีตัวเลขกำกับ ให้เริ่มต้นด้วยรายชื่อเอกสารอ้างอิงภาษาไทยก่อน และต่อด้วยรายชื่อ เอกสารอ้างอิงภาษาต่างประเทศ และชื่อผู้ นินพณ์ให้อ้างนามสกุลก่อน โดยเขียนตามรูปแบบเดียวกันกับการ อ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาอังกฤษ

2.3 ในกรณีที่อ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทย หากต้องการอ้างอิงเป็นภาษาอังกฤษ ให้แปลเอกสารอ้างอิงนั้นเป็นภาษาอังกฤษเพิ่มเติม และปีพุทธศักราชให้ปรับเป็นปีคริ สตศักราช โดยนำไปต่อท้ายรายการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทย และชื่อผู้ นินพณ์ให้อ้างนามสกุลก่อน โดยเขียนตามรูปแบบ เดียวกันกับการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาอังกฤษ

3. รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงทำยบบทความ

3.1 หนังสือในรูปแบบเล่ม/อิเล็กทรอนิกส์

3.1.1 หนังสือในรูปแบบเล่ม/อิเล็กทรอนิกส์ที่ไม่มีเลข DOI

1) ผู้แต่ง 1 คน

ชื่อ/สกุล./(ปีพิมพ์)./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

ภัทราภรณ์ แก้วกุล, ณัฐปภัสร์ ฉลาดมาก, และ อภิชากร ดวงแขเพ็ญศิริกุล. (2563). รูปแบบการถ่ายทอดภูมิปัญญาอาหารประเพณีประดอกเปรี้ยวแค บำนาจารย์อำเภอลำปาง 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 การควบคุมและวินัยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 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). *การจัดการเรียนรู้สุขศึกษา.* จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Chulapedia). <http://www.chulapedia.chula.ac.th/index.php?title=การจัดการเรียนรู้สุขศึกษา>
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](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]

เทมเพลต สำหรับบทความวิชาการ

[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]

เอกสารอ้างอิง

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

[คลิกที่นี่เพื่อพิมพ์รายละเอียด]

[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

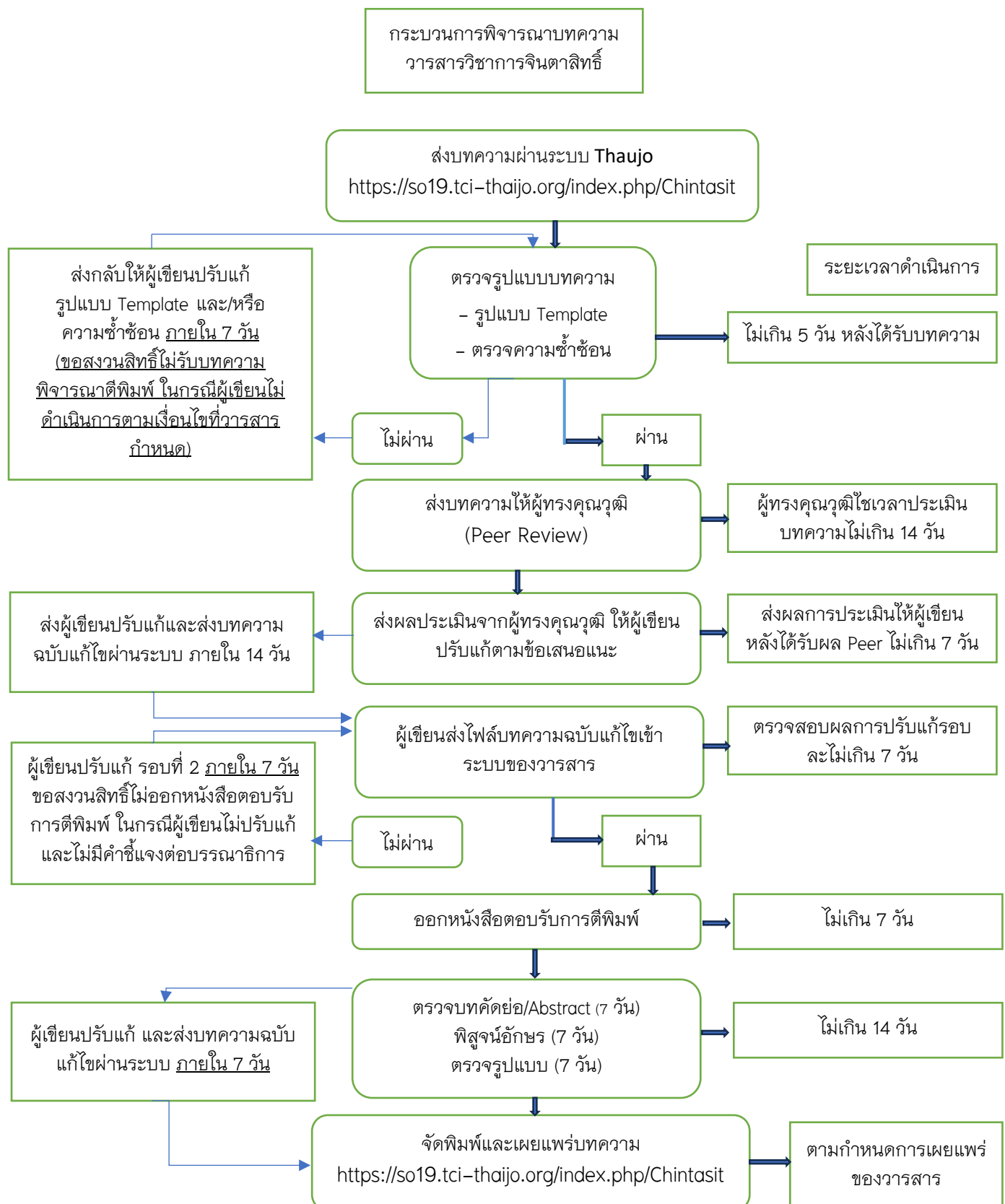
โปรดระบุ

☐ 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